



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria
Azucarera Andahuasi S.A.A., 2021

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autor

Asencios Vasquez, Zenaida

Asesor

Dr. Policarpo Diomedes Márquez Valencia

Huacho – Perú
2023

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA AGRARIA AZUCARERA ANDAHUASI S.A.A, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%

**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA AGRARIA AZUCARERA
ANDAHUASI S.A.A, 2021**

Bach. ASENCIOS VASQUEZ, ZENAIDA

TESIS PREGRADO

ASESOR: Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Huacho, Perú

2023

DEDICATORIA

Lo dedico a mi madre María porque velaste día a día mis sueños y me entregaste todo tú amor, escuchaste mis dudas y tu consejo me hizo mejor. De igual manera lo dedico a mis hijos Karla y Dayron, porque son mi motor y mi motivo para lograr mis objetivos y para salir siempre adelante.

AGRADECIMIENTO

A mis excelentes maestros, quienes brindaron todas sus enseñanzas, logrando generar en mí, el interés por el conocer sobre la Administración.

A mis compañeros que en cada momento nos brindaron los ánimos de conocer cada día más y más, siendo la motivación para seguir adelante.

A mi asesor el Dr. Policarpo Diómedes Márquez Valencia, por su apoyo y ayuda continúa para la culminación de la presente tesis.

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: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	05
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	08
2.3. Definiciones de términos básicos	14
2.4. Hipótesis de investigación	17
2.4.1. Hipótesis General	17
2.4.2. Hipótesis Específicas	17
2.5. Operacionalización de las variables	17

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	19
3.2. Población y muestra	19
3.2.1. Población	19
3.2.2. Muestra	20
3.3. Técnicas de recolección de datos	20
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	21

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	22
4.2. Contratación de hipótesis	30

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	33
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	35
6.2. Recomendaciones	35

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	36
7.2. Fuentes hemerográficas	37
7.3. Fuentes electrónicas	38

ANEXOS	39
---------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Baremos de la variable motivación	22
Tabla 2.	Niveles de la motivación	22
Tabla 3.	Niveles de la intensidad	23
Tabla 4.	Niveles de la dirección	24
Tabla 5.	Niveles de la persistencia	25
Tabla 6.	Baremos de la variable satisfacción laboral	26
Tabla 7.	Niveles de la satisfacción laboral	27
Tabla 8.	Niveles de responsabilidad	28
Tabla 9.	Nivel del progreso	28
Tabla 10.	Niveles del logro	29
Tabla 11.	Prueba de Pearson entre la motivación y la satisfacción laboral	30
Tabla 12.	Prueba de Pearson entre la intensidad y la satisfacción laboral	31
Tabla 13.	Prueba de Pearson entre la dirección y la satisfacción laboral	31
Tabla 14.	Prueba de Pearson entre la persistencia y la satisfacción laboral	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Niveles de la motivación	23
Figura 2.	Niveles de la intensidad	24
Figura 3.	Niveles de la dirección	25
Figura 4.	Niveles de la persistencia	26
Figura 5.	Niveles de la satisfacción laboral	27
Figura 6.	Niveles de la responsabilidad	28
Figura 7.	Niveles del progreso	29
Figura 8.	Niveles del logro	30

RESUMEN

En la investigación se determinó como objetivo: establecer la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021. Considerando los rasgos metodológicos, se enmarcó como de tipo aplicada, fue de nivel correlacional, contó con enfoque cuantitativo y contó con diseño no experimental de corte transversal. Se consideró como población a 30 trabajadores administrativos, de los cuales la totalidad conformó la muestra, se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. La confiabilidad de instrumentos fue validada mediante el Alfa de Cronbach. Se concluye que existe una correlación entre la motivación y satisfacción laboral, teniendo como valor: $R=0,958$, siendo de forma directa alta y significativa, con significancia asintótica bilateral $(0,000) < (0,05)$.

Palabras clave: Motivación y satisfacción laboral

ABSTRACT

In the investigation, the objective was determined: to establish the relationship that exists between the motivation and job satisfaction of the administrative workers of the company Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021. Considering the methodological features, it was framed as an applied type, it was of a correlational level, it had a quantitative approach and had a non-experimental cross-sectional design. 30 administrative workers were considered as population, of which the totality formed the sample, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. Instrument reliability was validated using Cronbach's Alpha. It is concluded that there is a correlation between motivation and job satisfaction, having as a value: $R=0.958$, being directly high and significant, with bilateral asymptotic significance $(0.000) < (0.05)$.

Keywords: Motivation and job satisfaction

INTRODUCCIÓN

Se determinó como objetivo: establecer la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021. Las teorías apreciadas en el presente estudio consentirán mostrar cómo la motivación se relaciona con la satisfacción laboral. En el espacio práctico la investigación suscita el manejo e importancia de puntualizar el tema de la motivación mediante la intensidad, dirección y persistencia, en cuanto a la satisfacción laboral en responsabilidad, progreso y logro. La tesis se rigió bajo la estructura establecida por la universidad, la cual es la siguiente:

Capítulo I: Comprendió el Planteamiento del problema.

Capítulo II: Comprendió el Marco teórico.

Capítulo III: Comprendió la Metodología.

Capítulo IV: Comprendió los Resultados.

Capítulo V: Comprendió la Discusión.

Capítulo VI: Comprendió las Conclusiones y Recomendaciones.

Capítulo VII: Comprendió las Referencias.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Centrándose en la motivación, se sabe que es una consecución de actividades o fases donde se inicia cuando el individuo conceptualiza mentalmente que se podrá sentir tranquilo o alegre si logra hacer realidad la finalidad, objetivo que posee, siguiendo con el esfuerzo y recursos con estrategias que emplee para lograrla. En este segundo paso podrá ir verificando lo que va consiguiendo o si está siguiendo la dirección requerida; para finalmente disfrutar de los beneficios que le brindará el lograr su finalidad.

Nolazco, Bustamante, Moreno y Carhuacho (2021) consideran que los colaboradores son la tenencia con mayor relevancia para la empresa, ya que de lo que ellos(as) produzcan es lo que obtendrá, siendo resultados esperados o negativos. Es por eso que las empresas consideran y brindan lo mejor posible para que se puedan sentir conformes o satisfechos.

Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) expresan que mayormente las empresas creen que para que sus participes laborales puedan estar conformes se les debe retribuir remuneraciones considerables, pero la realidad es que aparte, sean empáticas con las carencias o necesidades de los mismos, y que se les debe brindar las condiciones idóneas para que puedan realizar sus actividades de forma cómoda, y brindarles tanto oportunidades, charlas, capacitaciones, remuneraciones extras por metas cumplidas aparte, también reconocer los esfuerzos y creatividad que aportan a su cargo, fomentar la afinidad positiva entre los colaboradores. Todo ello logrará que se sientan considerados, entendidos y cómodos.

Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020) manifiestan que las entidades no deben de olvidar lo crucial que es tener a los colaboradores tranquilos y motivados, para que puedan realizar lo mejor posible y permitir que la entidad pueda tener resultados beneficiosos. También expresaron que, del personal, un 25% están insatisfechos sobre el cumplimiento de necesidades fisiológicas, otro 35% considerado en necesidad de poder, culminando con otra cantidad porcentual del 35% en equidad organizacional.

Madero (2019) concluye que si el trabajador motivado puede lograr estar satisfecho cuando haga realidad sus objetivos, a su vez al sentirse así realizará de mejor forma sus actividades; entonces es posible opinar que el hecho de estar motivado impulsa a que el participe laboral pueda estar más comprometido y sea más preocupado con la empresa donde labora.

El presente estudio se realizó en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021”, la cual brinda cultivo de la caña y elaboración del azúcar y otros derivados de ella, asimismo se percibe que en la empresa existe problemas con los trabajadores administrativos como la falta de motivación lo que se plasma en las siguientes: los trabajadores tienen problemas con el compartimiento de valores, mala actitud frente al trabajo, no le ponen el esfuerzo debido, las tareas no le están cumpliendo adecuadamente, no tienen las metas claras, no hay liderazgo, no toman buenas decisiones, no hay comunicación efectiva, no se aplica el empowerment correctamente, no hay deseos de superación, falta de capacitación al personal para el logro en el trabajo; de acuerdo a lo mencionado estaría trayendo como consecuencia problema entre compañeros deteriorando el clima laboral por ende la satisfacción laboral, como: Problemas éticos en la empresa, malas condiciones laborales, no hay desarrollo y participación del personal, mala relación con terceros, la baja autoestima en los trabajadores, mal clima de convivencia, capacitación inadecuada, malos hábitos de trabajadores, no hay deseos de competencia, mala acción, déficit de conocimientos y bajo nivel de logro.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿Cuál es la relación que existe entre la intensidad y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021?
- b. ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021?
- c. ¿Cuál es la relación que existe entre la persistencia y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer la relación que existe entre la intensidad y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021.
- b. Establecer la relación que existe entre la dirección y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021.
- c. Establecer la relación que existe entre la persistencia y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

Este estudio tomará consigo aportes de autores con reconocimientos, donde cada uno de ellos permitirá tener un mejor panorama para centrar con mayor profundidad en el conocimiento de la motivación y satisfacción laboral.

Justificación metodológica

El presente estudio busca la relación existente entre la Motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, ya que son dos aspectos fundamentales para el desempeño del trabajador y tiene un gran valor en el factor humano.

Justificación práctica

Proporciona información sobre la motivación y la satisfacción laboral sirviendo como guía a los directivos de la empresa para practicar y realizar estrategias necesarias para mejorar la situación que se emanarán de los resultados que se obtendrá en el presente estudio, ya que estos resultados pueden servir de base para otros investigadores que deseen desarrollar con mayor profundidad el tema de estudio.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación espacial: Se realizó en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A se ubica en el valle Huaura – Sayán, en la provincia de Huaura, a 190 km. de Lima.
- Delimitación temporal: Se elaboró durante el año 2021.
- Delimitación social: Fueron los trabajadores administrativos.
- Delimitación conceptual: Las variables estudiadas son: Motivación y satisfacción laboral.

1.6. Viabilidad del estudio

La investigación es viable ya que se cuentan con todos los recursos necesarios para culminar con éxito la presente investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Masella (2018) al tratar su aporte de investigación: “Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala”, tesis que fue publicada en la Universidad Rafael Landívar, donde designó su objetivo: Determinar la correlación estadística de ambas variables. Acerca de los rasgos del aporte, se sabe que fue correlacional, asimismo el enfoque que tuvo fue cuantitativo. El conjunto representativo fueron 60 colaboradores(as), donde 30 fueron de cada tipo de contrato mencionado. Se obtuvo que se afirmó correlación positiva alta estadísticamente significativa de ambas variables, siendo de nivel: 0.05. Culmina considerando que si se posee mayor motivación la satisfacción aumentará.

Cruz (2017) al tratar su aporte: “Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios Laturi Cia Ltda”, tesis que fue publicada en la Universidad Técnica de Ambato, donde designó su objetivo: Analizar la relación de ambas variables. La población estuvo compuesta por 25 empleados, el enfoque fue cualitativo, la investigación también se sabe que fue exploratoria, siendo así, el descriptivo y correlacional y también bibliográfica y de campo. Se culmina considerando que aquellos campos cruciales que logran hacer que el colaborador pueda sentirse satisfecho son: oportunidades para desarrollarse mejor, condiciones donde se realizan las actividades, remuneraciones, aumento de cargo laboral, afinidad y comunicación entre los colaboradores para con los jefes, el trato que se les dirige, lo que se decide y finalmente si la entidad donde labora logra cumplir al pie de la letra los contratos.

Alfonso (2017) al tratar su aporte: Motivación y satisfacción laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de la Paz, tesis que fue publicada en la Universidad Mayor de San Andrés, donde estableció su objetivo de: Estudiar la relación de ambas variables. Acerca de los rasgos metodológicos de la investigación, se sabe que fue descriptiva, siendo también transversal y acerca del diseño, contó con el diseño No Experimental. La investigación se finaliza considerando que ambas variables poseen relación tanto con los factores intrínsecos, siendo: la necesidad de logro, la necesidad de afiliación, como con los factores extrínsecos, siendo: los factores o condiciones de higiene, necesidad de poder, las retribuciones económicas, seguridad y estabilidad en el centro de trabajo.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Valladares (2018) en su investigación: “Motivación y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de pacífico seguro de Chiclayo, febrero 2015”, tesis que fue publicada en la Universidad Señor de Sipán, donde definió su objetivo: hallar la relación de ambas variables. Acerca de los rasgos metodológicos, fue descriptivo, teniendo como diseño: correlacional. Se basó en 40 trabajadores de la mencionada entidad. Se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Se culmina afirmando la relación entre ambas variables, siendo directa de alto grado y altamente significativa; considerando que si se incrementa la primera variable, la segunda también.

Dueñas (2018) al abarcar su estudio: “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica – Período – 2018, tesis que fue publicada en la Universidad Nacional de Huancavelica, donde estableció su objetivo: describir la relación de las dos variables. Tratando aspectos del mencionado estudio, se sabe que fue aplicada, tuvo como nivel: descriptivo – correlacional. Se culmina considerando que existe relación significativa entre ambas variables mencionadas, además se tuvo la cantidad porcentual del 62.92 % el cual representa la significación de cuanto influye las dimensiones de la primera variable, siendo: intensidad, dirección y persistencia en relación con la segunda variable.

Burga y Wiese (2018) al abarcar su estudio: “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque”, tesis que fue publicada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, establecieron como objetivo: Describir la relación de la variable 1 con la 2. Sobre la metodología utilizada, se aclara que fue descriptivo, siendo también transversal y cuantitativo. El método empleado fue: “Método Paradigma positivista”. Se tiene que la técnica realizada en el mismo fue: “encuesta auto aplicada de Murillo”. También se sabe que el conjunto de individuos considerados fue de 17 colaboradores de la índole mencionada, asimismo ese mismo número fue la muestra. Se obtuvo como valor de Pearson sobre ambas variables un valor significativo, y siendo al: $p < 0.05$. Se culmina considerando que las variables se relacionan, siendo dicha relación significativa de grado moderado, teniendo como valor: $r = 0.604$.

2.2. Bases teóricas

Variable independiente: Motivación

A. Definiciones

Peña y Villón (2018) la consideran como el impulso y las ganas propias de esforzarme en poder cumplir o hacer realidad alguna meta, lograr alguna finalidad.

Charaja y Mamani (2014) mencionan que es el conjunto de factores, sentimientos, esfuerzos que hace que las personas puedan lograr alguna finalidad realizada de la mejor forma posible.

Es el conjunto de impulsos, ganas que hacen que la persona pueda actuar de la mejor forma posible en realizar alguna acción o cumplir algo, y de paso estar satisfecho porque logró resolver necesidades.

B. Características

Hellriegel y Slocum (2004) piensan que posibilita poder comprender desde distintas perspectivas lo que motiva o impulsa a las personas realizar ciertas acciones.

- ✓ **Es oculta:** No es posible observarla, pero si es posible saber de ella cuando se refleja mediante los actos que realiza el individuo.
- ✓ **Es recurrente:** Los estímulos o consideraciones que incitan a realizar alguna acción con mayor énfasis y dedicación para las personas pueden tener un plazo temporal, pero luego de ello van rotando, cambiando de perspectivas volviéndose periódicas.

- ✓ **Es variable:** Se tienen dos ramas:

Variabilidad en la intensidad: Considera a los siguientes elementos:

- **La ausencia de refuerzo que aumenta la motivación:** Donde considera que la persona estará más motivada si lo que desea conseguir o hacer realidad es muy valioso para la misma, además de existir factores o estímulos externos que concreten realizar mayores esfuerzos.
- **La saciedad:** Al presentarse o tener muchos factores estimulantes altos o hechos que aseguren que la persona logrará su meta hará que la misma pierda considerablemente motivación.

Variabilidad en el modo de satisfacción: Donde se considera que varía acorde a los comportamientos y en las finalidades por conseguir; teniendo como niveles:

- **La general:** Donde se consideran distintas consideraciones, tradiciones, opiniones, formas de vida.
- **La individual:** Donde resalta las experiencias de cada individuo sobre las que poseen los demás.

- ✓ **Es simultáneamente única y múltiple:** De ambos rasgos, en el primer se entiende porque acerca a poder mejorar cada uno por su cuenta, y el rasgo de ser “múltiple” se expresa porque la motivación se puede presentar en distintas circunstancias, ámbitos, consideraciones, campos (personales, interpersonales), opiniones. Además, este último rasgo hace que la motivación sea mucho más difícil de investigar a fondo o emitir conclusiones de cuál es la de mayor peso; porque se considera y cruzan diversos campos o estímulos que la persona considera.

C. Elementos

Chiavenato (2015) define los siguientes:

- ✓ **Necesidades:** Son originadas al no tener el control de las emociones y estímulos internos y externos.
- ✓ **Impulsos:** Son los elementos que hacen que la persona ponga su empeño tanto en su conducta como mentalidad para poder lograr algo.
- ✓ **Incentivos:** Son hechos o elementos capaces de disminuir las preocupaciones o controlar las necesidades.

D. Dimensiones

Farley (2017) considera:

- ✓ **Dirección:** Se considera la finalidad que desea alcanzar la persona, además que se puede establecer bajo ciertos factores, estímulos previos o durante el logro de la mencionada.
- ✓ **Intensidad:** Es la fuerza, conjunto de sentimientos y opiniones con las que dan el empuje para realizar actividades, hacer realidad diversas finalidades; mientras se dirija más de lo mencionado se podrá tener mayores posibilidades de lograr lo requerido. Además, que también varía si la persona ve posible lograr su finalidad o no.
- ✓ **Persistencia:** Se considera como la resistencia y los recursos tangibles e intangibles que la persona dirige hacia lograr la finalidad que persigue, y hacerlo conforme crea conveniente o necesario.

E. Ciclo

Empresa Actualidad (2013) menciona las etapas del ciclo de la motivación:

- ✓ **Homeostasis:** Se da cuando los diferentes sistemas del organismo se encuentran equilibrados.
- ✓ **Estímulo:** Son los factores que originan necesidades en las personas.
- ✓ **Necesidad:** Es la carencia, falta de algo o alguien, que genera preocupación en la persona.

- ✓ **Estado de tensión:** Al estar el cuerpo con tensión, da paso a que se puedan realizar acciones o comportamientos específicos.
- ✓ **Conducta:** El comportamiento o conducta de la persona se basa en poder hacer todo lo posible para satisfacer sus necesidades.
- ✓ **Satisfacción:** Se da finalmente cuando la persona o grupo se sienten tranquilos, sin tensión, debido a que sus necesidades ya fueron cubiertas o solucionadas.

F. Proceso

Chiavenato (2015) explica:

- ✓ El hecho que los individuos no tengan ciertos objetos logre ciertas metas, se presenten preocupaciones, buscando soluciones para ello.
- ✓ El individuo busca y opta por alguna solución o plan para poder controlar y estar satisfecho con las necesidades que posee.
- ✓ Al estar satisfecho, se sentirá tranquilo y/o feliz, ya que no tiene preocupaciones. Caso contrario no se logre, causará tristeza o mayores preocupaciones.
- ✓ Al reflexionar como en el punto anterior, se declinarán y se dirigirán tanto recompensas y faltas o castigos dependiendo de lo conseguido.
- ✓ Al final, conforme a circunstancias se dan otros procesos.

Variable dependiente: Satisfacción laboral

A. Definiciones

Holguin y Contreras (2019) Consideran que son las sensaciones, opiniones positivas que poseen los colaboradores sobre la forma de actuar, políticas, lineamientos, condiciones y objetivos que demuestra la empresa donde labora.

Salazar y Ospina (2019) Es lo que el colaborador siente de forma positiva cuando se le atribuyen remuneraciones, consideraciones, oportunidades, capacitaciones para que pueda desempeñarse de mejor manera.

Se considera como las sensaciones de tranquilidad, placer que se originan al realizar o cumplir algunas necesidades, objetivos.

B. Características

Foley (2006) citado en Montes y Díaz (2019) considera:

- ✓ **Creencia en la compañía:** Tener en consideración las finalidades, escenarios que busca hacer realidad la empresa donde pertenece, junto con sus necesidades y ética con valores que se manifiesta en la misma.
- ✓ **Contribución personal:** Poder aportar bajo esfuerzos y compromiso con lo que busca la entidad y brindar la ayuda correspondiente.
- ✓ **Colegas:** Se deben mantener buena comunicación y trato con los colaboradores, además de tener con las autoridades la responsabilidad o emitir dudas que se tenga para poder enfocarse y esforzarme de mejor forma.
- ✓ **Justicia:** Es necesario puesto que la persona puede estar tranquila si se le retribuye una remuneración justa y acorde a la función que desempeña el colaborador, además de brindar atención y cordialidad necesaria.

C. Dimensiones

Robbins y Coulter (2014) manifiesta lo siguiente:

- ✓ **Responsabilidad:** Es la preocupación que tiene el colaborador por cumplir con sus funciones, además de poder brindar opciones o ideas para decidir y realizar su cargo designado.
- ✓ **Progreso:** Se da cuando el trabajador se encuentra llevando a cabo sus funciones y lo realiza acorde a lo planeado, además que puede lograr realizar sus funciones de forma excepcional y donde se reconoce sus esfuerzos y se puede decir que es un progreso, siendo también referencia a cuando se asciende a otros niveles jerárquicos.
- ✓ **Logro:** Es el resultado que obtiene una persona al realizar alguna actividad, donde se puede verificar si se realizó como se esperó o no. Siendo también indicios para poder impulsarse y esforzarse con énfasis para mejorar y sentirse satisfecho(a).

D. Importancia

Chiavenato (2015) expresa la importancia de la satisfacción de los trabajadores considerando:

- ✓ **Tasas disminuidas de ausencia y rotación:** Cuando se logra la satisfacción de los colaboradores, resulta difícil que se ausenten o se retiren de la empresa donde trabajan, además evita una rotación de puestos y mayor disposición de áreas encargadas como el área de R.R.H.H.
- ✓ **Productividad mayor:** Al lograr que el personal esté satisfecho, ocasionará por consecuencia que realicen sus funciones de mejor manera, obteniendo así mejores resultados y conllevando a una mayor productividad laboral.
- ✓ **Lealtad:** Los trabajadores al sentirse satisfechos y considerados por la empresa donde trabajan, generará en ellos demostrar un mejor desempeño e involucramiento con la misma, forjando así la lealtad.

E. Niveles

Calderón (2016) considera los siguientes niveles:

- ✓ **General:** Abarca los estados de satisfacción de la persona, sintiéndose tanto satisfecho como insatisfecho.
- ✓ **Progresiva:** Ocurre cuando el trabajador se siente satisfecho, pero es consciente que puede sentirse aún más satisfecho, ocasionando que mejore su desempeño e involucramiento con la empresa donde labora.
- ✓ **Estable:** Se da cuando el individuo se siente satisfecho y se mantiene en ese estado.
- ✓ **Conformista:** Es un estado de satisfacción donde el trabajador es consciente que atraviesa por situaciones difíciles donde labora, sin embargo, es capaz de poder sentirse satisfecho o conforme considerando otros elementos.
- ✓ **Seudo- Satisfacción:** Se da cuando la persona o en este caso, el trabajador, es consciente de los problemas que está pasando en una perspectiva general, y que no los puede solucionar haciendo que intencionalmente crea una falsa satisfacción para desarrollar sus funciones laborales, pero internamente sintiéndose insatisfecho.

F. Consecuencias de la insatisfacción laboral

Hannoun (2011) expresa que da cabida a que es muy posible de vulnerar el desempeño del personal frente a la realización de sus funciones, provocando que los buenos resultados o la eficiencia de la entidad donde laboren vayan disminuyendo considerablemente. Ante lo mencionado, es necesario que las entidades posibiliten a los trabajadores contar con las condiciones necesarias para que puedan realizar sus actividades con normalidad y seguridad, como el entorno, iluminación, ventilación idónea y un ejemplo puede ser la cancelación de ruido. Además, puede originar el desgano por parte del personal frente a sus obligaciones, tensiones hasta poder lograr que los colaboradores obtengan bajones emocionales, inestabilidad.

2.3. Definición de términos básicos

Acción

Es algún acto donde una persona, grupo realiza movimientos corporales para alguna actividad. (Pérez, 2013)

Actitud

Se entiende como la forma de comportamiento cuando se realiza alguna acción, expresan ideas. También se puede considerar como las ganas que se dirigen por realizar o conseguir algo. (Pérez, 2013)

Aprendizaje

Se da cuando la persona logra obtener conocimientos por medio de la interacción con informaciones, métodos diversos, circunstancias específicas, de abanicos de temas. Las fuentes de entendimiento pueden ser la constante práctica, informarse a detalle, así como la misma experiencia personal variada. (Rubio et al, 2018)

Autoestima

Es el afecto, consideración y creencia en que uno mismo vale y es capaz. (Universidad del Pacífico, 2022)

Capacitación

Es el conjunto de charlas, cursos que se dirigen a los colaboradores para que puedan estar más informados y puedan desarrollar sus aptitudes para mejores resultados. (Pérez, 2013)

Clima de convivencia

Es la afinidad, interacción o relación que se manifiesta cuando los partícipes laborales realizan sus actividades. (Rubio et al, 2018)

Competencia

Es la rivalidad sana que existe entre un grupo de mínimo 2 personas donde se desea alcanzar ciertas metas, finalidades; también es donde se demuestra las habilidades, capacidades como medio que decide quien gana. Es también la habilidad que posee un individuo. (Pérez, 2013)

Comunicación

Se da cuando un individuo envía un mensaje, información a otro(s), por medio de canales, códigos. (Pérez, 2013)

Condiciones laborales

Se considera la forma en cómo se le brinda al personal los recursos o estímulos para que puedan realizar sus funciones, como el ambiente, trato. (Pérez, 2013)

Conocimientos

Son los saberes, información que se tiene sobre distintos temas, circunstancias, individuos. (Rubio et al, 2018)

Desarrollo y participación del personal

Se da cuando cada colaborador aporta a la empresa aparte de su rol, como aportar ideas, planes de acción, consideraciones, y haciendo que puedan servir y que puedan progresar. (Pérez, 2013)

Empowerment

Es un proceso donde la entidad le brinda al personal la posibilidad de acceder a cierta base de datos, recursos, opciones, para que se pueda sentir con mayor libertad moderada y se puedan desenvolver de mejor forma para con la entidad donde labora. (UNIR, 2021)

Esfuerzo

Se da cuando se realiza alguna finalidad con mayor fuerza, pudiendo ser corporal, mental. (RAE, 2022)

Ética

Es la capacidad de poder distinguir lo bueno de lo malo y relacionarlo a contextos determinados que viven las personas. (Pérez, 2013)

Hábitos

Es el conjunto de acciones realizadas frecuentemente y que se vuelven propias de cada persona. (Pérez, 2013)

Liderazgo

Es el rasgo que poseen algunas personas donde manifiesta confianza, empatía y seguridad para que sus compañeros puedan sentirse a gusto y puedan alcanzar sus finalidades personales, y así el o los objetivos generales. (Pérez, 2013)

Logro en el trabajo

Es el conjunto de resultados obtenidos por una persona o conjunto, donde se podrá observar si fue según lo deseado o no. (Pérez y Merino, 2018)

Meta

Es algún hecho, circunstancia, objeto que se desea que ocurran o que se obtengan en un plazo temporal determinado y alcanzable por la realización de ciertas acciones. (Pérez, 2013)

Nivel del logro

Es el grado de resultado que se tiene con lo que se espera conseguir o hacer realidad, donde se encuentran las personas al realizar ciertas actividades y obtener resultados, y se verifica si van en dirección a lo encomendado o si no. (SIMCETIC, 2014)

Relación con terceros

Se da cuando los colaboradores o jefes se comunican con personas externas para ciertas finalidades y ocupaciones. (Pérez, 2013)

Superación

Se da cuando el individuo se encuentra en un mismo nivel de esfuerzo o no puede lograr alguna finalidad porque no posee los recursos, esfuerzos, posibilidades suficientes; por lo cual decide poder desenvolverse de forma diferente y aprender técnicas, controlarse para lograr su objetivo o mejorarse a sí mismo. (Economía, 2014)

Tarea

Es la actividad que se debe realizar para el cumplimiento de alguna finalidad. (Pérez, 2013)

Toma de decisión

Se da cuando se posee un abanico de opciones, posibilidades, contextos y donde se decide por alguna que brinde mejores beneficios o la que es más accesible. (Laoyan, 2022)

Valores

Es el conjunto de principios éticos que tiene cada individuo, o pueden ser reflejados por circunstancias, actos. (Morales, 2022)

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación significativa entre la intensidad y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021.
- b. Existe relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021.
- c. Existe relación significativa entre la persistencia y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021.

2.5. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Motivación	Intensidad	Valores Actitud Esfuerzo Tarea	Likert
	Dirección	Meta Liderazgo Toma de decisión Comunicación	

	Persistencia	Empowerment Superación Aprendizaje Logro en el trabajo	
Satisfacción laboral	Responsabilidad Progreso Logro	Ética Condiciones laborales Desarrollo y participación del personal Relación con terceros Autoestima Clima de convivencia Capacitación Hábitos Competencia Acción Conocimientos Nivel del logro	Likert

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Se consideró una investigación de tipo aplicada. Al respecto, Gabriel (2017) considera que se centra en poder tratar inconvenientes o problemáticas de entidades, sociedad y poder buscar planes de acción para solucionarlos. A su vez, de acuerdo con su nivel de alcance, constituyó un estudio relacional. Donde Hernández, Fernández y Baptista (2014) se entiende que se realizarán los estudios para hallar el nivel de relación entre variables considerando a un conjunto representativo a analizar.

El enfoque fue cuantitativo. En este sentido Muñoz (2011) mencionan lo siguiente: Cuando se recopila la información pertinente de estudio, se consideran escalas integradas por números, procesos estadísticos para elaborar consideraciones, analizar la afirmación de supuestos, aportes investigativos.

Diseño: Se consideró no experimental de corte transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que es en el cual no se realizan modificaciones a las variables del estudio; además es transversal porque se recopila la información pertinente una sola vez.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Fue integrada en base a 30 trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021.

3.2.2. Muestra

Para la investigación, fue una muestra censal, ya que se consideró la totalidad de la cantidad poblacional al ser una cantidad pequeña, siendo también 30 trabajadores, donde participaron los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: Estuvo considerada la encuesta. Hernández, Fernández y Baptista (2014) profieren que las encuestas solo serán utilizadas para investigación con diseño no experimental transversal, descriptiva o correlacional.

Instrumento: Se utilizó el cuestionario, por el cual se aplicó a 30 trabajadores administrativos de la empresa, el primer cuestionario constó de 12 preguntas relacionados a la variable 1: Motivación, asimismo el siguiente de: Satisfacción laboral de 12 preguntas, todas ellas en escala de tipo Likert. Guartán. Torres y Ollague (2019) expresan que es un instrumento de investigación enfocado en recopilar datos e información que sea más seguro, confiable.

Se muestra la confiabilidad correspondiente la primera variable: Motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.853	12

La confiabilidad se midió por medio del Alfa de Cron Bach, resultando en la fiabilidad del instrumento de la primera variable Motivación con un 0,853.

Se muestra la confiabilidad correspondiente a la segunda variable:
Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.805	12

La confiabilidad se midió por medio del Alfa de Cron Bach, resultando en la fiabilidad del instrumento de la segunda variable Satisfacción Laboral con un 0,805.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

En el tema estadístico, fue considerada el programa SPSS; asimismo la prueba de Pearson para la comprobación de las hipótesis sobre alguna relación de ambas variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Descripción de la variable Motivación

Se mostrará a continuación el análisis respectivo de la primera variable: Motivación, considerando escalas de Estaninos.

Tabla 1

Baremos de la variable motivación

Variable 1 y dimensiones	Niveles
Motivación	Nivel malo [23 - 31]
	Nivel regular [31 - 41]
	Nivel bueno [41 - 48]
Intensidad	Nivel malo [7 - 10]
	Nivel regular [10 - 13]
	Nivel bueno [13 - 16]
Dirección	Nivel malo [7 - 10]
	Nivel regular [10 - 15]
	Nivel bueno [15 - 17]
Persistencia	Nivel malo [6 - 10]
	Nivel regular [10 - 14]
	Nivel bueno [14 - 15]

Tabla 2

Niveles de la motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel malo	7	23.3	23.3	23.3
Nivel regular	16	53.3	53.3	76.7
Nivel bueno	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

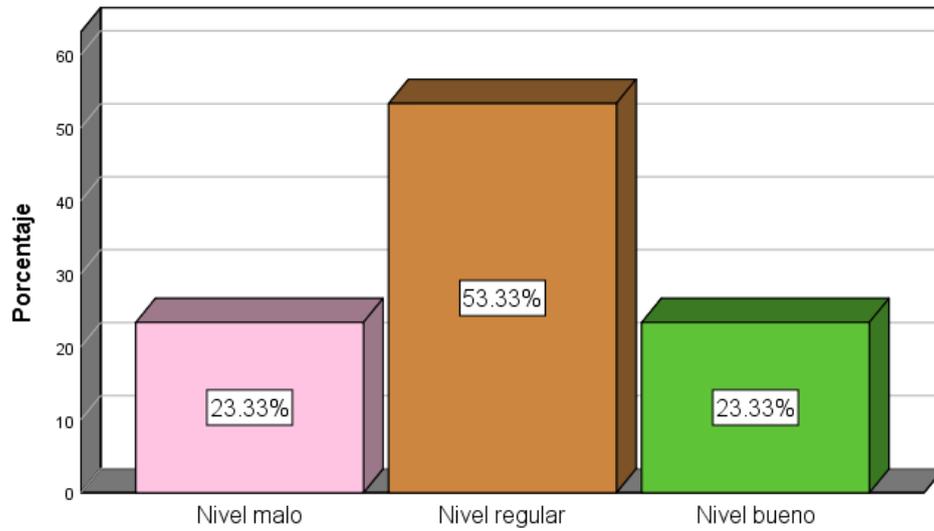


Figura 1. Niveles de la motivación

Se muestra que en la Tabla 2 el 23.33% demostró su motivación en un nivel malo, el 53.33% en un nivel regular y el 23.33% en un nivel bueno.

Tabla 3

Niveles de la intensidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel malo	11	36.7	36.7	36.7
Nivel regular	12	40.0	40.0	76.7
Nivel bueno	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

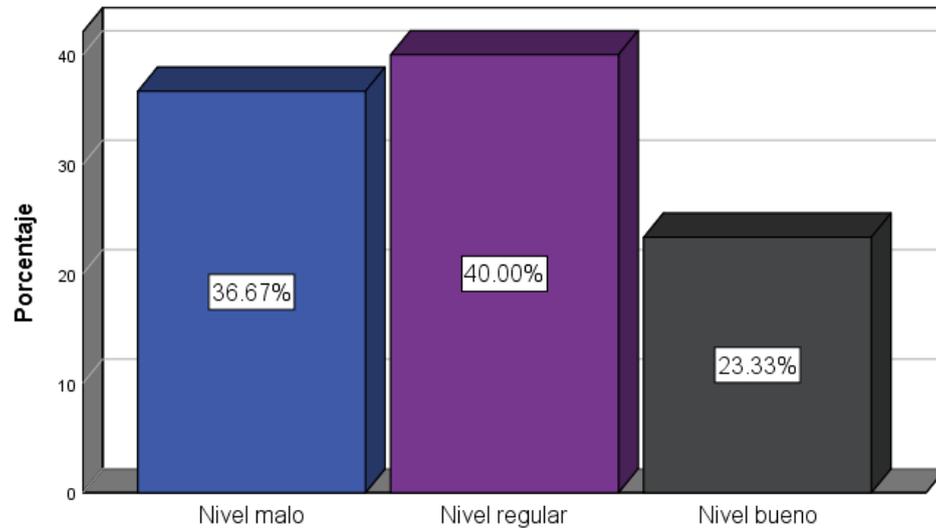


Figura 2. Niveles de la intensidad

Se muestra que en la Tabla 3 el 36.67% demostró su intensidad en un nivel malo, el 40.00% en un nivel regular y el 23.33% en un nivel bueno.

Tabla 4

Niveles de la dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	6	20.0	20.0	20.0
	Nivel regular	20	66.7	66.7	86.7
	Nivel bueno	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

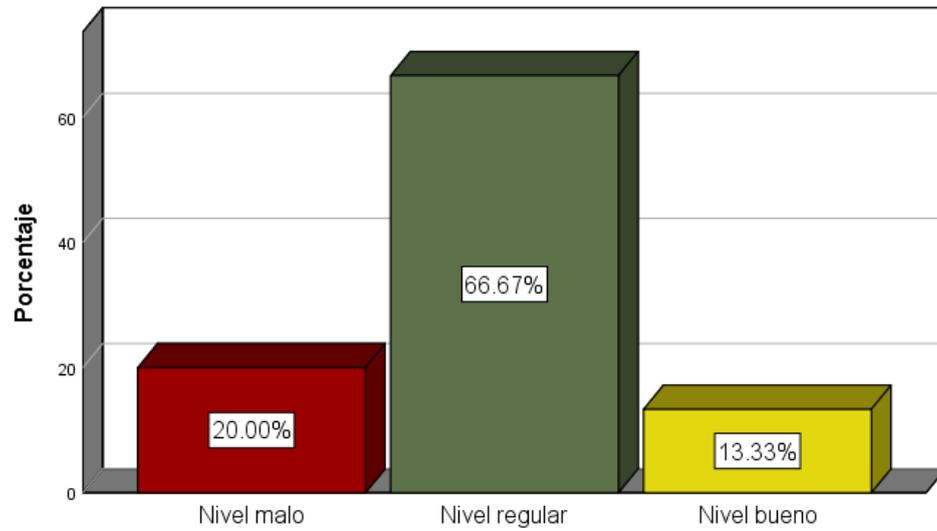


Figura 3. Niveles de la dirección

Se muestra que en la Tabla 4 el 20.00% consideró que la dirección de la empresa se encuentra en un nivel malo, el 66.67% en un nivel regular y el 13.33% en un nivel bueno.

Tabla 5

Niveles de la persistencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	11	36.7	36.7	36.7
	Nivel regular	11	36.7	36.7	73.3
	Nivel bueno	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

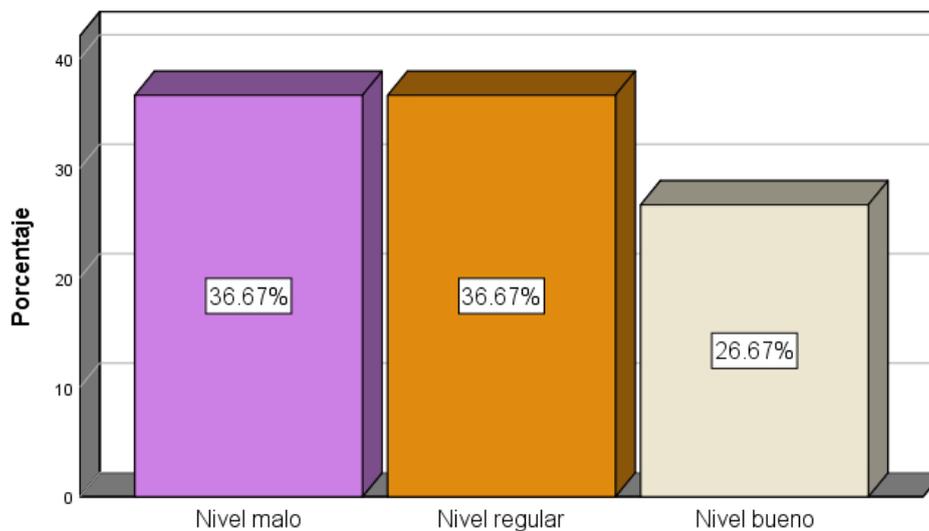


Figura 4. Niveles de la persistencia

Se muestra que en la Tabla 5 el 36.67% demostró su persistencia en un nivel malo, el 36.67% en un nivel regular y el 26.67% en un nivel bueno.

B. Descripción de la variable Satisfacción laboral

Se muestra a continuación el análisis respectivo de la segunda variable: Satisfacción laboral, considerando las escalas de Estaninos.

Tabla 6

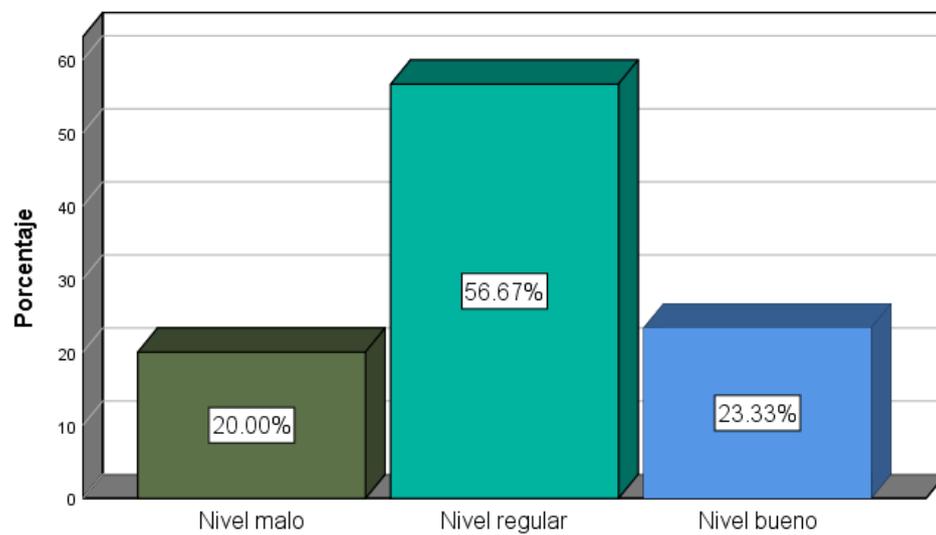
Baremos de la variable satisfacción laboral

Variable 2 y dimensiones	Niveles
Satisfacción laboral	Nivel malo [22 - 29]
	Nivel regular [29 - 38]
	Nivel bueno [38 - 43]
Responsabilidad	Nivel malo [5 - 8]
	Nivel regular [8 - 12]
	Nivel bueno [12 - 14]
Progreso	Nivel malo [10 - 11]
	Nivel regular [11 - 14]
	Nivel bueno [14 - 16]
Logro	Nivel malo [7 - 10]
	Nivel regular [10 - 13]
	Nivel bueno [13 - 14]

Tabla 7

Niveles de la satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	6	20.0	20.0	20.0
	Nivel regular	17	56.7	56.7	76.7
	Nivel bueno	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Figura 5. Niveles de la satisfacción laboral*

Se muestra que en la Tabla 7 el 20.00% demostró su satisfacción laboral en un nivel malo, el 56.67% en un nivel regular y el 23.33% en un nivel bueno.

Tabla 8

Niveles de la responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	11	36.7	36.7	36.7
	Nivel regular	10	33.3	33.3	70.0
	Nivel bueno	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

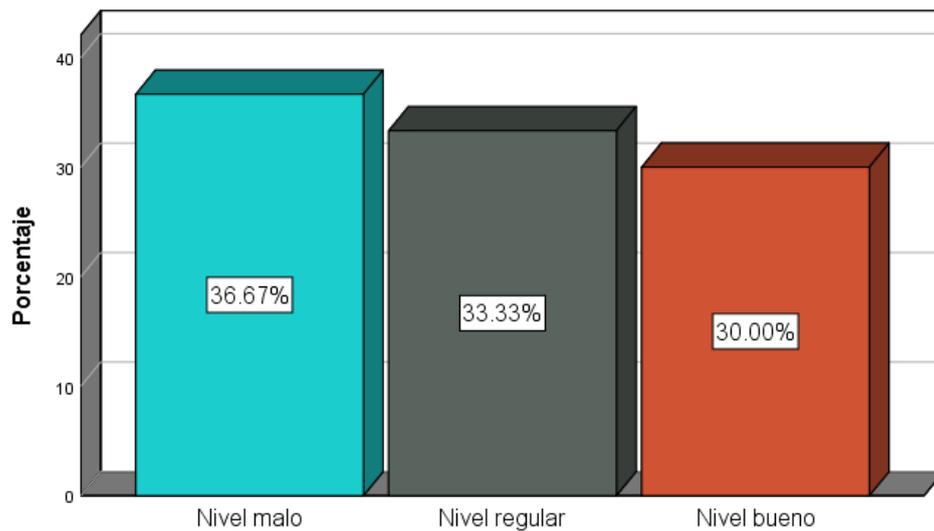


Figura 6. Niveles de la responsabilidad

Se muestra que en la Tabla 8 el 36.67% demostró su responsabilidad en un nivel malo, el 33.33% en un nivel regular y el 30.00% en un nivel bueno.

Tabla 9

Niveles del progreso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	8	26.7	26.7	26.7
	Nivel regular	16	53.3	53.3	80.0
	Nivel bueno	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

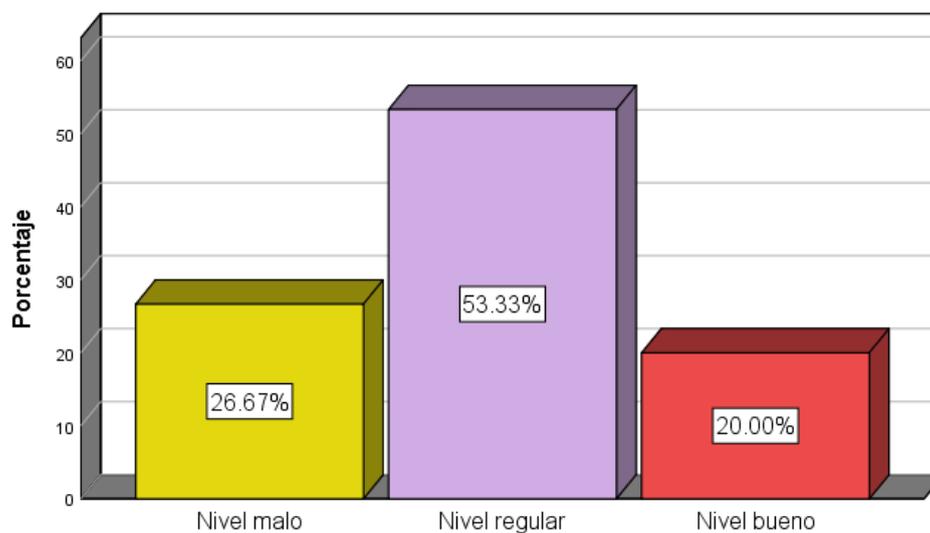


Figura 1. Niveles del progreso

Se muestra que en la Tabla 9 el 26.67% demostró su progreso en un nivel malo, el 53.33% en un nivel regular y el 20.00% en un nivel bueno.

Tabla 10

Niveles del logro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel malo	7	23.3	23.3	23.3
	Nivel regular	22	73.3	73.3	96.7
	Nivel bueno	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

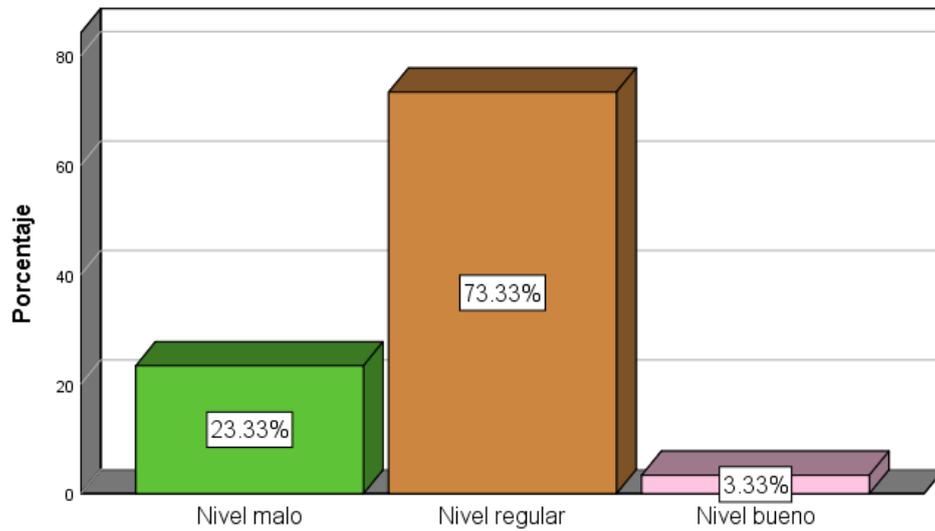


Figura 2. Niveles del logro

Se muestra que en la Tabla 10 el 23.33% demostró su nivel de logro en un nivel malo, el 73.33% en un nivel regular y el 3.33% en un nivel bueno.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 11

Prueba de Pearson entre la motivación y la satisfacción laboral

		Motivación	Satisfacción n laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,958**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,958**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

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

Se muestra que en la Tabla 11 la correlación obtenida tuvo como valor: 0,958, con un Sig<0,05, afirmando la hipótesis alternativa. Dictaminando que ambas variables se relacionan de manera directa alta y significativa.

Hipótesis específica 1

Tabla 12

Prueba de Pearson entre la intensidad y la satisfacción laboral

		Intensidad	Satisfacción laboral
Intensidad	Correlación de Pearson	1	,894**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,894**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

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

Se muestra que en la Tabla 12 la correlación obtenida tuvo como valor: 0,894, con un Sig<0,05, afirmando la hipótesis alternativa. Dictaminando que la dimensión y la segunda variable se relacionan de manera directa alta y significativa.

Hipótesis específica 2

Tabla 13

Prueba de Pearson entre la dirección y la satisfacción laboral

		Dirección	Satisfacción laboral
Dirección	Correlación de Pearson	1	,902**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,902**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

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

Se muestra que en la Tabla 13 la correlación obtenida tuvo como valor: 0,902, con un Sig<0,05, afirmando la hipótesis alternativa. Dictaminando que la dimensión y la segunda variable se relacionan de manera directa alta y significativa.

Hipótesis específica 3

Tabla 14

Prueba de Pearson entre la persistencia y la satisfacción laboral

		Persistencia	Satisfacción laboral
Persistencia	Correlación de Pearson	1	,765**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,765**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

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

Se muestra que en la Tabla 14 la correlación obtenida tuvo como valor: 0,765, con un Sig<0,05, afirmando la hipótesis alternativa. Dictaminando que la dimensión y la segunda variable se relacionan de manera directa alta y significativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

En el presente estudio se realizó la prueba de la hipótesis general, la cual concluyó que existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, evidenciando en el coeficiente de Pearson (0,958) y el nivel de significancia ($p=0.000$). Este resultado coincide con los hallazgos de Masella (2018) que concluye existe una correlación positiva alta estadísticamente significativa de ambas variables, asimismo respalda lo dicho también por Valladares (2018) que existe una relación directa de alto grado y altamente significativa de ambas variables; considerando que si se incrementa la primera variable, la segunda también. La explicación a estos resultados está en lo expresado por Charaja y Mamani (2014) que la motivación es el conjunto de factores, sentimientos, esfuerzos que hace que las personas puedan lograr alguna finalidad realizada de la mejor forma posible. Por otro lado, la motivación no solamente se relaciona con la satisfacción laboral, sino también con el desempeño laboral, y para ello Dueñas (2018) y Burga y Wiese (2018) respaldan lo manifestado según sus resultados de su investigación. Igualmente, al realizar la prueba de la hipótesis específica 1, se concluyó que existe relación significativa entre la intensidad y satisfacción laboral, evidenciado en el coeficiente de Pearson (0,894) y el nivel de significancia ($p=0.000<0.05$). Este resultado coincide con los hallazgos de Dueñas (2018) que concluye que dicha dimensión se relaciona con el desempeño laboral. De igual importancia, al realizar la prueba de la hipótesis específica 2, se concluyó que existe relación significativa entre la dirección y satisfacción laboral, evidenciado en el coeficiente de Pearson (0,902) y el nivel de significancia ($p=0.000<0.05$). Este resultado coincide con los hallazgos de Dueñas

(2018) que concluye que dicha dimensión se relaciona con el desempeño laboral. Finalmente, al realizar la prueba de la hipótesis específica 3, se concluyó que existe relación significativa entre la persistencia y satisfacción laboral, evidenciado en el coeficiente de Pearson (0,765) y el nivel de significancia ($p=0.005<0.05$). Este resultado coincide con los hallazgos de Dueñas (2018) que concluye que dicha dimensión se relaciona con el desempeño laboral.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Con respecto a la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A:

- Considerando la hipótesis general, se obtuvo como valor de correlación $r=0,958$, concluyendo que ambas variables poseen relación significativa en la muestra.
- Considerando la hipótesis específica 1, se obtuvo como valor de correlación $r=0,894$, concluyendo que la primera dimensión y la segunda variable poseen relación significativa en la muestra.
- Considerando la hipótesis específica 2, se obtuvo como valor de correlación $r=0,902$, concluyendo que la segunda dimensión y la segunda variable poseen relación significativa en la muestra.
- Considerando la hipótesis específica 3, se obtuvo como valor de correlación $r=0,765$, concluyendo que la tercera dimensión y la segunda variable poseen relación significativa en la muestra.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda al gerente elaborar y aplicar estrategias para mantener y mejorar la motivación en los trabajadores, y mediante ello poder lograr una mejor satisfacción laboral de los mismos.
- Seguir fortaleciendo la intensidad, con respecto a las tareas que desempeñan los trabajadores, compartir valores, desarrollar una buena actitud y esforzarse para el logro de objetivos.
- Seguir fortaleciendo la dirección, con respecto a la meta, liderazgo, toma de decisión y comunicación entre los trabajadores de la empresa.
- Seguir fortaleciendo la persistencia, con respecto al empowerment, superación, aprendizaje y logro en el trabajo.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Alfonso, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de la Paz*. (Tesis de pregrado). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia.
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. (Tesis de posgrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Calderón, E. (2016). *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones (3ed.)*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A de C.V.
- Cruz, P. (2017). *Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios Laturi Cia Ltda*. (Tesis de posgrado). Universidad Técnica de Ámbato, Ámbato, Ecuador.
- Dueñas, K. (2018). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica – Período – 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional (10 ed.)*. México: Paraninfo.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6 ed.)*. México: McGrawHillEducation.
- 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* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala.

Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesor una investigación de tesis*. México: Pearson.

Pérez, M. (2013). *Diccionario de administración (6 ed.)*. México: Pearson.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración (12 ed.)*. México: Pearson.

Rubio, S.; Repullo, J. y Rubio, B. (2018). *Diccionario de gestión y administración sanitaria (10 ed.)*. Madrid: Escuela Nacional de Sanidad.

SIMSETIC (2014). *Niveles de logro 2° medio 2013*. Santiago de Chile: Centro de Educación y Tecnología – ENLACES.

Valladares, K. (2018). *Motivación y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de pacífico seguro de Chiclayo, febrero 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, 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 de una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.

Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156.

Guartán, A.; Torres, K. y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4 (6), 13-26.

Holguin, Y. y Contreras, C. (2019). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horiz Med (Lima)*, 20 (2), 1-8.

Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18.

Manjarrez, N.; Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.

Montes, M. y Díaz, M. (2019). Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 12 (2), 9-16

Nolazco, F.; Bustamante, E.; Moreno, R. y Carhuanchu, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 6(1), 162-176.

Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3 (7), 177-192.

Salazar, L. y Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias Estratégicas*, 6 (1), 47-67.

7.3. Fuentes electrónicas

Economía (2014). *Definición de superación*. <https://economia.org/superacion.php>

Empresa Actualidad. (2013). *La motivación: Sus definiciones, clases y Ciclo motivacional*. <http://actualidadempresa.com/la-motivacion-sus-definiciones-clases-y-ciclo-motivacional/>

Farley, A. (2017). *¿Cuáles son los tres elementos clave de la motivación?* https://www.ehowenespanol.com/cuales-son-tres-elementos-clave-motivacion-info_522431/

Laoyan, S. (2022). *Toma de decisiones: definición, pasos, tipos y características*. <https://asana.com/es/resources/decision-making-process>

Morales, A. (2022). *Qué son los valores*. <https://www.significados.com/valores/>

Pérez, J. y Merino, M. (2018). *Definición de logro*. https://www.ehowenespanol.com/cuales-son-tres-elementos-clave-motivacion-info_522431/

RAE (2022). *Esfuerzo*. <https://dle.rae.es/esfuerzo>

UNIR (2021). *¿Qué es el Empowerment empresarial y cómo aplicarlo con éxito?* <https://mexico.unir.net/economia/noticias/que-es-empowerment-empresarial/>

Universidad del Pacífico (2022). *Formación, componentes e importancia de la autoestima*. <https://admission.up.edu.pe/blog/2022/05/25/formacion-componentes-e-importancia-de-la-autoestima/>

ANEXOS

ANEXO N°01 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación que existe entre la intensidad y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer la relación que existe entre la intensidad y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe relación significativa entre la intensidad y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021.</p>	MOTIVACIÓN	Intensidad	Valores Actitud Esfuerzo Tarea	<p>Tipo Aplicada</p> <p>Nivel Relacional</p> <p>Diseño No experimental - corte transversal</p> <p>Población 30 trabajadores</p> <p>Muestra 30 trabajadores</p>
				Dirección	Meta Liderazgo Toma de decisión Comunicación	
Persistencia	Empowerment Superación Aprendizaje Logro en el trabajo					
			SATISFACCIÓN LABORAL	Responsabilidad	Ética Condiciones laborales Desarrollo y participación del personal Relación con terceros	
				Progreso	Autoestima Clima de convivencia Capacitación Hábitos	

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la persistencia y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre la dirección y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la persistencia y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la persistencia y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2021.</p>		<p>Logro</p>	<p>Competencia Acción Conocimiento Nivel del logro</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Escala Likert</p>
--	--	--	--	---------------------	--	---

ANEXO N°02 – INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Me dirijo ante usted con respeto y a la vez pidiéndole su participación para que pueda completar los siguientes instrumentos realizando una (X) en el casillero que considere conveniente tomando en cuenta la escala valorativa mostrada a continuación. Desde ya se le agradece por su valioso aporte.

Escala valorativa

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

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN

N°	Ítems	Calificaciones				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: INTENSIDAD						
01	Considera usted que desarrolla sus actividades tomando en cuenta los valores					
02	Usted realiza sus actividades con la actitud necesaria					
03	Piensa usted que se esfuerza lo mejor posible al desempeñar su cargo					
04	La empresa le asigna tareas posibles de realizarlas					
DIMENSIÓN 2: DIRECCIÓN						
05	Las metas encomendadas por parte de la empresa son alcanzables					
06	Considera que la empresa posee el liderazgo requerido para poder guiarlos hacia los objetivos definidos					
07	En ciertas circunstancias, logra tomar decisiones acordes a las metas designadas					
08	La comunicación en la empresa es adecuada					
DIMENSIÓN 3: PERSISTENCIA						
09	Considera que la empresa le brinda el empowerment justo para que pueda realizar de mejor forma su puesto					

10	La empresa incentiva a que usted se supere día a día en su función					
11	Ante ciertas complicaciones o errores, considera usted puede utilizarlo a su favor para poder aprender de los mismos					
12	Logra sus metas acordes a las esperadas					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Ítems	Calificaciones				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD						
01	Considera que la empresa fomenta aspectos éticos en sus actividades.					
02	Usted piensa que las condiciones laborales son óptimas					
03	Cree que la empresa promueve el desarrollo y participación del personal para su beneficio					
04	La empresa le brinda acceso para mantener relaciones comunicativas con terceras personas					
DIMENSIÓN 2: PROGRESO						
05	Considera que tiene la autoestima necesaria como para seguir adelante a pesar de dificultades posibles y lograr sus objetivos					
06	El clima de convivencia del personal es pacífico y positivo					
07	Por medio de las capacitaciones puede aspirar a lograr mejor sus objetivos e intentar otros de mayor dificultad					
08	Considera que los hábitos que practica en la empresa le ayudan a mejorar					
DIMENSIÓN 3: LOGRO						
09	Usted cree que tiene las competencias necesarias para poder lograr correctamente las metas establecidas					

10	Ejecuta acciones acordes a las consideraciones del puesto laboral que ocupa					
11	Considera que posee los conocimientos necesarios para realizar sus funciones					
12	Realiza seguimientos o reflexiones acerca de cómo ha logrado sus resultados a comparación de cómo se esperaban					

ANEXO N° 03 – BASE DE DATOS

MATRIZ BASE DE DATOS REFERIDOS POR LOS INSTRUMENTOS																			
BASE DE DATOS V1: MOTIVACIÓN																			
DIMENSIONES	INTENSIDAD						DIRECCIÓN						PERSISTENCIA						TV1
N°	item1	item2	item3	item4	Niveles	TOTAL	item5	item6	item7	item8	Niveles	TOTAL	item9	item10	item11	item12	Niveles	TOTAL	
1	4	4	4	1	Nivel regular	13	4	3	4	3	Nivel regular	14	3	1	2	3	Nivel malo	9	36
2	3	1	3	1	Nivel malo	8	3	1	2	3	Nivel malo	9	2	1	2	1	Nivel malo	6	23
3	4	1	4	3	Nivel regular	12	4	1	1	4	Nivel malo	10	4	3	4	4	Nivel bueno	15	37
4	3	4	4	2	Nivel regular	13	4	4	4	3	Nivel regular	15	3	3	4	4	Nivel regular	14	42
5	2	1	3	2	Nivel malo	8	2	1	2	3	Nivel malo	8	2	2	3	1	Nivel malo	8	24
6	1	1	3	2	Nivel malo	7	3	1	1	3	Nivel malo	8	2	2	2	3	Nivel malo	9	24
7	3	1	3	2	Nivel malo	9	2	1	1	3	Nivel malo	7	2	2	3	3	Nivel malo	10	26
8	4	4	4	2	Nivel bueno	14	4	4	4	4	Nivel bueno	16	4	3	4	4	Nivel bueno	15	45
9	4	4	3	3	Nivel bueno	14	3	4	4	4	Nivel regular	15	4	3	4	4	Nivel bueno	15	44
10	4	4	3	3	Nivel bueno	14	3	4	4	4	Nivel regular	15	4	3	4	4	Nivel bueno	15	44
11	3	3	4	3	Nivel regular	13	4	3	2	4	Nivel regular	13	4	3	4	4	Nivel bueno	15	41
12	1	3	4	3	Nivel regular	11	4	3	2	3	Nivel regular	12	2	3	3	3	Nivel regular	11	34
13	4	4	4	2	Nivel bueno	14	4	4	4	5	Nivel bueno	17	4	3	4	3	Nivel regular	14	45
14	4	3	3	3	Nivel regular	13	3	3	2	3	Nivel regular	11	3	3	4	3	Nivel regular	13	37
15	4	4	5	3	Nivel bueno	16	4	4	4	5	Nivel bueno	17	4	3	4	4	Nivel bueno	15	48
16	5	4	4	3	Nivel bueno	16	4	4	4	4	Nivel bueno	16	4	3	4	4	Nivel bueno	15	47
17	4	1	4	2	Nivel regular	11	4	1	2	5	Nivel regular	12	4	2	4	3	Nivel regular	13	36
18	5	3	4	2	Nivel bueno	14	4	3	2	3	Nivel regular	12	2	2	3	3	Nivel malo	10	36
19	3	1	3	3	Nivel malo	10	2	1	2	4	Nivel malo	9	4	3	3	4	Nivel regular	14	33
20	3	3	4	2	Nivel regular	12	4	3	2	3	Nivel regular	12	3	2	3	1	Nivel malo	9	33
21	2	4	4	2	Nivel regular	12	4	4	4	3	Nivel regular	15	3	2	4	1	Nivel malo	10	37
22	2	4	3	2	Nivel regular	11	2	4	4	5	Nivel regular	15	4	2	4	4	Nivel regular	14	40
23	2	4	3	2	Nivel regular	11	2	4	4	5	Nivel regular	15	4	3	4	4	Nivel bueno	15	41
24	3	4	3	2	Nivel regular	12	2	4	4	5	Nivel regular	15	4	3	4	1	Nivel regular	12	39
25	2	3	3	2	Nivel malo	10	2	3	2	5	Nivel regular	12	4	2	4	1	Nivel regular	11	33
26	2	3	4	1	Nivel malo	10	4	3	2	3	Nivel regular	12	3	1	3	1	Nivel malo	8	30
27	3	3	3	1	Nivel malo	10	3	3	2	3	Nivel regular	11	3	1	3	3	Nivel malo	10	31
28	3	3	3	1	Nivel malo	10	3	3	2	3	Nivel regular	11	3	1	3	3	Nivel malo	10	31
29	3	3	3	1	Nivel malo	10	3	3	2	3	Nivel regular	11	3	1	4	3	Nivel regular	11	32
30	3	3	3	1	Nivel malo	10	3	3	2	3	Nivel regular	11	3	1	4	3	Nivel regular	11	32

MATRIZ BASE DE DATOS REFERIDOS POR LOS INSTRUMENTOS

BASE DE DATOS V2: SATISFACCIÓN LABORAL																			
DIMENSIONES		RESPONSABILIDAD					PROGRESO						LOGRO						TV2
N°	item1	item2	item3	item4	Niveles	TOTAL	item5	item6	item7	item8	Niveles	TOTAL	item9	item10	item11	item12	Niveles	TOTAL	
1	1	4	1	4	Nivel regular	10	4	2	3	2	Nivel malo	11	4	3	3	3	Nivel regular	13	34
2	1	2	1	1	Nivel malo	5	3	2	3	2	Nivel malo	10	3	1	2	1	Nivel malo	7	22
3	3	1	3	1	Nivel malo	8	4	3	4	4	Nivel bueno	15	4	1	4	1	Nivel malo	10	33
4	2	4	3	4	Nivel bueno	13	4	2	3	4	Nivel regular	13	4	2	3	2	Nivel regular	11	37
5	2	2	2	1	Nivel malo	7	2	2	3	3	Nivel malo	10	3	1	2	1	Nivel malo	7	24
6	2	1	2	1	Nivel malo	6	3	2	3	2	Nivel malo	10	3	1	2	1	Nivel malo	7	23
7	2	1	2	1	Nivel malo	6	2	2	3	3	Nivel malo	10	3	1	2	1	Nivel malo	7	23
8	2	4	3	4	Nivel bueno	13	4	2	4	4	Nivel regular	14	4	2	4	2	Nivel regular	12	39
9	3	4	3	4	Nivel bueno	14	3	3	4	4	Nivel regular	14	3	2	4	2	Nivel regular	11	39
10	3	4	3	4	Nivel bueno	14	3	3	4	4	Nivel regular	14	3	2	4	3	Nivel regular	12	40
11	3	2	3	3	Nivel regular	11	4	3	4	4	Nivel bueno	15	4	3	4	3	Nivel bueno	14	40
12	3	2	3	3	Nivel regular	11	4	3	3	3	Nivel regular	13	4	3	2	3	Nivel regular	12	36
13	2	4	3	4	Nivel bueno	13	4	2	5	4	Nivel bueno	15	4	2	4	2	Nivel regular	12	40
14	3	2	3	3	Nivel regular	11	3	3	3	4	Nivel regular	13	3	3	3	3	Nivel regular	12	36
15	3	4	3	4	Nivel bueno	14	4	3	5	4	Nivel bueno	16	5	2	4	2	Nivel regular	13	43
16	3	4	3	4	Nivel bueno	14	4	3	4	4	Nivel bueno	15	4	2	4	2	Nivel regular	12	41
17	2	2	2	1	Nivel malo	7	4	2	5	4	Nivel bueno	15	4	1	4	1	Nivel malo	10	32
18	2	2	2	3	Nivel regular	9	4	2	3	3	Nivel regular	12	4	3	2	3	Nivel regular	12	33
19	3	2	3	1	Nivel regular	9	2	3	4	3	Nivel regular	12	3	1	4	1	Nivel malo	9	30
20	2	2	2	3	Nivel regular	9	4	2	3	3	Nivel regular	12	4	3	3	3	Nivel regular	13	34
21	2	4	2	4	Nivel regular	12	4	2	3	4	Nivel regular	13	4	2	3	2	Nivel regular	11	36
22	2	4	2	4	Nivel regular	12	2	2	5	4	Nivel regular	13	3	2	4	2	Nivel regular	11	36
23	2	4	3	4	Nivel bueno	13	2	2	5	4	Nivel regular	13	3	2	4	2	Nivel regular	11	37
24	2	4	3	4	Nivel bueno	13	2	2	5	4	Nivel regular	13	3	2	4	2	Nivel regular	11	37
25	2	2	2	3	Nivel regular	9	2	2	5	4	Nivel regular	13	3	3	4	2	Nivel regular	12	34
26	1	2	1	3	Nivel malo	7	4	1	3	3	Nivel malo	11	4	3	3	3	Nivel regular	13	31
27	1	2	1	3	Nivel malo	7	3	1	3	3	Nivel malo	10	3	3	3	3	Nivel regular	12	29
28	1	2	1	3	Nivel malo	7	3	1	3	3	Nivel malo	10	3	3	3	3	Nivel regular	12	29
29	1	2	1	3	Nivel malo	7	3	2	3	4	Nivel regular	12	3	3	3	3	Nivel regular	12	31
30	1	2	1	3	Nivel malo	7	3	2	3	4	Nivel regular	12	3	3	3	3	Nivel regular	12	31



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Unidad de Grados y Títulos

ACTA DE SUSTENTACIÓN N°0364 - 2023- FCE
ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN

En Huacho, el día 25 de abril del 2023, siendo las 10:00 AM en la Sala virtual de Sustentación de la Facultad de Ciencias Empresariales, los Miembros del Jurado Evaluador de Tesis, integrado por los siguientes docentes:

PRESIDENTE:	Dr. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NUÑEZ	DNI N° 15587017
SECRETARIO:	Dr. ELVIS RICAR SANCHEZ GARCIA	DNI N° 15736456
VOCAL:	Dr. JOSE LUIS AUSEJO SANCHEZ	DNI N° 45307125
ASESOR :	Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA	DNI N° 15759625

La postulante al Título Profesional, doña: ZENaida ASENCIOS VASQUEZ, identificada con D.N.I N° 41697749; procedió a la Sustentación de Tesis: "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA AGRARIA AZUCARERA ANDAHUASI S.A.A.,2021", autorizado mediante Resolución de Decanato N°0233-2023-FCE, de fecha 14 de abril del 2023, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados académicos y Títulos Profesionales vigente, N°0944-2021- CU- UNIPSC, absolviendo los interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado.

Concluida la Sustentación de la investigación, se procedió a la votación correspondiente; resultando la candidata APROBADA por UNANIMIDAD con la nota de:

CALIFICACIÓN		EQUIVALENCIA	CONDICIÓN
NÚMERO	LETRAS		
16	DIECISEIS	BUENO	APROBADO

Siendo las 11:00 AM del día 25 de abril del 2023, se dio por concluido el acto de Sustentación, firmando el Jurado Evaluador las Actas de Sustentación de: "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA AGRARIA AZUCARERA ANDAHUASI S.A.A.,2021", para obtener el Título Profesional de LICENCIADO(A) ADMINISTRACIÓN, inscrito en el folio N° 0364 del LIBRO DE ACTAS.



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NUÑEZ
PRESIDENTE - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. ELVIS RICAR SANCHEZ GARCIA
SECRETARIO - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. JOSE LUIS AUSEJO SANCHEZ
VOCAL - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA
ASESOR DE TESIS