UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LA CASA DE LA BICICLETA, PUCALLPA 2022

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

MARI CRUZ, FERNANDEZ ANGULO

ANA SOLEDAD, CHUQUIPIONDO ZAUCAR

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las...8 horas....del día martes 25 de julio del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Manuel Rocha Gonzales (Presidente), Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LA CASA DE LA BICICLETA, PUCALLPA 2022"**, por el/la/los Bachilleres en **Administración: Mari Cruz Fernández Angulo y Ana Soledad Chuquipiondo Zaucar, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

.....Aprobado por unanimidad.....

Siendo las...9 horas...del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

.....
Dr. Manuel Rocha Gonzales
Presidente

.....
Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

.....
Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

.....
Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, como requisito para optar el título de Licenciados en Administración.

Dr. Manuel Rocha Gonzales

.....
Presidente

Mg. Roger Lozano Ruiz

.....
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Izuiza

.....
Miembro

Dr. Limber Pinchi Fasanando

.....
Asesor

Bach. Fernandez Angulo Mari Cruz

.....
Tesista 1

Bach. Chuquipiondo Zaucar Ana soledad

.....
Tesista 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° **V/0199-2023**.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado: "**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LA CASA DE LA BICICLETA, PUCALLPA 2022**"

Autor(es)	:	**Chuquipiondo Zaucar, Ana Soledad**
		Fernandez Angulo, Mari Cruz
Facultad	:	**Ciencias Económicas, Administrativas y Contables**
Escuela	:	**Administración**
Asesor(a)	:	**Dr. Pinchi Fasanando, Limber**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud 10%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 31/03/2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, MARI CRUZ FERNANDEZ ANGULO

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LA CASA DE LA BICICLETA, PUCALLPA 2022.

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: DR. LIMBER PINCHI FASANANDO.

En la Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela profesional: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 25 / 08 / 2023

Email: Fernandezangulomaricruz@gmail.com
Teléfono: 994830441

Firma:
DNI: 61006247

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Ana Soledad Chuquipiondo Zaucar

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la casa de la bicicleta, Pucallpa 2022.

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. Limber Pinchi Fasanando

En la Facultad: Cs. Economicas, Administrativas y Contables

Escuela profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 25 / 08 / 2023

Email: anitachuquipiondo zaucar@gmail.com
Teléfono: 963021046

Firma:
DNI: 76689431

· www.repositorio.unu.edu.pe

DEDICATORIA

A mi mamá, Perlita, por velar siempre por mi bienestar. A mi papa, Abel por tener palabras de aliento para mí siempre que lo necesito. A Brandon por ser mi apoyo moral y cómplice desde mi niñez.

Ana

A, mi mamá Rita, mis abuelitos Félix e Isabel, mi hermana Maricarmen, mis familiares, y amigos que me apoyaron, alentaron y motivaron para no desistir en los momentos más difíciles, puesto para seguir adelante.

Mari Cruz

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darnos la fuerza y valentía para hacer frente a los múltiples obstáculos que encontramos, a nuestros docentes quienes nos inculcaron el amor al estudio, apoyo fundamental para terminar la carrera, a nuestro Asesor el Doctor Limber Pinchi Fasanando, quien a través de sus enseñanzas supo involucrarnos en ese maravilloso mundo de la investigación, finalmente agradecemos a todos los trabajadores de la empresa Casa de la Bicicleta de Pucallpa, sin su apoyo no habría sido imposible culminar el presente estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO viii

RESUMEN xv

ABSTRACT xvi

CAPÍTULO I 19

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 19

1.1. Descripción del problema 19

1.2. Formulación del problema 21

1.2.1. Problema general 21

1.2.2. Problemas específicos 22

1.3. Objetivos 22

1.3.1. Objetivo general 22

1.3.2. Objetivos específicos 22

1.4. Hipótesis 23

1.4.1. Hipótesis General 23

1.4.2. Hipótesis específicas 23

1.5. Variables 24

1.6. Operacionalización de variables 24

1.7. Justificación 25

1.7.1. Justificación teórica 25

1.7.2. Justificación metodológica 25

1.7.3. Justificación práctica 25

CAPÍTULO II 26

MARCO TEÓRICO 26

2.1. Antecedentes del problema 26
2.1.1. Antecedentes nacionales 26
2.2. Bases teóricas 28
2.2.1. Variable 1: motivación laboral 28
2.2.1.2. Concepto de las dimensiones de la variable motivación laboral 28
2.2.1.3. Teorías de la variable motivación laboral 29
2.2.2. Variable 2: satisfacción laboral 32
2.2.2.1. Concepto de la variable satisfacción laboral 32
2.2.2.2. Concepto de las dimensiones de la variable satisfacción laboral 33
2.2.2.3. Teorias de la variable satisfaccion laboral 34
2.3. Definición de términos básicos 36
2.3.1. Variable 1: motivación laboral 36
2.3.2. Variable 2: satisfacción laboral 37
CAPÍTULO III 39
MARCO METODOLÓGICO 39
3.1. Método de investigación 39
3.1.1. Tipo de investigación 39
3.1.2. Nivel de investigación 39
3.1.3. Diseño de investigación 39
3.2.1. Población 40
3.2.2. Muestra 40
3.3.1. Técnicas para la elaboración de instrumentos de recolección de datos 41
3.3.2. Confiabilidad de los instrumentos 41
3.5.1. Procesamiento de datos 42

3.5.2. Presentación de datos 42
3.5.3. Análisis de datos 42
CAPÍTULO IV 45
RESULTADOS 45
4.1. Presentación de resultados 45
4.1.1. Variable 1: motivación laboral 45
4.1.2. Variable 2: satisfacción laboral 51
4.2. Prueba de hipótesis 52
4.2.1. Hipótesis general 52
4.2.2. Hipótesis específicas 52
4.3. Discusión de resultados 55
CONCLUSIONES 59
SUGERENCIAS 61
ANEXOS 71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: *Operacionalización de la variable* 24

Tabla 2: Confiabilidad de la variable motivación laboral 41

Tabla 3: Confiabilidad de la variable satisfacción laboral 41

Tabla 4: Prueba de normalidad de las variables 43

Tabla 5: Parámetros de interpretación del coeficiente de Spearman 44

Tabla 6: Niveles de la variable motivación laboral 45

Tabla 7: *Niveles de la dimensión Autonomía* 46

Tabla 8: Niveles de la dimensión identidad de la tarea 47

Tabla 9: Niveles de la dimensión importancia de la tarea 48

Tabla 10: Niveles de la dimensión variedad de la tarea 49

Tabla 11: Niveles de la dimensión retroalimentación 50

Tabla 12: Niveles de la variable satisfacción laboral 51

Tabla 13: Relación entre motivación y satisfacción laboral 52

Tabla 14: Relación entre autonomía y satisfacción laboral de los trabajadores 52

Tabla 15: Relación entre identidad de tarea y satisfacción laboral de los trabajadores 53

Tabla 16: Relación entre importancia de la tarea y satisfacción laboral de los trabajadores 54

Tabla 17: Relación entre variedad de la tarea y satisfacción laboral de los trabajadores 54

Tabla 18: Relación entre retroalimentación y satisfacción laboral de los trabajadores 55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: *Esquema de la investigación* 40

Figura 2: Distribución de frecuencias de la variable motivación laboral.....45

Figura 3: Distribución de frecuencia de la dimensión Autonomía 46

Figura 4: Distribución de frecuencia de la dimensión identidad de la tarea.....47

Figura 5: Distribución de frecuencia de la dimensión importancia de la tarea.....48

Figura 6: Distribución de frecuencia de la dimensión variedad de la tarea.....49

Figura 7: Distribución de frecuencia de la dimensión retroalimentación 50

Figura 8: Distribución de la frecuencia de la variable satisfacción laboral 51

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1**:** Matriz de consistencia.....72

Anexo 2: cuestionario sobre la motivación laboral.....74

Anexo 3: cuestionario sobre satisfacción laboral.....75

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa La casa de la Bicicleta, de la ciudad de Pucallpa. Fue de tipo aplicado, de nivel descriptivo, con diseño transeccional correlacional. La población y la muestra estuvieron conformadas por los 25 trabajadores. Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, se aplicó la técnica de encuesta para recabar los datos. El procesamiento de datos se realizó en el programa Excel y en el programa estadístico SPSSv27, obteniendo los siguientes resultados: la motivación laboral obtuvo un 68% de nivel alto, la satisfacción laboral obtuvo un 76% de nivel medio. La relación entre variables obtenido a través del coeficiente de correlación de Spearman indica que existe una relación directa (0,540) y significativa (0,003) entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa La casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022. Esto significa que el manejo de la autonomía, la identidad de la tarea, la importancia de la tarea, la variedad de la tarea y la retroalimentación alcanza para lograr una influencia directa y significativa con la satisfacción laboral.

Palabras clave: motivación, satisfacción laboral, autonomía, tarea.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between motivation and job satisfaction in the workers of the company La casa de la Bicicleta, in the city of Pucallpa. It was applied, descriptive, with a cross-sectional correlational design. The population and the sample consisted of 25 workers. Non-probabilistic convenience sampling was used, and the survey technique was applied to collect the data. Data processing was carried out using Excel and the SPSSv27 statistical program, obtaining the following results: work motivation obtained a high level of 68% and work satisfaction obtained a medium level of 76%. The relationship between variables obtained through Spearman's correlation coefficient indicates that there is a direct (0.540) and significant (0.003) relationship between motivation and job satisfaction in the workers of the company La casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022. This means that the management of autonomy, task identity, task importance, task variety and feedback is enough to achieve a direct and significant influence with job satisfaction.

Key words: motivation, job satisfaction, autonomy, task.

INTRODUCCIÓN

La motivación es uno de los factores más importantes para que las organizaciones logren sus propósitos, toda vez que influye directamente en el desempeño, la productividad, la satisfacción, retención y otros componentes de los trabajadores, sin embargo, no siempre es así, en la empresa Casa de Bicicleta de Pucallpa, se ha podido observar, que los trabajadores no tienen autonomía, tampoco se identifican con las tareas, lo que ha generado que pierdan la importancia en el trabajo que realizan, aunado a ello la empresa no les brinda información de los resultados de su trabajo. Particularmente esto se da por la falta de capacitación para conocer los productos; aducen que esto sucede porque no tienen un rol específico dentro de la organización, además existe mucha presión por parte de los superiores, con respecto al cuidado de los productos, lo que no les permite desarrollar todas sus habilidades con normalidad, además del ajetreo permanente que generan los clientes, motivo por el cual no se encuentran satisfechos con su trabajo.

Un trabajador satisfecho ama su trabajo, lo realiza con emoción, con esfuerzo y le pone todas las ganas, ósea lo realiza no sólo por dinero, sino también encuentra placer en lo que realiza. Entonces tener empleados satisfechos siempre le reportará grandes beneficios a la empresa. Algo que no viene sucediendo con la empresa Casa de la Bicicleta, ya que se observa que los trabajadores no tienen una buena relación con su superior, no están satisfechos con su remuneración, no hay una buena comunicación con sus compañeros de trabajo, tampoco son reconocidos por los logros obtenidos. Esto se da porque la empresa no cuenta con una política de capacitación e inducción del personal, para que pueda orientar sobre el manejo de los productos y funciones que desempeñaran, Estos problemas se han vuelto preocupante para la Empresa y los trabajadores, ya que viene creciendo cada vez más en los últimos años, allí radica el interés de haber desarrollado el presente trabajo de investigación, desarrollados en base a los siguientes capítulos:

En el primer capítulo, abordamos la descripción y formulación del problema, de los objetivos, de las hipótesis, consignamos y operacionalizamos las variables, y justificamos la investigación.

En el segundo capítulo, incluimos los antecedentes, representado por los nacionales, donde conceptualizamos, la variable, las dimensiones y presentamos las teorías, finalmente definimos los términos básicos.

En el tercer capítulo consideramos el tipo, nivel y diseño de la investigación, la población y muestra, precisamos la técnica para elaborar los instrumentos, también indicamos y conceptualizamos la técnica de recojo de la información, además explicamos la forma del procesamiento, presentación y análisis de datos.

En el cuarto capítulo se muestra los resultados obtenidos, producto de las encuestas realizadas, también se presenta la discusión comparados con los resultados citados en los antecedentes del marco teórico.

Finalmente, se presenta las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas, y anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Según (Equipos & talento, 2019, citado en Alvarez & Ayala, 2020), en una investigación de Global soluciones de Gestión del Capital Humano (ADP); señala que el 46% de los empleados europeos sienten que sus directivos no valoran su talento; además, el salario de muchos trabajadores europeos no es su principal motivación, debido a que el 48% dice que van a trabajar por algún motivo como el desarrollo personal, las relaciones laborales o el crecimiento profesional, por otra parte, la falta de motivación puede llevar al abandono del trabajo, el informe destaca que el 28% de los empleados europeos renuncian al menos cada pocos meses, y más de una décima del 13% de los empleados consideran renunciar cada semana. Esto indica que los factores motivacionales como el crecimiento personal y profesional son fundamentales para el desarrollo de sus funciones.

Agreda (2021), en una investigación realizada a las empresas privadas de la ciudad de Loja-Ecuador, se ha encontrado que las posibles causas de la desmotivación laboral que se dan en las empresas son: mal clima laboral, falta de comunicación entre el colaborador y sus superiores, o también con sus compañeros de trabajo, baja remuneración y falta de reconocimiento, de lo anterior esto implica que la motivación laboral trae consigo causas que llevan a las consecuencias identificadas en los siguientes aspectos: bajo rendimiento, ineficiencia en las actividades, perdida del entusiasmo en los colaboradores, alto nivel de ausentismo.

Delgado & Mendoza (2022), en una investigación a la empresa Multiservicios Delgado Linares SAC, ubicada en la ciudad de Arequipa, detectaron ciertos problemas de desempeño laboral como la renuncia de varios colaboradores; malos resultados en las tareas debido al descontento de los clientes en cuanto a la atención, sobrecarga laboral, y mala gestión de desperdicios generados. Por otro lado, malos comportamientos, asociados a la impuntualidad, y conflicto entre compañeros. Así mismo, problemas de actitud y desconfianza. También detectaron problemas de motivación extrínseca como falta de

reconocimientos, bonificaciones, sanciones y descuentos; y motivación intrínseca como bajas remuneraciones, falta de autonomía, de capacitaciones y de sentido de competencia. Por lo cual podemos decir que estos problemas se deben a que la empresa carece de motivación; asimismo, existen dificultades por parte de los colaboradores con relación a su desempeño.

En la empresa la Casa de Bicicleta se reflejan ciertos problemas de motivación laboral, a través de un sondeo rápido el 10% de los trabajadores manifiesta que no realizan su trabajo de manera autónoma, otro 10% dice que no se identifican con las tareas que realizan, un 10% siente que las tareas que realizan no son importantes para la empresa, finalmente el 10% indica que la empresa no le brinda información de los resultados de su trabajo. Particularmente esto se da por la falta de capacitación para conocer los productos, porque los trabajadores no tienen una función específica dentro de la organización, existe mucha presión por parte de los superiores para el cuidado de los productos, acciones que no les permite desarrollar todas sus habilidades, sumado a ello el ajetreo diario que ejerce el cliente, les genera problemas de satisfacción laboral.

(Sánchez, Fuentes y Artacho, 2018, citados en Saavedra & Delgado, 2020), en los estudios de los rankings internacionales de satisfacción laboral encontraron, que en España la mayoría de los trabajadores tiene un nivel medio de satisfacción laboral, las principales causas son el bajo salario y el mal horario de trabajo seguido de la inestabilidad laboral.

Según (Cajas et al. 2017, citado en De la Cruz, et al., 2022), alrededor del 60% del talento humano ecuatoriano se encuentra insatisfecho con su trabajo, lo cual demostraría que esta gran cantidad de empleados, tal como plantea la Teoría de Motivación de Maslow, tienen múltiples problemas para satisfacer sus necesidades más básicas, viéndose así afectados para alcanzar adecuados niveles de autorrealización.

Por otro lado, Azañero (2022) realizó una investigación a una entidad financiera en Chimbote. En donde, tomando en cuenta la satisfacción laboral, se ha observado la presencia de factores negativos que trastornan el normal y óptimo desenvolvimiento de los

colaboradores, dentro de los que se pueden citar: colaboradores desmotivados, insatisfechos, donde el colaborar ve la obstrucción de oportunidades, de crecimiento o de sus deseos profesionales, falta de feedback, comunicación y falta de realización, ambiente laboral tenso, estabilidad, remuneración justa, labores rutinarias sin desafíos, en ocasiones no se respetan los horarios de trabajo, el personal no se siente escuchado por sus superiores y tampoco siente que se toma en cuenta sus opiniones, falta de preparación del personal que ocupa los puestos, en tal sentido surge la necesidad de conocer la relación entre la variable satisfacción laboral y su vínculo con la variable productividad de colaboradores en una entidad financiera, basados en aspectos más humanos, estas falencias se ven reflejadas en la productividad por ende retrasa el desarrollo, crecimiento y posicionamiento de la institución.

De igual forma la satisfacción laboral representa uno de los problemas más preocupantes en la empresa la Casa de la Bicicleta, en otro sondeo rápido se identificó que un 10% de los trabajadores no tiene una buena relación con su superior, el 20% menciona no está satisfecho con la remuneración mensual que percibe, el 10% no está satisfecho con los canales de comunicación que existen con sus compañeros del trabajo y el 10% dice que no han sido reconocidos por la empresa por sus logros obtenidos. Particularmente esto se da porque la empresa no cuenta con una política de capacitación e inducción al personal, sobre los productos y funciones que desempeñan, tampoco cuenta con un espacio de confraternidad entre compañeros, las remuneraciones y reconocimientos no son equitativos. Estos problemas resultan preocupantes para la empresa y los trabajadores, por ello el interés de haber realizado la presente investigación, por lo que nos formulamos las siguientes preguntas:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es la relación entre la Autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022?

b) ¿Cuál es la relación entre la identidad de la tarea y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022?

c) ¿Cuál es la relación entre la importancia de la tarea y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022?

d) ¿Cuál es la relación entre la variedad de la tarea y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022?

e) ¿Cuál es la relación entre la retroalimentación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

a) Determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

b) Determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

c) Demostrar la relación entre la autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

d) Identificar la relación entre la identidad de la tarea y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

e) Determinar la relación entre la importancia de la tarea y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

f) Establecer la relación entre la variedad de la tarea y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

g) Comparar la relación que existe entre la retroalimentación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

La motivación se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

a) La Autonomía se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

b) La identidad de la tarea se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

c) La importancia de la tarea se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

d) La variedad de la tarea se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

e) La Retroalimentación se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

1.5. Variables

Variable 1: motivación laboral

Variable 2: satisfacción laboral

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1:

Operacionalización de la variable

Variables	Dimensiones	Indicadores
Motivación	Autonomía	Tareas hábiles
	Identidad de la tarea	Tarea completa Producto final
	Importancia de la tarea	Transcendencia Significancia
	Variedad de la tarea	Libertad Decisión
	Retroalimentación	Elementos Materiales Trabajo Compañero
Satisfacción laboral	Mi trabajo	Nivel de mi trabajo
	Relación con el superior	Nivel de relación con el supervisor
	Remuneración	Nivel de remuneración
	Relación con compañeros del trabajo	Nivel de relación con compañeros del trabajo
	Reconocimiento	Nivel de reconocimiento

Nota. Matriz de consistencia

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico la investigación presenta teorías relevantes sobre Motivación y Satisfacción laboral, la cual aportarán al conocimiento de todos los involucrados, permitiendo a los investigadores contrastar diferentes conceptos que pueden ser referidas en futuros trabajos de investigación.

1.7.2. Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico la investigación entrega dos instrumentos para medir la Motivación y Satisfacción laboral, los mismos que puede ser utilizados por investigadores que tengan interés en desarrollar los temas de estudio posteriormente. Así mismo entrega métodos y técnicas para desarrollar investigaciones de esta naturaleza.

1.7.3. Justificación práctica

Desde el punto vista práctico la investigación entrega resultados a la Empresa La Casa de la Bicicleta en la ciudad de Pucallpa, información valida que podría servir como base para que la empresa a través de sus ejecutivos tenga la posibilidad de solucionar los problemas sobre Motivación y Satisfacción laboral, que enfrenta.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes nacionales

Campana & Pérez (2019), en su investigación titulada Sentido de pertenencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa comercial de telecomunicaciones de Lima Metropolitana", concluyeron; se evidenció que existe una correlación positiva y altamente significativa entre identificación y satisfacción laboral, lo que muestra que a mayor grado un colaborador se identifique e internalice como suyos los valores, creencias y formas de trabajo de la organización mayor será el nivel de satisfacción con respecto a sus labores y la institución.

Así mismo, Tinoco (2022), en la investigación, titulada "Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022". Concluye que existe correlación directa, baja y significativa entre la dimensión importancia de la tarea y la variable satisfacción laboral, dado que el p valor alcanzado fue de 0.008 y el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.252.

Molina (2022) en su investigación titulada "La retroalimentación formativa y la satisfacción de estudiantes de una institución educativa, Lima-2021", nos concluye que: existe relación entre la retroalimentación formativa y la satisfacción, en función a los resultados obtenidos se determina que la hipótesis alterna es aceptada, cuyas evidencias se demuestran con la obtención de un valor de significancia de 0,000 y de intensidad de correlación de 0.487, lo que puede ser considerado como moderada correlación y positiva.

Vásquez (2021) en su investigación titulada "Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la cadena de boticas Felicidad, Distrito de Piura, 2020", concluye: que existe una asociación positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores de la cadena de Boticas Felicidad del distrito de Piura, ya que el coeficiente Rho de Spearman tuvo un valor de 0.794 y un nivel de significancia de 0.009 (Sig< 0.05).

Jave & Vásquez (2020), en su investigación titulada “Motivación y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada “Cabrera”, Cajamarca, 2019”, concluyen que el nivel motivación de los docentes es alto con un 57%, seguido de un nivel de motivación muy alto con un 43%.

Casquino (2020), en su investigación “Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el distrito del Callao, año 2020” concluye que: existe una correlación significativa entre la variedad de la tarea y la satisfacción laboral, ya que la significación P = 0,004 < 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. La correlación de Pearson (r = 0,417) señala que se trata de una correlación positiva media al estar entre +0.11 a +0.50, esto quiere decir que, si se continúa enseñando a los colaboradores a realizar diferentes funciones, los colaboradores se sentirán satisfechos en sus trabajos.

Vargas (2020) en su investigación titulada “Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa comercializadora San Juan SAC, año 2020”, concluye: los hallazgos indican que de un total de 132 (100%) trabajadores, el 79.55% de los trabajadores presentan un nivel de satisfacción laboral alto y el 20.45% afirman que su satisfacción laboral es promedio.

Figueroa (2019) en su investigación titulada “El clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Viettel Perú S.A.C. Agencia Huánuco 2019”, concluye que: existe relación directa entre la autonomía individual del trabajo y la satisfacción laboral en la empresa Viettel S.A.C. Agencia Huánuco 2019, corroborado con el estadígrafo de Pearson de 0.582, sustentado en la información de las tablas N°04 y 14, donde se menciona que los trabajadores valoran las condiciones de trabajo de la empresa y los beneficios que estos otorgan.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: motivación laboral

2.2.1.1. Concepto de la variable motivación laboral

Para (Hoyal, 2015, citado en Pizarro, et al., 2019), la motivación es un elemento que necesitan todos los individuos para el logro de objetivos en cualquier aspecto de la vida. En el ámbito laboral, se necesitan factores o herramientas que motiven a las personas a realizar un trabajo satisfactorio, para que las organizaciones tengan éxito, ya que muchas veces los objetivos de la empresa solo se pueden conseguir con la voluntad de los trabajadores.

2.2.1.2. Concepto de las dimensiones de la variable motivación laboral

Autonomía

(Guevara, 2016, citado en Cabezas & Brito, 2021), definen a la autonomía laboral como todo aquello que permite al empleado tomar decisiones sobre cómo realizar su trabajo. También se afirma que la autonomía laboral refleja el grado de libertad e independencia que tienen los empleados en la toma de decisiones sobre la forma en que realizan sus trabajos. Por lo tanto, los empleados con mayor autonomía laboral tienen más flexibilidad en su trabajo porque eligen cómo ejecutar sus trabajos de manera más eficiente y, por lo tanto, su rendimiento aumenta. Además, se señala que la autonomía laboral también se relaciona positivamente con el compromiso y la proactividad.

Identidad de la tarea

Para (Hellriegel, 2014, citado en Alarcón, et al., 2020), se refiere que la identidad de la tarea denota la unidad de un puesto, esto es, hacer una tarea de principio a fin con un resultado visible.

Importancia de la tarea

De acuerdo con Arotoma (2020), se refiere a la magnitud del efecto del trabajo en otras personas. Este efecto puede influir a otros miembros de la institución. El punto clave es que los trabajadores deben creer que hacen algo importante para la organización, la sociedad o ambas.

Variedad de la tarea

De acuerdo con (Vásquez, 2007, citado en Deroncele, et al., 2021) la variedad de la tarea es un elemento fundamental en tanto los trabajos con gran variedad son más retadores y motivan más al trabajador en tanto se alejan de actividades repetitivas y rutinarias, del mismo modo la autonomía para la realización de la tarea es un elemento motivador en tanto denota el grado de independencia del trabajador y su participación protagónica en la toma de decisiones; del mismo modo realizar tareas que el trabajador y la empresa consideren importantes y que aporten resultados visibles que sean reconocidos, sintetiza la intención de los indicadores: identidad de tareas, importancia de la tarea, retroalimentación sobre el desempeño.

Retroalimentación

Para (Alvarado, 2014, citado en Cedeño & Moya, 2019) la retroalimentación constituye un apoyo eficaz en el proceso de enseñanza aprendizaje e impulsa el desarrollo mental de los estudiantes permitiéndole aprender significativamente. Ésta permite que el estudiante reflexione sobre las fortalezas y debilidades que tiene en su aprendizaje y debe estar siempre apoyado en la guía del docente para lograr un conocimiento sólido.

2.2.1.3. Teorías de la variable motivación laboral

Teoría de las necesidades de Abraham Maslow

Como lo menciona Pereyra (2020), esta teoría propuesta por Maslow (1943) se basa en que cada ser humano se esfuerza para satisfacer necesidades escalonadas. Los distintos escalones se representan en forma de pirámide y son los siguientes:

a) Necesidades Fisiológicas: Son las necesidades más básicas para mantenerse vivo, respirar, comer, beber, dormir.
b) Necesidades de Seguridad: Se vinculan con el sentirse seguro, sin peligro.
c) Necesidades de Pertenencia –sociales-: Necesidades de relaciones humanas, ser integrante de un grupo, recibir afecto de familiares, amigos y personas del sexo opuesto.
d) Necesidades de Estima: Necesidad de sentirse digno, respetado, valorado.
e) Necesidades de Autorrealización: Necesidad de crecimiento personal, desarrollo profesional. Podemos incluir la autonomía, la independencia y el autocontrol.

A medida que las necesidades básicas se satisfacen van surgiendo las de orden superior. Es importante remarcar que para pasar a una necesidad superior previamente debe ser satisfecha la necesidad inferior.

Teoría antropológica

De acuerdo a Calderon & Chacaliaza (2022), esta teoría fue planteada por Juan Antonio Pérez López (1985). Este autor, establece la teoría antropológica de la motivación humana al descubrir la lógica que se deriva, al situar la acción en un contexto de interacción entre dos personas, en el que se van a dar, necesariamente, tres tipos de resultados: resultado extrínseco, resultado interno y el resultado externo, o, el aprendizaje del otro que recibe el impacto de mi acción –motivo transcendente. Todos y cada uno de ellos, pueden constituir una poderosa fuente de motivación, es decir, pueden ser directamente buscados por la persona que actúa y ser, en consecuencia, motivos para que realice la acción. La motivación trascendente, engloba necesariamente las motivaciones internas y externas, lo que implica tener en cuenta los puntos de vista de los demás, saber las preferencias, valores y necesidades de los demás, es decir, no solo tener en cuenta lo nuestro, con la intención de apoyar a crecer a los demás de manera efectiva. Tener en cuenta que, la acción humana, la vida humana es un constante proceso de interacción, de

acción y reacción, con su contexto, como parte de ella, con sus congéneres, por ello, la motivación trascendente, lleva a accionar a las personas por las consecuencias de sus acciones para los demás, en el momento de actuar. Dice que, si tenemos en cuenta los motivos transcendentes a la hora de actuar, la fuerza motivacional necesaria para alcanzarlos, es mayor: ha de ser capaz de frenar el impulso para realizar la acción más apetecible, anticipar las consecuencias de la acción en terceras personas, y elegir el plan de acción cuya realización suponga siempre tenerlas en cuenta como seres libres.

Teoría de los dos factores de la motivación

De acuerdo a Condor & Valencia (2019), esta es la teoría desarrollada por Frederick Herzberg, en la cual se dice que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado, tenemos a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivantes o satisfactores.

Se basa en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, para él la motivación de las personas dependen de:

Factores higiénicos: condiciones que rodean al individuo cuando trabaja e implican las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre los directivos y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Corresponden a las perspectivas ambientales y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados. Poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores. Su carácter es preventivo y profiláctico, y se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales que puedan romper su equilibrio. Cuando son precarios producen insatisfacción, por lo que se denominan factores de insatisfacción: Condiciones de trabajo y comodidad, políticas de la empresa y de la administración, relaciones con el supervisor, competencia técnica del supervisor, salarios, estabilidad en el cargo, relaciones con los colegas.

Factores motivacionales: se relacionan con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales. Cuando son precarios provocan la pérdida de satisfacción y se denominan factores de satisfacción:

- Delegación de la responsabilidad.
- Libertad de decidir cómo realizar un trabajo.
- Ascensos.
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionados con éstos.
- Simplificación del cargo.
- Ampliación o enriquecimiento del cargo.

La teoría de factores afirma que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional. De tal forma, Herzberg propone que para que haya mayor motivación en el cargo es necesario el enriquecimiento de las tareas: aumentar deliberadamente la responsabilidad, los objetivos y el desafío de las tareas del cargo. Varios estudios de investigación indican que la gente con niveles más bajos de educación, estatus socioeconómico y profesional, así como los miembros de minorías étnicas tienden a poner más énfasis en los factores extrínsecos o de higiene, en tanto que la gente con niveles educativo, socioeconómico y profesional más elevados y los caucásicos se muestran más interesados en los motivadores o factores intrínsecos.

2.2.2. Variable 2: satisfacción laboral

2.2.2.1. Concepto de la variable satisfacción laboral

Según (Robbins & Judge, 2013, citado en Apaza, 2019), definen satisfacción laboral como la actitud positiva hacia su trabajo; mientras que otros lo definen como el autoexamen del colaborador o evaluación positiva por parte de la organización, el cual le genera satisfacción.

2.2.2.2. Concepto de las dimensiones de la variable satisfacción laboral

Mi trabajo

De acuerdo a (Benlloch & Ureña, 2014 citado en Ponce & Zambrano, 2020), se denomina trabajo a el conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir de bienes y servicios para atender las necesidades humanas, también se conoce como la actividad económica, social, jurídica o ambiental convenientemente organizada que, a través de la combinación de una serie de recursos se pueda ejecutar alguna acción productiva, como pueden ser principalmente, los propios trabajadores, los materiales, productos, equipos, máquinas, energía, tecnologías y organización, permite al ser humano alcanzar unos objetivos prefijados y satisfacer unas necesidades.

Relación con el superior

De acuerdo a (Palma, 2004, citado en Eugenio, 2019), viene a ser la apreciación valorativa que ejecuta el colaborador en cuanto a relación con su jefe directo, el cual tienen que ver con la comprensión y apreciación valorativa, respecto a sus actividades diarias.

Remuneración

Para Rodríguez (2019), la remuneración es un salario que percibe un empleado de toda índole por sus servicios prestados a una empresa o institución y esta es la compensación económica que sirve para la subsistencia del trabajador y de todo su núcleo familiar. Esta compensación puede ser directa o indirecta, directo es el pago que recibe por su trabajo que estos pueden ser sueldo, primas y comisiones, en cambio la compensación indirecta son todos los beneficios por vacaciones, gratificaciones, seguros, entre otros.

Relación con compañeros del trabajo

Según (Moreno & Perez, 2018, citado en Hancco, et al., 2021), son aquellas que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad. Esto significa que, en todo espacio sociocultural, un individuo convive con otros individuos, lo que le permite conocer a los demás y conocerse a sí mismo. Las empresas son escenarios propicios para ello.

Reconocimiento

Para Huamán y villanueva, (2021), El reconocimiento es aquello que se le da una persona cuando demuestra diferencia óptima en su desarrollo laboral, asimismo podríamos decir que el reconocimiento también puede ser la distinción que manifiesta un elogio, un agradecimiento y una recompensa.

2.2.2.3. Teorias de la variable satisfaccion laboral

Teoría de la discrepancia de Locke

De acuerdo a (Locke, 1976, citado en Arevalo, et al., 2020), esta teoría parte del planteamiento de que la Satisfacción Laboral está en función de los valores laborales más importantes para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo desempeñando alguna función. En este sentido Locke argumenta que los valores de una persona están ordenados en función de su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. Locke presenta tres elementos primordiales que contribuyen a la clarificación de la discrepancia que son los siguientes:

a) La satisfacción con las dimensiones del trabajo: Este punto aborda la problemática de la evaluación afectiva de las múltiples dimensiones del carácter individual inherentes al trabajo.
b) Descripción de las dimensiones: Se refiere a las percepciones que no se relacionan con los afectos y que se encuentran en experiencias relacionadas con las especificaciones del trabaja.
c) Relevancia de las dimensiones.

Teoría ERG, Existencia, Relación y Crecimiento

Según (Alderfer, 1969 citado en Delgado, 2022), esta teoría está relacionada con la teoría Maslow, en la que divide las necesidades de los humanos en tres partes: las de existencia que son las necesidades básicas como las fisiológicas, la de relación en concordancia con el status y relaciones interpersonales, y la de crecimiento o desarrollo personal. Estas necesidades son muy empleadas en el comportamiento del consumidor y en el marketing a la hora de vender. A continuación, se explica cada necesidad:

Existencia (E): Comprenden los requerimientos básicos para vivir. Alcanzan las necesidades de escala menor que Maslow catalogó como “fisiológicas” y de “seguridad”. Entran los sueldos, la seguridad en el trabajo, las condiciones físicas y los beneficios que se reciben.

Relación (R): Se refieren a conservar significativas relaciones interpersonales. Son deseos sociales de estatus, hacia las personas para poder permanecer satisfechos incluyen el entendimiento y la aprobación de las personas. Según Maslow estas necesidades corresponden a grupos de “amor” y de “estima”.

Crecimiento (G-growth): Es la aspiración de lograr el desarrollo personal. En este grupo están contenidos la “estima” y las necesidades de “autorrealización” de la “jerarquía de las necesidades” de Maslow.

Teoría del ajuste en el trabajo

De acuerdo a (Dawis, 1994, citado en Escobedo & Quiñones, 2020), la teoría del ajuste en el trabajo sostiene que la satisfacción o insatisfacción es el resultado de la correspondencia o discrepancia entre las necesidades, valores y habilidades esperadas en la labor y lo que se obtiene en realidad. Según este autor, existe correspondencia entre el individuo y el ambiente laboral.

Por tanto, cada individuo busca desarrollar y mantener dicha correlación, la cual es un proceso continuo y dinámico. Asimismo, expresó que existen dos tipos de correspondencia:

- La correspondencia entre las habilidades del trabajador con las demandas de la tarea.
- La correspondencia entre el contexto laboral con las necesidades y los valores del trabajador.

La posibilidad de encontrar correspondencias congruentes entre sí posibilita que el colaborador pueda sentirse satisfecho con la actividad que desempeña, de lo contrario, la discrepancia genera malestar. En síntesis, esta teoría se enfoca en la repercusión de la satisfacción de necesidades y valores. También se da énfasis a la interacción que se da entre el sujeto y su ambiente laboral por lo que resulta primordial en dicha teoría.

Teoría de los Eventos Situacionales

Márquez (2020), menciona que esta teoría está determinada por dos factores denominados; características situacionales (facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como la paga, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión, esta información es comunicada antes de ocupar el puesto) y eventos situacionales (son facetas laborales que no tienden a ser preevaluadas, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto).

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Variable 1: motivación laboral

Tarea

Desde el diseño de trabajo se definen las tareas que constituyen un trabajo para un individuo o grupo. De acuerdo a (Carro & González, 2015 citado en Salazar & Ospina, 2019), un trabajo incluye varias tareas, una tarea consiste en un número de elementos, y un elemento está formado por micro movimientos. Para que una organización pueda ser competitiva en los contextos y ámbitos en donde tiene su despliegue, tiene que diseñar y rediseñar las tareas que involucran sus actividades tanto a nivel interno con sus áreas funcionales internas tomando en primer lugar al recurso-capital-factor humano por ser la parte más importante en su gestión y operatividad.

Significancia de la tarea

Según (Charaja y Mamani, 2013, citado en Bellido, et al., 2022), al hablar de significación de la tarea, los individuos se cubren con tareas significativas, con mayor responsabilidad, con el reconocimiento de los compañeros y supervisores por un trabajo bien hecho, premios al mérito e incrementos salariales, y cuando no es el caso, los trabajadores se sienten inferiores.

Decisión en la tarea

Según (Yates, 2003, citado en Losada, 2019), una decisión es una asignación irrevocable de recursos donde me comprometo a tomar una acción. Quiere decir que las decisiones de una tarea determinan realmente el curso y uso de nuestros recursos, ya sean financieros, tecnológicos, procesos productivos y la permanencia real de las organizaciones en el mercado, además la toma de decisiones está ligado al comportamiento real de la organización de acuerdo con el tema, sector o proceso que se está interviniendo de manera oportuna ante una eventualidad.

Elementos materiales

Para (Blanco y Lobato, 2013 citado en Torres, 2022), los elementos tangibles o materiales son la apariencia de los empleados, las instalaciones y los medios de comunicación, como formularios, cartas, etc., y sus dimensiones son: infraestructura adecuada, personal suficiente y equipos disponibles.

2.3.2. Variable 2: satisfacción laboral

Trabajo

Según (OIT, 2018 citado en Zimbrón & Ojeda, 2020), el trabajo sirve para atender necesidades materiales y además guarda relación con la realización personal. A estos elementos cabe añadir el papel del trabajo como elemento de cohesión de las personas en una sociedad. Según Freud (1930) “el trabajo proporciona un lugar seguro en una porción de la realidad humana, de la comunidad humana”, en otras palabras, podría pensarse que

el trabajo es el que provoca en los individuos un efecto de autorrealización o bien, les ayuda a proyectar su capacidad creativa, permitiéndonos también conectar con la realidad.

Supervisión

De acuerdo a (Aguilar, 1994 citado en Ortiz, 2022), la supervisión es la actividad o conjunto de actividades que desarrolla una persona al supervisar y/o dirigir el trabajo de un grupo de personas, con el fin de lograr de ellas su máxima eficacia y satisfacción mutua. Se trata, de un "proceso sistemático de control, seguimiento, evaluación, orientación, asesoramiento y formación; de carácter administrativo y educativo; que lleva a cabo una persona en relación con otras, sobre las cuales tiene una cierta autoridad dentro de la organización; a fin de lograr la mejora del rendimiento del personal, aumentar su competencia y asegurar la calidad de los servicios".

Remuneración

Según Chávez (2019) es la prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida retribución por aquel, a esta prestación del trabajo.

Relación interpersonal

Según (Bisquerra, 2003, citado en Ayala, 2019), señaló que una relación interpersonal "es una interacción recíproca entre dos o más personas. Es decir, las relaciones sociales entre individuos, ya sea dentro de una organización o grupo, constituyen una interacción social que podría encontrarse también regulada para mantener el orden y la paz social.

Reconocimiento

Según (Robbins, 2014, citado en Duran, et al., 2021), el reconocimiento se refiere a las acciones que ejecuta el supervisor para elogiar, corregir o reprender a un trabajador. Esto indica que se incluye tanto los refuerzos de los aspectos positivos como los negativos en el empleado y sus efectos sobre el mismo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación responde al tipo de investigación aplicada, según (Nicomedes, 2018, citado en Salazar, 2021), está orientada a resolver los problemas que se presentan en los procesos de producción, distribución, circulación, y consumo de bienes y servicios de cualquier actividad humana. Se denomina aplicadas; porque en base a investigación básica, pura o fundamental en las ciencias fácticas o formales se formulan problemas o hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida productiva de la sociedad. Se llama también tecnológico, porque su producto no es un conocimiento puro, sino tecnológico.

3.1.2. Nivel de investigación

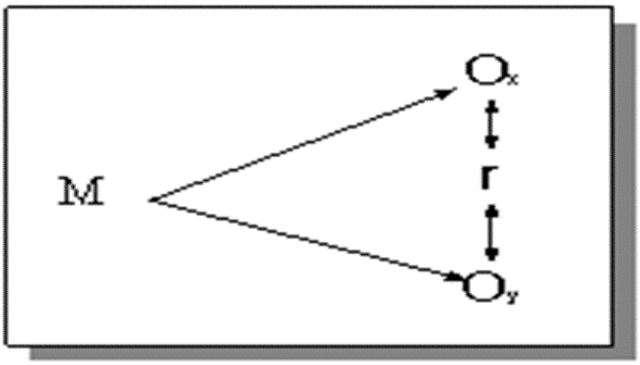
La investigación es de nivel descriptiva, según (Escudero & Cortez, 2017, citado en Criollo, 2020), está enfocada a describir la realidad de determinados sucesos, objetos, individuos, grupos o comunidades a los cuales se espera estudiar. La descripción de un hecho o situación concreta, va más allá de un simple detalle de características, consiste en una planificación de actividades encaminadas a examinar las particularidades del problema, formular una hipótesis, seleccionar la técnica para la recolección de datos y las fuentes a consultar.

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es transeccional correlacional. Según (Hernández, 2006, citado en Solanilla, 2019), en las investigaciones de este tipo se describen relaciones entre dos variables, además se establecen su correlación utilizando estadísticos inferenciales de acuerdo al tema abordado. Es transeccional-correlacional, ya que en este caso de esta investigación es establecer la relación entre variables.

Figura 1:

Esquema de la investigación



Donde:

M: Muestra, trabajadores de la Empresa La Casa de la Bicicleta

V1: Variable Motivación Laboral

V2: Variable Satisfacción Laboral

r: Correlación entre variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población para evaluar las variables, motivación laboral y satisfacción laboral estuvo conformado por el 100% de los trabajadores, que son 25.

3.2.2. Muestra

La muestra se calculó a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, según Hernández (2021), la muestra se elige de acuerdo con la conveniencia de investigador, le permite elegir de manera arbitraria cuántos participantes puede haber en el estudio, tomando el criterio descrito, se consideró como muestra el 100% de la población considerada (25).

3.3. Instrumento de recolección de datos

3.3.1. Técnicas para la elaboración de instrumentos de recolección de datos

Se elaboraron dos instrumentos, mediante la técnica de cuestionario con preguntas cerradas. Según (Bautista, 2011, citado en González & González, 2020), este tipo de instrumento consta de un listado de preguntas por escrito que se pasa a un número importante de personas y que permite extraer conclusiones que pudieran generalizarse si la muestra es suficientemente grande y representativa de la población. Es una técnica de recogida de información que permite la recogida masiva de datos difíciles de obtener por otros medios. Se trata de un instrumento de recogida de datos consistente en la obtención de respuestas directamente de los sujetos estudiados a partir de la formulación de una serie de preguntas por escrito.

3.3.2. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 2:

Confiabilidad de la variable motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	20

El valor obtenido de alfa de Cronbach de la variable motivación laboral, es 0.744 en consecuencia, el nivel de fiabilidad del instrumento es muy bueno.

Tabla 3:

Confiabilidad de la variable satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	25

El valor obtenido de alfa de Cronbach de la variable satisfacción laboral es 0.957 en consecuencia, el nivel de fiabilidad del instrumento es excelente

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Se hizo uso de la técnica de la encuesta, según (García Ferrando, 1986, citado en Falcón, et al., 2019), señala que la encuesta es “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”.

3.5. Tratamiento de los datos

3.5.1. Procesamiento de datos

Recabada la información, está se procesó en Programa Excel, para lo cual se creó una base de datos por cada variable, organizados por dimensiones, ítems y opciones de respuestas. Resultados totales y parciales que también serán procesaron en Programa Estadístico SPSSv27.

3.5.2. Presentación de datos

Los datos son presentados en tablas de frecuencias y figuras extraídas del Programa Excel, las mismas que muestran el nivel de variables y dimensiones. Igualmente se presentan en tablas extraídas del Programa Estadístico SPSSv27, las mismas que muestran la relación entre variables y dimensiones.

3.5.3. Análisis de datos

Para establecer el nivel de variables se hizo uso de la Escala de Clima Organizacional (EDCO), de acuerdo a Meléndez & Monzón (2019). Una puntuación se considera alta baja según el número de ítems o afirmaciones. Bajo este criterio, la variable motivación laboral cuenta con 20 items y la variable satisfaccion laboral con 25 items. Entonces la puntuación mínima posible de la variable motivación laboral es 20 y la máxima es 100. Y la puntuación mínima de la variable satisfacción laboral es 25 y la máxima 125.

Para determinar si la motivación laboral puntúa entre alto, medio o bajo se realizó de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (20 y 100) se establecieron 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se sumó el resultado, recuperado así:

Nivel Bajo: de 20 a 46 puntos.

Medio: de 47 a 73 puntos.

Nivel alto: Puntajes entre 74 y 100.

Para determinar si la satisfacción laboral puntúa entre alto, medio o bajo se realizó de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (25 y 125) se establecieron 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se sumó el resultado, recuperado así:

Nivel Bajo: de 25 a 58 puntos.

Medio: de 59 a 92 puntos.

Nivel alto: Puntajes entre 92 y 125.

El coeficiente de correlación se determinó luego de realizar la prueba de normalidad de las variables, resultando el coeficiente no Paramétrico Rho de Spearman.

Tabla 4:

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	,130	25	,200*	,896	25	,015
Satisfacción Laboral	,202	25	,010	,894	25	,013

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

El número de encuestas por variable es < 50, por lo tanto, se tomó en consideración la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, el valor sigma de la variable motivación laboral y satisfacción es < 0.05, entonces la distribución de las dos variable no siguen un supuesto de normalidad, por lo que la relación entre variables se encontró a través del coeficiente estadístico no paramétrico de Spearman.

Según Roy, et al., (2019), la correlación de Spearman o también conocida como rho de Spearman es el análogo no paramétrico de la correlación de Pearson. Se utiliza para variables cuantitativas de libre distribución o con datos ordinales. El coeficiente de correlación se representa con una “r” y puede tomar valores que van entre −1 y + 1. Un resultado de 0 significa que no hay correlación, es decir, el comportamiento de una variable no se relaciona con el comportamiento de la otra variable. Una correlación perfecta implica un valor de −1 o + 1, lo cual indicaría que al conocer el valor de una variable sería posible determinarse el valor de la otra variable. Entre más cercano a 1 sea el coeficiente de correlación, mayor la fuerza de asociación.

Tabla 5:

Parámetros de interpretación del coeficiente de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a+0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a+0.50	Correlación positiva media
+0.51 a+0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: (Mondragón, 2014, citado en Alcázar, 2022)

Regla de decisión:

- La relación se considera significativa si $P \leq 0.05$
- La relación no se considera significativa si $P > 0.05$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Variable 1: motivación laboral

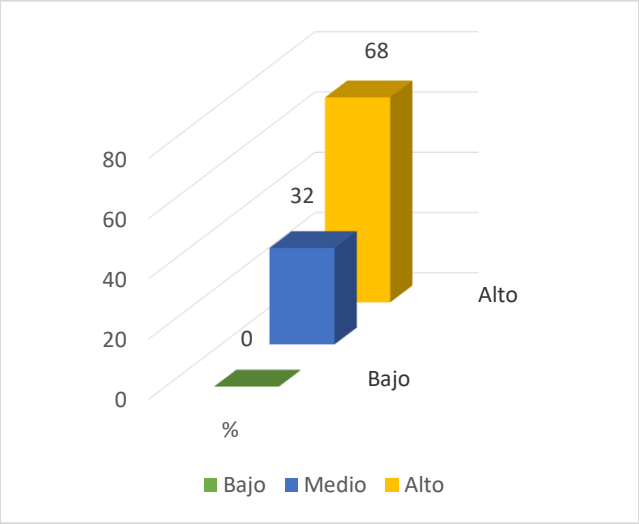
Tabla 6:

Niveles de la variable motivación laboral

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	0	0
Medio	[47-73]	8	32
Alto	[74-100]	17	68
n		25	100

Figura 2:

Distribución de frecuencias de la variable motivación laboral



Nota. Tabla 6.

Interpretación

El 68% de los trabajadores de la empresa la casa de la bicicleta de la ciudad de Pucallpa, 2022, considera que el nivel de motivación laboral es alto, y un 32% considera que el nivel es medio.

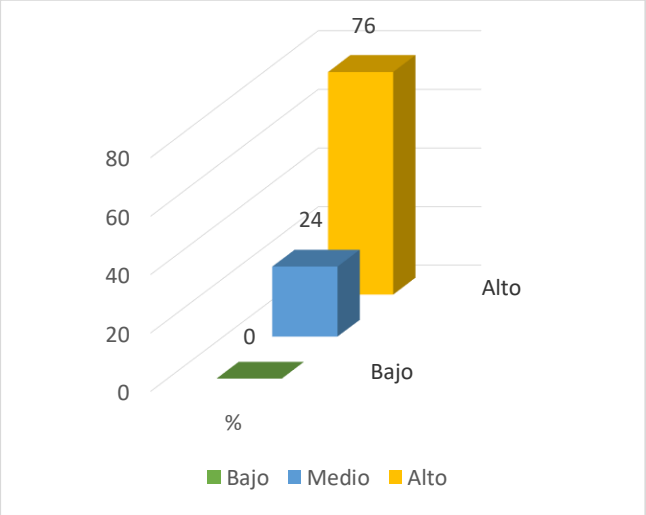
Tabla 7:

Niveles de la dimensión Autonomía

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[3-7]	0	0
Medio	[8-12]	6	24
Alto	[13-17]	19	76
n		25	100

Figura 3:

Distribución de frecuencia de la dimensión Autonomía



Nota. Tabla 7.

Interpretación

El 76% de los trabajadores de la empresa la casa de la bicicleta de la ciudad de Pucallpa, 2022, considera que el nivel de autonomía es alto, y un 24% considera que el nivel es medio.

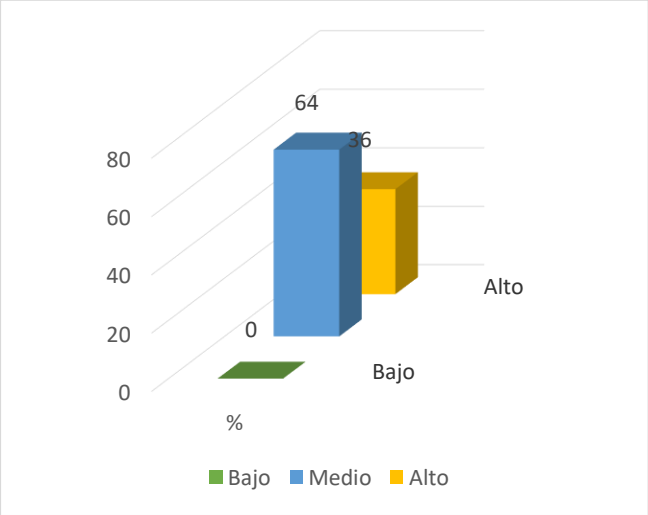
Tabla 8:

Niveles de la dimensión identidad de la tarea

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[4-9]	0	0
Medio	[10-15]	16	64
Alto	[16-21]	9	36
n		25	100

Figura 4:

Distribución de frecuencia de la dimensión identidad de la tarea



Nota. Tabla 8

Interpretación

El 64% de los trabajadores de la empresa la casa de la bicicleta de la ciudad de Pucallpa, 2022, considera que el nivel de la identidad de la tarea es medio, y un 36% considera que el nivel es alto.

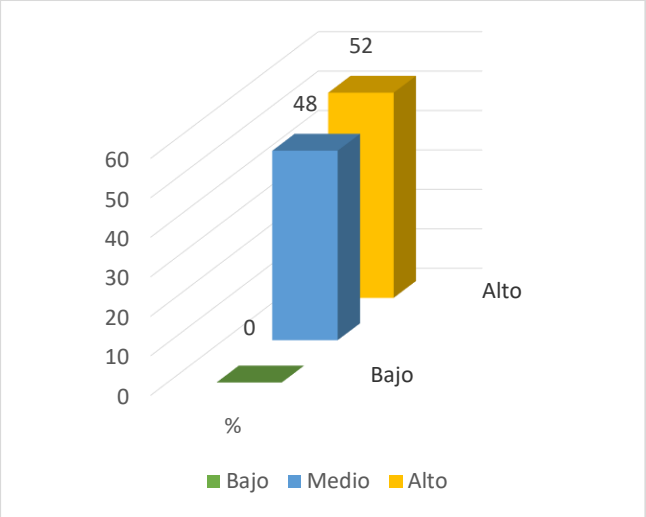
Tabla 9:

Niveles de la dimensión importancia de la tarea

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[4-9]	0	0
Medio	[10-15]	12	48
Alto	[16-21]	13	52
n		25	100

Figura 5:

Distribución de frecuencia de la dimensión importancia de la tarea



Nota. Tabla 9

Interpretación

El 52% de los trabajadores de la empresa la casa de la bicicleta de la ciudad de Pucallpa, 2022, considera que el nivel de la importancia de la tarea es alto, y un 48% considera que el nivel es medio.

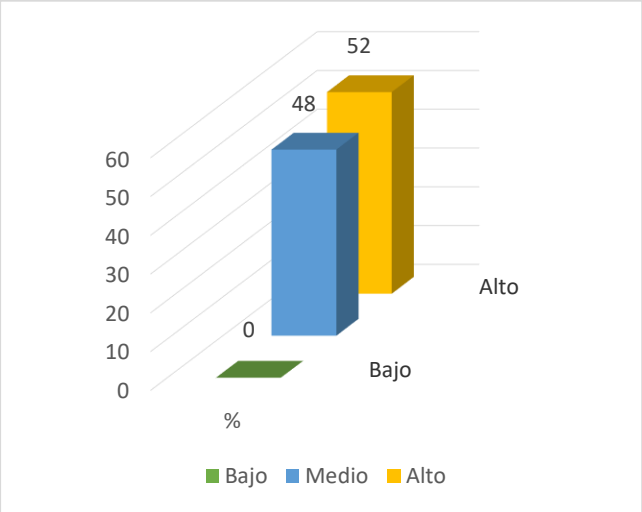
Tabla 10:

Niveles de la dimensión variedad de la tarea

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[4-9]	0	0
Medio	[10-15]	12	48
Alto	[16-21]	13	52
n		25	100

Figura 6:

Distribución de frecuencia de la dimensión variedad de la tarea



Nota. Tabla 10

Interpretación

El 52% de los trabajadores de la empresa la casa de la bicicleta de la ciudad de Pucallpa, 2022, considera que el nivel de la variedad de tarea es alto, y un 48% considera que el nivel es medio.

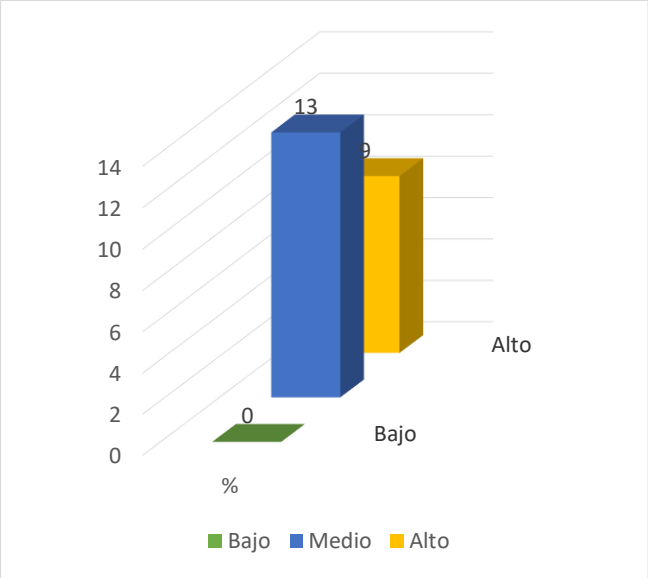
Tabla 11:

Niveles de la dimensión retroalimentación

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	0	0
Medio	[12-18]	15	13
Alto	[19-25]	10	9
n		117	100

Figura 7:

Distribución de frecuencia de la dimensión retroalimentación



Nota. Tabla 11.

Interpretación

El 13% de los trabajadores de la empresa la casa de la bicicleta de la ciudad de Pucallpa, 2022, considera que el nivel de retroalimentación es medio, y un 9% considera que el nivel es alto.

4.1.2. Variable 2: satisfacción laboral

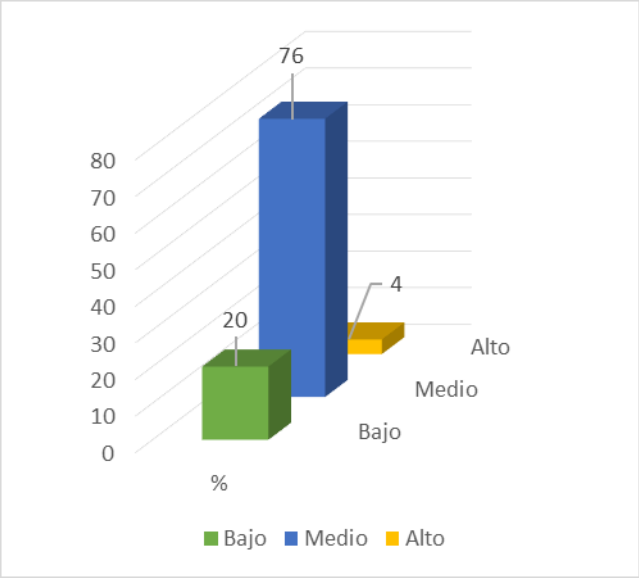
Tabla 12:

Niveles de la variable satisfacción laboral

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[25-58]	5	20
Medio	[59-92]	19	76
Alto	[93-125]	1	4
n		25	100

Figura 8:

Distribución de la frecuencia de la variable satisfacción laboral



Nota. Tabla 12.

Interpretación

El 76% de los trabajadores de la empresa la casa de la bicicleta de la ciudad de Pucallpa, 2022, considera que el nivel de satisfacción laboral es medio, un 20% considera que el nivel es bajo y un 4% considera que el nivel es alto.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

La motivación laboral se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

Tabla 13:

Relación entre motivación y satisfacción laboral

Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (unilateral)	.	,003
		N	25	25
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (unilateral)	,003	.
		N	25	25

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

Análisis

Según Rho de Spearman la relación es positiva considerable (0,540), y significativa (0,003), por lo tanto, se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la casa de la bicicleta, Pucallpa 2022.

4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis especificas 1

La Autonomía se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

Tabla 14:

Relación entre autonomía y satisfacción laboral de los trabajadores

Rho de Spearman	Dimensión 1: Autonomía	Coeficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (unilateral)	.	,002
		N	25	25
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (unilateral)	,002	.
		N	25	25

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

Análisis

Según Rho de Spearman la relación es positiva considerable (0,561), y significativa (0,002), por lo tanto, se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre la autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la casa de la bicicleta, Pucallpa 2022.

Hipótesis especifica 2

La identidad de la tarea se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

Tabla 15:

Relación entre identidad de tarea y satisfacción laboral de los trabajadores

Rho de Spearman	Dimensión 2: Identidad de la Tarea	Coeficiente de correlación	1,000	,527**
		Sig. (unilateral)	.	,003
		N	25	25
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (unilateral)	,003	.
		N	25	25

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

Análisis

Según Rho de Spearman la relación es positiva considerable (0,527), y significativa (0,003), por lo tanto, se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre la identidad de la tarea y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la casa de la bicicleta, Pucallpa 2022.

Hipótesis especifica 3

La importancia de la tarea se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

Tabla 16:

Relación entre importancia de la tarea y satisfacción laboral de los trabajadores

Rho de Spearman	Dimensión 3: Importancia de la tarea	Coeficiente de correlación	1,000	,554**
		Sig. (unilateral)	.	,002
		N	25	25
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,554**	1,000
		Sig. (unilateral)	,002	.
		N	25	25

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

Análisis

Según Rho de Spearman la relación es positiva considerable (0,554), y significativa (0,002), por lo tanto, se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre la importancia de la tarea y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la casa de la bicicleta, Pucallpa 2022.

Hipótesis especifica 4

La variedad de la tarea se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

Tabla 17:

Relación entre variedad de la tarea y satisfacción laboral de los trabajadores

Rho de Spearman	Dimensión 4: Variedad de la Tarea	Coeficiente de correlación	1,000	,333
		Sig. (unilateral)	.	,052
		N	25	25
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,333	1,000
		Sig. (unilateral)	,052	.
		N	25	25

Análisis

Según Rho de Spearman la relación es positiva media (0,333), y no significativa (0,052), por lo tanto, se puede afirmar que existe relación directa y no significativa entre la variedad de la tarea y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la casa de la bicicleta, Pucallpa 2022.

Hipótesis especifica 5

La Retroalimentación se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022.

Tabla 18:

Relación entre retroalimentación y satisfacción laboral de los trabajadores

Rho de Spearman	Dimensión 5: Retroalimentación	Coeficiente de correlación	1,000	,395*
		Sig. (unilateral)	.	,025
		N	25	25
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,395*	1,000
		Sig. (unilateral)	,025	.
		N	25	25

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

Análisis

Según Rho de Spearman la relación es positiva media (0,395), y significativa (0,025), por lo tanto, se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre la retroalimentación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la casa de la bicicleta, Pucallpa 2022.

4.3. Discusión de resultados

Se encontró una relación directa (0,540), y significativa (0,003) entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta**,** Pucallpa 2022. Esto significa que el manejo de la autonomía, la identidad de la tarea, la importancia de la tarea, la variedad de la tarea, y la retroalimentación, alcanza para lograr una influencia directa y significativa con la satisfacción laboral. Resultado parecido, obtuvo Vásquez (2021) en su investigación titulada “Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la cadena de boticas Felicidad, Distrito de Piura, 2020”, quien concluye: que existe una asociación positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores, ya que el coeficiente Rho de Spearman tuvo un valor de 0.794 y un nivel de significancia de 0.009 (Sig< 0.05).

Se encontró que el 68% de los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta de Pucallpa, 2022, considera que el nivel de motivación laboral es alto, y un 32% considera que es medio, lo que quiere decir para la gran mayoría de trabajadores que la autonomía, la identidad de la tarea, la importancia de la tarea, la variedad de la tarea y de retroalimentación que brinda la empresa son de nivel alto. Resultado parecido obtuvieron Jave & Vásquez (2020), en su investigación titulada “Motivación y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada “Cabrera”, Cajamarca, 2019”, quienes concluyen que el nivel de motivación de los docentes es alto con un 57%, seguido de un nivel de motivación muy alto con un 43%.

Se encontró que el 76% de los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta de Pucallpa, 2022, considera que el nivel de satisfacción laboral es medio, un 20% considera que es bajo y un 4% considera que es alto, lo que significa para la mayoría de los trabajadores estar satisfechos, con su trabajo, con su superior, con su remuneración, con su compañero de trabajo y con el reconocimiento a nivel medio. Resultado parecido, obtuvo Vargas (2020) en su investigación titulada “Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa comercializadora San Juan SAC, año 2020”, quien concluye: los hallazgos indican que de un total de 132 (100%) trabajadores, el 79.55% de los trabajadores presentan un nivel de satisfacción laboral alto y el 20.45% afirman que su satisfacción laboral es promedio.

Se encontró una relación directa (0,561) y significativa (0,002) entre la autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta**,** Pucallpa 2022. Lo que significa de la forma como la empresa motiva la realización de las tareas hábiles de sus trabajadores le alcanza para lograr una relación directa y significativa con la satisfacción laboral. Resultado parecido, obtuvo Figueroa (2019) en su investigación titulada “El clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Viettel Perú S.A.C. Agencia Huánuco 2019”, quien concluye que: una existe relación directa entre la autonomía individual del trabajo y la satisfacción laboral, corroborado con el estadígrafo de Pearson de 0.582.

Se encontró una relación directa (0,527) y significativa (0,003) entre la identidad de la tarea y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta**,** Pucallpa 2022. Lo que significa de la forma como la empresa motiva para la realización de la tarea completa y el producto final a sus trabajadores, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con la satisfacción laboral. Resultado parecido, encontraron Campana & Pérez (2019), en su investigación titulada, sentido de pertenencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa comercial de telecomunicaciones de Lima Metropolitana", quienes concluyeron; que existe una correlación positiva y altamente significativa entre identificación y satisfacción laboral, lo que muestra que a mayor grado un colaborador se identifique e internalice como suyos los valores, creencias y formas de trabajo de la organización mayor será el nivel de satisfacción con respecto a sus labores y la institución.

Se encontró una relación directa (0,554) y significativa (0,002) entre la importancia de la tarea y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta**,** Pucallpa 2022. Lo que significa de la forma como la empresa genera la trascendencia y significancia de la tarea a sus trabajadores, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con la satisfacción laboral. Resultado parecido, obtuvo Tinoco (2022), en su investigación, titulada "Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022", quien concluye que existe correlación directa, baja y significativa entre la dimensión importancia de la tarea y la variable satisfacción laboral, dado que el p valor alcanzado fue de 0.008 y el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.252.

Se encontró una relación directa (0,333) y no significativa (0,052) entre la variedad de la tarea y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta**,** Pucallpa 2022. Lo que significa de la forma como la empresa otorga libertad y decisión a sus trabajadores, no le alcanza para lograr una relación positiva más alta y significativa con la satisfacción laboral. Resultado diferente, obtuvo Casquino (2020), en su investigación "Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa

fabricante de carrocerías ubicada en el distrito del Callao, año 2020", quien concluye que: existe una correlación significativa entre la variedad de la tarea y la satisfacción laboral, ya que la significación P = 0,004 < 0,05. La correlación de Pearson (r = 0,417) señala que se trata de una correlación positiva media al estar entre +0.11 a +0.50.

Se encontró una relación directa (0,395) y significativa (0,025) entre la retroalimentación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta**,** Pucallpa 2022. Lo que significa de la forma como la empresa retroalimenta el manejo de los elementos materiales, del trabajo y fortalece el nivel de compañerismo a sus trabajadores, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con la satisfacción laboral. Resultado parecido, obtuvo Molina (2022) en su investigación titulada "La retroalimentación formativa y la satisfacción de estudiantes de una institución educativa, Lima-2021", quien concluye que: existe relación entre la retroalimentación formativa y la satisfacción, con la obtención de un valor de significancia de 0,000 y de intensidad de correlación de 0.487.

CONCLUSIONES

- Existe una relación directa (0,540), y significativa (0,003) entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta**,** Pucallpa 2022. Esto significa que el manejo de la autonomía, la identidad de la tarea, la importancia de la tarea, la variedad de la tarea, y la retroalimentación, alcanza para lograr una influencia directa y significativa con la satisfacción laboral.

- El 68% de los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta de Pucallpa, 2022, considera que el nivel de motivación laboral es alto, y un 32% considera que es medio, lo que quiere decir para la gran mayoría de trabajadores que la autonomía, la identidad de la tarea, la importancia de la tarea, la variedad de la tarea y de retroalimentación que brinda la empresa son de nivel alto.

- El 76% de los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta de Pucallpa, 2022, considera que el nivel de satisfacción laboral es medio, un 20% considera que es bajo y un 4% considera que es alto, lo que significa para la mayoría de los trabajadores estar satisfechos, con su trabajo, con su superior, con su remuneración, con su compañero de trabajo y con el reconocimiento a nivel medio.

- Existe una relación directa (0,561) y significativa (0,002) entre la autonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta**,** Pucallpa 2022. Lo que significa de la forma como la empresa motiva la realización de las tareas hábiles de sus trabajadores le alcanza para lograr una relación directa y significativa con la satisfacción laboral.

- Existe una relación directa (0,527) y significativa (0,003) entre la identidad de la tarea y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta**,** Pucallpa 2022. Lo que significa de la forma como la empresa motiva para la realización de la tarea completa y el producto final a sus trabajadores, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con la satisfacción laboral.

- Existe una relación directa (0,554) y significativa (0,002) entre la importancia de la tarea y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta**,** Pucallpa 2022. Lo que significa de la forma como la empresa genera la trascendencia y significancia de la tarea a sus trabajadores, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con la satisfacción laboral.

- Existe una relación directa (0,333) y no significativa (0,052) entre la variedad de la tarea y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta**,** Pucallpa 2022. Lo que significa de la forma como la empresa otorga libertad y decisión a sus trabajadores, no le alcanza para lograr una relación positiva más alta y significativa con la satisfacción laboral.

- Existe una relación directa (0,395) y significativa (0,025) entre la retroalimentación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta**,** Pucallpa 2022. Lo que significa de la forma como la empresa retroalimenta el manejo de los elementos materiales, del trabajo y fortalece el nivel de compañerismo a sus trabajadores, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con la satisfacción laboral.

SUGERENCIAS

- Es importante presentar los resultados de la presente investigación a la gerente de empresa Casa de la Bicicleta, para que tenga conocimiento del estado actual de los trabajadores de su empresa. Para que de esta manera pueda realizar una planificación e implementación de estrategias para mejorar la motivación y satisfacción laboral, en busca de lograr relaciones positivas más altas y significativas para la empresa.

- La empresa Casa de la Bicicleta de la ciudad de Pucallpa, debe implementar acciones referidas a la motivación laboral para sus trabajadores, a través de incentivos materiales y no materiales, con el propósito de crear expectativas personales que se vean reflejadas en los resultados de su trabajo y así lograr niveles más altos de motivación laboral.

- La empresa Casa de la Bicicleta de la ciudad de Pucallpa, debe generar estrategias para mejorar la motivación de sus trabajadores, con su trabajo, con su superior, con su remuneración, con su compañero de trabajo y con el reconocimiento, con el propósito de lograr niveles más altos de satisfacción laboral.

- La empresa Casa de la Bicicleta de la ciudad de Pucallpa, debe seguir motivando de la misma forma la realización de las tareas hábiles de sus trabajadores, con el propósito de seguir conservando la relación directa y significativa con la satisfacción laboral.

- La empresa Casa de la Bicicleta de la ciudad de Pucallpa, debe seguir motivando de la misma forma la realización de la tarea completa y el producto final a sus

trabajadores, con el propósito de seguir conservando la relación directa y significativa con la satisfacción laboral.

- La empresa Casa de la Bicicleta de la ciudad de Pucallpa, debe seguir generando de la misma forma la trascendencia y significancia de la tarea a sus trabajadores, con el propósito de seguir conservando la relación directa y significativa con la satisfacción laboral.

- La empresa Casa de la Bicicleta de la ciudad de Pucallpa, debe mejorar el otorgamiento de libertad y decisión a sus trabajadores, con el propósito de lograr una relación directa más alta y significativa con la satisfacción laboral.

- La empresa Casa de la Bicicleta de la ciudad de Pucallpa, debe seguir retroalimentando de la misma forma el manejo de los elementos materiales, del trabajo y el fortalecimiento del compañerismo a sus trabajadores, con el propósito de conservar la relación directa y significativa con la satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agreda, X. (2021). *Plan de motivación laboral que promueva la productividad en empresas del sector privado de la ciudad de Loja para el año 2021.* Obtenido de http://dspace.tecnologicosudamericano.edu.ec/jspui/handle/123456789/395

Alarcón, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja, L., & Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Revista comunicaciones breves, 20*(4). Obtenido de https://www.medwave.cl/medios/medwave/Mayo2020/PDF/medwave-2020-04-7900.pdf

Alcázar, A. (2022). Estudio correlacional entre sexismo ambivalente y violencia contra las mujeres en las relaciones de noviazgo en jóvenes universitarios de La Paz-Bolivia. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 24*(24), 61-80. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v24n24/v24n24_a05.pdf

Alvarez, B., & Ayala, J. (2020). *Factores que influyen en la motivación laboral de trabajadores en empresas de telecomunicaciones. Una revisión teórica.* Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3973/Braulio_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Apaza, I. (2019). *Análisis de fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018.* Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3163/Ivan_Tesis_Doctorado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arevalo, F., Bardales, A., & García, G. (2020). *Teorías conceptuales de satisfacción laboral.* Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4039/Frank_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Arotoma, S. (2020). *Relación entre nivel de motivación y satisfacción laboral en colaboradores del Área Administrativa de una Municipalidad de Lima Metropolitana.* Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8634/Relacion_ArotomaRamos_Sendy.pdf?sequence=1

Ayala , P. (2019). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Gerencia de Personas Naturales y Jurídicas de SUNARP-Sede Lima, 2018.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46233/Ayala_DPK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Azañero, C. (2022). *Nivel de satisfacción y productividad de los trabajadores en una entidad financiera–Chimbote, 2022.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102046/Aza%c3%b1ero_DCJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Bellido, G., Herrera, E., & Toledo, A. (2022). *Análisis de la ergonomía y su efecto en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos entre 25 y 35 años durante el "Home Office" en Lima Metropolitana en el 2021.* Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23147/BELLIDO_LUDOWIEG_HERRERO_TENORIO_TOLEDO_RISSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 6*(11), 742-761. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8219331.pdf

Calderon, M., & Chacaliaza, A. (2022). *Las motivaciones docentes para seguir la segunda carrera profesional de Educación Inicial, durante el 2021.* Obtenido de https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d5f83690-5a7d-4fed-811a-c4bf90ebf4ed/content

Campana, J., & Pérez, K. (2019). *Sentido de pertenencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa comercial de telecomunicaciones de Lima*

Metropolitana (Tesis de pregrado, Universidad Peruana Union, Lima-Perú). Obtenido de http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/1685/Jean_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Casquino, M. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el distrito del Callao, año 2020.* Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7649/casquino_tms.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Cedeño, E., & Moya, M. (2019). La retroalimentación como estrategia de mejoramiento del proceso formativo de los educandos. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Obtenido de https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/08/retroalimentacion-educandos.html

Chávez, J. (2019). *El derecho a la remuneración y la comisión del delito de apropiación ilícita en la empresa SERPOST 2015-2018*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48400/Ch%c3%a1vez_VJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Condor, S., & Valencia, I. (2019). *Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre-niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins–ESSALUD. Lima. 2018.* Obtenido de http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3577/CONDOR%20y%20VALENCIA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Criollo, J. (2020). *El teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Empresa Grupo Sur capacitación y consultoría.* Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31866/1/PROYECTO%20JOSSELYN%20CRIOLLO.pdf

De la Cruz, H., Arias, S., Acosta, P., & Reyna, A. (2022). Importancia de la seguridad, salud ocupacionaly vigilancia epidemiológica en empresas Ecuatorianas: incidencia

en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS, 4*(1), 98-112. Obtenido de https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/42/88

Delgado, A., & Mendoza, L. (2022). *Desempeño laboral y motivación en los colaboradores de la empresa Multiservicios Delgado Linares SAC Arequipa, 2022.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99672/Delgado_CAR-Mendoza_LLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Delgado, E. (2022). Rol de las teorías motivacionales dentro del estudio del comportamiento del consumidor. *Revista Científica Sinapsis, 2*(21). Obtenido de https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/662/1561

Deroncele , A., Anaya , Y., López , R., & Santana , Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana De Gerencia, 26*(94), 568-584. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/290/29069612006/29069612006.pdf

Duran, S., García, J., Paz, A., & Boscan, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 223-244. Obtenido de https://goo.su/jnUm

Escobedo, C., & Quiñones, M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos-agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019.* Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%c3%8dA_QUI%c3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Eugenio, K. (2019). *Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II-I del Distrito de Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca.* Obtenido de http://65.111.187.205/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%c3%b3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Falcón, V., Pertile, V., & Ponce, B. (2019). *La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales: Resultados diagnostico para la intervención en el Barrio Paloma de la Paz (La Olla)-ciudad de Corrientes (2017-2018).* Obtenido de XXI Jornadas de Geografía de la UNLP 9 al 11 de octubre de 2019 Ensenada, Argentina. Construyendo una Geografía Crítica y Transformadora: En defensa de la Ciencia y la Universidad Pública.: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf

Figueroa, F. (2019). *El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Empresa Viettel Perú SAC Agencia Huánuco 2019.* Obtenido de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2243/FIGUEROA%20NIETO%2c%20Fiorella%20Menqueli.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hancco , M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores , E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción, 12*(3), 186-194. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300186

Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *37*(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002

Huamán Aguirre, C.L. & Villanueva Haro, M. M. (2021). *El reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73922/Huam%C3%An_ACL-Villanueva_HMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jave, C., & Vásquez, A. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada "Cabrera", Cajamarca, 2019.* Obtenido de http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1241/TESIS_IMPRESION_MAESTRIA_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Losada, E. (2019). *¿Qué importancia tiene la toma de decisiones para el desarrollo empresarial?* Obtenido de https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21373/LosadaCamachoErikaHiomara2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Márquez, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de las instituciones públicas de educación. *Ciencia Y Educación, 1*(4), 6-14. Obtenido de https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/20/33

Meléndez , N., & Monzón, A. (2019). *El clima laboral y su impacto en el desarrollo de competencias.* Obtenido de http://www.repositorio.usac.edu.gt/12943/1/13%20T%283299%29.pdf

Molina, C. (2022). *La retroalimentación formativa y la satisfacción de estudiantes de una institución educativa, Lima-2021.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78414/Molina_TCP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortiz, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.* Obtenido de https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6746/1/UPSE-MTH-2022-0001.pdf

Pereyra, E. (2020). Influencia de la motivación en la actividad física, el deporte y la salud. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara, 5*. Obtenido de https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/200/346

Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia, 24*(87), 843-859. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf

Ponce, N., & Zambrano, V. (2020). *Riesgos físicos y mecánicos para la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de la planta embotelladora de agua Sultana.*

Obtenido de https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1330/1/TTMA11D.pdf

Rodríguez, V. (2019). *Remuneración salarial y su incidencia en la calidad de vida de la zona urbana del Cantón Jipijapa.* Obtenido de http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2445/1/TESIS-VICTOR%20RODRIGUEZ.pdf

Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *66*(3), 354-360. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v66n3/2448-9190-ram-66-03-354.pdf

Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4*(2), 1510-1523. Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219

Salazar, L., & Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de investigación en Ciencias Estratégicas*. Obtenido de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%c3%b3n%20laboral_desempe%c3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solanilla, J. (2019). *Estudio correlacional entre el uso de estrategias cognitivas y metacognitivas con el rendimiento académico.* Obtenido de http://up-rid.up.ac.pa/1762/1/jose_solanilla.pdf

Tinoco , C. (2022). *Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima-Perú)*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95714/Tinoco_GCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, R. (2022). Gestión administrativa y la percibida por el adulto mayor en los Hospitales de EsSalud 2021. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*(19). Obtenido de

https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3409/3373

Vargas, I. (2020). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa comercializadora San Juan SAC, año 2020.* Obtenido de http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/203/TESIS%20Iris%20Nair%20Vargas%20Ramos.pdf

Vásquez, D. (2021). *Motivacion y satisfaccion laboral en los colaboradores de la cadena de boticas Felicidad, Distrito de Piura, 2020.* Obtenido de https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2944/ADGEM-VAS-PEN-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zimbrón, G., & Ojeda, R. (2020). Exclusión e inclusión de las personas con discapacidad en la ciudad de Mérida, Yucatán, México. *Polyphōnía. Revista De Educación Inclusiva / Polyphōnía. Journal of Inclusive Education, 4*(2), 96-116. Obtenido de http://revista.celei.cl/index.php/PREI/article/view/217/157

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa la. casa de la bicicleta, Pucallpa 2022”.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
Problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2022? Problemas Específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la autonomía y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2022? b) ¿Cuál es la relación entre la identidad de la tarea y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2022? c) ¿Cuál es la relación entre la importancia de la tarea y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la	Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2021. Objetivos Específicos: a) Determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022. b) Determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022. c) Demostrar cuál es la relación entre Autonomía y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2022. d) Identificar cuál es la relación entre la	Hipótesis general La motivación se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2021. *Hipótesis Específicos:* a) La Autonomía se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2022. b) La identidad de la tarea se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2022. c) La importancia de la tarea se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2022.	Motivación Laboral	Autonomía	Tareas hábiles
				Identidad de la tarea	Tarea completa
					Producto final
				Importancia de la tarea	Transcendencia
					Significancia
				Variedad de la tarea	Libertad
					Decisión
				Retroalimentación	Elementos Materiales
					Trabajo
					Compañero
			Satisfacción laboral	Mi trabajo	Nivel de mi trabajo
				Relación con el superior	Nivel de relación con el supervisor
				Remuneración	Nivel de remuneración
				Relación con compañeros del trabajo	Nivel de relación con compañeros del trabajo
				Reconocimiento	Nivel de reconocimiento

bicicleta, Pucallpa 2022? d) ¿Cuál es la relación entre la variedad de la tarea y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2022? e) ¿Cuál es la relación entre la retroalimentación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2022?	identidad de la tarea y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2022. e) Determinar cuál es la relación entre la importancia de la tarea y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2022. f) Establecer cuál es la relación entre la variedad de la tarea y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2022. g) Comparar la relación que existe entre la retroalimentación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2022.	d) La variedad de la tarea se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2022. e) La retroalimentación se relaciona directa y significativamente con satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa casa de la bicicleta, Pucallpa 2022			

Anexo 1: cuestionario sobre la motivación laboral

Estimado señor (a) las que suscribimos, Ana Soledad Chuquipiondo Zaucar y Mari Cruz Fernandez Angulo, egresadas de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, le presentamos un cuestionario que tiene por objetivo recabar su opinión con respecto a la motivación laboral que recibe en la empresa Casa de la Bicicleta", por lo que agradecemos nos responda las siguientes preguntas con mucha sinceridad.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Usa todas sus habilidades al momento de realizar las tareas asignadas					
02	Cuenta con todas las habilidades necesarias para realizar sus tareas asignadas					
03	Cumples con tu jornada laboral diaria					
04	Se identifica con las actividades asignadas					
05	Se identifica con el cargo otorgado por la empresa					
06	Se identifica con las asignaciones encargadas por el supervisor					
07	Se identifica con la capacitación que le brinda la empresa					
08	Considera importante los obstáculos que ha pasado al realizar su trabajo					
09	Considera importante el avance en la realización de su trabajo					
10	Considera el trabajo que realiza es importante para la empresa					
11	Considera que la empresa valora el trabajo que realizas					
12	Toma decisiones de manera independiente al momento de encontrarse con problemas en el desarrollo de su tarea					
13	Es usted la persona adecuada para realizar su tarea					
14	Se considera una persona firme para tomar decisiones al desarrollar su tarea					
15	Elige lo que empresa decide para el desarrollo de su trabajo					
16	La empresa retroalimenta el manejo de las herramientas para realizar tu trabajo					
17	La empresa retroalimenta el manejo de tus funciones					
18	La empresa retroalimenta tus quehaceres para sentirte bien					
19	La empresa te retroalimenta para fortalecer la relación con tus compañeros de trabajo					
20	Recibe apoyo de tus compañeros de trabajo para culminar tus labores					

Anexo 3: cuestionario sobre satisfacción laboral

Estimado señor (a) las que suscribimos, Ana Soledad Chuquipiondo Zaucar y Mari Cruz Fernandez Angulo, egresadas de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, le presentamos un cuestionario que tiene por objetivo recabar su opinión con respecto a la satisfacción laboral que recibe en la empresa Casa de la Bicicleta", por lo que agradecemos nos responda las siguientes preguntas con mucha sinceridad.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Su trabajo satisface sus necesidades familiares					
02	Se siente satisfecho(a) con su entorno laboral					
03	Su trabajo le hace sentir bien					
04	Su trabajo contribuye a su bienestar personal					
05	Está de acuerdo con las condiciones laborales de la empresa					
06	Usted se siente comprometido con el trabajo que le asigna su superior					
07	Considera que la relación con su superior es buena					
08	Mantiene una buena comunicación con su superior					
09	Se siente a gusto con el trato que recibe de su superior					
10	Usted realiza de manera eficiente y eficaz el trabajo que le es asignado en su área					
11	Su remuneración aporta lo suficiente para cubrir las necesidades básicas de su hogar					
12	Cambiaría usted de trabajo si le ofrecieran una mejor remuneración					
13	Siente usted que su sueldo guarda relación con el esfuerzo que realiza					
14	Considera que puede prosperar en su trabajo económicamente si se esfuerza más					
15	Considera que su remuneración es justa y equitativa en comparación con otro trabajador que realiza las mismas funciones					
16	Está a gusto con el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo					
17	Las relaciones con sus compañeros de trabajo son cordiales					
18	Asiste a reuniones sociales y otros eventos que organiza la empresa con sus compañeros de trabajo					
19	Siente que ha hecho buenos amigos en su trabajo					
20	Considera que en su área de trabajo se fomenta la cooperación					
21	Recibe reconocimiento por el trabajo que realiza					
22	Recibe reconocimiento cuando cumple la meta					
23	Ha recibido elogios o reconocimientos por hacer un buen trabajo					
24	Se considera una persona segura para realizar su trabajo					
25	La empresa le proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional					