



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Programming SAC del
Distrito de Huacho en el año 2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

Oscar Adrian Espinoza Vargas

Asesor

Dr. Miguel Ángel Luna Neyra

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Oscar Adrian Espinoza Vargas	76313035	27 de noviembre del 2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Miguel Ángel Luna Neyra	15707284	0000-0003-1826-1500
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Rey Lelis Bautista Juan De Dios	15596695	0000-0002-0463-5682
Wilmer Huerta Hidalgo	46038002	0000-0002-8772-8672
Carlos Jorge Solis Huerta	44991875	0009-0001-6213-2063

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PROGRAMMING SAC DEL DISTRITO DE HUACHO EN EL AÑO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	<1%

**Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Programming
SAC del Distrito de Huacho en el año 2023**

Oscar Adrian Espinoza Vargas

TESIS PREGRADO

Asesor
Dr. Miguel Ángel Luna Neyra

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración**

**Huacho – Perú
2024**

DEDICATORIA

A mi madre, padre y mis hermanos, con mucho cariño y afecto les dedico todo mi energía y trabajo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mi familia por su soporte incondicional y por darme impulso para seguir adelante, culminando una etapa más en mi vida profesional.

A mis docentes de la UNJFSC.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
CAPÍTULO II	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.2. Investigaciones internacionales	5
2.3 Investigaciones nacionales	6
2.3.1 Bases teóricas	7
2.3.2 Bases filosóficas	13
2.3.3 Definiciones de términos básicos	14
2.4. Hipótesis de investigación	14
2.4.1 Hipótesis general	14

2.4.2	Hipótesis específicas	15
2.4.3	Operacionalización de las variables	15
CAPÍTULO III		17
3.1	Diseño metodológico	17
3.2	Población y muestra	17
3.2.1	Población	17
3.2.2	Muestra	17
3.3	Técnicas de recolección de datos	18
3.4	Técnicas para el procedimiento de la información	19
CAPÍTULO IV		20
4.1	Análisis de los resultados	20
4.2	Contrastación de hipótesis	28
CAPÍTULO V		30
5.1	Discusión de resultados	30
CAPÍTULO VI		31
6.1	Conclusiones	31
6.2	Recomendaciones	31
CAPÍTULO VII		33
7.1	Fuentes bibliográficas	33
7.2	Fuentes hemerográficas	35
7.3	Fuentes electrónicas	35
ANEXOS		36
2.	Instrumentos	39
3.	Base de datos	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de las variables</i>	15
Tabla 2. <i>Confiabilidad de la motivación</i>	18
Tabla 3. <i>Confiabilidad de la satisfacción laboral</i>	18
Tabla 4. <i>Niveles de la motivación</i>	20
Tabla 5. <i>Niveles de la intensidad motivacional</i>	21
Tabla 6. <i>Niveles de la dirección motivacional</i>	22
Tabla 7. <i>Niveles de la persistencia motivacional</i>	23
Tabla 8. <i>Niveles de la satisfacción laboral</i>	24
Tabla 9. <i>Niveles del desempeño en el trabajo</i>	25
Tabla 10. <i>Niveles de la rotación del personal</i>	26
Tabla 11. <i>Niveles de las anomalías en el lugar de trabajo</i>	27
Tabla 12. <i>Hipótesis general</i>	28
Tabla 13. <i>Hipótesis específica 1</i>	28
Tabla 14. <i>Hipótesis específica 2</i>	29
Tabla 15. <i>Hipótesis específica 3</i>	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Niveles de la motivación</i>	20
Figura 2. <i>Niveles de la intensidad motivacional</i>	21
Figura 3. <i>Niveles de la dirección motivacional</i>	22
Figura 4. <i>Niveles de la persistencia motivacional</i>	23
Figura 5. <i>Niveles de la satisfacción laboral</i>	24
Figura 6. <i>Niveles del desempeño en el trabajo</i>	25
Figura 7. <i>Niveles de la rotación del personal</i>	26
Figura 8. <i>Niveles de las anomalías en el lugar de trabajo</i>	27

RESUMEN

En esta investigación se refirió como objetivo: Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023. Abordando lo concerniente a la metodología, la investigación fue aplicada, su enfoque fue cuantitativo, tuvo un diseño no experimental transeccional, y fue correlacional, la población fue 20 trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho, asimismo la muestra fue conformada por la misma población, la técnica fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. Tomando en cuenta los resultados, se obtuvo que las variables presentaron correlación, siendo su valor: ,698, junto a un Sig.<0.05, lo cual representa que la relación se considera positiva moderada significativa.

PALABRAS CLAVE: Motivación, satisfacción laboral, trabajadores

ABSTRACT

The objective of this research was: Determine how motivation is related to job satisfaction in the workers of the Programming SAC company in the Huacho district in the year 2023. Addressing the methodology, the research was applied, it's the approach was quantitative, it had a non-experimental transectional design, and it was correlational, the population was 20 workers from the Programming SAC company in the Huacho district, also the sample was made up of the same population, the technique was the survey and its instrument was the questionnaire. Taking the results into account, it was obtained that the variables presented a correlation, its value being: .698, along with a Sig.<0.05, which represents that the relationship is considered positive, moderately significant.

KEY WORDS: Motivation, job satisfaction, workers.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación titulada: Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023, se consideró como variables, en primer lugar, a la Motivación: Siendo el conjunto de estímulos que influyen en una persona o grupo de personas, y que genera en estas su esfuerzo y la realización de ciertas actividades para lograr una determinada meta o satisfacer sus necesidades.

Y en segundo lugar a la Satisfacción laboral: Siendo el estado de tranquilidad o complacencia de los trabajadores, por sentirse cómodos con las condiciones laborales que la empresa donde trabajan les brinda, como una adecuada motivación, lo cual genera que puedan rendir con mayores esfuerzos y mediante ello se pueda lograr los resultados esperados o mejores resultados, siendo beneficio tanto para ellos como para la empresa.

Para la elaboración de esta investigación se siguió la siguiente estructura:

Capítulo I: Se aborda el Planteamiento del problema, con sus elementos correspondientes.

Capítulo II: Se aborda el Marco teórico, con sus elementos correspondientes.

Capítulo III: Se aborda la Metodología de investigación, con sus elementos correspondientes.

Capítulo IV: Se aborda los Resultados obtenidos.

Capítulo V: Se aborda la Discusión de los resultados obtenidos.

Capítulo VI: Se aborda las Conclusiones y Recomendaciones elaboradas.

Capítulo VII: Se presenta las referencias utilizadas para la parte teórica de esta investigación.

Finalmente, se muestra los anexos elaborados como parte complementaria de esta investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Bohórquez et al. (2020) se basan en que todas las empresas en el mundo deben lograr que sus trabajadores y jefes tengan una buena relación, ya que mediante ello se podrán realizar las actividades con mayor coherencia, cooperación y se podrán lograr los objetivos establecidos. Ello debido a que el personal representa ser el activo o más significativo para las empresas, ya que son ellos los que llevan a cabo las operaciones más importantes, como las de producción, mantenimiento o de atención al cliente, procesos en los que se generan ingresos en las etapas finales. Asimismo, si las empresas mantienen satisfechos a sus trabajadores estos podrán mostrar un mejor comportamiento, compromiso, aumentando la productividad empresarial. Resulta también muy importante el papel del jefe o de los directivos, ya que deben asumir el rol de líder para guiar a sus colaboradores con los lineamientos y políticas para lograr los objetivos; además de fortalecer elementos como el respeto, comunicación, reconocimiento; ello generará su compromiso para guiarse y para cumplir sus labores. Por otro lado, si las empresas tienen trabajadores insatisfechos estos demostrarán rendimientos muy bajos, lo que podría ocasionar tensión en el ambiente de trabajo.

Montalvo (2017) se basa en la motivación laboral manifestando que las estrategias para motivar al personal son muy importantes, puesto que mediante ello se podrá lograr la satisfacción de los trabajadores en los cargos que desempeñan, obteniendo de por medio una mayor productividad y efectividad. Asimismo, lo mencionado se genera ya que los trabajadores se sienten considerados y apoyados por los demás compañeros y por los directivos, también porque han logrado sus objetivos laborales; demostrando que la motivación se relaciona con el desempeño laboral.

Asimismo, Gil y Gutiérrez (2021) mencionan que en estudios realizados por la Universidad de Warwick se demostró que si un trabajador logra su satisfacción en la empresa donde trabaja su productividad será de un 12%, y tendrá una eficiencia de un 31%; con ello se demuestra la relación directamente proporcional entre el desempeño

y la motivación de los trabajadores. También, Conexión ESAN (2019) se basó en una investigación elaborada por Gallup, donde se muestra que, de la totalidad de trabajadores analizados, el 15% mostró entusiasmo por el futuro que le depara a la empresa donde trabajan, lo cual demuestra el bajo nivel de motivación que las empresas fomentan en su personal. Se obtuvo también que el Perú pertenece a uno de los países con más alto índice de rotación laboral a nivel Latinoamérica, representándose 20%.

El presente estudio se enfocó en la empresa Programming SAC., la cual realiza y ofrece servicios de telecomunicaciones alámbricas, también ofrece el servicio de televisión por cable “Direct TV”. Al analizar la empresa, se observó que se presenta problemas con respecto a la motivación de sus trabajadores, específicamente presentando problemas con respecto a su factor energético, estado de ánimo, realización de tarea, canalización del esfuerzo, calidad del esfuerzo, metas de la organización y también con la medida del tiempo, tarea y objetivo. En relación a lo aludido estaría trayendo como consecuencias inconvenientes con respecto a su satisfacción laboral, como problemas en el clima laboral, capacitación, pasión, salarios, trabajo aburrido, incentivos, también con respecto a hurtos en el trabajo, socialización indebida y la impuntualidad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la intensidad motivacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la dirección motivacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023?

¿Cómo la persistencia motivacional se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre la intensidad motivacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023.

Analizar la relación que existe entre la dirección motivacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023.

Conocer cómo la persistencia motivacional se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica: Se utiliza nociones de otros autores basados a las variables apreciadas en el presente estudio, para que mediante ello se pueda generar nueva información que consolide la parte teórica, para en base a ello mostrar su relación.

Justificación práctica: Puesto que mediante la recopilación de los datos y pruebas a utilizar se formulan recomendaciones para tratar de solucionar la problemática en la empresa en mención, pudiendo contribuir a mejorar la motivación y por ende a la satisfacción laboral de los trabajadores.

Justificación metodológica: Se justifica de manera metodológica ya que se utilizó una metodología para tratar la relación entre las variables consideradas, mostrando sus elementos y contenido respectivo.

Justificación de relevancia social: Se justifica de esta manera ya que mediante la elaboración de esta investigación la empresa puede conocer con precisión los problemas que presenta con respecto a la Motivación y Satisfacción laboral de su personal, y mediante las recomendaciones podrá elaborar planes de acción para solucionar los

inconvenientes mencionados. Asimismo, beneficia a los jefes, coordinadores y vendedores de la empresa evaluada: Programming SAC, ya que se les brinda la información y podrán tomar las decisiones correspondientes, además de aportar a tratar de resolver una problemática social.

1.5 Delimitaciones del estudio

- **Delimitación conceptual:**

Motivación:

Por un lado, Robbins y Judge (2009) definen como aquella variable que representa el impacto de estímulos sobre la intensidad, dirección y persistencia de una persona o grupo de personas para realizar tareas que se orienten en lograr un determinado resultado.

Satisfacción laboral:

Por otra parte, Robbins y Judge (2013) definen como la conformidad o tranquilidad que se siente como fruto de haber satisfecho las necesidades de las personas.

- **Delimitación espacial:** Se consideró a la empresa Programming SAC del distrito de Huacho.
- **Delimitación social:** Se consideró a los trabajadores de la empresa.
- **Delimitación temporal:** 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.2. Investigaciones internacionales

Pizarro et al. (2019) en su investigación se planteó como objetivo explorar desde la perspectiva de la psicología organizacional positiva la relación entre tres variables motivación laboral, satisfacción laboral y el estado de flow, en trabajadores de Centros de Salud Familiar (CESFAM) de la ciudad de Iquique. Conforme a la metodología, fue correlacional, utilizó la encuesta mediante el cuestionario, dirigido a la muestra, la cual fue formada por 214 funcionarios. Basándose en los resultados, se logró que las variables presentaron correlación, habiendo como valor: 0.519, junto a un Sig.=0.000. Concluyeron que dicha relación fue directa y significativa.

Castillo (2019) en su investigación se planteó como objetivo determinar si existe una relación entre la motivación y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa LAARCOURIER EXPRESS CIA LTDA de la ciudad de Quito en el año 2018. Abordando la metodología, fue descriptiva, correlacional, transversal, contó con enfoque cuantitativo, utilizó la encuesta mediante el cuestionario, asimismo consideró una muestra de 100 trabajadores. Según los resultados, se demostró una correlación entre ambas variables, siendo de 0.459 y un Sig. =0.000. Se concluyó que la relación fue significativa.

Masella (2018) en su investigación se planteó como objetivo determinar si existe correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre motivación laboral y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y otro con plazas temporales en una empresa de Guatemala. Acerca de la metodología, fue correlacional, contó con enfoque cuantitativo, utilizó la encuesta mediante el cuestionario. En los resultados, se evidenció una correlación, teniendo como valor: 0.818 y un Sig. =0.000. Se concluyó una relación positiva alta y significativa entre las variables.

Gordón (2018) en su investigación se planteó como objetivo realizar análisis sobre la motivación laboral y su relación en el desempeño de los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato. Conforme a la metodología, fue descriptiva, correlacional, exploratoria, de campo, bibliográfica, correlacional, asimismo utilizó la encuesta mediante el cuestionario, dirigido a la muestra, la cual fueron 81 trabajadores. Según los resultados se demostró una correlación, siendo de 0.82 y un Sig.<0.05.

2.3 Investigaciones nacionales

Sánchez (2022) en su investigación se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de Mibanco Motupe, 2018. Conforme a la metodología, fue descriptiva, correlacional, contó con diseño no experimental, utilizó la encuesta mediante el cuestionario, el cual fue dirigido a una muestra establecida por 30 trabajadores. Acerca de los resultados se evidenció una correlación con valor: 0.850 y un Sig.<0.05. Concluyó que dicha relación fue alta.

Romero (2022) en su investigación se planteó como objetivo identificar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana. Acerca de la metodología, fue básica, contó con diseño no experimental, transversal, contó con enfoque cuantitativo, utilizó la encuesta mediante el cuestionario, dirigido a una muestra conformada por 100 trabajadores. Con respecto a los resultados, se evidenció una correlación entre las variables, siendo de 0.557, y un Sig.<0.05. Concluyo que la relación fue positiva y moderada.

Martinez y Tello (2022) en su investigación se planteó como objetivo determinar la relación existente entre la Motivación y la satisfacción laborales en los colaboradores en la empresa PTS S.A. de la unidad minera Alpayana 2021. Considerando la metodología, fue descriptiva, correlacional, aplicada, contó con diseño no experimental transversal, utilizó la encuesta mediante el cuestionario. Obtuvieron una correlación de 0.433 y un Sig.<0.05 entre las variables. Concluyeron que la relación fue significativa.

Chirinos (2019) en su investigación se planteó como objetivo determinar la relación existente entre la Motivación laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, en el año 2019. Con respecto la metodología fue básica, correlacional, transversal, contó con enfoque cuantitativo, utilizó la encuesta mediante el cuestionario, el cual fue dirigido a 47 trabajadores que conformaron la muestra. Se evidenció una correlación entre las variables, siendo de 0.509 y un Sig.= 000. Concluyó que la relación entre las variables se consideró como positiva buena.

2.3.1 Bases teóricas

2.3.1.1 Motivación

2.3.1.1.1. Definiciones

Robbins y Judge (2009) definen como aquella variable que representa el impacto de estímulos sobre la intensidad, dirección y persistencia de una persona o grupo de personas para realizar tareas que se orienten en lograr un determinado resultado.

Artal (2017) define que abarca movimientos, y que son realizados u originados partir de una causa o motivo.

Cosme (2020) menciona que es un estado en el cual las personas realizan acciones para satisfacer sus necesidades.

2.3.1.1.2. Importancia

Helleriegel, Jackson y Slocum (2011) indican que en una organización o una empresa lo más importante después de los clientes son los trabajadores, ya que el desempeño que logren se verá reflejado en una mayor productividad. Asimismo, se podrá lograr ello si el personal no tiene obstáculos para ejecutar sus labores. Entre los elementos que intervienen en el desempeño se tiene a la motivación.

Grupo Binternacional (2020) refiere que la motivación es un componente muy significativo para las empresas, que puede incentivar a los trabajadores a esforzarse y mostrar un mejor rendimiento. Es tal la importancia que estas acuden a coach laboral que pueda orientarse en los resultados que espera lograr la empresa y motivar a los trabajadores a lograr ello. Menciona que en si la motivación tiene como finalidad que los trabajadores se hermanen con los valores y lineamientos de

la empresa y que consigan desempeñar sus puestos correctamente y puedan lograr los objetivos establecidos. En adición permite incrementar el compromiso y participación del personal y con los resultados deseados.

2.3.1.1.3. Dimensiones

Robbins y Judge (2013) indican las siguientes dimensiones:

- **Intensidad motivacional:** Es la manera o los esfuerzos del trabajador que refleja durante la realización de sus labores.
- **Dirección motivacional:** Es la orientación y toma de decisiones enfocadas en lograr los resultados esperados, motivando de por medio a los trabajadores.
- **Persistencia motivacional:** Abarca la disposición y esfuerzo del personal de mantener sus esfuerzos para lograr los resultados esperados, siendo ello en una mayor medida si se sienten motivados.

2.3.1.1.4. Ciclo motivacional

Chiavenato (2000) expresa que las etapas del ciclo motivacional son las siguientes:

- **Homeostasis:** Abarca el estado o sentimiento de equilibrio de la persona.
- **Estímulo:** Abarca los impulsos que se reciben y que incitan a las personas a realizar tareas para satisfacer sus necesidades.
- **Necesidad:** Abarca el requerimiento de un bien o un servicio determinado para cubrir las necesidades de una persona o un grupo, lo cual genera estrés en estos.
- **Tensión:** Es la preocupación que se siente, y que genera un entorno turbulento para las personas.
- **Comportamiento:** Abarca la disposición y la actitud de realizar ciertas actividades para lograr los objetivos establecidos y para para satisfacer la necesidad presentada.
- **Satisfacción:** Abarca la tranquilidad o complacencia de la persona como respuesta a haber satisfecho sus necesidades, y que puede dar cabida a más tensión tras generarse una nueva necesidad.

2.3.1.1.5. Tipos de motivación laboral

Grupo Binternacional (2020) considera los siguientes tipos:

- **Motivación intrínseca:** Abarca los estímulos originados en el interior de cada trabajador, que le incentivan a realizar acciones para lograr el resultado esperado o para satisfacer sus necesidades. como por ejemplo la propia satisfacción personal.
- **Motivación extrínseca:** Abarca los estímulos externos que influyen en los trabajadores, como las condiciones laborales: recompensas, aumento de sueldo, beneficios sociales, promoción de puestos.

Asimismo, la motivación puede considerarse como primaria, ya que la persona podrá centrarse en satisfacer sus necesidades básicas; y como social, ya que influye la aceptación del trabajador al grupo social.

2.3.1.1.6. Factores que intervienen en la motivación laboral

Grupo Binternacional (2020) considera los siguientes factores:

- **El puesto de trabajo:** Abarca las situaciones laborales que brinda la organización hacia los puestos de trabajo disponibles, siendo necesario ofrecer estímulos o condiciones que generen comodidad en los trabajadores para aumentar su motivación.
- **Nivel de autonomía en el trabajo:** Abarca el poder de decisión que otorga la organización a los trabajadores, para que tomen decisiones que respectan a su cargo o grupo, lo cual podrá propiciar un mayor compromiso en estos.
- **Ambiente de trabajo:** Abarca las percepciones sobre ciertos elementos que influyen en tener una adecuada comunicación, un ambiente tranquilo, ello para fomentar comodidad y la motivación en los trabajadores.
- **Condiciones laborales:** Se abarca elementos que conforman el entorno y percepción del trabajador sobre las labores que le corresponden, incluyendo la remuneración, recompensas, horario laboral, beneficios sociales, capacitaciones, etc.

2.3.1.2.Satisfacción laboral

2.3.1.2.1. Definición

Diley (2003) señala que es un estado de conformidad de un trabajador como respuesta a que sus necesidades fueron cubiertas y que se está logrando una mayor productividad. Asimismo, puede abarcar a la insatisfacción, siendo el estado de tensión en el que la persona no puede sentirse satisfecha y realiza actividades manifestando su opinión, siendo acciones como el ausentismo, rotación, etc.

Robbins y Judge (2013) definen como la conformidad o tranquilidad que se siente como fruto de haber satisfecho las necesidades de las personas.

Chiavenato (2015) alude que abarca la respuesta de los trabajadores con respecto a los beneficios y condiciones que les ofrece la empresa donde trabajan.

2.3.1.2.2. Respuestas de insatisfacción del empleado

Robbins y Judge (2009) mencionan que si los trabajadores sienten gusto e interés por su trabajo se generan determinados comportamientos o respuestas, y también cuando no les gusta. Se tiene entre las respuestas a las siguientes:

- **Salida:** Abarca el comportamiento y decisión del trabajador de retirarse de la organización tras sentirse insatisfecho con las condiciones que le brinda o las características del puesto de trabajo.
- **Voz:** Abarca la toma de decisiones orientadas en corregir y/o mejorar las condiciones laborales, así como de corregir las dificultades que se muestran de modo conjunta con los jefes y se puedan formar grupos sindicales como apoyo a los trabajadores.
- **Lealtad:** Abarca la espera o tolerancia del trabajador como medida a que las condiciones de trabajo serán mejores, y que saben que la organización está actuando correctamente en lograr ello.
- **Negligencia:** Abarca la irresponsabilidad o displicencia de la organización de no actuar ante problemas con respecto a las circunstancias que se les ofrece a los personales, lo cual ocasiona comportamientos de ausentismo, impuntualidad, actitudes negativas, etc.

2.3.1.2.3. Dimensiones

Robbins y Judge (2013) plantean las siguientes:

- **Desempeño en el trabajo:** Es el rendimiento que muestran los trabajadores con respecto al desarrollo de sus tareas, asignadas por la organización. Este elemento al evaluarse se abarca los comportamientos y actitudes que muestran ante determinadas situaciones o bien como parte del desarrollo de las tareas.
- **Rotación del personal:** Corresponde al cambio de puesto de trabajo de los trabajadores de una determinada organización, también se abarca al despido e ingreso de nuevos trabajadores.
- **Anomalías en el lugar de trabajo:** Son las circunstancias que se generan en el lugar de trabajo de manera imprevista y que afectan el progreso de las tareas de los trabajadores.

2.3.1.2.4. Principales actitudes en el trabajo

Ñana (2017) menciona lo siguiente:

- **Satisfacción laboral:** Es la sensación de tranquilidad, conformidad o complacencia de una persona o grupo como respuesta a haber cubierto una necesidad. Ello en relación al trabajo abarca la conformidad del trabajador con las características del puesto que desempeña, siendo que si se tiene una satisfacción positiva el trabajador mostrará sentimientos a favor, mientras que si no se esa satisfacción se mostrará sentimientos negativos.
- **Involucramiento en el trabajo:** Abarca el interés de un trabajador con el puesto de trabajo que desempeña, y que es muy importante que se identifique con la empresa para que demuestre una mayor participación.
- **Compromiso organizacional:** Abarca la identificación del trabajador o personal de permanecer laborando en una organización, ya que se siente cómodo por las condiciones laborales que se les brinda.
- **Apoyo organizacional percibido:** Es la consideración de la organización por brindar los escenarios pertinentes de trabajo a los colaboradores, así como de preocuparse por su bienestar (Robbins & Judge, 2013).

2.3.1.2.5. Fuente de la satisfacción laboral

Hellriegel y Slocum (2009) se basan en la satisfacción laboral mencionando que representa el reto del trabajo, teniendo que realizar acciones o labores para acceder a beneficios o remuneraciones que puedan satisfacer sus necesidades, y que influye elementos como la cooperación, los colegas de trabajo, etc. Asimismo, refieren que la satisfacción laboral es el fruto del accionar laboral de las personas, con lo cual los trabajadores pueden manifestar sus quejas a los directivos o gerencia.

2.3.1.2.6. Importancia de la satisfacción laboral

Gómez (2023) declara que es pertinente que las organizaciones evalúen si su personal se siente satisfecho o no, debido a que ello abarca elementos que pueden afectar su rendimiento.

Considerando registros relacionados, en México, durante el año 2020, logró el segundo puesto en el país con mayor satisfacción laboral a nivel mundial, asimismo el 15.4% de los trabajadores manifestó tener depresión y un 19.3% presentó ansiedad severa.

En adición, en Argentina el 74,6% manifestó sentirse satisfecho, asimismo el 32,8% consideró estar dispuestos a acceder a nuevas oportunidades de trabajo. Sin embargo, Colombia obtuvo el registro que el 71% de los trabajadores se sienten insatisfechos con el trabajo que desempeñan.

En España se registra que el 54% de los trabajadores se sienten desmotivados.

Es por ello que si los trabajadores se encuentran felices podrán lograr mejores resultados, también ser proactivos, tener iniciativa y mostrar un mayor compromiso; ello como resultado a la motivación que siente por parte de la organización, por lo cual se sienten dispuestos para aportar en lo que se pueda para que sea beneficio para ellos mismos y para la organización misma.

2.3.1.2.7. Relación entre motivación y satisfacción laboral

Gómez (2023) comenta que son dos variables que siempre se deben tratar conjuntamente, debido a que son muy importantes para brindar un adecuado entorno o ambiente a los trabajadores, pudiendo tener por ende el compromiso de cada uno y una alta productividad.

En relación a ello, en la investigación: *The Correlation Between Work Motivation and Job Satisfaction* se evidenció una relación positiva directa entre ambas variables, debido a que si la primera variable aumenta la segunda también.

Es por lo mencionado que los gerentes deben preocuparse en la motivación que se brinda en la organización, ello para incitar la motivación de manera positiva en los trabajadores y se pueda lograr su satisfacción y compromiso para que puedan realizar sus labores de mejor manera.

Esta investigación evidenció que las empresas deben preocuparse por los factores que puedan afectar a la motivación de sus trabajadores, como la cultura organizacional, asimismo deben preocuparse por los factores que puedan afectar su satisfacción, debido a que ello conjuntamente provocará resultados negativos para la organización y podría generar un personal deficiente.

2.3.2 Bases filosóficas

Zevallos (2021) refiere que el ser humano es un ser por naturaleza, que necesita de los demás y del entorno para poder interrelacionarse y sobrevivir, teniendo que adaptarse a las modificaciones o cambios que sucedan, lo cual propicia la generación de conocimientos y aprendizaje, que se traducen en una experiencia constante.

Chiavenato (2017) se basa en las sucesivas proposiciones que se mencionan a continuación para referirse a la conducta de las personas: Que los factores tanto dentro de la persona misma como del entorno influyen en su comportamiento; la conducta se origina por un motivo o una causa, por lo cual se considera que tiene un fin; y la conducta se sitúa en patrones o necesidades para satisfacerlas.

Torres (2021) señala que el hombre tiene necesidades que satisfacer, siendo económicas, sociales, de salud, educativas, etc, lo que ocasiona tensión y que ello se incrementa dependiendo del estrato social de cada persona y de la etapa de vida en la que se halle. Ejemplifica mencionando que los jóvenes se centran en satisfacer sus necesidades sexuales, de ropa, de consumo, mientras que las personas adultas se centran en su seguridad, salud, etc.

Griffin, Phillips y Gully (2017) manifiestan que tanto los jefes como colegas de trabajo conforman la experiencia laboral de una organización y depende de estos la satisfacción que perciban los trabajadores. Ello debido a que sus conocimientos, habilidades y experiencia muestran una buena impresión o un concepto adecuado para

la actuación de las tareas en la organización. Asimismo, mencionan que si los colegas de trabajo no se conciben satisfechos con lo que divisan de la organización demostrarán esa sensación a los trabajadores nuevos, con lo que generará que también se sientan insatisfechos.

2.3.3 Definiciones de términos básicos

- **Anomalías en el lugar de trabajo:** Se refieren a situaciones, comportamientos o eventos inusuales o atípicos que ocurren en el entorno laboral.
- **Desempeño en el trabajo:** Se refiere al rendimiento y la ejecución de un empleado en sus responsabilidades laborales.
- **Dirección:** Es la orientación de esfuerzos del personal realizada por la Gerencia de una organización, la cual se basa en el logro de los resultados queridos.
- **Intensidad:** Es el esfuerzo o energías de una persona para cumplir sus responsabilidades.
- **Laboral:** Es todo lo relacionado al ámbito del trabajo.
- **Motivación:** Es el conjunto de estímulos que incentivan a una persona o grupo a realizar tareas para lograr una determinada meta que permita su satisfacción.
- **Persistencia:** Abarca la decisión y esfuerzo de la persona de mantenerse realizando tareas y de superar obstáculos para lograr su objetivo.
- **Rotación del personal:** Es el acto de ingreso y salida o despido de trabajadores de los puestos de trabajo disponibles en una organización en un determinado periodo de tiempo.
- **Satisfacción:** Es la sensación de tranquilidad o placer de una persona tras haber cubierto sus necesidades.

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023.

2.4.2 Hipótesis específicas

La intensidad motivacional se relaciona significativamente la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023.

La dirección motivacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023.

La persistencia motivacional se relaciona significativamente con satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023.

2.4.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Motivación	Intensidad motivacional	<ul style="list-style-type: none"> • Factor energético • Estado de animo • Realización de una tarea 	Likert
	Dirección motivacional	<ul style="list-style-type: none"> • Canalización del esfuerzo • Calidad del esfuerzo • Metas de la organización 	
	Persistencia motivacional	<ul style="list-style-type: none"> • Medida del tiempo • Tarea • Objetivo 	
Satisfacción laboral	Desempeño en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Capacitación • Pasión 	Likert
	Rotación del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios • Trabajo aburrido • Incentivos 	

	Anomalías en el lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Hurtos en el trabajo• Socialización indebida• Impuntualidad	
--	----------------------------------	---	--

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo: Aplicada. Plaza, Bermeo y Moreira (2019) mencionan que es aquella donde se generan sapiencias nuevas como inferencia de la información recopilada para elaborar soluciones para la realidad problemática. También, tuvo un enfoque cuantitativo.

Diseño: La investigación contó con un diseño no experimental transeccional. Plaza, Bermeo y Moreira (2019) consideran que es aquella donde las variables no se modifican para la conveniencia del investigador, ya que se observan y analizan tal y como suceden.

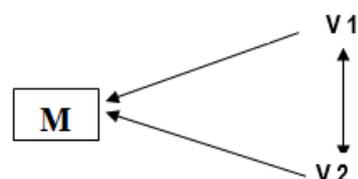
Nivel: Correlacional. Carrera et al. (2019) refieren que es aquella en la que se establece la relación de las variables consideradas.

Se presenta el esquema del diseño que se esgrimió:

M = Muestra

V1 = Motivación

V2 = Satisfacción laboral



3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Fue constituida por 20 trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho, abarcando jefes, vendedores y coordinadores.

3.2.2 Muestra

Fue conformada por la cantidad total de la población citada (20). Se utilizó el muestreo censal.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Fue la encuesta, la cual es una técnica que permite establecer relación con los elementos de la muestra.

3.3.2 Instrumento

Fue el cuestionario, en los cuales se presentan interrogantes formuladas coherentemente y estructuradas según las dimensiones e indicadores de cada variable que se aplicó a la muestra para compilar los datos requeridos. Se utilizó uno por cada variable y en escala de Likert.

Tabla 2.

Confiabilidad de la motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	9

Se observa un valor de ,802, el cual al ser mayor al valor mínimo positivo (0.80) es confiable.

Tabla 3.

Confiabilidad de la satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	9

Se observa un valor de ,807, el cual al ser mayor al valor mínimo positivo (0.80) es confiable.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Se manejó tanto la estadística descriptiva, con la cual se logró describir los rasgos o respuestas de la población considerada mediante la caracterización de sus datos recopilados, mostrándolos en tanto tablas como figuras estadísticas; y la estadística inferencial, la cual se utilizó para la contrastación de las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados

Tabla 4.

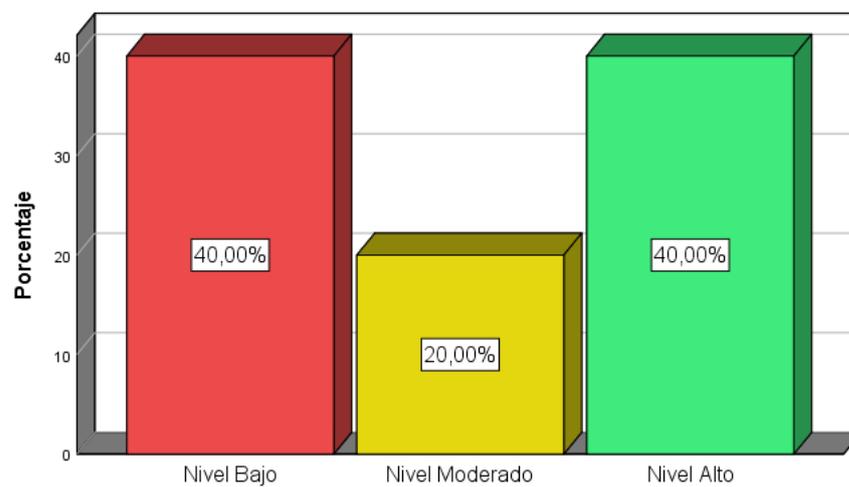
Niveles de la motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	8	40,0	40,0	40,0
Nivel Moderado	4	20,0	20,0	60,0
Nivel Alto	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Figura 1.

Niveles de la motivación

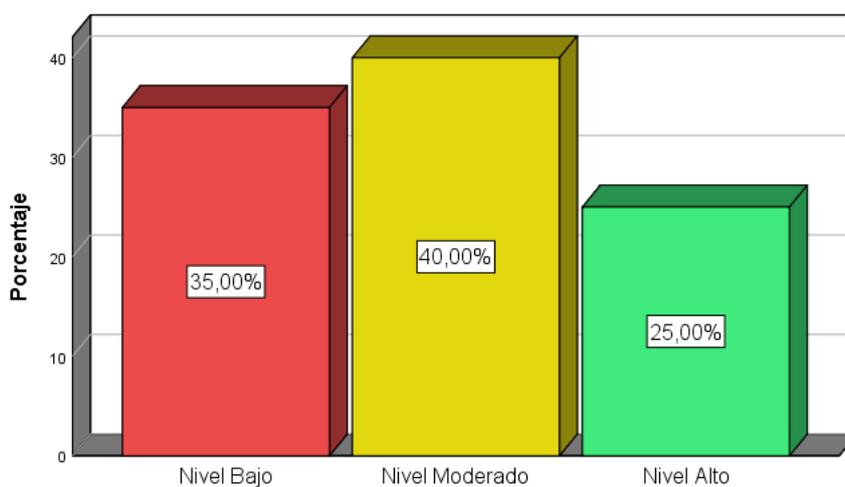


Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: Se observó que, de los 20 trabajadores considerados para evaluar la motivación, el 40.00% manifestó un nivel bajo, el 20.00% moderado y el 40.00% alto.

Tabla 5.*Niveles de la intensidad motivacional*

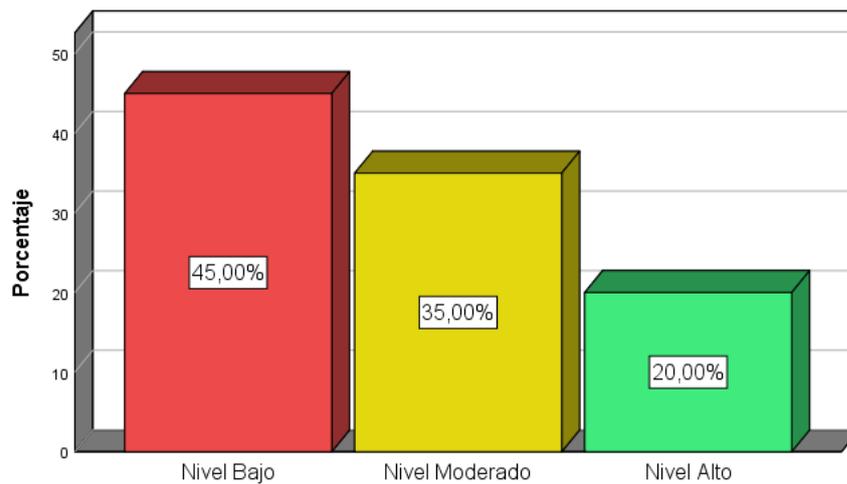
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	7	35,0	30,0	35,0
Nivel Moderado	8	40,0	40,0	75,0
Nivel Alto	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Nota: Datos procesados en el SPSS 25***Figura 2.***Niveles de la intensidad motivacional**Nota: Datos procesados en el SPSS 25*

Interpretación: Se observó que, de los 20 trabajadores considerados para evaluar la intensidad motivacional, el 35.00% manifestó un nivel bajo, el 40.00% moderado y el 25.00% alto.

Tabla 6.*Niveles de la dirección motivacional*

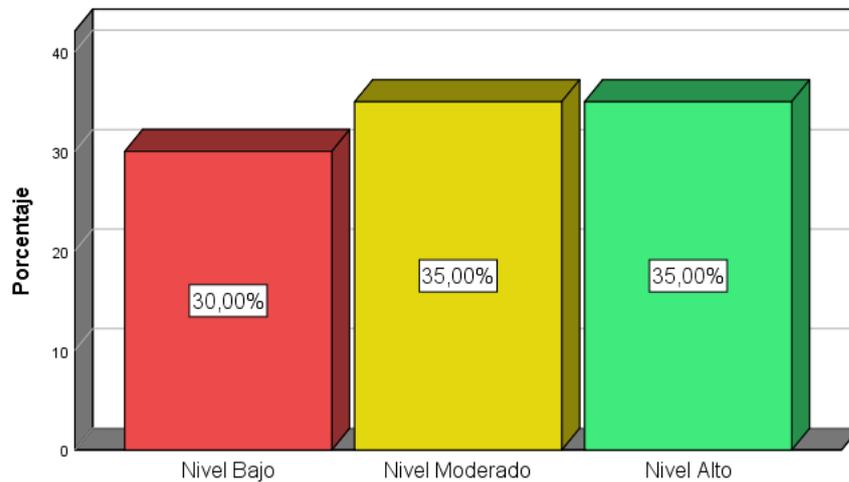
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	9	45,0	45,0	45,0
Nivel Moderado	7	35,0	35,0	80,0
Nivel Alto	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Nota: Datos procesados en el SPSS 25***Figura 3.***Niveles de la dirección motivacional**Nota: Datos procesados en el SPSS 25*

Interpretación: Se observó que, de los 20 trabajadores considerados para evaluar la dirección motivacional, el 45.00% manifestó un nivel bajo, el 35.00% moderado y el 20.00% alto.

Tabla 7.*Niveles de la persistencia motivacional*

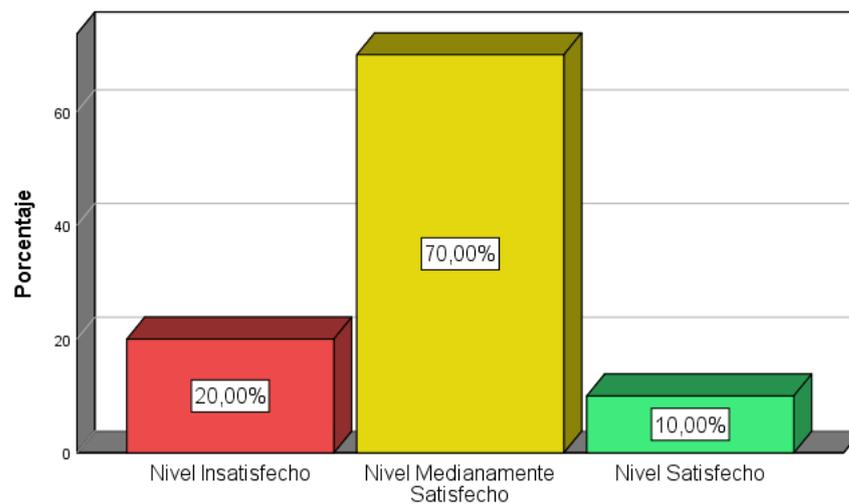
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	6	30,0	30,0	30,0
Nivel Moderado	7	35,0	35,0	65,0
Nivel Alto	7	35,0	35,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Nota: Datos procesados en el SPSS 25***Figura 4.***Niveles de la persistencia motivacional**Nota: Datos procesados en el SPSS 25*

Interpretación: Se observó que, de los 20 trabajadores considerados para evaluar la persistencia motivacional, el 30.00% manifestó un nivel bajo, el 35.00% moderado y el 35.00% alto.

Tabla 8.*Niveles de la satisfacción laboral*

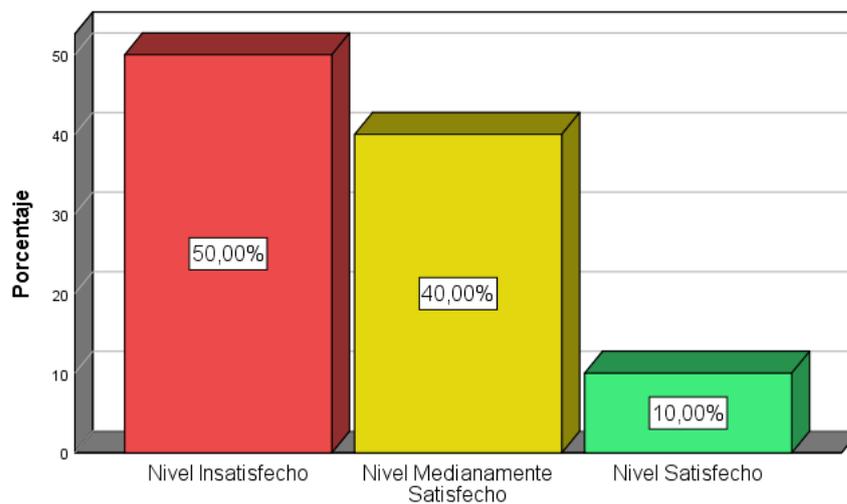
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Insatisfecho	4	20,0	20,0	20,0
Nivel Medianamente Satisfecho	14	70,0	70,0	90,0
Nivel Satisfecho	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Nota: Datos procesados en el SPSS 25***Figura 5.***Niveles de la satisfacción laboral**Nota: Datos procesados en el SPSS 25*

Interpretación: Se observó que, de los 20 trabajadores considerados para evaluar la satisfacción laboral, el 20.00% manifestó un nivel insatisfecho, el 70.00% medianamente satisfecho y el 10.00% satisfecho.

Tabla 9.*Niveles del desempeño en el trabajo*

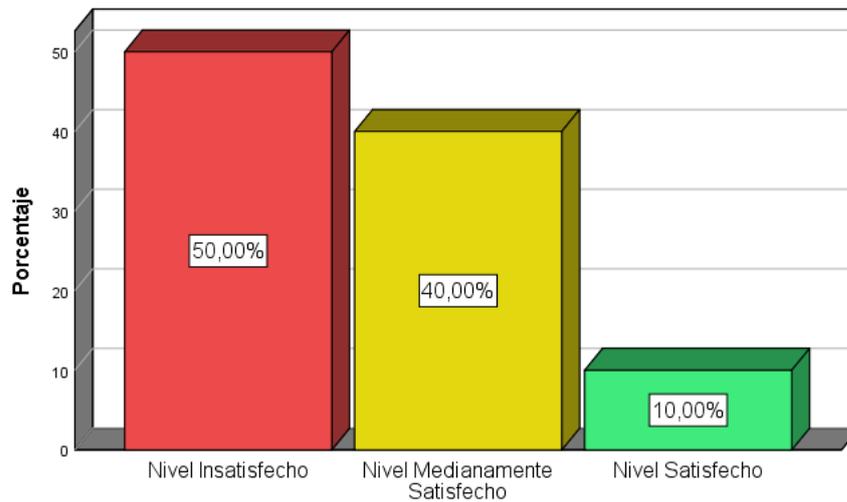
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Insatisfecho	10	50,0	50,0	50,0
Nivel Medianamente Satisfecho	8	40,0	40,0	90,0
Nivel Alto	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Nota: Datos procesados en el SPSS 25***Figura 6.***Niveles del desempeño en el trabajo**Nota: Datos procesados en el SPSS 25*

Interpretación: Se observó que, de los 20 trabajadores considerados para evaluar el desempeño en el trabajo, el 50.00% manifestó un nivel insatisfecho, el 40.00% medianamente satisfecho y el 10.00% satisfecho.

Tabla 10.*Niveles de la rotación del personal*

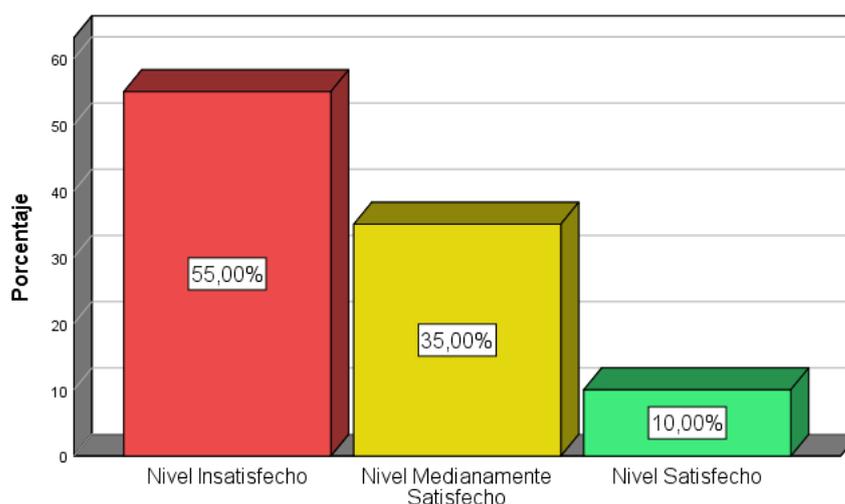
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Insatisfecho	10	50,0	50,0	50,0
Nivel Medianamente Satisfecho	8	40,0	40,0	90,0
Nivel Satisfecho	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Nota: Datos procesados en el SPSS 25***Figura 7.***Niveles de la rotación del personal**Nota: Datos procesados en el SPSS 25*

Interpretación: Se observó que, de los 20 trabajadores considerados para evaluar la rotación del personal, el 50.00% manifestó un nivel insatisfecho, el 40.00% medianamente satisfecho y el 10.00% satisfecho.

Tabla 11.*Niveles de las anomalías en el lugar de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Insatisfecho	11	55,0	55,0	55,0
Nivel Medianamente Satisfecho	7	35,0	35,0	90,0
Nivel Satisfecho	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Nota: Datos procesados en el SPSS 25***Figura 8.***Niveles de las anomalías en el lugar de trabajo**Nota: Datos procesados en el SPSS 25*

Interpretación: Se observó que, de los 20 trabajadores considerados para evaluar las anomalías en el lugar de trabajo, el 55.00% manifestó un nivel insatisfecho, el 35.00% medianamente satisfecho y el 10.00% satisfecho.

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 12.

Hipótesis general

			Motivación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: Se evidenció una correlación entre las dos variables, la cual tuvo como valor: ,698 y un Sig. <0.05, mostrando que la relación fue positiva moderada significativa.

Tabla 13.

Hipótesis específica 1

			Intensidad motivacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Intensidad motivacional	Coefficiente de correlación	1,000	,484*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	20	20
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,484*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	20	20

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: Se evidenció una correlación entre la mencionada dimensión y la segunda variable, la cual tuvo como valor: ,484 y un Sig.<0.05, mostrando que la relación fue positiva moderada significativa.

Tabla 14.*Hipótesis específica 2*

			Dirección motivacio nal	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dirección motivacional	Coefficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	20	20
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	20	20

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: Se evidenció una correlación entre la mencionada dimensión y la segunda variable, la cual tuvo como valor: ,569 y un Sig.<0.05, mostrando que la relación fue positiva moderada significativa.

Tabla 15.*Hipótesis específica 3*

			Persistencia motivacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Persistencia motivacional	Coefficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	20	20
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	20	20

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: Se evidenció una correlación entre la mencionada dimensión y la segunda variable, la cual tuvo como valor: ,639 y un Sig.<0.05, mostrando que la relación fue positiva moderada significativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se obtuvo que la motivación presentó relación con la satisfacción Laboral en los trabajadores, teniendo como valor: ,698 y un Sig.=0.001, resaltando que fue positiva moderada significativa. Dicho resultado se relaciona con lo derivado por Masella (2018), Sánchez (2022), Romero (2022), Martínez y Tello (2022) y Chirinos (2019), quienes en sus investigaciones mostraron la relación entre las variables. En adición, se relaciona con lo obtenido por Gordón (2018), autor que en su investigación enfatizó que la motivación se relaciona con el desempeño laboral.

También, la intensidad motivacional presentó relación significativa con la Satisfacción laboral en los trabajadores. Dicho resultado se relaciona con lo derivado por Romero (2022), autor que en su investigación consiguió que las necesidades de poder presentan relación con la satisfacción laboral.

Asimismo, la dirección motivacional presentó relación significativa con la Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa. Dicho resultado se relaciona con lo derivado por Romero (2022), autor que en su investigación obtuvo que las necesidades de afiliación presentan relación con la satisfacción laboral.

Finalmente, la persistencia motivacional presentó relación significativa con la Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa. Dicho resultado se relaciona con lo elaborado por Romero (2022), autor que en su investigación obtuvo que las necesidades de poder presentan relación con la satisfacción laboral.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Con respecto a la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023, se tiene lo siguiente:

- La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores, mostrando que la correlación fue positiva moderada significativa.
- La intensidad motivacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores, mostrando que la correlación fue positiva moderada significativa.
- La dirección motivacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores, mostrando que la correlación fue positiva moderada significativa.
- La persistencia motivacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores, mostrando que la correlación fue positiva moderada significativa.

6.2 Recomendaciones

- Se recomienda a la empresa evaluar periódicamente la motivación de los trabajadores, para determinar aquellos factores que les afectan, para a partir de ello elaborar estrategias que eliminen o solucionen esos estímulos, pudiendo ser en base a incentivos que conjuntamente permitan la satisfacción del personal.
- Se recomienda a la empresa evaluar periódicamente la intensidad motivacional que muestran los trabajadores durante la realización de sus actividades, para hallar el nivel del factor energético, estado de ánimo y la forma de realización de las tareas asignadas, y en base a ello asegurarse de brindarles las condiciones óptimas de trabajo para que puedan laborar de manera cómoda y correcta.
- Se recomienda a la empresa evaluar periódicamente la dirección motivacional que muestran los trabajadores en el desarrollo de sus labores, para hallar cómo canalizan su esfuerzo, la calidad de su esfuerzo y las metas de la organización, y comparar con los resultados esperados, para determinar el progreso y la toma de decisiones para reorientarlos al logro de los objetivos establecidos.

- Se recomienda a la empresa evaluar periódicamente la persistencia motivacional que muestran los trabajadores durante el desarrollo de sus actividades, para hallar la medida del tiempo que utilizan, cómo realizan sus tareas no completadas y las maneras que utilizan para lograr sus objetivos, con la finalidad de saber cómo persisten si no cumplen sus tareas.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Artal, M. (2017). *Dirección de ventas Organización del departamento de ventas y gestión de vendedores (15 ed.)*. ESIC EDITORIAL
- Castillo, D. (2019). *Factores motivacionales y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa laarcourier express cia ltda de la ciudad de quito en el año 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Tecnológica Indoamérica, Quito, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos (5 ed.)*. McGraw-Hill Interamericana, S.A
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. (3 ed.)*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (10 ed.)*. McGrawHill
- Chirinos, C. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Régimen Cas de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019* (tesis de posgrado) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Cosme, J. (2020). *ADGD207PO: Gestión y planificación del tiempo (1 ed.)*. EDITORIAL ELEARNING S.L.
- Diley, R. (2003). *Comportamiento Organizacional*. Edinburgh Business School.
- Gil, E. y Gutiérrez, S. (2021). *Factores asociados a la Motivación laboral en organizaciones de Latinoamérica una revisión sistemática*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Gordón, P. (2018). *La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ámbato, Ámbato, Ecuador.

- Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional administración de personas y organizaciones. (12 ed.)*. Cengage Learning
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Solum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en enfoque en competencias. (10 ed.)*. Thomson.
- Hellerriegel, D. Jackson, S. y Slocum, J. (2011). *Administración, un enfoque basado en competencias (11 ed.)*. Cengage Learning Editores, S.A
- Hernández, M. (2002). *Motivación animal y humana*. El Manual Moderno, S.A. de C.V.
- Martínez, R. y Tello, D. (2022). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S. A. de la Unidad Minera Alpayana, 2021. (Tesis de posgrado)*. Universidad Continental, Huancayo, Perú.
- Massella, 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. (Tesis de pregrado)*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala.
- Montalvo, M. (2017). *Importancia del nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la Micro Red - Disa Lima Sur, 2014. (Tesis de posgrado)*. Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.
- Ñaña, C. (2017). *Comportamiento organizacional: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental
- Plaza, P.; Bermeo, C. y Moreira, M. (2019). *Metodología de la investigación. (1 ed.)*. Colloquium
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional (13 ed.)*. PEARSON EDUCACIÓN
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional (15 ed.)*. PEARSON
- Sánchez, S. (2022). *La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de mi banco, motupe, 2018. (Tesis de pregrado)*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.

Torres, M. (2021). *Motivación y rendimiento académico en la escuela profesional de enfermería de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

Zevallos, O. (2021). *Importancia de la motivación en el proceso del aprendizaje colaborativo en los estudiantes del 3er Grado de Secundaria del Colegio Pedro Portillo Silva El Milagro en Huaura* (Tesis de posgrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

7.2 Fuentes hemerográficas

Bohórquez, E.; Pérez, M.; Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3).

Carrera, F.; Govea, F.; Hurtado, G., y Freire C. (2019). Estudio Correlacional de Factores como Desempleo e Índices de Delincuencia en Ecuador. *Revista Información Tecnológica*, 30(3), 287-294.

Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C. y Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87). 843-859.

7.3 Fuentes electrónicas

Conexión ESAN (9 de setiembre de 2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales>

Cortes, N. (27 de diciembre de 2019). *Todo sobre la satisfacción laboral*. <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral>

Gómez, D. (20 de enero de 2023). *Qué es la satisfacción laboral (y cómo medirla y mejorarla)*. <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral>

Grupo Binternacional (30 de diciembre de 2020). *Factores clave que determinan la motivación laboral*. <https://grupobinternacional.com/factores-clave-que-determinan-la-motivacion-laboral/>

Miciudad (2019). *Huacho*. <https://www.miciudad.pe/ciudad/huacho/>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre la intensidad motivacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar la relación que existe entre la intensidad motivacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS La intensidad motivacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023.</p>	<p>MOTIVACIÓN</p> <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>Intensidad motivacional</p> <p>Dirección motivacional</p> <p>Persistencia motivacional</p> <p>Desempeño en el trabajo</p> <p>Rotación del personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Factor energético • Estado de animo • Realización de una tarea • Canalización del esfuerzo • Calidad del esfuerzo • Metas de la organización • Medida del tiempo • Tarea • Objetivo • Clima laboral • Capacitación • Pasión • Salarios • Trabajo aburrido • Incentivos 	<p>Tipo Aplicada</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño No experimental transeccional</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Población 20 trabajadores</p> <p>Muestra Censal</p> <p>Técnica Encuesta</p>

<p>Huacho en el año 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección motivacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023?</p> <p>¿Cómo la persistencia motivacional se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023?</p>	<p>del distrito de Huacho en el año 2023. Analizar la relación que existe entre la dirección motivacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023.</p> <p>Conocer cómo la persistencia motivacional se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023.</p>	<p>La dirección motivacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023.</p> <p>La persistencia motivacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Programming SAC del distrito de Huacho en el año 2023.</p>		<p>Anomalías en el lugar de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hurtos en el trabajo • Socialización indebida • Impuntualidad 	<p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Escala Likert</p>
--	---	--	--	--	---	--

2. Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN

El presente cuestionario es parte de una investigación académica que tiene por finalidad conocer su opinión acerca de la motivación y satisfacción laboral en la empresa Programming SAC., cuyas opiniones son de gran importancia para mi investigación, por lo que agradezco de antemano que responda a las preguntas con mucha sinceridad y comunicarle que sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Marque su respuesta con un aspa (X) en la parte derecha de cada pregunta según se detalla en el siguiente cuadro.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	Calificaciones				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: INTENSIDAD MOTIVACIONAL					
01	Usted siente con mucha energía cuando realiza sus labores en la empresa					
02	Usted se siente complacido con las condiciones que le otorga la empresa					
03	Usted logra realizar sus tareas en el periodo de tiempo y con las herramientas que le asigna empresa					
	DIMENSIÓN 2: DIRECCIÓN MOTIVACIONAL					
04	Considera que la Dirección de la empresa toma iniciativas y recopila necesidades de los trabajadores para esforzarse en el logro de los objetivos organizacionales					
05	Usted considera que los directivos se esfuerzan para guiar a todos los trabajadores a lograr los resultados esperados					
06	Considera que las metas que se establece la empresa son posibles de llevar a cabo					
	DIMENSIÓN 3: PERSISTENCIA MOTIVACIONAL					
07	Usted planifica su tiempo para poder seguir intentando lograr los objetivos que no ha podido conseguir					

08	Usted siente que es capaz de realizar la tarea asignada correctamente					
09	Usted centra todos sus esfuerzos y tiempo para lograr sus objetivos					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Ítems	Calificaciones				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO EN EL TRABAJO					
01	Considera que el clima laboral en la empresa es agradable					
02	Considera que las capacitaciones llevadas a cabo por la empresa son innovadoras y dinámicas					
03	Usted siente pasión para desempeñar su cargo de trabajo					
	DIMENSIÓN 2: ROTACIÓN DEL PERSONAL					
04	Considera que el salario que le otorga la empresa cubre sus necesidades					
05	Usted se siente aburrido cuando desempeña su cargo de trabajo					
06	Los incentivos que la empresa le otorga lo motivan a realizar sus labores de mejor manera					
	DIMENSIÓN 3: ANOMALÍAS EN EL LUGAR DE TRABAJO					
07	Usted observa acciones de hurto en el lugar de trabajo					
08	Usted observa una socialización indebida entre sus compañeros de trabajo					
09	Usted ha visto que sus compañeros son impuntuales para llegar a la empresa					

3. Base de datos

MATRIZ BASE DE DATOS REFERIDOS POR LOS INSTRUMENTOS

BASE DE DATOS V1: MOTIVACIÓN																
DIMENSIONES	INTENSIDAD MOTIVACIONAL					DIRECCION MOTIVACIONAL					PERSISTENCIA MOTIVACIONAL					TV1
N°	item1	item2	item3	Niveles	TOTAL	item4	item5	item6	Niveles	TOTAL	item7	item8	item9	Niveles	TOTAL	
1	2	1	1	Nivel bajo	4	1	2	1	Nivel bajo	4	2	1	4	Nivel moderado	7	15
2	4	4	3	Nivel alto	11	4	3	3	Nivel alto	10	2	3	4	Nivel moderado	9	30
3	2	2	3	Nivel moderado	7	4	4	4	Nivel alto	12	2	5	4	Nivel alto	11	30
4	4	4	2	Nivel moderado	10	1	4	4	Nivel moderado	9	2	5	4	Nivel alto	11	30
5	4	4	2	Nivel moderado	10	1	4	4	Nivel moderado	9	2	5	4	Nivel alto	11	30
6	4	4	4	Nivel alto	12	4	4	4	Nivel alto	12	2	1	3	Nivel moderado	6	30
7	4	1	2	Nivel moderado	7	1	4	1	Nivel bajo	6	3	1	1	Nivel bajo	5	18
8	4	1	2	Nivel moderado	7	1	4	1	Nivel bajo	6	3	1	1	Nivel bajo	5	18
9	4	1	2	Nivel moderado	7	1	4	1	Nivel bajo	6	3	1	1	Nivel bajo	5	18
10	4	4	1	Nivel moderado	9	2	2	4	Nivel moderado	8	4	5	3	Nivel alto	12	29
11	4	4	3	Nivel alto	11	2	2	4	Nivel moderado	8	4	5	3	Nivel alto	12	31
12	4	3	4	Nivel alto	11	2	2	4	Nivel moderado	8	4	5	3	Nivel alto	12	31
13	4	3	4	Nivel alto	11	2	2	2	Nivel bajo	6	2	3	1	Nivel moderado	6	23
14	2	3	1	Nivel bajo	6	1	2	2	Nivel bajo	5	2	3	1	Nivel moderado	6	17
15	2	3	1	Nivel bajo	6	3	3	2	Nivel moderado	8	2	3	1	Nivel moderado	6	20
16	2	3	1	Nivel bajo	6	3	3	2	Nivel moderado	8	2	3	1	Nivel moderado	6	20
17	2	1	2	Nivel bajo	5	1	4	1	Nivel bajo	6	2	1	1	Nivel bajo	4	15
18	2	1	2	Nivel bajo	5	1	4	1	Nivel bajo	6	2	1	1	Nivel bajo	4	15
19	3	1	2	Nivel bajo	6	1	4	1	Nivel bajo	6	2	1	1	Nivel bajo	4	16
20	3	4	3	Nivel moderado	10	4	3	4	Nivel alto	11	4	5	4	Nivel alto	13	34

MATRIZ BASE DE DATOS REFERIDOS POR LOS INSTRUMENTOS

BASE DE DATOS V2: SATISFACCION LABORAL																
DIMENSIONES	DESEMPEÑO EN EL TRABAJO					ROTACIÓN DEL PERSONAL					ANOMALÍAS EN EL LUGAR DE TRABAJO				TV2	
	item1	item2	item3	Niveles	TOTAL	item4	item5	item6	Niveles	TOTAL	item7	item8	item9	Niveles		TOTAL
1	1	1	1	Nivel insatisfecho	3	1	2	1	Nivel insatisfecho	4	1	1	2	Nivel insatisfecho	4	11
2	3	2	2	Nivel medianamente satisfecho	7	3	3	3	Nivel medianamente satisfecho	9	2	2	3	Nivel medianamente satisfecho	7	23
3	4	4	3	Nivel satisfecho	11	5	4	4	Nivel satisfecho	13	3	4	4	Nivel satisfecho	11	35
4	1	1	2	Nivel insatisfecho	4	1	4	1	Nivel insatisfecho	6	2	1	4	Nivel medianamente satisfecho	7	17
5	1	1	2	Nivel insatisfecho	4	1	4	1	Nivel insatisfecho	6	2	1	4	Nivel medianamente satisfecho	7	17
6	1	1	2	Nivel insatisfecho	4	1	4	1	Nivel insatisfecho	6	2	1	4	Nivel medianamente satisfecho	7	17
7	1	1	2	Nivel insatisfecho	4	1	4	1	Nivel insatisfecho	6	2	1	4	Nivel medianamente satisfecho	7	17
8	1	1	2	Nivel insatisfecho	4	1	4	1	Nivel insatisfecho	6	2	1	4	Nivel medianamente satisfecho	7	17
9	1	1	2	Nivel insatisfecho	4	1	4	1	Nivel insatisfecho	6	2	1	4	Nivel medianamente satisfecho	7	17
10	3	2	1	Nivel medianamente satisfecho	6	3	2	3	Nivel medianamente satisfecho	8	1	2	2	Nivel insatisfecho	5	19
11	3	2	1	Nivel medianamente satisfecho	6	3	2	3	Nivel medianamente satisfecho	8	1	2	2	Nivel insatisfecho	5	19
12	3	2	1	Nivel medianamente satisfecho	6	3	2	3	Nivel medianamente satisfecho	8	1	2	2	Nivel insatisfecho	5	19
13	3	2	1	Nivel medianamente satisfecho	6	3	2	3	Nivel medianamente satisfecho	8	1	2	2	Nivel insatisfecho	5	19
14	3	2	1	Nivel medianamente satisfecho	6	3	2	3	Nivel medianamente satisfecho	8	1	2	2	Nivel insatisfecho	5	19
15	3	2	1	Nivel medianamente satisfecho	6	3	2	3	Nivel medianamente satisfecho	8	1	2	2	Nivel insatisfecho	5	19
16	3	2	1	Nivel medianamente satisfecho	6	3	2	3	Nivel medianamente satisfecho	8	1	2	2	Nivel insatisfecho	5	19
17	1	1	2	Nivel insatisfecho	4	1	4	1	Nivel insatisfecho	6	2	1	2	Nivel insatisfecho	5	15
18	1	1	2	Nivel insatisfecho	4	1	4	1	Nivel insatisfecho	6	2	1	2	Nivel insatisfecho	5	15
19	1	1	2	Nivel insatisfecho	4	1	4	1	Nivel insatisfecho	6	2	1	2	Nivel insatisfecho	5	15
20	4	4	3	Nivel satisfecho	11	5	3	4	Nivel satisfecho	12	3	4	3	Nivel satisfecho	10	33