

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Motivación y su relación con la satisfacción laboral en
los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C.
Morales 2020**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de
Bachiller en Ciencias Administrativas

Por:

Llerili Lozano Tapullima
karla Samanta Barrera Lopez

Asesor:

Mtra. Kelita Guillen Lopez

Tarapoto, octubre de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, *Kelita Guillen Lopez* de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: “**MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE AGROINDUSTRIAS MARIO S.A.C. MORALES 2020**” constituye la memoria que presentan los investigadores **Lozano Tapullima Llerili y Barrera Lopez Karla Samanta**; para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Morales, a los 05 de octubre del año 2020.



Asesor
Mtra. Kelita Guillen Lopez

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En San Martín, Tarapoto, Morales, a 25 día(s) del mes de septiembre del año 2020 siendo las 09:00 horas,

se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del

presidente(s): Mtro. José Joel Cruz Tarrillo

secretario(s): Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra y los demás miembros

Mtra. Jimena Paredes Ramirez

y el (os) asesor (s)

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de

investigación titulado: "Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C. Morales 2020"

de los (as) egresados (as): 1) Llesili Lozano Tapullima

2) Karla Samanta Barrera López

conduciendo a la obtención del grado académico de Bachiller en

Ciencias Administrativas

(Designación del Grado Académico de Bachiller)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando las candidato (a)s hacer uso del tiempo delimitado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por las candidato (a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a): Llesili Lozano Tapullima

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>14</u>	<u>C</u>	<u>Aceptable</u>	<u>Bueno</u>

Candidato/a (a): Karla Samanta Barrera López

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>14</u>	<u>C</u>	<u>Aceptable</u>	<u>Bueno</u>

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó candidato (a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente

Asesor

Candidato/a (a)

Miembro

Candidato/a (a)

Secretaría

Miembro

Candidato/a (a)

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme el Reglamento General de Grados y Títulos.

Resumen

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C Morales 2020. El tipo de investigación fue correlacional porque evalúa el grado de asociación o relación entre dos o más variables, de enfoque cuantitativo y de diseño no-experimental. La población de estudio estuvo conformada por 40 colaboradores tanto hombres como mujeres que laboran en dicha empresa, entre edades que oscilan de 20 a 40 años. Para la investigación se aplicó dos instrumentos que miden la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores, cada una con sus respectivas dimensiones, así como también la primera variable constando de 2 dimensiones con 15 ítems, mientras que la segunda consta de 7 dimensiones con 25 ítems, que fue validado mediante tres juicios de expertos y se comprobó la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach aplicado a la variables, corresponde a una valoración de varios ítems para cada una, cuyo resultado y valor del coeficiente para el constructo Motivación 0,819 y Satisfacción laboral a 0,944. Las propiedades psicométricas evidencian que es válido y confiable. Los resultados obtenidos mediante la correlación de Tau b Kendall de la investigación evidencian la existencia de una relación positiva alta ($K = 0,573^{**}$; $p = 0,000$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, Indicando a que si la motivación mejorase así también lo hará la satisfacción laboral, o puede suceder lo contrario, si la motivación laboral disminuye o empeora, también lo mismo sucederá con la satisfacción laboral en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C. Morales- 2020.

En conclusión, señalamos que existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral.

Palabras claves: motivación, satisfacción laboral

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between motivation and job satisfaction in employees of Agroindustry's Mario S.A.C. Morales 2019. The type of research was correlational because it assesses the degree of association or relationship between two or more variables, quantitative approach and non-experimental design. The study population consisted of 40 employees, both men and women, who work in this company, between ages ranging from 20 to 40 years. For the investigation two instruments were applied that measure the motivation and job satisfaction in the collaborators, each with its respective dimensions, as well as the first variable consisting of 2 dimensions with 15 items, while the second consists of 7 dimensions with 25 items , which was validated through three expert judgments and the reliability was verified through the Cronbach's Alpha applied to the variables studied, corresponds to an assessment of several items for each one, whose result and value of the coefficient for the Motivation 0.819 and Satisfaction construct labor at 0, 944. Psychometric properties show that it is valid and reliable. The results obtained through the Tau b Kendall correlation of the investigation show the existence of an average positive relationship ($K = 0.573^{**}$; $p = 0.000$), therefore, the alternative hypothesis is accepted and the alternative hypothesis is rejected, it is say more motivation better job satisfaction of employees.

In conclusion, we point out that there is a significant relationship between motivation and job satisfaction.

Keywords: motivation, job satisfaction

1. Introducción

Actualmente, en el mundo empresarial, las organizaciones deben desarrollar estrategias para consolidarse y alcanzar sus objetivos, brindando servicios de la más alta calidad, para ello requieren contar con recursos humanos que se identifiquen con los objetivos organizacionales y logren un alto desempeño que está basado en la motivación laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores, y es que hoy en día el mundo empresarial es más competitivo y globalizado, donde el capital humano es uno de los factores importantes en el momento en que se valora el crecimiento de la empresa, de tal modo que la motivación y la satisfacción laboral juegan un papel muy importante ayudando a incrementar la productividad, la mejora de las condiciones de vida de los colaboradores y las mejoras en la condición de trabajo. Según Hernández (2015) menciona que un empleado insatisfecho es causa de un desempeño bajo, y a su vez un empleado satisfecho obtiene altos rendimientos, motivación, superación y esfuerzo.

En toda organización o empresa en la actualidad es importante la motivación como un elemento fundamental para que los colaboradores puedan tener una buena satisfacción laboral que es un factor primordial para alcanzar el cumplimiento de los objetivos, y es que la motivación se la puede realizar de diferentes formas para que los colaboradores puedan sentirse satisfechos con lo que hacen. A nivel internacional se realizó una investigación por Medina (2017) en los colaboradores del sector salud de México la mayor proporción del personal en las organizaciones se encuentran medianamente motivados con un 49.3% mientras que el 25.7% indican que no se encuentran motivados debido a la falta de interés de las organizaciones por no brindar un buen trato a sus colaboradores.

A nivel nacional en un estudio realizado por Burga & Wiese (2018) en el personal administrativo para una empresa Agroindustrial de Lambayeque menciona que el 71% de los trabajadores se sienten altamente motivados, a diferencia que el 5% de los trabajadores se sienten desmotivados.

Ante ello Charaja & Mamani (2014) mencionan que la motivación es la combinación de los factores del entorno laboral, es decir si el colaborador identifica las cosas que le motiva, existirán mayores posibilidades para q se alcancen las metas personales como también profesionales.

Jerónimo (2014) Define el trabajo satisfactorio y realizador a aquel que verdaderamente permite su expresión y que ofrece al individuo la posibilidad de aprender todo el sentido.

Así mismo Cubas (2016) manifiesta que la motivación laboral es la fuerza que tienen los colaboradores para lograr metas y cumplir con los objetivos, pero la motivación es provocada por diferentes factores tanto externos o internos en la organización.

Es importante monitorear al colaborador en su actividad laboral, por lo que permitirá mediante ello conocer su desempeño y rendimiento en sus actividades diarias y como resultado de ello recibir una recompensa consistente con el resultado de esta evaluación, Ortiz, (2018)

La motivación como la satisfacción laboral nos mueve a realizar cierto trabajo, que, si cumple con nuestras expectativas, nos produce satisfacción, como también es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

Finalmente (Shaum, 2015) define la satisfacción laboral como un conjunto de emociones favorables que expresan los colaboradores de una organización con respecto a su misión, visión, objetivos y todos los procesos de la institución, así como sentirse comprometidos u orgullosos de pertenecer a su equipo de trabajo.

Es así que, en el ámbito internacional, muchas de las organizaciones se preocupan en tener motivados y satisfechos a sus trabajadores, con el objetivo de conseguir un buen desempeño en el desarrollo de sus actividades, lo que permitirá a la empresa cumplir con todo lo propuesto de forma eficiente. A pesar de ello, es importante conocer cuáles son los aspectos que desean desarrollar los trabajadores para sentirse más a gusto en el trabajo

como forma de aumentar su satisfacción. Ante ello investigaciones realizadas por Oxford Economics (2015), el 76% de los empleados no están satisfechos con su empleo, debido a deficiencias en la remuneración, no tienen horarios flexibles y a la mala administración de muchas organizaciones.

En el entorno nacional, la preocupación por llegar a tener empleados satisfechos coincide con el ámbito internacional, muchos de los trabajadores van a su centro de trabajo con la finalidad de optimizar su economía y entregar lo mejor de ellos y esto se puede notar claramente en su desempeño de tareas, muchas de las empresas suelen buscar métodos o estrategias con el fin de tener colaboradores satisfechos y listos para cumplir las metas u objetivos de la empresa. En el Perú se ha identificado que existe un gran problema en cuanto a la satisfacción laboral y es considerada como la principal causa del ausentismo laboral, en un estudio realizado por Alarcón (2017) en el servicio del jurado nacional de elecciones, Lima 2016 “se determinó que el 38.6% de los colaboradores estuvieron insatisfechos en su centro de trabajo, mientras que el 37.1% indican estar satisfechos con los beneficios de la organización.

En el entorno local con respecto a la realidad problemática en cuanto a la satisfacción laboral es preocupante para todas las organizaciones, ya que muchas de ellas no buscan métodos y estrategias a fin de satisfacer las necesidades de sus colaboradores lo que viene causando bajo rendimiento en la realización de sus actividades diarias.

La empresa Agroindustrias Mario S.A.C no está ajena a estos problemas ya que siempre sus colaboradores se muestran insatisfechos debido a la falta de un programa de incentivos, donde puedan expresar las incomodidades en cuanto al desarrollo de sus tareas y como se sienten dentro de la organización.

Ante la realidad problemática se vio necesario realizar una investigación que pueda medir la Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, esto será de mucha ayuda para la empresa, permitiendo así que su personal se sienta identificado, comprometido con la organización y su rendimiento será mejor.

2. Materiales y Métodos

La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, de diseño no-experimental, de tipo correlacional porque se buscó determinar la relación de la motivación con la satisfacción laboral en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C. Morales 2020.

Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014), mencionan que el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Además, mencionan que esta investigación de tipo correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.

Finalmente indican que el diseño no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

2.1 Participantes

Para esta investigación los que formaron parte de este trabajo fueron los colaboradores de la empresa Agroindustrias Mario S.A.C. Población que está constituida por ambos géneros tanto masculino como femenino de distintas edades, nivel de instrucción, experiencia laboral y condición laboral. En coordinación con la administración de Recursos Humanos de la empresa Agroindustrias Mario S.A.C 40 son los colaboradores que forman parte de la organización.

Tabla 1

Lista de Colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C 2020

N°	Condición Laboral	Muestra
1	Gerente	1
2	Empleado	26
3	Contratado	13
Total, de muestra		40

2.2 Instrumentos

Para esta investigación se aplicó dos encuestas, la primera desarrollada por Robbins & Coulter (2005) y la segunda por Palma (2005), en dichos instrumentos se plantearon preguntas que sirvieron como guía para conocer la relación existente entre las variables que se eligió para investigar.

La variable independiente “Motivación” tiene como autores a Robbins & Coulter (2005), cuenta con 2 dimensiones que son: motivación extrínseca y motivación intrínseca, esta variable cuenta con un alfa de Cronbach de ,819 tiene una excelente confiabilidad, también este instrumento cuenta con 15 ítems con una escala de medición de: Siempre 1, Casi siempre 2, A veces 3, Casi nunca 4, Nunca 5.

La variable dependiente “Satisfacción laboral” tiene como autor a Palma (2005), cuenta con 7 dimensiones que son: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad, esta variable cuenta con una alfa de Cronbach de ,944 tiene una excelente confiabilidad, este instrumento cuenta con 25 ítems con una escala de medición de: Siempre 1, Casi siempre 2, A veces 3, Casi nunca 4, Nunca 5.

2.3 Análisis de datos

Para el análisis de datos se procedió a usar el programa estadístico SPSS versión 22, de tal forma que se ingresó los datos correspondientes obtenidos después de un proceso de recolección de información, aplicando el análisis correlacional de nuestras variables y dimensiones, haciendo uso de la hipótesis nula y alterna para determinar el grado de significancia teniendo en cuenta el $p\text{-valor} < 0.05$

2.4. Fiabilidad del instrumento de la investigación

Tabla 2

Alfa de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Motivación	,819	15
Satisfacción Laboral	,944	25

En la tabla 2 se muestra los coeficientes del alfa de Cronbach por variable, para la variable motivación es 0,819 y para la variable satisfacción laboral es de 0,944 lo cual indica que los instrumentos son confiables para ser aplicados en la empresa.

3. Resultados y Discusión

3.1 Resultados de la Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, 2020.

H1. Si existe relación significativa entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, 2020.

Tabla 3

Nivel de relación de la Motivación con la Satisfacción Laboral

Motivación	Satisfacción Laboral		
	Tau b - Kendall	P – valor	N
	,573	0,000	40

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

En la tabla 3, se muestra la relación entre la motivación con la satisfacción laboral con un p-valor de 0.000 ($p < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 . Entonces quiere decir que, si existe relación positiva media, de acuerdo al coeficiente de correlación de Kendall entre la Motivación y Satisfacción Laboral (Kendall= 0,573). Indicando a que si la motivación mejorase así también lo hará la satisfacción laboral, o puede suceder lo contrario, si la motivación laboral disminuye o empeora, también lo mismo sucederá con la satisfacción laboral.

3.2 Resultados de la primera hipótesis específica

H_0 : No existe relación significativa entre la Motivación y las condiciones físicas y/o materiales en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, 2020.

H_1 : Si existe relación significativa entre la Motivación y las condiciones físicas y/o materiales en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, 2020.

Tabla 4

relación entre la Motivación y las condiciones físicas y/o materiales

Motivación	Condiciones físicas y/o materiales		
	Tau b - Kendall	P – valor	n
	,717	0,000	40

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

En la tabla 4, se muestra la correlación de la motivación y las condiciones físicas y/o materiales con un P- Valor igual a 0,000 ($p < 00,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 . Quiere decir que existe relación positiva alta, de acuerdo al coeficiente de correlación de Kendall entre la Motivación y condiciones físicas y/o materiales (K= 0,717). Indicando que si se mejora las condiciones físicas y/o materiales también se mejorara la motivación en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C.2020.

3.1. Resultado de la segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la Motivación y beneficios laborales y/o remunerativos en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, 2020.

H1. Si existe relación significativa entre la Motivación y beneficios laborales y/o remunerativos en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, 2020.

Tabla 5

Relación entre la Motivación y beneficios laborales y/o remunerativos

Motivación	Beneficios laborales y/o remunerativos		
	Tau b - Kendall	P - valor	N
	,681	0,000	40

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

En la tabla 5, se muestra la correlación entre la motivación con los beneficios laborales y/o remunerativos con un p- valor igual a 0,000 ($p < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alterna H1. Entonces quiere decir que existe relación positiva alta, de acuerdo al coeficiente de correlación de Kendall entre la motivación y los beneficios laborales y/o remunerativos ($K = 0,681$). Indicando que, si se mejora los beneficios laborales y/o remunerativos, también se mejorara la motivación en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C.

3.2. Resultado de la tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la Motivación y las políticas administrativas en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, 2020.

H1. Si existe relación significativa entre la Motivación y las políticas administrativas en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, 2020.

Tabla 6

Relación entre la Motivación y las políticas administrativas

Motivación	Políticas Administrativas		
	Tau b - Kendall	P - valor	n
	,489	0,000	40

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

En la tabla 6, se muestra la correlación entre la motivación y las políticas administrativas con un p valor 0,000 ($p < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 . Entonces quiere decir que existe relación positiva baja, de acuerdo al coeficiente de correlación de Kendall entre la motivación y políticas administrativas ($K = 0,489$). Indicando que, si se mejora las políticas administrativas en la organización, también se mejorará la motivación en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C.

4.6 Resultado de la cuarta hipótesis específica

H_0 : No existe relación significativa entre la Motivación y las relaciones sociales en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, 2020.

H_1 : Si existe relación significativa entre la Motivación y las relaciones sociales en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, 2020.

Tabla 7

Relación entre la Motivación y las relaciones sociales

Motivación	Relaciones Sociales		
	Tau b - Kendall	P - valor	N
	,819	0,000	40

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

En la tabla 7, se muestra la correlación entre la motivación y las relaciones sociales con un p-valor igual a 0,000 ($p < 0,05$), por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis alterna H_1 . Entonces quiere decir que existe relación positiva alta, de acuerdo al coeficiente de correlación de Kendall entre la motivación y las relaciones sociales ($K = 0,819$). Indicando que, si se mejora las relaciones sociales entre los colaboradores y los altos mandos, también se mejorará la motivación de manera proporcional.

4.7 Resultado de la quinta hipótesis específica

H_0 : No existe relación significativa entre la Motivación y el desarrollo personal en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, 2020.

H_1 : Si existe relación significativa entre la Motivación y el desarrollo personal en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, 2020.

Tabla 8

Relación entre la Motivación y el Desarrollo personal

Motivación	Desarrollo personal		
	Tau b - Kendall	P - valor	N
	,730	0,000	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 8bilateral)

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 8, se observa la correlación entre la motivación y el desarrollo personal con un p-valor igual a 0,000 ($p < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 . Entonces quiere decir que existe relación positiva alta, de acuerdo al coeficiente de correlación de Kendall entre la motivación y el desarrollo personal ($K = 0,730$). Indicando que, si se mejora el desarrollo personal en los colaboradores, se mejorará también la motivación de manera proporcional.

4.8 Resultado de la sexta hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la Motivación y el desempeño de tareas en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, 2020.

H1. Si existe relación significativa entre la Motivación y el desempeño de tareas en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, 2020.

Tabla 9

Relación entre la Motivación y el desempeño de tareas

Motivación	Desempeño de tareas		
	Tau b - Kendall	P - valor	N
	,649	0,000	40

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

En la tabla 9, se muestra la correlación entre la motivación y el desempeño de tareas con un p-valor igual a 0,000 ($p < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alterna H1. Entonces quiere decir que existe relación positiva alta, de acuerdo al coeficiente de correlación de Kendall entre la motivación y el desempeño de tareas ($K = 0,649$). Indicando que, si se mejora el desempeño de tareas en los colaboradores, también se mejorará la motivación de manera proporcional en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C.

4.9 Resultado de la séptima hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la Motivación y la relación con la autoridad en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, 2020.

H1. Si existe relación significativa entre la Motivación y la relación con la autoridad en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C, 2020.

Tabla 10

Relación entre la Motivación y la relación con la autoridad

Motivación	Relación con la autoridad		
	Tau b – Kendall	P - valor	N
	,668	0,000	40

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

En la tabla 10, se muestra la correlación entre la motivación y la relación con la autoridad con un P-valor igual a 0,000 ($p < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 . Entonces quiere decir que existe relación positiva alta, de acuerdo al coeficiente de correlación de Kendall entre la motivación y la relación con la autoridad ($K = 0,668$). Indicando que, si se mejora la relación con la autoridad, también se mejorará la motivación en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C.

Discusión

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: Determinar de qué manera la Motivación se relaciona con la Satisfacción Laboral en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C.

Montes (2018) en su estudio de su investigación titulado como “Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho, 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el grado de motivación y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo San Francisco Ayacucho, teniendo como resultado de que si existe una correlación moderada directa y significativa entre las variables de motivación y satisfacción laboral ($K = 0.488$, P-valor < 0.05).

Entre las conclusiones más resaltantes se indica que si existe relación moderada entre la variable motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de Agroindustrias Mario SAC. Se obtuvo una correlación positiva media ($k = 0,573^{**}$; $p = 0,000$), Indicando que si la motivación mejora lo mismo sucederá con la satisfacción laboral.

Conclusión

En fundamento a los resultados obtenidos duramente la aplicación de los instrumentos, se presentan las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que, si existe relación entre la Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C. Morales - 2020. Se obtuvo una correlación positiva media ($K = 0,573^{**}$; $p = 0,000$), Indicando que si la motivación mejorase de tal modo lo hará la satisfacción laboral, o puede suceder lo contrario, si la motivación disminuye o empeora, también lo mismo sucederá con la satisfacción laboral.
2. Referente al primer objetivo específico, se concluye que si existe relación entre la Motivación y las condiciones físicas y/o materiales en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C. 2020. Se obtuvo una correlación positiva alta ($K = 0,717^{**}$; $p = 0,001$); Indicando que, si se mejora las condiciones físicas y/o materiales, también se mejorara la motivación en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C.
3. Para el segundo objetivo específico, se concluye que si existe relación entre la Motivación y los beneficios laborales y/o remunerativos en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C. 2020. Se obtuvo una correlación positiva alta ($K = ,681^{**}$; $p = 0,000$); Indicando que, si se mejora los beneficios laborales y /o remunerativos, también se mejorara la motivación en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C.
4. Para el tercer objetivo específico, se concluye que si existe relación la Motivación y las políticas administrativas en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C. 2020. Se obtuvo una correlación positiva baja ($K = ,489^{**}$; $p = 0,000$); Indicando que, si se mejora las políticas administrativas en la organización, también se mejorará la motivación en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C.
5. El cuarto objetivo específico, se concluye que si existe relación entre la Motivación y las relaciones sociales en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C. 2020. Se obtuvo una correlación positiva alta ($K = ,819^{**}$; $p = 0,000$); Indicando que, si se mejora las relaciones sociales entre los colaboradores y los altos mandos, también se mejorará la motivación de manera proporcional.

6. Para el quinto objetivo específico, se concluye que si existe relación entre la Motivación y el desempeño desarrollo personal en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C. 2020. Se obtuvo una correlación positiva alta ($K = ,730^{**}$; $p = 0,000$); Indicando que, si se mejora el desarrollo personal en los colaboradores, también se mejorará la motivación de manera proporcional.
7. El sexto objetivo específico, se concluye que si existe relación entre la Motivación y el desempeño de tareas en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C. 2020. Se obtuvo una correlación positiva alta ($K = ,649^{**}$; $p = 0,000$); Indicando que, si se mejora el desempeño de tareas en los colaboradores, también se mejorará la motivación de manera proporcional en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C.
8. Finalmente, el séptimo objetivo, se concluye que si existe relación entre la Motivación y la relación con la autoridad en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C. 2020. Se obtuvo una correlación positiva alta ($K = ,668^{**}$; $p = 0,000$); Indicando que, si se mejora la relación con la autoridad, también se mejorará la motivación en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C.

Recomendaciones

- Con respecto al resultado 3 se recomienda al gerente Administrativo de Agroindustrias Mario S.A.C a velar por el bienestar de sus colaboradores y mejorar en cuanto a la infraestructura y el ambiente laboral de los colaboradores, para así tener un mejor y buen desempeño en el desarrollo de sus actividades.
- En cuanto al resultado 4, se recomienda a la empresa a tener a todos sus colaboradores en planilla, para estos que puedan acceder a todos los beneficios laborales o remunerativos que brinda la organización.
- En cuanto al resultado 5 recomendamos al gerente administrativo mejorar e implementar las políticas administrativas de la organización, con el objetivo a que los colaboradores puedan tener flexibilidad en cuanto a su horario de trabajo.

- En cuanto al resultado 6, se recomienda a los encargados de la empresa a motivar, mantener un buen clima laboral y a tomar en cuenta las opiniones de los colaboradores cuando tengan alguna recomendación o sugerencia por parte de ellos.
- En cuanto al resultado 7, se recomienda a la empresa realizar capacitaciones para todo el personal que labora dentro de la misma, y otorgar reconocimientos por el buen desempeño que realiza el colaborador dentro de su área donde desarrolla sus actividades.
- en cuanto al resultado 8 recomendamos a la empresa que puedan que puedan realizar monitoreos constantes y seguimiento para evaluar el desempeño de sus colaboradores.
- Por último, en cuanto al resultado 9 se recomienda a los jefes de cada área mantener una comunicación eficaz con sus colaboradores.

Referencias

Alarcón. (2017). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección General de Recursos y Servicios del Jurado Nacional de Elecciones – Lima ,2016. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9012/Huaman%c3%ad_AEY.pdf?sequence=1&isAllowed=.](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9012/Huaman%c3%ad_AEY.pdf?sequence=1&isAllowed=)

Charaja & Mamani G., J. (2014). Satisfacción Laboral y motivación de los trabajadores de la

Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno- Perú, 2013. Comunicación
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001

Cubas Medina, N. R. (2016). LA MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oxford Economics (2015). Fuerza laboral 2020 La inminente crisis de talento, pp6. Retrieved. https://www.sapvirtualagency.com/FileExplorer/Partners/HorielSyndicationDocuments/SFSF_HCM/Español/8_page_SAP_Workforce_2020_Executive_Summary_Sept.5.V5_esCO.pdf

Hernandez, F. y B. (2014). . Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill. Similitudes y diferencias entre los enfoques cuantitativo y cualitativo. En Metodología de la investigación. <https://doi.org/-> ISBN 978-92-75-32913-9

Hernández Gamboni, (2012). Satisfacción Laboral en los vendedores de empresas distribuidoras de snacks de la ciudad de Quetzaltenango. Ciencias Económicas, 107. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/01/01/Hernandez-Luis.pdf>

Jerónimo (2014). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas. Current Topics in Microbiology and Immunology, 284, 99–119. <http://hdl.handle.net/10803/5042>

Montes (2018). Motivación y Satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho, 2018. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/110/Marleny_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortiz (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad Labor satisfaction and its influence on productivity. 9, 129–153.

[http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2416/T034_72850037_T.pdf?
sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2416/T034_72850037_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Palma (2005). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Administración de La Educación*, 1(Tabla 1), 9.
<https://trabajos16/escala-satisfaccion-laboral/escala-satisfaccion-laboral.shtml>

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración Octava edición.*
https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter

Burga, G., & Wiese, S. (2018). *PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL*
<http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1108/TMpdfsequence=1&isAllowed=y>.

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito Organizacional. Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542->

Ruiz, S., & Ortega, E. (2016). *Nivel de motivación y satisfacción laboral de la Clínica Good Hope, año 2016.* 92.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1316/Sharon_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y