

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA
EMPRESA ELECTRO ORIENTE S.A. SEDE
CHACHAPOYAS, 2020**

Autora:

Bach. Darleny Saydit Diaz Inga

Asesor:

Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar

CHACHAPOYAS - PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mis padres, porque creyeron en mí, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes puedo ver alcanzada mi meta ya que estuvieron en los momentos más difíciles de mi carrera y porque el orgullo que sienten por mí fue lo que me hizo ir hasta el final.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, doy gracias a Dios por brindarme la vida y guiarme en este camino lleno de experiencias, alegrías y caídas, por ser mi bastón y fortaleza en mis momentos de declive y debilidad.

A mi familia por sus palabras de aliento para dar por concluido este proyecto. A la Universidad Nacional Torivio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, porque en sus aulas, recibimos el conocimiento intelectual y humano de cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas en la Escuela Profesional de Administración de Empresas. A mi Asesor, el Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar, por su visión crítica, conocimientos, experiencia y su motivación para lograr concluir el proyecto. A mis amigos, compañeros y a todas las personas que han compartido sus conocimientos y tiempo para que este proyecto se termine con éxito.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

DR. POLICARPIO CHAUCA VALQUI.

RECTOR

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLON

VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ

**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

VISTO BUENO DEL ASESOR

El que suscribe en cumplimiento del artículo 78 del Reglamento General para el otorgamiento del grado académico de bachiller, maestro o doctor y del título profesional de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 348-2020-UNTRM/CU), da el visto bueno al informe final de la tesis *“Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas, 2020”*, de la Bachiller: Darleny Saydit Diaz Inga dándole pase para que sea sometida a la revisión por el jurado evaluador, para su posterior sustentación, el mismo que fue elaborado de acuerdo a la Metodología Científica y en concordancia con el esquema de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Por lo tanto:

Firmo la presente para mayor constancia.

Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar
ASESOR

PAGINA DEL JURADO

Dr. River Chávez Santos

PRESIDENTE

Dr. Rosas Carranza Guevara

SECRETARIO

Mg. Dennis Bryan Baique Timaná

VOCAL

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iv
VISTO BUENO DEL ASESOR.....	v
PAGINA DEL JURADO.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MATERIAL Y MÉTODOS	15
2.1. Objeto de estudio.....	15
2.2. Variable de estudio	15
2.3. Operacionalizacion de variables.....	16
2.4. Tipo de estudio	17
2.5. Diseños de la investigación	17
2.6. Población	18
2.7. Muestra y muestreo	18
2.8. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
2.9. Análisis de datos.....	19
III. RESULTADOS.	20
3.1. Identificar los factores que influyen en el nivel de motivación del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas según el área de desempeño laboral.....	20
3.2. Identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas.	29
3.3. Establecer la relación existente entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas.	35
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
VIII. ANEXOS.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores más resaltantes que influyen en la motivación de los trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas	27
Tabla 2. Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas.	34
Tabla 3. Escala de valores según las variables estudiadas.	35
Tabla 4. Escalas de Medición Según la Variable Motivación	36
Tabla 5. Escalas de Medición según la Variable Satisfacción Laboral	36
Tabla 6. Medidas de tendencia Central Según la Variable Motivación.....	36
Tabla 7. Medidas de tendencia Central según la Variable Satisfacción Laboral.....	36
Tabla 8. Prueba de Hipótesis mediante análisis de la varianza (ANOVA).	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edad.....	20
Figura 2. Sexo.....	20
Figura 3. Estado Civil.....	21
Figura 4. Nivel de estudios.....	21
Figura 5. Ocupación.....	21
Figura 6. Se siente útil e importante con la labor que realizo.....	22
Figura 7. Considera que sus esfuerzos son reconocidos de la mejor manera.....	22
Figura 8. Se siente con plena confianza con el trabajo que hace y considera justo.....	23
Figura 9. Considera que existe mayor motivación cuando no le supervisan.....	23
Figura 10. Considera importante que su jefe confié en su criterio para tomar una decisión cuando esta lo requiera.....	24
Figura 11. Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador con el mejor desempeño en el trabajo.....	24
Figura 12. Se siente bien conservar perseverantemente un espíritu de superación.....	25
Figura 13. Considera importante para su crecimiento personal tener la oportunidad de desarrollar labores que requieran un mayor esfuerzo.....	25
Figura 14. Considera importante las oportunidades de crecimiento profesional que puedan existir en la institución para mantener la motivación.....	26
Figura 15. Cree importante que le asignen nuevas actividades con la finalidad de sentirse bien e importante para su institución.....	26
Figura 16. Siente contento cuando tiene un buen día en el trabajo, cuando los demás valoran su trabajo.....	27
Figura 17. Factores más resaltantes que influyen en la motivación de los trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas.....	28

Figura 18. Los horarios en el que desarrollo sus actividades son los ideales	29
Figura 19. La capacidad de interrelación con el personal que labora en la institución beneficia la calidad del trabajo.	29
Figura 20. Las instalaciones y equipamiento es el adecuado para desarrollar un buen desempeño de sus actividades.....	30
Figura 21. Siente que su jefe valora el esfuerzo que pone al realizar actividades.....	30
Figura 22. Cuando desarrolla horas extras siente que es reconocido y valorado	31
Figura 23. La empresa brinda un ambiente confortable y un buen trato al personal.....	31
Figura 24. Resulta más confortable no interrelacionarme con personas que no forman parte del área de trabajo.	32
Figura 25. Las actividades que le han sido asignadas no son tan importantes	32
Figura 26. Desarrollar actividades conjuntamente con otros trabajadores de la empresa le resulta incómodo	33
Figura 27. Considero que el sueldo que percibo no es el ideal para las actividades que realizo.....	33

RESUMEN

La investigación “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas, 2020”, partió de la identificación de los factores que influyen en el nivel de motivación del personal del lugar de estudio, formulándose como problema de investigación ¿Cómo se relaciona el nivel de motivación con la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas, 2020?, y se planteó como objetivo determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas, 2020. En la metodología se ha utilizado el método descriptivo, el inductivo - deductivo y el método analítico los cuales permitieron la articulación del informe de tesis. En los resultados se muestra que la hipótesis planteada ha sido probada en función al análisis de la varianza (ANOVA), resultando con un 95% de confianza existente entre las dos variables de estudio. Se concluye que los factores identificados en relación a la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas, están distribuidos de la siguiente manera: el 50% consideran importante la distribución de horarios, también el 25% con un porcentaje similar refieren a la interrelación y el compañerismo, las instalaciones y equipamiento adecuado, buen trato por parte de sus jefes, desempeño en sus especialidad y el factor económico como su sueldo; con un 23% consideran que es importante el reconocimiento y valoración por su trabajo; y en menor medida con el 20% un ambiente laboral eficiente y un trabajar de manera individual.

Palabras claves: Nivel de motivación, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The investigation "Level of motivation and its relationship with job satisfaction of the staff of the Electro Oriente S.A. Company. Chachapoyas headquarters, 2020", started from the identification of the factors that influence the level of motivation of the staff of the study place, formulating itself as a research problem. How is the level of motivation related to the job satisfaction of the staff of the Electro Company? Oriente SA Chachapoyas headquarters, 2020?, and the objective was to determine the level of motivation and its relationship with the job satisfaction of the staff of Empresa Electro Oriente S.A. Chachapoyas headquarters, 2020. In the methodology, the descriptive, inductive - deductive and analytical methods have been used, which allowed the articulation of the thesis report. The results show that the proposed hypothesis has been tested based on the analysis of variance (ANOVA), resulting in a 95% confidence existing between the two study variables. It is concluded that the factors identified in relation to the job satisfaction of the personnel of the Company Electro Oriente S.A. Chachapoyas headquarters, are distributed as follows: 50% consider the distribution of schedules important, also 25% with a similar percentage refer to interrelation and camaraderie, adequate facilities and equipment, good treatment by their bosses, performance in their specialty and the economic factor such as their salary; 23% consider that recognition and appreciation for their work is important; and to a lesser extent with 20% an efficient work environment and working individually.

Keywords: Level of motivation, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación y la satisfacción laboral actualmente son dos aspectos preponderantes en la planificación estratégica de las empresas; es así que su interrelación ha sido parte de grandes investigaciones a lo largo de los años teniendo como exponentes más representativos a las teorías de Maslow, Piaget, Chiavenato, Freud, Herzberg, entre otros. Cada uno aporta diversos constructos teóricos-hipotéticos que son designados como un proceso complejo que causa la conducta. Las empresas tanto privadas como públicas son un agente multidisciplinario que han convertido a estas dos importantes teorías como uno de sus metas y objetivos teniendo como uno de sus recursos principales para su formación, capacitación y funcionalidad al talento humano frente a la productividad del mismo.

Actualmente Electro Oriente S.A. es una empresa que cuenta con un Plan de Integridad Institucional y Lucha contra la Corrupción de Electro Oriente S.A, para el periodo 2019 – 2021 (en adelante el Plan), que tiene como objetivo general institucionalizar, promover y poner en práctica la probidad, integridad y transparencia en el ejercicio de las funciones de todos los que forman parte de la institución, garantizando la prevención, una adecuada y efectiva gestión de riesgos anticorrupción, asegurando y facilitando distintos canales de comunicación para que la participación ciudadana cumpla su rol.

Según los antecedentes de la investigación se tomaron a nivel internacional y nacional donde Marsella (2018), nos muestra en su investigación referente a la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores que han sido contratados de manera indefinida y temporal en una empresa guatemalteca, encontró que existe una correlación positiva significativa entre las variables estudiadas con un nivel de significancia del 5%. Además, Marsella demostró con su investigación que el desarrollo laboral es el factor que más satisfacción genera en los colaboradores con un 13.37%.

A nivel nacional Vásquez 2017, nos mostró en su investigación Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza que el objetivo principal fue establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2017. Utilizó una metodología de tipo cuantitativa, descriptivo de corte transversal. Y llegó a la

conclusión que, si existe relación entre las dos variables que se estudió en la investigación, a través, de la prueba estadística Ji – Cuadrado, cuyos resultados fueron X^2 Calculado = 24.36 y X^2 Tabulado = 7.815, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

La investigación tuvo como objetivos específicos lo siguiente: identificar los factores que influyen en el nivel de motivación del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas según el área de desempeño laboral, identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas y establecer la relación existente entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas y como hipótesis: Si existe una relación directa entre el nivel de motivación y satisfacción laboral entonces el personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas tendrá un buen desempeño laboral.

El informe de tesis esta segmentado en ocho capítulos, donde a continuación se detalla cada capítulo: en el capítulo I se encuentra la introducción en el cual se hizo mención la problemática y antecedentes que se tomó en cuenta para realizar el proyecto, en el segundo están los materiales y métodos que se utilizaron para la recopilación de datos, en el tercero se encuentran los resultados de la investigación y están detallados de tal manera que cada objetivo específico logre su propósito, en los capítulos restantes se encuentran la discusión con investigaciones de otros autores, conclusión, recomendación, referencias bibliográficas y en el octavo se encuentran los anexos.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1.Objeto de estudio

El objeto de estudio es la satisfacción laboral.

2.2.Variable de estudio

Variable 01:

- Nivel de Motivación

Variable 02:

- Satisfacción Laboral

2.3.Operacionalizacion de variables

Variables	Definición teórica	Definición operativa	Dimensión	Indicador	Instrumento
<p>Variable independiente</p> <p>Nivel de Motivación</p>	<p>La motivación es un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona. (Valdés, 2016).</p>	<p>La motivación está establecida por un conjunto de acciones capaces de influir en el impulso persiguiendo un objetivo o meta. Capacidad de reacción constante y oportuna frente a una determinada situación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Logro - Progreso - Crecimiento laboral - Compromiso - Responsabilidad - Trabajo en sí mismo 	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento laboral - Confianza por el trabajo realizado. - Responsabilidad laboral - Aumento de sueldos. - Ascensos - Reconocimiento laboral - Confianza por el trabajo realizado. - Responsabilidad laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Entrevista
<p>Variable dependiente</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Es el estado emocional positivo de una persona que labora en una determinada área, esto influye en gran escala del tipo de trato que se le dé en la empresa o institución. (Star, 2018)</p>	<p>Actitud que un trabajador tiene referente a su trabajo, al conseguir un objetivo propuesto. Bienestar por parte del trabajador al satisfacer un deseo o aspiración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo - Relación Interpersonal 	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfecho - Medianamente Satisfecho - Insatisfecho 	

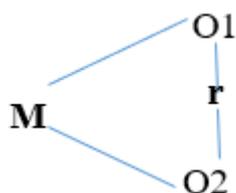
2.4. Tipo de estudio

En la investigación se utilizó el tipo de estudio descriptivo.

2.5. Diseños de la investigación

La investigación es de tipo descriptiva con diseño no experimental de tipo transversal correlacional pues permitirá enfatizar en la correspondencia de las variables para determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas, 2020. Siguiendo el siguiente esquema:

Esquema:



Donde:

M: Muestra

O1: Motivación

O2: Satisfacción Laboral

r: Relación de las variables de estudio

Además, la investigación es de tipo *cuantitativa* que permitió la recolección y análisis de datos mediante la tabulación de las encuestas aplicadas. Para probar la hipótesis planteada y medir la interrelación de variables se hizo uso del Análisis de varianza (Anva), esta prueba estadística permitió probar si la correlación o relación de las variables de estudio es significativa estadísticamente al 5%, con un nivel de confianza del 95%.

2.6.Población

Para la población se tuvo en cuenta los directivos (jefes de área y/o encargados y el personal que labora en la empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas.

P1: 8 jefes de área (administración, área comercial, área de distribución, Proyectos, tecnología de información y comunicación (tic), Recurso Humano, Contabilidad, Relaciones Públicas) de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas

P2: 52 trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas

2.7.Muestra y muestreo

Al ser una población finita y accesible no es necesario extraer una muestra por lo tanto la muestra fue igual a la población en su totalidad de trabajadores de la Empresa Electro Oriente SA, compuesto por 52 trabajadores y jefes de área y/o encargados (14 trabajadores de planilla, 4 practicantes y 34 trabajadores de terceros-8 jefes de área y/o encargados).

2.8.Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La presente investigación fue de carácter científico con un enfoque dinámico multidisciplinario, pues tuvo carácter cualitativo y cuantitativo respecto al estudio, además hizo énfasis en la interrelación entre las variables; es multidimensional porque se consideró todas y cada una de las áreas existentes en la empresa.

A demás se hizo uso de los siguientes métodos como:

- **El método descriptivo**, el cual permitió realizar un análisis descriptivo y una evaluación profunda de la problemática; ya que de esta manera se pudo lograr una comprensión más profunda del ¿como? Influyen comparando cada una de las variables.

- **El metodo inductivo - deductivo**, estos métodos permitieron enfatizar en la aproximación a la realidad, la rigurosidad y duda metódica sobre las teorías plateadas, de tal forma que permitió la articulación con mayor exactitud a través del análisis y la racionalidad de la investigación.

- **El método analítico**, permitió dar a conocer los resultados de la evaluación a través de una interpretación de una manera objetiva y real que permitió formar la interrelación entre variables; y que esta pueda servir como base para el planteamiento a futuro de planes y políticas de la empresa.

Las técnicas que se llegaron a utilizar fueron:

- La técnica de la encuesta, la cual se realizó a todos y cada uno de los trabajadores que laboran, los que están en planilla, practicantes y trabajadores de terceros que están ligados a la empresa.
- La técnica de la entrevista, esto se aplicó a los jefes de área o encargados de las mismas para conocer más a fondo la realidad de la empresa Electro Oriente SAC.

2.9. Análisis de datos

Una vez aplicados las fichas de encuesta, entrevista y observación directa, se analizó las variables de la siguiente manera:

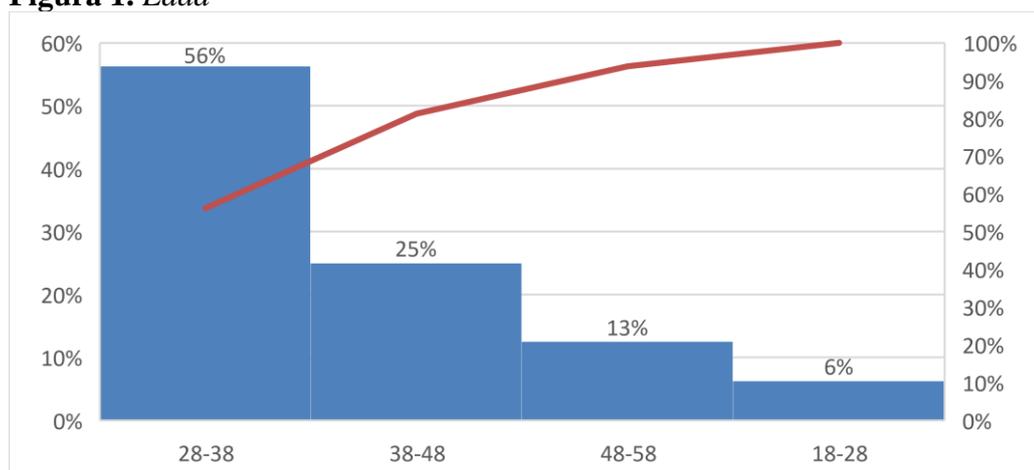
- En primer lugar, se clasificaron y codificaron a través de una matriz los datos para lograr una interpretación coherente de la información recogida.
- En segundo lugar, con ayuda del Excel se elaboraron cuadros estadísticos teniendo en cuenta las frecuencias absolutas y relativas según categorías.
- En tercer lugar, desarrollamos un análisis e interpretación de la base de datos generados por la recolección de información de la empresa, que nos permitió cumplir los objetivos de la investigación.

III. RESULTADOS.

Los resultados descritos a continuación son parte de la aplicación de los instrumentos (encuestas y entrevistas), así como de la aplicación de métodos estadísticos.

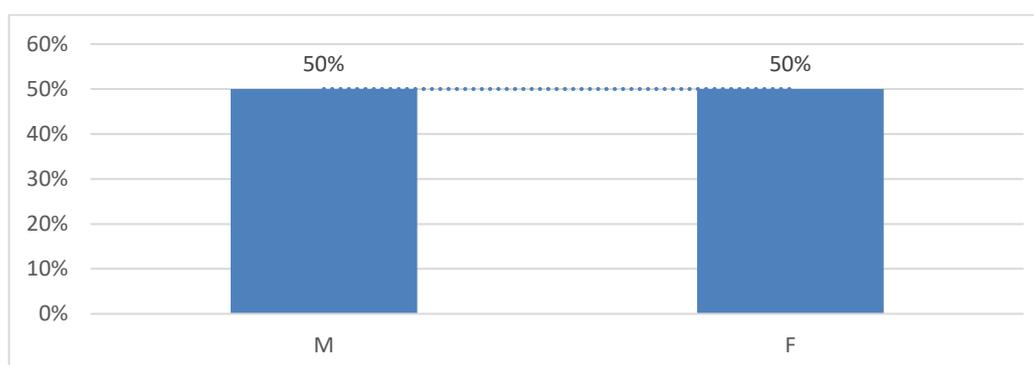
3.1. Identificación de los factores que influyen en el nivel de motivación del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas según el área de desempeño laboral.

Figura 1. Edad



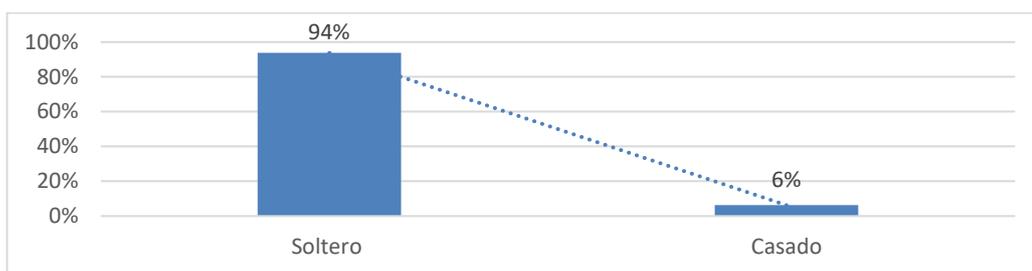
La cantidad de encuestados respecto a su edad están distribuidos de la siguiente manera: en un intervalo de 28 a 38 años en mayor porcentaje con 56%, así mismo de 38 a 48 años con un 25%, el 13% se encuentran dentro de una edad de 48 a 58 años y por último en menor porcentaje con 6% se encuentra entre 18 y 28 años.

Figura 2. Sexo



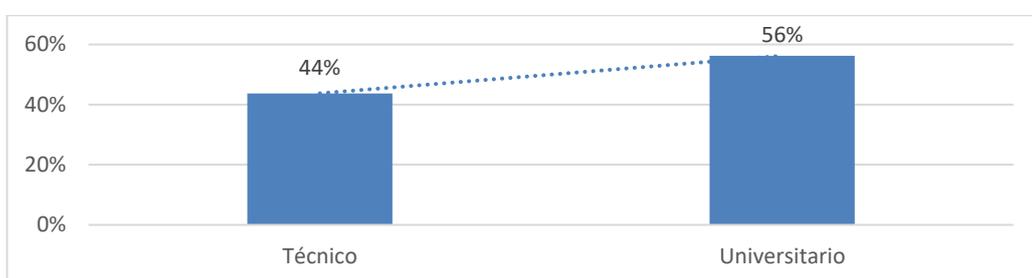
Según su género, los encuestados estuvieron distribuidos por la misma cantidad representando el 50% a las mujeres y 50% a los varones.

Figura 3. Estado Civil



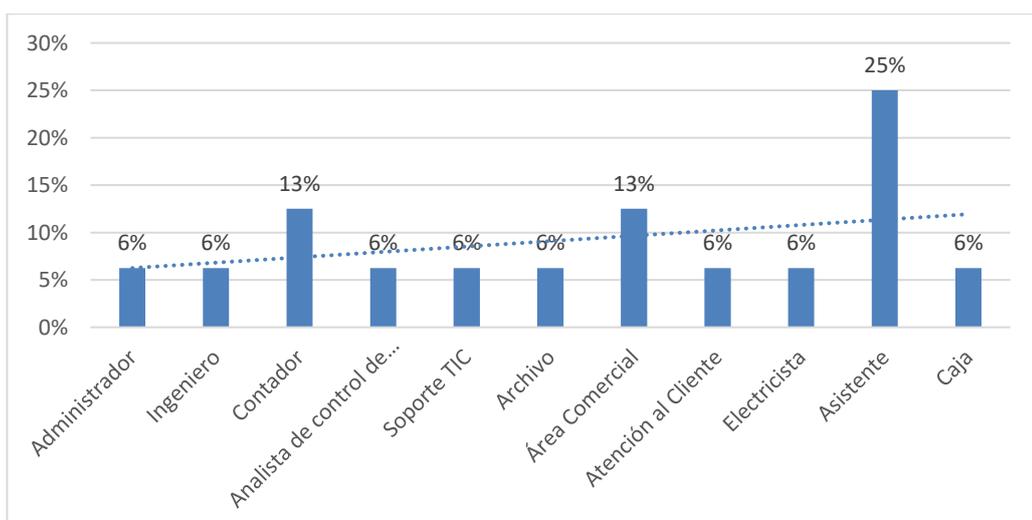
Respecto al estado civil de los encuestados el 94% afirmaron ser solteros y solo un 6% casados.

Figura 4. Nivel de estudios



Referente al nivel de estudio de los trabajadores, un 56% manifestaron haber culminado estudios Universitarios, y en menor medida con un 44% cuentan con estudios técnicos.

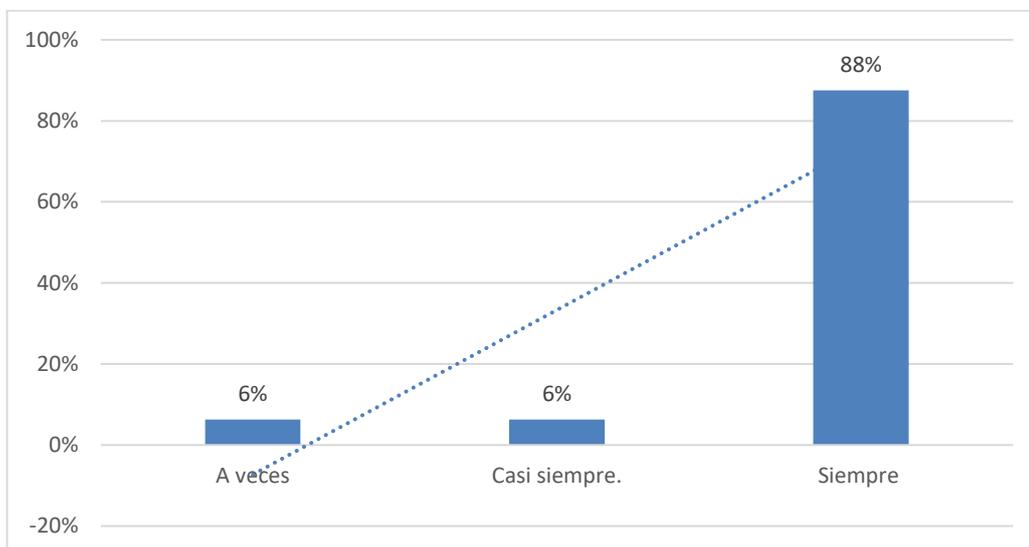
Figura 5. Ocupación



En cuanto a la ocupación del personal, un 25% trabajan como asistentes, un 13% trabaja en el área de Contabilidad, así mismo el 48 % trabaja de manera equitativa

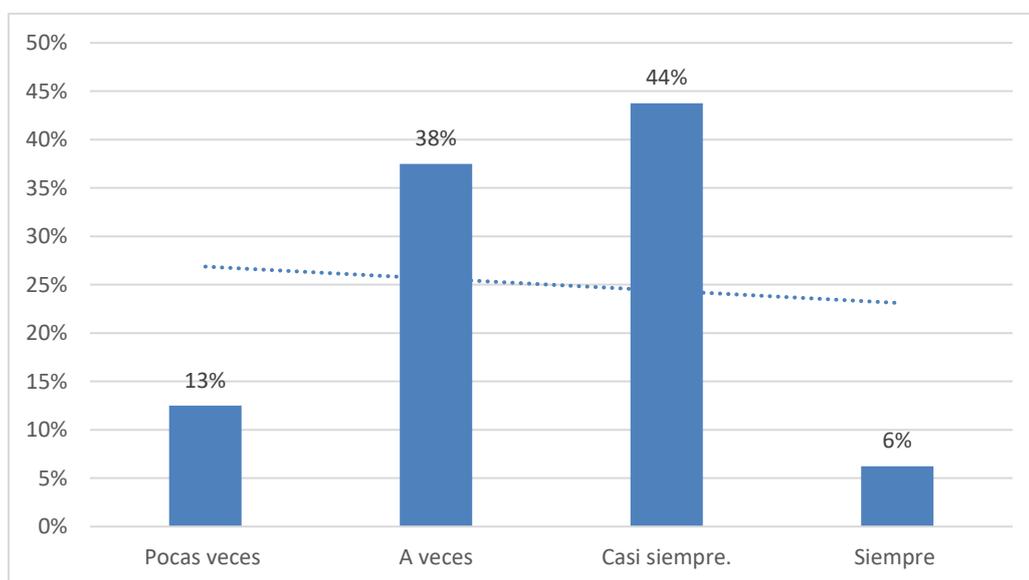
y simultánea en las áreas de Administración, como Ingenieros, Control de pérdidas, Soporte TIC, Archivo, Atención al Cliente, Electricista y Caja; con 6%.

Figura 6. *Se siente útil e importante con la labor que realizo*



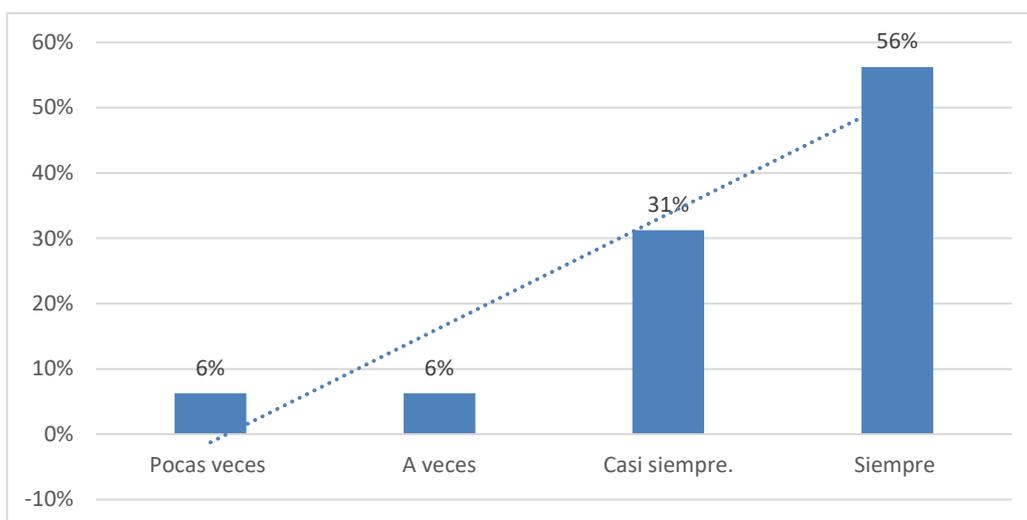
Respecto a la figura 6, el 88% en mayor medida manifestó que siempre se considera útil e importante, el 6% respondió que casi siempre y a veces del mismo porcentaje con un 6%.

Figura 7. *Considera que sus esfuerzos son reconocidos de la mejor manera*



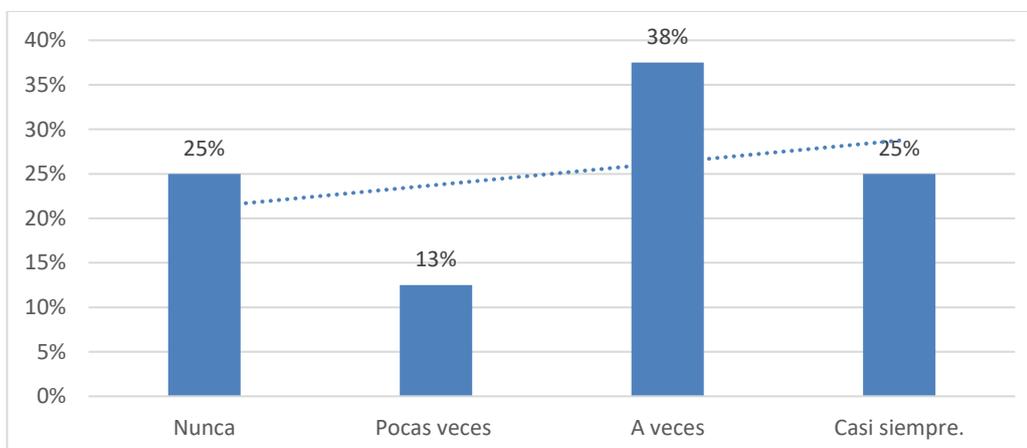
Al respecto el 44% manifestó que casi siempre considera que sus esfuerzos son reconocidos de la mejor manera, un 38% que a veces, el 13% respondió que pocas veces y solo un 6% afirmó que siempre.

Figura 8. Se siente con plena confianza con el trabajo que hace y considera justo



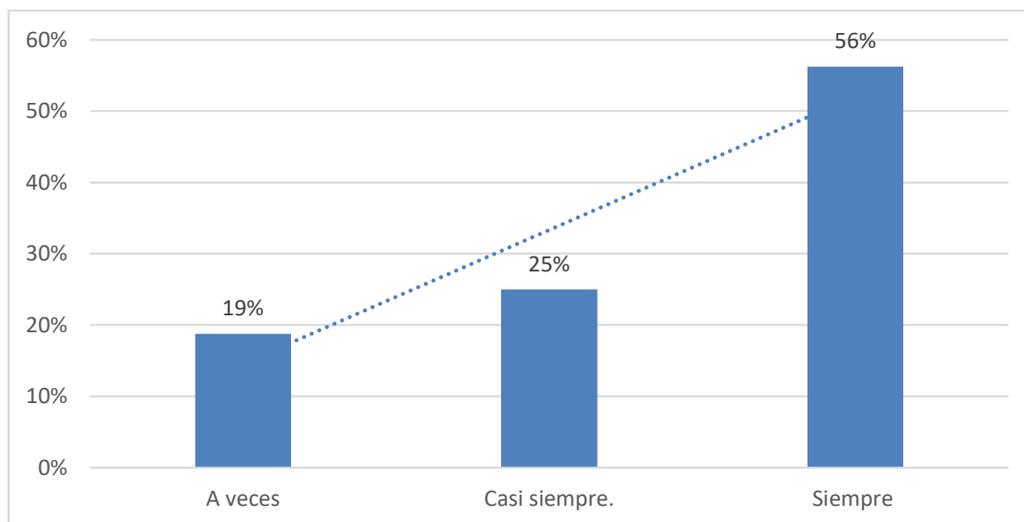
Concerniente a la interrogante si se siente con plena confianza con el trabajo que hace y le considera justo con un 56% en mayor medida manifestó que siempre lo cree, así también el 31% consideró que casi siempre, y en menor medida un 6% de manera equitativa pocas veces y a veces.

Figura 9. Considera que existe mayor motivación cuando no le supervisan



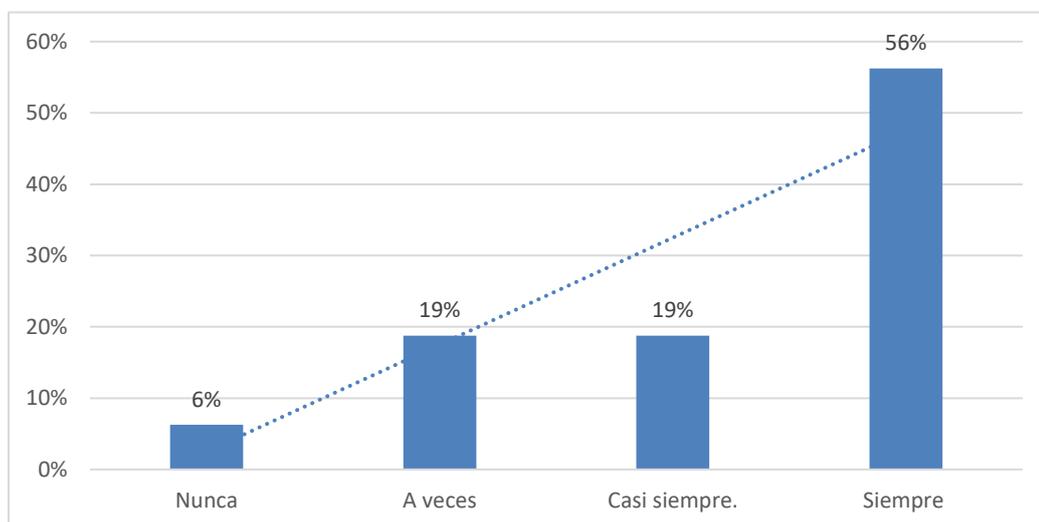
Teniendo en cuenta que si considera que existe mayor motivación cuando no le supervisan, en mayor medida con un 38% respondieron que a veces, así mismo un 25% contestó que Casi Siempre al igual que Nunca, y en menor medida con un 13% pocas veces.

Figura 10. *Considera importante que su jefe confíe en su criterio para tomar una decisión cuando esta lo requiera*



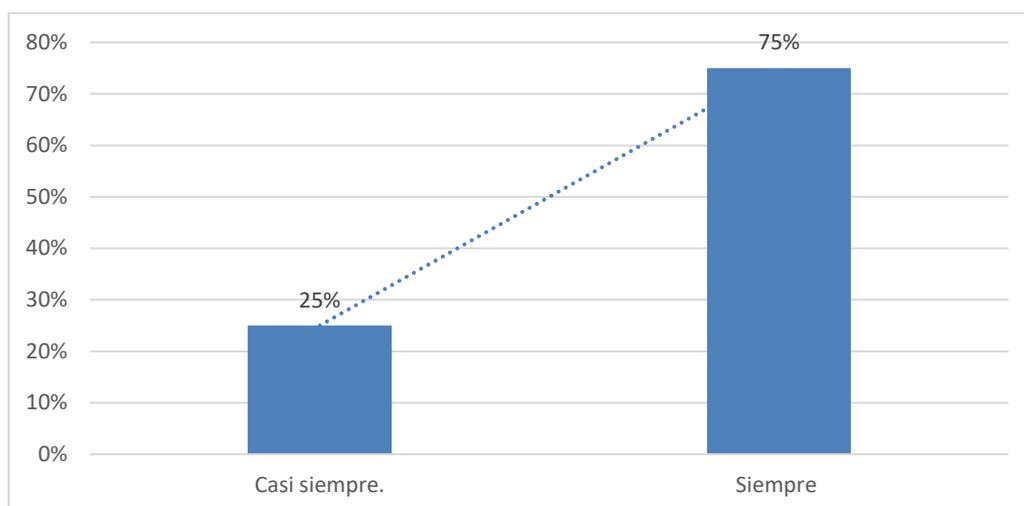
El 56% de los encuestados respondió considera que siempre es importante, el 25% manifestó que casi siempre, y solo un 19% declaró que a veces.

Figura 11. *Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador con el mejor desempeño en el trabajo*



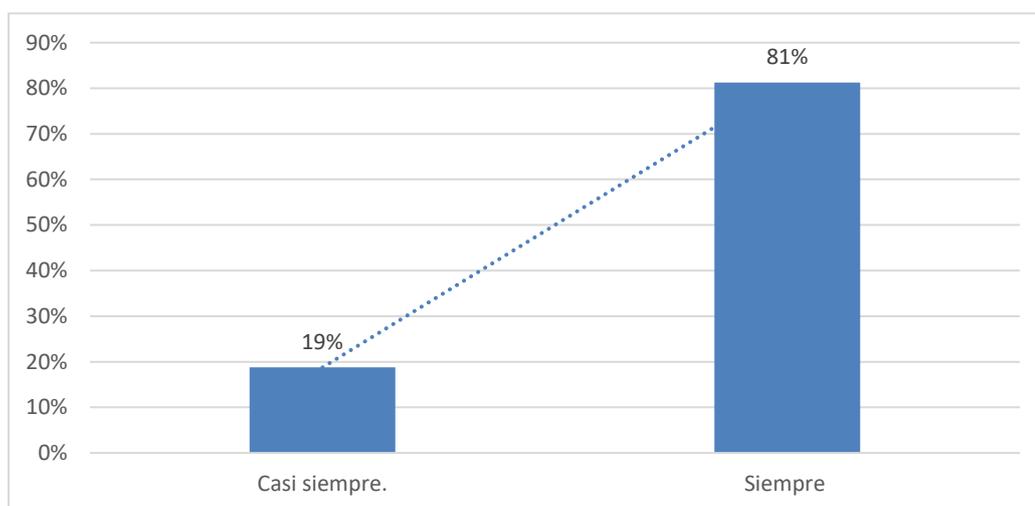
En la figura 11 se muestra que el 56% de los intervenidos cree que siempre es satisfactorio, el 19% considera casi siempre y a veces equitativamente y solo un 6% mencionó que nunca.

Figura 12. *Se siente bien conservar perseverantemente un espíritu de superación*



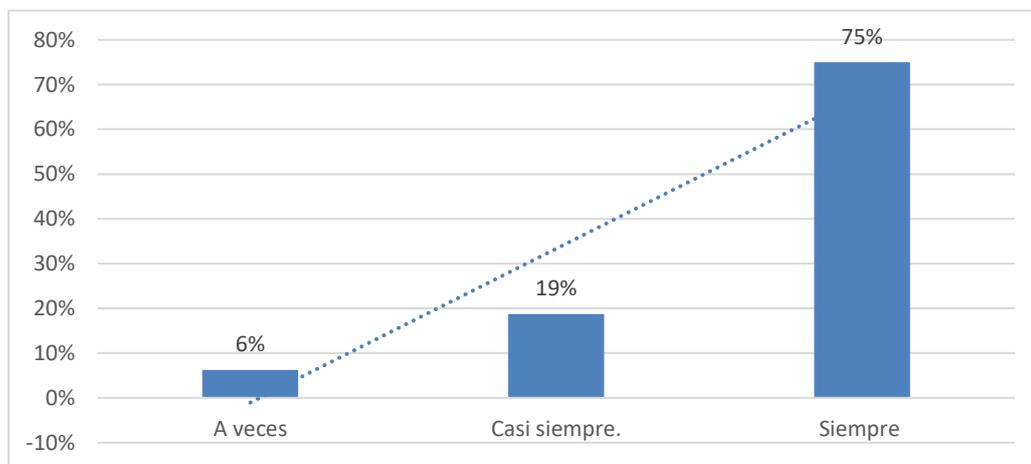
El 75% de los trabajadores encuestados manifestó que siempre siente bien conservar perseverantemente un espíritu de superación y en menor porcentaje con un 25% Casi siempre.

Figura 13. *Considera importante para su crecimiento personal tener la oportunidad de desarrollar labores que requieran un mayor esfuerzo.*



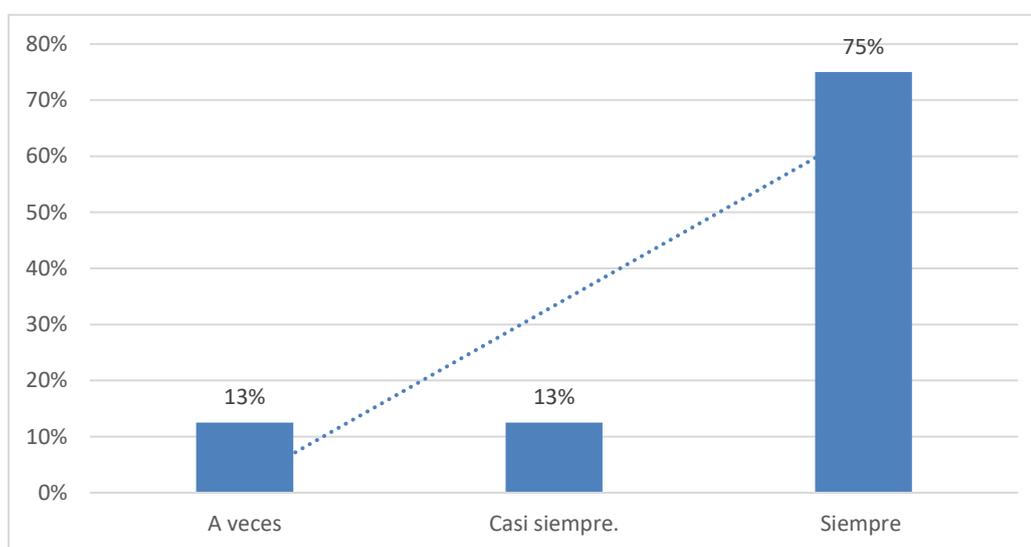
En la figura 13 se muestra que el 81% respondieron que siempre tener la oportunidad de desarrollar labores que requieran un mayor esfuerzo y en mínimo porcentaje del 19% aludió que casi siempre.

Figura 14. *Considera importante las oportunidades de crecimiento profesional que puedan existir en la institución para mantener la motivación*



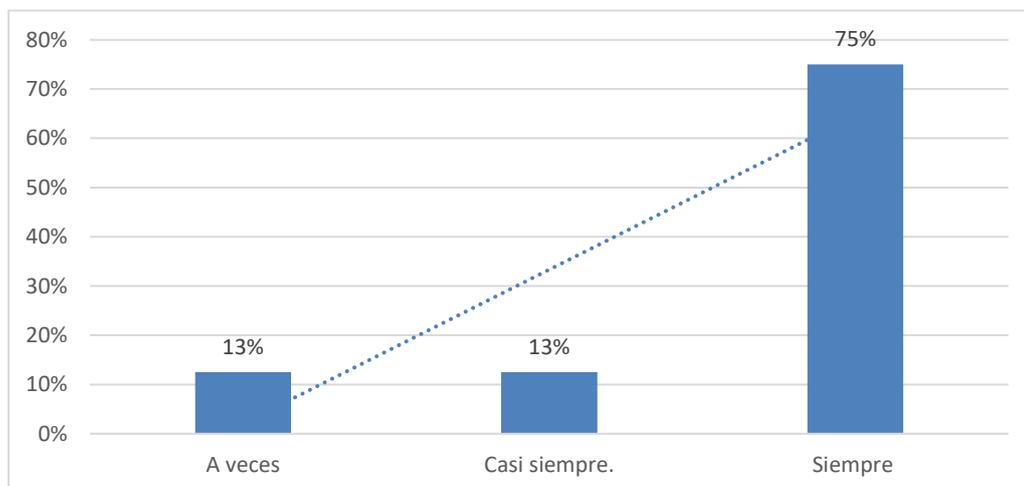
El 75% manifestó que siempre considera importante las oportunidades de crecimiento profesional, el 19% casi siempre y un 6% A veces.

Figura 15. *Es importante que le asignen nuevas actividades con la finalidad de sentirse bien e importante para su institución*



Un 75% de los trabajadores contestaron que creen importante que le asignen nuevas actividades con la finalidad de sentirse bien e importante para su institución, y un 13% dijo que casi siempre y A veces con el mismo porcentaje.

Figura 16. *Siente contento cuando tiene un buen día en el trabajo, cuando los demás valoran su trabajo*



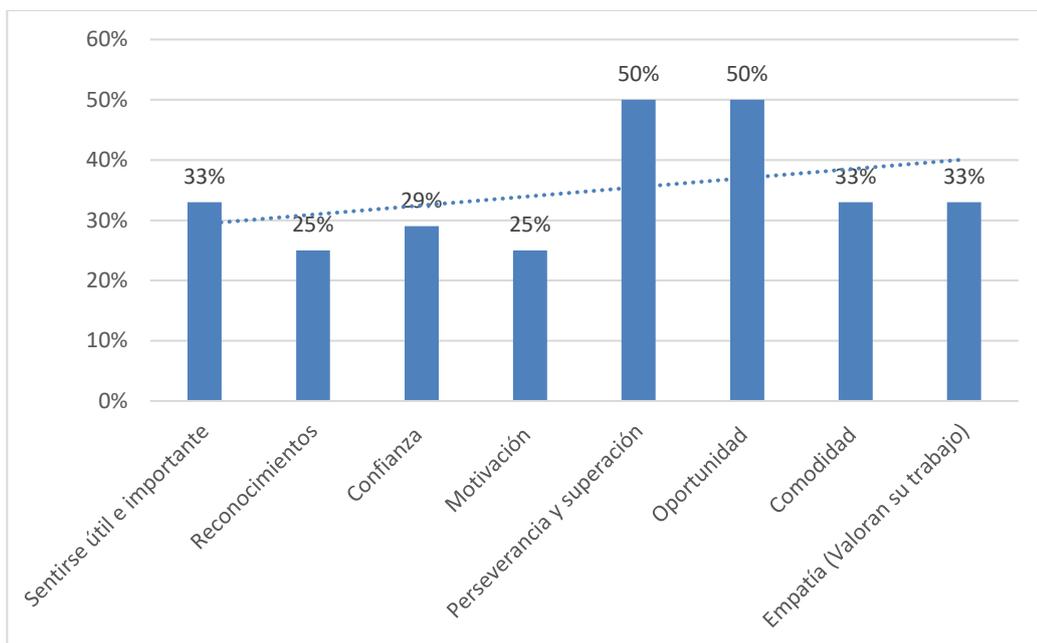
El 75% de los trabajadores encuestados siente que siempre está contento cuando tiene un buen día en el trabajo, cuando los demás valoran su trabajo, y un 13% en menor medida y con el mismo porcentaje dijo que Casi Siempre y A veces.

Teniendo en cuenta las encuestas aplicadas al personal se han identificado los factores más resaltantes que influyen en la motivación de los mismos; tal y como se detalla a continuación:

Tabla 1. *Factores más resaltantes que influyen en la motivación de los trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas*

FACTORES	PORCENTAJE PROMEDIO
Sentirse útil e importante	33%
Reconocimientos	25%
Confianza	29%
Motivación	25%
Perseverancia y superación	50%
Oportunidad	50%
Comodidad	33%
Empatía (Valoran su trabajo)	33%

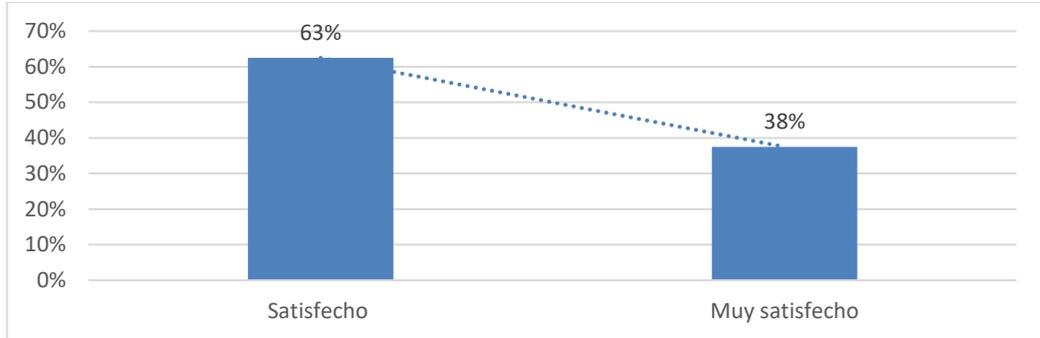
Figura 17. Factores más resaltantes que influyen en la motivación de los trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas



Los factores más resaltantes que influyen en la motivación del personal trabajador han sido distribuida teniendo en cuenta el porcentaje de representación y es como sigue: el 50% con igual porcentaje considera que es importante para ellos la oportunidad que le brinde la empresa, así como la perseverancia y superación de los mismos; así mismo el 33% con cantidades similares manifestaron que es importante el sentirse útil e importante en la empresa, la comodidad, empatía por parte de sus compañeros de trabajo, un 29% confianza; y por último en un mínimo porcentaje el 25% le motiva el reconocimiento y la motivación por parte de sus jefes.

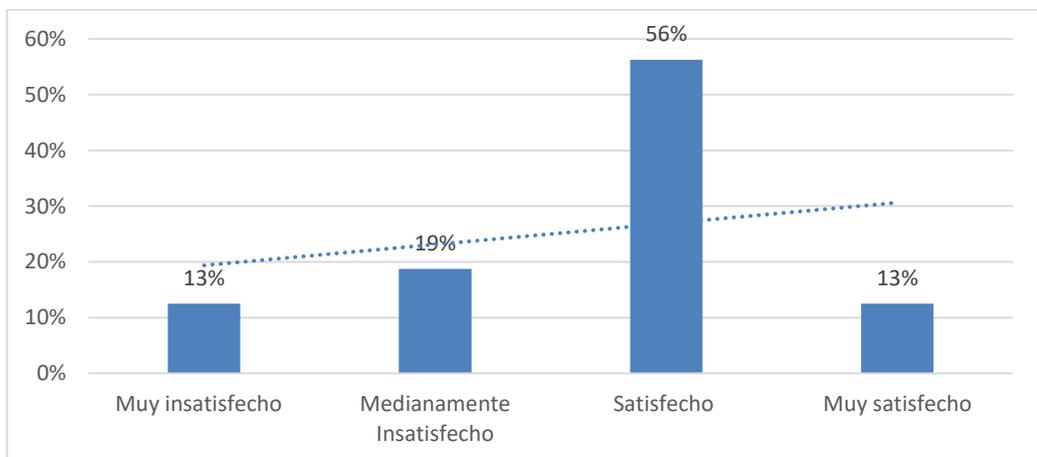
3.2. Identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas.

Figura 18. *Los horarios en el que desarrollo sus actividades son los ideales*



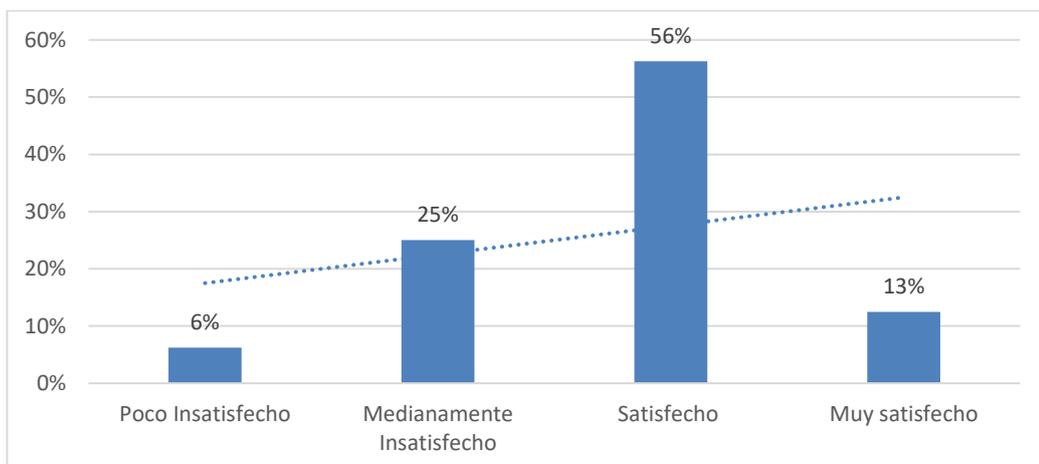
Tal y como se muestra en la figura que antecede al presente descrito el 63% de los trabajadores manifestaron estar satisfechos con el horario asignado para el desempeño de sus labores, y solo un 38% contestaron estar muy satisfechos.

Figura 19. *La capacidad de interrelación con el personal que labora en la institución beneficia la calidad del trabajo.*



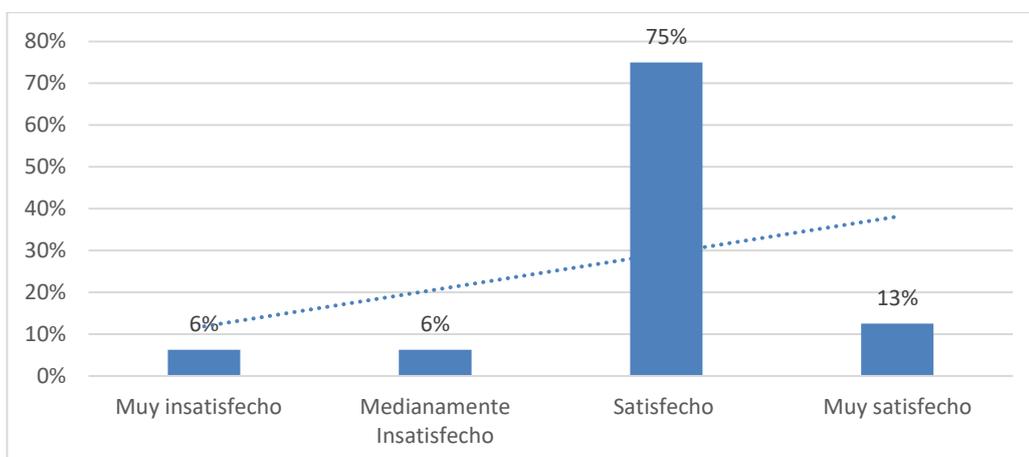
El 56% de los encuestados manifestaron estar satisfechos en que la capacidad de interrelación con el personal que labora en la institución beneficia la calidad del trabajo, un 19% dijo estar medianamente satisfecho y en menor porcentaje Muy satisfecho y Muy insatisfecho respectivamente con el 13%.

Figura 20. Las instalaciones y equipamiento es el adecuado para desarrollar un buen desempeño de sus actividades.



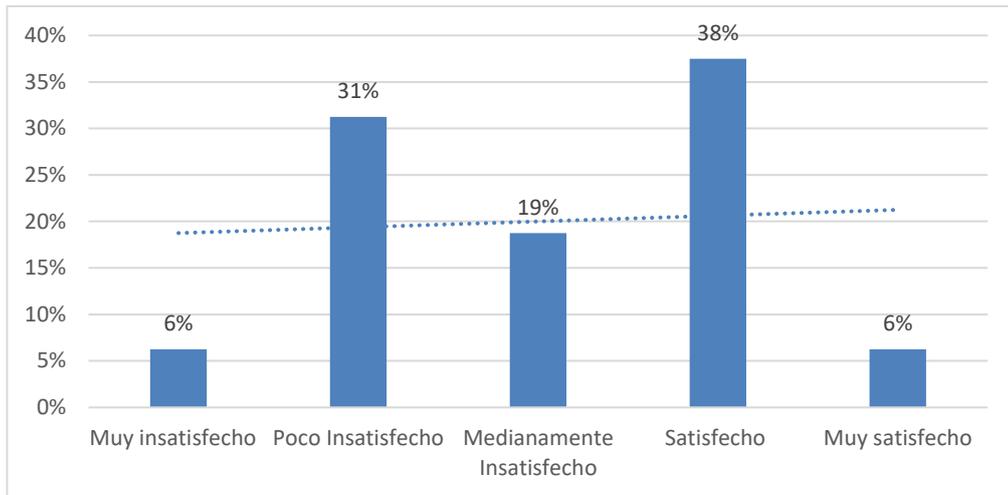
Respecto a si las instalaciones y equipamiento es el adecuado para desarrollar un buen desempeño de sus actividades, el 56% aludieron estar satisfechos, el 25% medianamente insatisfecho, el 13% muy satisfecho y solo un 6% poco insatisfecho.

Figura 21. Siente que su jefe valora el esfuerzo que pone al realizar actividades



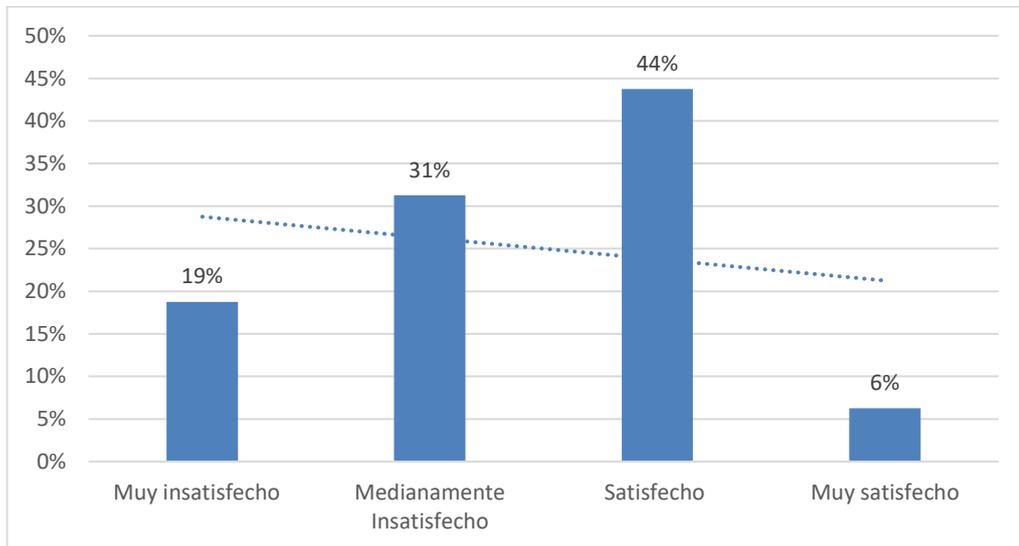
El 75% de los trabajadores se siente satisfecho porque cree que su jefe valora el esfuerzo que pone al realizar sus actividades, el 13%, está muy satisfecho, y con un menor porcentaje equitativo medianamente satisfecho y muy insatisfecho con el 6%.

Figura 22. Cuando desarrolla horas extras siente que es reconocido y valorado



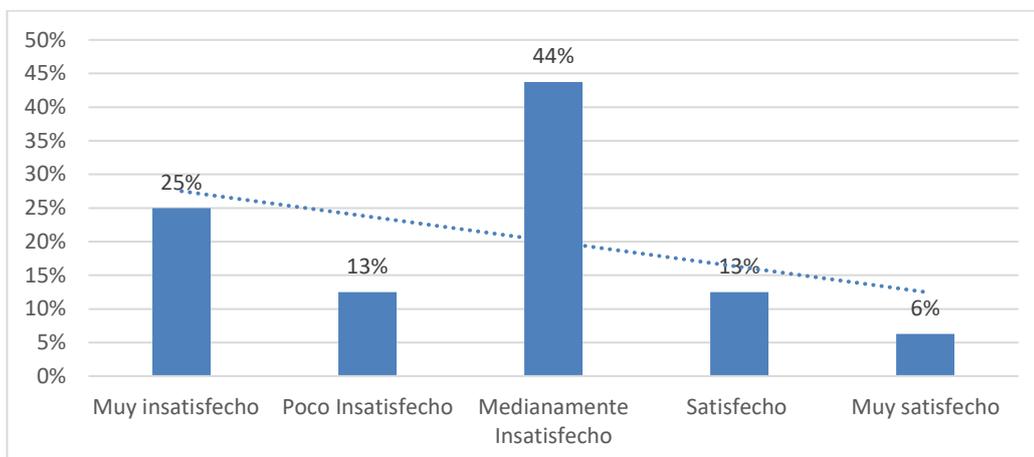
El 38% de los encuestados contestaron estar satisfechos respecto a que cuando desarrolla horas extras siente que es reconocido y valorado, el 31% esta insatisfecho al respecto, 19% medianamente insatisfecho, y solo un 6% de manera simultánea muy insatisfecho y muy satisfecho.

Figura 23. La empresa brinda un ambiente confortable y un buen trato al personal



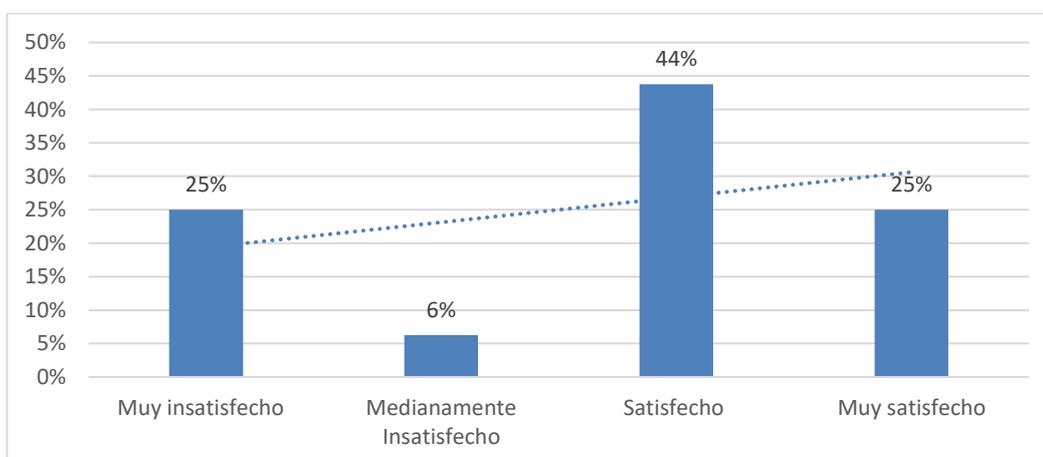
Si la empresa brinda un ambiente confortable y un buen trato al personal, el 44% contestaron estar satisfechos, un 31% medianamente insatisfecho, el 19% muy insatisfecho y solo un 6% muy satisfecho.

Figura 24. Resulta más confortable no interrelacionarme con personas que no forman parte del área de trabajo.



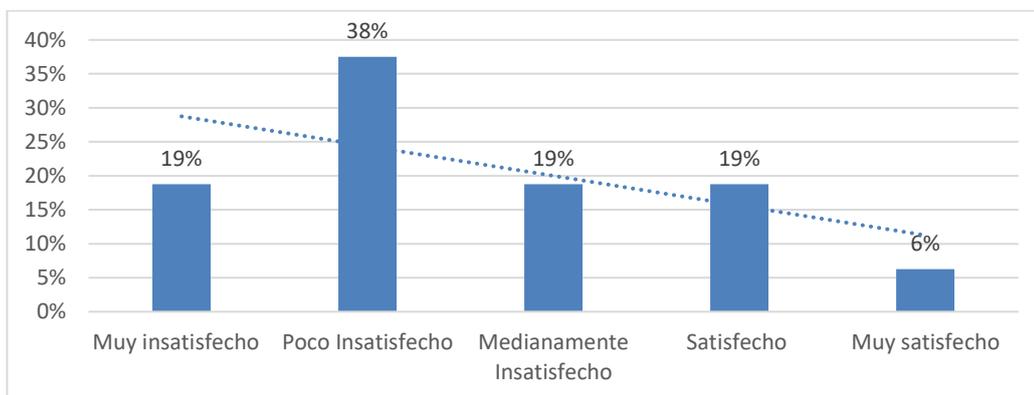
El 44% siente medianamente insatisfecho referente a que resulta más confortable no interrelacionarse con personas que no forman parte del área de trabajo, el 25% dice estar muy insatisfecho, el 13% poco satisfecho y satisfecho respectivamente, y por último con 6% muy satisfecho.

Figura 25. Las actividades que le han sido asignadas no son tan importantes



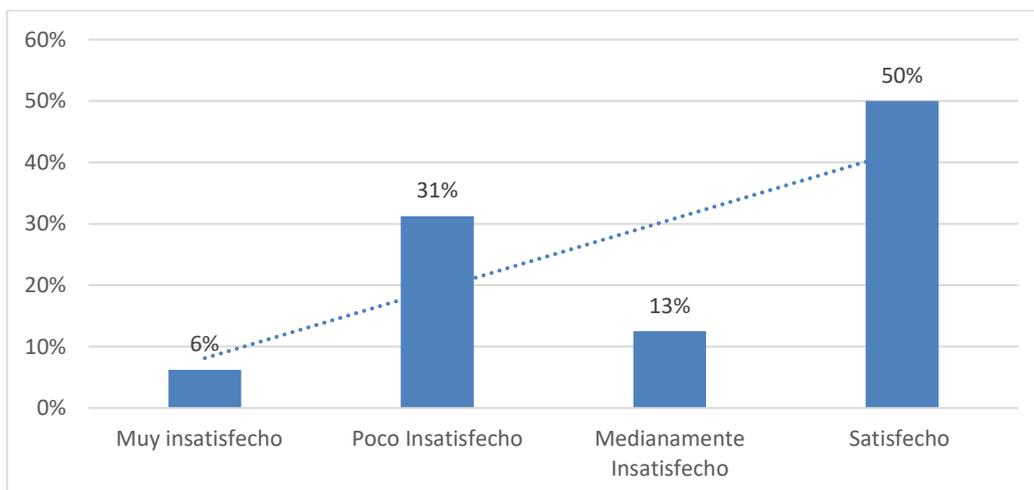
El 44% de los encuestados se sienten satisfechos, referente a que consideran que las actividades que le han sido asignadas no son tan importantes, así mismo un 25% se sienten muy insatisfechos y muy satisfechos respectivamente y solo un 6% dice sentirse medianamente insatisfecho.

Figura 26. *Desarrollar actividades conjuntamente con otros trabajadores de la empresa le resulta incómodo*



El 38% de los trabajadores contestaron estar poco insatisfecho concerniente a que desarrollar actividades conjuntamente con otros trabajadores de la empresa le resulta incómodo, un 19% de manera equitativa manifestaron estar muy insatisfechos, medianamente insatisfecho y satisfechos. En menor porcentaje con un 6% dijeron estar muy satisfechos.

Figura 27. *Considero que el sueldo que percibo no es el ideal para las actividades que realizo*



Referente a si considera que el sueldo que percibe no es el ideal para las actividades que realiza, el 50% dijo estar satisfecho, el 31% poco insatisfecho, el 13% medianamente insatisfecho y un 6% muy insatisfecho.

Tabla 2. Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas.

FACTORES	PORCENTAJE PROMEDIO
Distribución de horarios	50%
Interrelación y compañerismo	25%
Instalaciones y equipamiento adecuado	25%
Reconocimiento y Valoración	23%
Buen trato	25%
Ambiente Laboral con el personal	20%
Desempeño según su especialidad	25%
Trabajo Individual	20%
Económico (Sueldo)	25%

Los factores identificados en relación a la satisfacción laboral del personal, están distribuidos de la siguiente manera: el 50% consideran importante la distribución de horarios, también el 25% con un porcentaje similar refieren a la interrelación y el compañerismo, las instalaciones y equipamiento adecuado, buen trato por parte de sus jefes, desempeño en sus especialidad y el factor económico como su sueldo; con un 23% consideran que es importante el reconocimiento y valoración por su trabajo; y en menor medida con el 20% un ambiente laboral eficiente y un trabajar de manera individual.

3.3. Establecer la relación existente entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas.

Para establecer la relación existente entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas, se realizó la prueba de hipótesis mediante el análisis de la varianza (ANOVA) teniendo en cuenta de que las medias de las muestras empleadas eran semejantes en base a las dos variables empleadas; es así que con el objetivo de Establecer la relación existente entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas, según las medias obtenidas según la valoración de escala propuesta en los instrumentos teniendo en cuenta las variables de estudio; así mismo según la hipótesis planteada y para probar su rechazo o aceptación se trabajó mediante el análisis de la varianza (ANOVA), resultando con un 95% de confianza que existe una relación significativa entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas con un porcentaje representativo del 70%. Por lo tanto, se acepta la hipótesis vale decir que; Si existe una relación directa entre el nivel de motivación y satisfacción laboral entonces el personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas tendrá un buen desempeño laboral. Tal y como se muestra a continuación:

Tabla 3. *Escala de valores según las variables estudiadas.*

Motivación	Valor	Satisfacción	Valor
Nunca	1	Muy insatisfecho	1
Pocas veces	2	Poco Insatisfecho	2
A veces	3	Medianamente Insatisfecho	3
Casi siempre.	4	Satisfecho	4
Siempre	5	Muy satisfecho	5

Tabla 4. *Escalas de Medición Según la Variable Motivación*

Motivación	Valor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Nunca	1	0	0	0	4	0	1	0	0	0	0	0
Pocas veces	2	0	4	2	8	0	0	0	0	0	0	0
A veces	3	3	18	3	18	9	9	0	0	3	6	6
Casi siempre	4	4	28	28	16	16	12	16	12	12	8	8
Siempre	5	70	5	5	0	40	45	60	65	60	60	60

Tabla 5. *Escalas de Medición según la Variable Satisfacción Laboral*

Satisfacción Laboral	Valor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Muy insatisfecho	1	0	2	0	1	1	3	4	4	3	1
Poco Insatisfecho	2	0	0	2	0	10	0	4		12	10
Medianamente Insatisfecho	3	0	9	12	3	9	15	21	3	9	6
Satisfecho	4	40	36	44	48	24	28	8	28	12	32
Muy satisfecho	5	30	10	0	10	5	5	5	20	5	0

Tabla 6. *Medidas de tendencia Central Según la Variable Motivación*

Prom.	13.16	Var.	399.84
Med.	4	D.E.	20.00
Mod.	0	C.V.	66%

Tabla 7. *Medidas de tendencia Central según la Variable Satisfacción Laboral*

Prom.	10.90	Var.	162.93
Med.	5	D.E.	12.76
Mod.	0	C.V.	85%

Tabla 8. Prueba de Hipótesis mediante análisis de la varianza (ANOVA).

Media 1	Media 2	Total		
19.0	5	24.0		
38.0	14	52.0		
87.0	75	162.0		
300.0	160	460.0		
90.0	470	560.0		

ANÁLISIS CANVA				
DES.	G.L. (K-1)	SUMA CUADRA. TOTALES	SUMA CUADRA. MEDIOS	RAZON F (f calculado)
FUENTE	4	-156998.4	-39249.6	1.07
ERROR (N-K)	5	-183650.0	-36730	
se rechaza H0 si $F_c > F_t$, v_1 y V_2			$V_1=4$	$V_2=5$
Fc	1.07	<	Ft	5.19
No es mayor por lo tanto se acepta				

IV. DISCUSIÓN

Marsella (2018), mediante su investigación referente a la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores que han sido contratados de manera indefinida y temporal en una empresa Guatemalteca, encontró que existe una correlación positiva significativa entre las variables estudiadas con un nivel de significancia del 5%; teniendo en cuenta esta conclusión la presente investigación cuenta con alto grado de similitud considerando que los resultados mediante el análisis de varianza (ANOVA) reflejó un 70% respecto a la relación de las variables motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de Electro Oriente – Chachapoyas, considerando un nivel de confianza del 95%. Además, Marsella demostró con su investigación que el desarrollo laboral es el factor que más satisfacción genera en los colaboradores con un 13.37%. En tanto el presente estudio encontró que el factor mas influyente en la satisfacción laboral fue la distribución de horarios con un 50%.

Según Marín y Plasencia (2017). Con su artículo Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Realizado en la Facultad de Medicina, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Llegó a que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. Y El nivel de la motivación laboral fue "medianamente motivado". El nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho". En cuanto a la presente investigación se encuentra totalmente distinto teniendo con un 41% de satisfecho como valor representativo de la variable satisfacción laboral.

V. CONCLUSIONES

- Los factores más resaltantes que influyen en la motivación de los trabajadores de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas han sido distribuida teniendo en cuenta el porcentaje de representación y es como sigue: el 50% con igual porcentaje considera que es importante para ellos la oportunidad que le brinde la empresa, así como la perseverancia y superación de los mismos; así mismo el 33% con cantidades similares manifestaron que es importante el sentirse útil e importante en la empresa, la comodidad, empatía por parte de sus compañeros de trabajo, un 29% confianza ; y por último en un mínimo porcentaje el 25% le motiva el reconocimiento y la motivación por parte de sus jefes.
- Los factores identificados en relación a la satisfacción laboral del personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas, están distribuidos de la siguiente manera: el 50% consideran importante la distribución de horarios, también el 25% con un porcentaje similar refieren a la interrelación y el compañerismo, las instalaciones y equipamiento adecuado, buen trato por parte de sus jefes, desempeño en sus especialidad y el factor económico como su sueldo; con un 23% consideran que es importante el reconocimiento y valoración por su trabajo; y en menor medida con el 20% un ambiente laboral eficiente y un trabajar de manera individual.
- La hipótesis planteada ha sido probada en función al análisis de la varianza (ANOVA), resultando con un 95% de confianza existe una relación significativa entre las variables de estudio y un porcentaje representativo del 70%. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis vale decir que; Si existe una relación directa entre el nivel de motivación y satisfacción laboral entonces el personal de la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas tendrá un buen desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Empresa Electro Oriente S.A. sede Chachapoyas capacitar al personal permanente para medir su evolución y desempeño laboral con el objetivo de promover la competitividad en relación a los ascensos a los puestos de trabajo.
- Se recomienda a las empresas evaluar mediante un test de entrada para la ubicación de trabajadores teniendo en cuenta su grado y especialidad, y en función a su motivación.
- Se recomienda a las empresas evaluar periódicamente referente a la satisfacción laboral de sus trabajadores, así como su desempeño laboral.
- Se recomienda promover investigaciones respecto a la motivación y satisfacción laboral de las instituciones públicas y privadas teniendo al talento humano como principal actor.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Ancieta, Y. y. (2018). *Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia*. Abril 2018. (F. d. Medicina, Ed.) Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado el 10 de Febrero de 2020, de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3567/Factores_AncietaHuanuco_Yohana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Octava ed.). (M.-H. Interamericana, Ed.) Mexico, Mexico: City University of Los Angeles. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de https://books.google.com/books/about/Administraci%C3%B3n_de_recurso_humanos.html?hl=es&id=5PXRPGAACAAJ
- Electro Oriente S.A. (2019). *Memoria Anual*. Lima. Recuperado el 21 de Marzo de 2020, de http://www1.elor.com.pe/portal_elor/Media/Uploads/Memoria%20Anual%202018.pdf
- Lacayo, J. (2017). *Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala*. (F. d. Humanidades, Ed.) Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 10 de Febrero de 2020, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>
- Marin, H. y. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado* (Vol. 17). (F. d. Medicina, Ed.) Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 10 de Febrero de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008
- Masella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y*

temporales en una empresa de Guatemala. (F. d. Humanidades, Ed.) Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 10 de Febrero de 2020, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>

Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad* (Tercera ed.). Madrid, España: Díaz de Santos, S. A. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de https://www.academia.edu/21608771/ABRAHAM_MASLOW_MOTIVACION_Y_PERSONALIDAD

Pereira, M. (2009). *Motivación: Perspectivas teóricas y Algunas Consideraciones de su Importancia en el Ámbito Educativo.* (e. C. Red de Revistas Científicas de América Latina, Ed.) Montes de Oca, Costa Rica: Universidad de Costa Rica. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>

Star, M. (24 de 2018). *Satisfacción Laboral: Qué Es y Cómo Medirla.* Recuperado el 18 de Enero de 2020, de <https://www.starmeup.com/blog/es/cultura-organizacional/satisfaccion-laboral-guia-completa/>

Valdés, C. (2016). *Motivación, concepto y teorías principales.* Recuperado el 1 de febrero de 2020, de [gestiopolis: https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/](https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/)

Vásquez, S. (2017). *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza.* Lima: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/488/Vasquez_ss.pdf;jsessionid=D9C4A0610EF909A81A9AC5829AA5EC33?sequence=1

Weepiu, E. (2017). *Parámetros motivacionales para la satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Condorcanqui, 2017*. (F. d. Administrativas, Ed.) Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. Recuperado el 10 de Febrero de 2020, de <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1304/Eduardo%20Segundo%20Weepiu%20Samekash.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

VIII. ANEXOS

ENCUESTA DIRIGIDA AL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA ELECTRO ORIENTE S.A. SEDE CHACHAPOYAS

La presente encuesta corresponde a un trabajo de investigación académica que tiene como título “NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ELECTRO ORIENTE S.A. SEDE CHACHAPOYAS, 2020”; por lo que se considera su opinión valiosa se le pide que responda a las siguientes preguntas de forma responsable.

I. DATOS GENERALES:

1. **Edad:**.....

2. **Genero:**

M

F

3. **Estado civil**

a. Soltero

b. Casado

c. Divorciado

d. Viudo

4. **Nivel de estudios:**

a. Primaria

c. Técnico

b. Secundaria

d. Universitario

5. **Ocupación:**.....

II. NIVEL DE MOTIVACIÓN

1. ¿Me siento útil e importante con la labor que realizo?

Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
-------	--	-------------	--	---------	--	--------------	--	---------	--

2. ¿Considera que sus esfuerzos son reconocidos de la mejor manera?

Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
-------	--	-------------	--	---------	--	--------------	--	---------	--

3. ¿Me siento con plena confianza con el trabajo que hago y considero que es justo para mí?

Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
-------	--	-------------	--	---------	--	--------------	--	---------	--

4. ¿Considero que existe mayor motivación cuando no me supervisan?

Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
-------	--	-------------	--	---------	--	--------------	--	---------	--

5. ¿Considero importante que mi jefe confié en mi criterio para tomar una decisión cuando esta lo requiera?

Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
--------------	--	--------------------	--	----------------	--	---------------------	--	----------------	--

6. ¿Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador con el mejor desempeño en el trabajo?

Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
--------------	--	--------------------	--	----------------	--	---------------------	--	----------------	--

7. ¿Se siente bien conservar perseverantemente un espíritu de superación en el trabajo?

Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
--------------	--	--------------------	--	----------------	--	---------------------	--	----------------	--

8. ¿Considera importante para su crecimiento personal tener la oportunidad de desarrollar labores que requieran un mayor esfuerzo?

Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
--------------	--	--------------------	--	----------------	--	---------------------	--	----------------	--

9. ¿Usted considera importante las oportunidades de crecimiento profesional que puedan existir en su institución para mantener la motivación?

Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
--------------	--	--------------------	--	----------------	--	---------------------	--	----------------	--

10. ¿Usted cree importante que le asignen nuevas actividades con la finalidad de sentirse bien e importante para su institución?

Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
--------------	--	--------------------	--	----------------	--	---------------------	--	----------------	--

11. ¿Se siente contento cuando tiene un buen día en el trabajo, cuando los demás valoran su trabajo?

Nunca		Pocas veces		A veces		Casi siempre		Siempre	
--------------	--	--------------------	--	----------------	--	---------------------	--	----------------	--

III. SATISFACCIÓN LABORAL

1. ¿Los horarios en el que desarrollo mis actividades son ideales para mí?

Muy insatisfecho		Poco Insatisfecho		Medianamente Insatisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho	
-------------------------	--	--------------------------	--	----------------------------------	--	-------------------	--	-----------------------	--

2. La capacidad de interrelación con el personal que labora en la institución beneficia la calidad del trabajo.

Muy insatisfecho		Poco Insatisfecho		Medianamente Insatisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho	
-------------------------	--	--------------------------	--	----------------------------------	--	-------------------	--	-----------------------	--

3. Las instalaciones y equipamiento es el adecuado para desarrollar un buen desempeño de mis actividades.

Muy insatisfecho		Poco Insatisfecho		Medianamente Insatisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho	
-------------------------	--	--------------------------	--	----------------------------------	--	-------------------	--	-----------------------	--

4. Siento que mi jefe valora el esfuerzo que pongo al realizar mis actividades

Muy insatisfecho		Poco Insatisfecho		Medianamente Insatisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho	
-------------------------	--	--------------------------	--	----------------------------------	--	-------------------	--	-----------------------	--

5. Cuando se desarrolla horas extras siento que es reconocido y valorado mi trabajo

Muy insatisfecho	Poco Insatisfecho	Medianamente Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
-------------------------	--------------------------	----------------------------------	-------------------	-----------------------	--

6. Siento que la empresa brinda un ambiente confortable y un buen trato al personal que labora

Muy insatisfecho	Poco Insatisfecho	Medianamente Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
-------------------------	--------------------------	----------------------------------	-------------------	-----------------------	--

7. Me resulta más confortable no interrelacionarme con personas que no forman parte del área de mi trabajo.

Muy insatisfecho	Poco Insatisfecho	Medianamente Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
-------------------------	--------------------------	----------------------------------	-------------------	-----------------------	--

8. Las actividades que me han sido asignadas no son tan importantes para la empresa

Muy insatisfecho	Poco Insatisfecho	Medianamente Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
-------------------------	--------------------------	----------------------------------	-------------------	-----------------------	--

9. Desarrollar actividades conjuntamente con otros trabajadores de la empresa me resulta incómodo

Muy insatisfecho	Poco Insatisfecho	Medianamente Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
-------------------------	--------------------------	----------------------------------	-------------------	-----------------------	--

10. Considero que el sueldo que percibo no es el ideal para las actividades que realizo

Muy insatisfecho	Poco Insatisfecho	Medianamente Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
-------------------------	--------------------------	----------------------------------	-------------------	-----------------------	--

Motivación		Satisfacción	
Nunca	1	Muy insatisfecho	1
Pocas veces	2	Poco Insatisfecho	2
A veces	3	Medianamente Insatisfecho	3
Casi siempre.	4	Satisfecho	4
Siempre	5	Muy satisfecho	5

**ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA ELECTRO
ORIENTE S.A. SEDE CHACHAPOYAS**

La presente entrevista corresponde a un trabajo de investigación académica que tiene como título “NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ELECTRO ORIENTE S.A. SEDE CHACHAPOYAS, 2020”; por lo que se considera su opinión valiosa se le pide que responda a las siguientes preguntas de forma responsable.

NOMBRE:

INSTITUCIÓN:

CARGO:

I. NIVEL DE MOTIVACIÓN

1.1. ¿Considera que sus esfuerzos son reconocidos de la mejor manera por la empresa?

.....
.....

1.2. ¿Cree usted que el éxito de efectividad al realizar sus labores, lo motiva a seguir mejorando en su desempeño laboral?

.....
.....

1.3. ¿Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador con el mejor desempeño en el trabajo?

.....
.....

1.4. ¿Usted se siente satisfecho cuando encuentra las estrategias de manejo eficiente de las actividades y comunica con asertividad las mejoras que se pueden realizar?

.....
.....
.....

1.5. ¿Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad?

.....
.....
.....

1.6.¿Cree usted que la satisfacción del personal está ligado al reconocimiento de sus competencias en la empresa?

.....
.....

1.7.¿Usted considera importante las oportunidades de crecimiento profesional que puedan existir en su institución para mantener la motivación?

.....
.....
.....

II. SATISFACCIÓN LABORAL

2.1.¿Los horarios en el que se desarrollan las actividades en la empresa son las ideales?

.....
.....

2.2.¿La capacidad de interrelación con el personal que labora en la institución beneficia la calidad del trabajo?

.....
.....

2.3.¿Las instalaciones y equipamiento es el adecuado para desarrollar un buen desempeño de las actividades?

.....
.....
.....

2.4.¿Valora el esfuerzo del personal que desarrolla diferentes actividades a su cargo?
¿de qué manera?

.....
.....
.....

2.5.¿La empresa brinda un ambiente confortable y un buen trato al personal que labora?

.....
.....

2.6.¿Considero que el sueldo que percibo no es el ideal para las actividades que realizo?

.....
.....
.....

Fotos de trabajo de campo



