



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la
empresa UNIMAR S.A. Callao, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Calle Mendoza, Cynthia Juliana (orcid.org/0000-0001-5767-2615)

ASESORA:

Mg. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (orcid.org/0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A MIS PAPAS Y HERMANAS Ya que son mí apoyo emocional y por la comprensión y contribución en mi desarrollo personal y profesional.

Agradecimiento

A la familia por brindarme siempre su apoyo y darme la fortaleza para seguir adelante y motivarme siempre a crecer en mi entorno profesional.

A mis docentes por transmitir sus conocimientos durante toda mi vida estudiantil para forjarme como profesional y motivarme a seguir siempre adelante para lograr culminar mis estudios profesionales.

Índice de contenidos

| | |
|--|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 11 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 11 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 12 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 18 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 18 |
| 3.5. Procedimientos | 19 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 19 |
| 3.7 Aspectos éticos | 19 |
| IV. RESULTADOS | 20 |
| V. DISCUSIÓN | 27 |
| VI. CONCLUSIONES | 30 |
| VII. RECOMENDACIONES | 32 |
| REFERENCIAS | 34 |
| ANEXOS | 39 |

Índice de tablas

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1 | Relación entre la motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019 | 20 |
| Tabla 2 | Relación entre motivadores intrínsecos y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019 | 20 |
| Tabla 3 | Relación entre motivadores extrínsecos y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019 | 21 |
| Tabla 4 | Prueba de normalidad para la hipótesis general | 22 |
| Tabla 5 | Tabla de valores de correlaciones | 22 |
| Tabla 6 | Prueba de normalidad para la hipótesis específica 1 | 23 |
| Tabla 7 | Prueba de normalidad para la hipótesis específica 2 | 23 |
| Tabla 8 | Prueba de la Hipótesis General: Variable_1 + Variable_2 | 24 |
| Tabla 9 | Prueba de la Hipótesis Especifico Uno: Variable_2 + Variable_1_Dimencion_1 | 25 |
| Tabla 10 | Prueba de la Hipótesis Especifico Dos Variable_2 + Variable_1_Dimencion_2 | 26 |

Resumen

La investigación nombrada: Motivación Laboral y Satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019, ha tenido como objetivo principal, determinar la relación entre la motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019. El método es hipotético deductivo-cuantitativo, el tipo de investigación es aplicada, el nivel es descriptiva-correlacional-explicativa, de diseño no experimental de corte transversal. El instrumento empleado es el cuestionario conteniendo 24 preguntas y la muestra la conforman 30 colaboradores de distintas áreas de la organización. Se evaluó la normalidad de las variables y dimensiones con la prueba de Shapiro-Wilk y mediante la correlación de Rho Spearman se realizó el análisis. Encontrando una correlación directa alta y significativa de ,896 con un valor $p= ,000 < 0.05$.

Palabras clave: Motivación, motivación laboral, satisfacción

Abstract

The research named: Work Motivation and Satisfaction in the workers of the company UNIMAR SA, Callao, 2019, has had as main objective, to determine the relationship between the labor motivation and satisfaction in the workers of the company UNIMAR SA, Callao, 2019. The method is hypothetical deductive-quantitative, the type of research is applied, the level is descriptive-correlational-explicative, of non-experimental cross-sectional design. The instrument used is the questionnaire containing 24 questions and the sample consists of 30 employees from different areas of the organization. The normality of the variables and dimensions was evaluated with the Shapiro-Wilk test and the Rho Spearman correlation was performed. Finding a high and significant direct correlation of, 896 with a value $p = ,000 < 0.05$.

Keywords: Motivation, work motivation, satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos ocurren una serie de cambios tanto culturales, económicos y sociales, de los cuales en todos influyen la motivación como instrumento para que se logren ciertos objetivos y alcanzar así ciertas metas. Actualmente la motivación y satisfacción laboral de todos los colaboradores es crucial para todo centro laboral ya que los que trabajan en ellas son la parte más valorada para llegar a las metas y objetivos de la compañía. Es así que podemos conseguir que los trabajadores motivados se afanen en tener un mayor desempeño en su labor.

En el contexto internacional, el resultado arrojado por la indagación llamada *The impact caused by rewards and recognition on work motivation and satisfaction*, carried out by Rizwan Qaiser Danish, el cual fue efectuado por una consultora, quien mencionó que toda empresa busca ofrecer a su personal diversos incentivos así como buenas condiciones laborales que logren producir una satisfacción, la cual será traducida en una motivación, facilitando un destacado desempeño laboral, puesto que muchos trabajadores desisten a su puesto ya que se inclinan a la búsqueda de puestos que le brinden la oportunidad de mostrar sus habilidades y la capacidad de realizar diversas tareas, así como también les brinden constantes capacitaciones que le ayudaran a crecer profesionalmente.

Como señala Nayaska Cruz (Diario Las Américas 2017) que al margen de que la motivación genere buenos resultados hacia un negocio, esta es una atracción para captar nuevos talentos que ayudaran con la imagen de toda organización porque permitirá que la marca crezca económicamente, ya que para contar con un empleado proactivo debe existir un ambiente armónico.

En otro medio de información internacional como es Madrid, Ramón Oliver (El País 2016) menciona que los incentivos se convirtieron en una pieza valiosa para la motivación y satisfacción laboral, profundizando que toda cultura corporativa que promueva un entorno positivo en la compañía mejorará sus resultados. Además, contribuye a formar una buena sociedad porque tener una buena calidad laboral tiene un enorme impacto social.

Por otro lado, Redacción (BBC Mundo 2016) explican porque los mexicanos se sienten más satisfechos en su trabajo que los estadounidenses y esto se debe a varios factores como contar con un trabajo interesante, laborar en un ambiente

lleno de estímulos y la existencia del trabajo en equipo. El resultado de dicho estudio Workmonitor (Publimetro 2018) respecto a la satisfacción laboral en Chile, hallaron un incremento de 73% y esto fue debido a que muchas organizaciones dejaron de captar y fidelizar a nuevos clientes y optaron por la inversión de diversos programas que contribuyan en la atracción de más personal, considerando no solo al personal actual sino también a los nuevos, tomando en cuenta los intereses que este último tiene para ingresar a una organización, tales como: desarrollar su carrera, flexibilidad laboral, beneficios, responsabilidad social, entre otros aspectos.

Finalmente una encuesta realizada internacionalmente sobre la satisfacción laboral, Cecilia Barria (BBC News Mundo 2019) comenta que para la mayoría de las personas al preguntarles que es lo que aumentaría su satisfacción en el trabajo, la respuesta siempre fue el incremento en su sueldo, sin embargo la razón esencial para de no estar satisfechos con sus labores es que no han meditado quiénes son realmente, de qué actividades gozan más y sobre todo saber en qué son buenos, considerando que los factores internos debes ser los más importantes para cada persona.

En nuestro país, de acuerdo con el Diario Gestión, según el coordinador Pérez-Wicht" (Gestión 2017) afirmó que actualmente hay un cambio en la dirección de toda organización, ya que únicamente no centralizan en obtener los objetivos planteados, e incluso también en la inteligencia emocional. Po ello es que todo trabajador que es motivado y entendido en su círculo laboral, llegaría en ser más rentable hasta en un 80%.

En redacción EC (Comercio 2019) explican que todo bono es una buena elección para motivar al trabajador, si bien es cierto estos no son obligatorios, pero son considerados un buen instrumento para atraer y retener el mejor talento.

Al respecto Cáceres (El peruano 2017) confirmó que la clave fundamental de toda empresa es contar con un empleado motivado, el cual consiste trabajar adecuadamente en la generación un buen clima laboral y motivación en todo el personal.

En el contexto local la empresa UNIMAR S.A. la escases de motivación en el trabajo afecta en la satisfacción y es que la motivación en toda organización es muy valiosa porque permite que los colaboradores otorguen buenos resultados, dependiendo mucho de las oportunidades suministradas por la empresa así como

de las capacidades personales, por ello es necesario saber que tan satisfechos están con el trabajo dentro de la organización, evitando inconvenientes que lleguen a perjudicar a la organización que tiene la finalidad de distinguirse en el mercado laboral.

Esta investigación planteó la siguiente **problemática** dirigida a ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A. Callao, 2019?, estableciéndose problemas específicos delimitados como: ¿Cuál es la relación entre los motivadores intrínsecos y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019? y ¿Cuál es la relación entre los motivadores extrínsecos y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019?.

Para este estudio en la **justificación teórica** se basa en la teoría de Fischman donde nos habla sobre la motivación de mejor calidad es la intrínseca, la que se da en la actividad en sí misma. Los estudios demuestran que el motivador extrínseco podría dañar la motivación intrínseca. En relación a la satisfacción, esta podría determinarse por el tipo de hechos que se llevan a cabo, es decir mostrando las habilidades y ofreciendo un grado de retos, siendo las circunstancias las más apropiadas para así mejorar su rendimiento. Cabe mencionar también que todo trabajador debería estar muy bien remunerado, acorde a sus expectativas.

Se dice que una investigación tiene **justificación metodológica**, cuando la técnica que se utilizará, así como el instrumento diseñado para el desarrollo de un estudio tiene la confiabilidad, validez; sobre todo son eficaces al ser empleados en otras investigaciones. Para conseguir el propósito en esta investigación, se emplearon técnicas de investigación como es el cuestionario y por medio de las técnicas estadísticas se pretendió conocer el grado del rechazo o aceptación de las hipótesis ofrecidas, siendo para esta investigación el método hipotético deductivo; siendo de tipo aplicada; empleando un enfoque cuantitativo; con un nivel descriptivo-correlacional y un diseño experimental, de corte transversal, porque la finalidad es saber si existe una relación entre ambas variables.

Este trabajo de investigación tiene **justificación práctica** porque su ejecución responderá o ayudará en hallar posibles soluciones, de lo contrario propondrán estrategias que contribuyan en la solución del problema que se ha planteado, de tal manera que se mejore el estado actual en la cual se halla la

organización. Teniendo en cuenta los resultados que se adquieren, relacionados con el nivel de la primera variable y la segunda variable, de los empleos de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019 se trazaron estrategias direccionadas en mejorar la motivación con la finalidad de obtener una elevada satisfacción en los empleados y así ampliar los niveles de productividad.

En el **aspecto social**, este estudio contribuirá en mejorar la condición del colaborador en el interior de la organización, siendo la intención de ser replicada en otras organizaciones que presenten la misma problemática. Sin embargo, lo primordial es que los beneficiados sean los mismos empleadores, ya que conocerán más respecto a la motivación laboral y sobre todo sabrán el nivel de satisfacción que tiene su personal, considerando que son pieza fundamental para alcanzar el éxito de toda compañía.

Finalmente, en la **justificación económica**, aportará en mejorar la empresa en donde se está conociendo la realidad problemática. En tal sentido se propondrán alternativas de solución que ayudarán en mejorar la remuneración salarial en la organización UNIMAR S.A. Callao aportando con la motivación de sus trabajadores y de esta manera enriquecer su rendimiento laboral, incrementando la productividad en la empresa. De esta manera habrá un beneficio recíproco entre los trabajadores y el empleador, sintiéndose complacidos con los resultados obtenidos.

Ahora, como objetivo general fue: Determinar la relación entre la motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019. Y los objetivos específicos son: Determinar la relación entre los motivadores intrínsecos y la satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019 y Determinar la relación entre los motivadores extrínsecos y la satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019.

En este trabajo se planteó como hipótesis general que existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019. Teniendo como hipótesis específicas, uno: Existe relación significativa entre los motivadores intrínsecos y la satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019. Y dos: Existe relación significativa entre los motivadores extrínsecos y la satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Realizando la búsqueda entre los **antecedentes nacionales** sobre motivación laboral y satisfacción se halló que para:

Para el ámbito nacional, tenemos a Faya, Venturo, Herrera y Hernández (2018) su objetivo fue definir la conexión encontrada entre una satisfacción laboral y una autonomía del personal de una fundación educativa en la ciudad de Lima. Sus resultados ayudaron a distinguir la conexión directa y significativa, obteniendo como conclusión, que cuando hay autonomía para el trabajo, el nivel de la satisfacción será alta, en todo su personal.

Así mismo Bisetti (2015) en su análisis ha tenido de objetivo de analizar la coherencia existente entre un desempeño laboral y la motivación en los trabajadores subalternos de un organismo de la fuerza armada en el Perú. Obteniendo como resultado la presencia de una mínima conexión entre un desempeño laboral y la motivación.

Chávez (2016) en esta investigación analizaron el valor de motivación y la conexión con la satisfacción laboral, teniendo como muestra a 40 empleados de la sociedad de Agromolinos Industriales en Huanchaco. La investigación indica una necesidad de restablecer y realizar talleres de motivación en la organización, para reforzar en los colaboradores la identificación, el compromiso, sintiéndose valorados, satisfechos, disponiendo en la empresa una dinámica positiva. Como resultado se evidenció que hay una alta conexión entre motivación y satisfacción en los colaboradores.

Así mismo Mena (2016) en su trabajo de investigación, estaba dirigido a precisar la relación que hay entre Satisfacción del trabajo y el compromiso Organizacional de los profesores de una entidad académica pública del Perú. Teniendo como muestra 236 profesores con distintos tipos de características laborales, aplicando su formulario respecto a la satisfacción laboral y su escala sobre el compromiso organizacional. Encontrando conexión positiva entre sus variables de estudio. Hallando un enlace entre los componentes de la satisfacción con las partes del compromiso organizacional.

Carruitero (2018) su objetivo fue la examinación de los atributos de la motivación laboral en acorde a los puestos administrativos trazados en entidades

públicas del Perú. Evidenciando como resultado, que las dimensiones tales como retroalimentación, importancia, identidad y variedad alcanzaron un elevado nivel, sin embargo, observaron que las otras dimensiones como son la autonomía, resultó con nivel muy bajo. El autor concluyó que la motivación interna y la calidad en el desempeño arrojaron niveles muy altos, estimando su labor, importante, valiosa y significativa. Niveles de ausentismo y rotaciones muy bajos al conocer los resultados de su trabajo, así como la existencia de un nivel muy bajo de satisfacción al poseer poca responsabilidad por los resultados obtenidos de su trabajo.

Gutiérrez y Rosazza (2018) describió su objetivo, el de establecer relación entre satisfacción laboral y productividad, mostrando como finalidad valorar el rendimiento de los empleados de Sodimac Open Plaza – Trujillo. Obteniendo como resultados la existencia de una satisfacción media y una productividad regular, la cual es reflejada en el desempeño ya que su personal no se halla satisfecho con su puesto laboral considerando su sueldo muy bajo, pues no perciben incentivos o bonificación para el alcance de sus objetivos.

De la misma manera, se efectuó para la búsqueda de los **antecedentes internacionales**, encontrando que:

Hernández y Morales (2017) Su objetivo fue la identificación de los factores decisivos de la motivación y satisfacción laboral que afectan de manera positiva en la competencia de sus empleados. Encontrando que las dimensiones para la primera variable son; trabajo en grupo, equidad, optima comunicación y guía administrativa y para la otra variable tenemos; incentivos salariales, coherencia del trabajo con la profesión, reconocimientos, ingresos y nivel académico, los cuales impactaron de manera positiva en el óptimo desempeño de sus colaboradores.

Para Benavides (2017) el objeto de su investigación fue identificar que agentes determinantes de la motivación exhibida por McClelland, definiendo sus propósitos individuales y la manera en que se conectan con el entorno laboral y por consecuencia con su desempeño, teniendo en cuenta que no solamente impactará directamente a la organización, sino también involucrará el bienestar del trabajador.

Martínez (2015) en el análisis para su investigación, ha tenido como principal objetivo investigar y analizar la motivación en el sector del Turismo del grupo más joven, demostrando como resultados la presencia de una estructura motivacional en dicho sector, así mismo generando una muestra predictiva no solamente en la

integración a la organización sino también al esfuerzo de los colaboradores.

Mintrop y Ordenes (2017) Según su investigación exploraron la manera en que los motivos generados por alcanzar objetivos organizacionales específicos, obtener recompensas o prevenir sanciones no se opongan a las causas ocasionadas de forma autónoma o intrínseca, Realizaron un formulario de 256 ítems, utilizando una escala sobre la motivación intrínseca. Teóricamente querían probar como el trabajo del profesor, en su investigación de la motivación, especialmente en la parte de los incentivos extrínsecos, se beneficia cuando existe múltiples motivaciones.

Por su parte Pedraza (2018) señala que su objetivo, era examinar el enlace sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral con la valoración de los empleados. Teniendo como conclusión, que las dimensiones del clima organizacional si presentan enlace significativo con la satisfacción laboral, Por lo tanto, el autor recomienda implementar prácticas que contribuyan con la mejora del clima en el trabajo ayudando así de manera positiva con la satisfacción de sus colaboradores.

Por otro lado, Charris, Muñoz y Cuba (2018) como objetivo de su artículo fue examinar la satisfacción laboral de sus colaboradores de una pyme del rubro exportaciones. Asentando que los indicadores tales como: seguridad, buena relación con su entorno laboral, diversidad de sus labores, oportunidades, reconocimiento por el buen desempeño y estabilidad laboral, se ubican debajo de la media establecida; a diferencia de los indicadores como: flexibilidad laboral, estructura y salario que se si alcanzaron niveles de mayor satisfacción. Concluyendo que este sector necesita que las instituciones colombianas establezcan estrategias dirigidas a fortalecer la satisfacción, siendo el recurso humano el más importante.

Diaz y Barra (2017) ha tenido de objetivo cerciorar cómo interviene la resiliencia sobre la satisfacción en los docentes. Tuvieron como resultado que la resiliencia es relativamente alta, difiriendo de la satisfacción laboral que es mucho menor; encontrando relación positiva entre ambas variables; lo cual indicarían que las singularidades de la resiliencia son factores que facultan que los docentes deriven satisfacción de su desempeño laboral.

Por ultimo Massella (2018) manifiesta que el objetivo fue precisar correlación

entre motivación y satisfacción laboral, utilizando instrumentos para medir la primera variable a través de la autonomía, comunicación, reconocimiento laboral y satisfacción, a diferencia de que en la segunda variable se da a través de la identificación con la institución laboral, el reconocimiento, así como el desarrollo laboral. Llegando a la conclusión que mientras más motivados se encuentren los sujetos, más satisfechos estarán.

Como **enfoque teórico** (Maslow, 1997). Señala que la teoría habla de lo que necesitamos y en qué orden lo necesitamos, señalo que todos podemos llegar a ser realizadas y exitosas, lo que se debe hacer es ir cubriendo nuestras necesidades una a una en un orden concreto, es decir que a medida que se va efectuando nuestras necesidades más básicas se va abriendo mayores deseos y necesidades. Tenemos la teoría de las jerarquías de Maslow, estas necesidades situadas al principio de la pirámide serían las prioritarias en comparación a las colocadas por encima. (Maslow, 1991). El individuo necesita contar con autoestima, reconocerse y sentirse segura, pero si la persona no logra llenar esta necesidad a menudo surgen sentimientos de tristeza. Y es que la necesidad del reconocimiento no siempre se llega a lograr mediante una recompensa monetaria, puede darse un reconocimiento de forma verbal que es una forma de satisfacerla. Otra necesidad fundamental es la autorrealización, en donde los líderes pueden dar a sus trabajadores metas difíciles pero alcanzables ya que de alguna manera los presiona a lograr su pleno potencial.

Respecto a la satisfacción tenemos las teorías de Douglas McGregor quien afirmaba que los empleados se hallaban más satisfechos cuando en la compañía hallaban un agradable clima laboral. Y según lo que mencionó el autor existe dos teorías; en la teoría X el grado de formación es muy bajo ya que desarrollan tareas monótonas, laboran en el menor tiempo posible, hay falta de ambición y ante todo esquivan responsabilidades, esta teoría se apoya en amenazas, ocasionando que el trabajador se rehúsa a efectuar las tareas. A diferencia de la teoría Y los colaboradores toman el trabajo como un *hobbie*, son creativos, se sienten muy motivados y sobre todo buscan tener un aprendizaje constante. Los colaboradores ubicados en esta teoría ubican en su trabajo una buena satisfacción, tratando constantemente en esforzarse con la finalidad de obtener los mejores frutos para la compañía.

Como enfoque conceptual tenemos que para el concepto de la motivación Fischman (2014). señaló que el prototipo para la gran mayoría de las empresas es que al individuo se debe de motivar frecuentemente y que existe alguien externo que interviene en su motivación. Por tal motivo es que los jefes deben crear un ambiente donde el individuo se motive así mismo y entre todos saquen adelante a la compañía. Es por ello que la motivación no solamente debe ser aplicada a los jefes sino también a toda la compañía. Para el autor existen dos dimensiones: La primera son los Motivadores Intrínsecos (Fischman, 2014). esta se da cuando se realiza la acción en sí mismo, donde el entorno en el que se ubica el individuo este se siente autónomo, encuentren retos a la altura de sus talentos, de los cuales originen conexiones de confianza, exista constante innovación, aprendizaje, así como la existencia de la transcendencia. La segunda son los Motivadores Extrínsecos (Fischman, 2014) esta es la más usada y se presenta cuando es ajena a la actividad misma porque existe de por medio un incentivo para efectuar esta actividad, tales como los premios, los bonos, el reconocimiento, la visibilidad, el prestigio, el poder, entre otros. Y es que los bonos de alguna manera controlan al individuo puesto que estos piensan en función al bono, así como lo que harán para adquirir dicho bono y no necesariamente porque le gusta realizar su labor. Dicho esto, se concluye que el bono aparta la autonomía ya que el ser humano obligado a cumplir con lo que se le indica realizar.

Por otro lado, Arbaiza (2010). Ahondó que todo trabajador que no esté motivado es posible que sienta depresión, frustración, puesto que no asistirá a su centro laboral llegando al punto de renunciar. Y es que aquí se observa una conexión de causa–efecto en motivar y satisfacer. Dicho esto, es fundamental mantener un entorno agradable y positivo, en donde los trabajadores porten nuevas ideas, incentivando la participación activa respecto a la toma importante de elecciones dentro de la empresa y así el trabajador perciba que está siendo considerado.

Tenemos también a Robbins y Judge (2017) quien explicó que a los trabajadores se les debería conceder un reconocimiento por su buen desempeño. Expresó también que a los trabajadores se les debe dar la oportunidad para que escalen de posición, ya que esto ayudará en que se sientan incluidos, apreciados, que su esfuerzo si tiene sentido, pero el objetivo es que sean eficientes, productivos, comprometiéndose más con la empresa.

Conceptualizando la satisfacción laboral, señaló Chiang, et al. (2010) que el ser humano tiene tres necesidades las que adquieren y forman con el transcurrir del tiempo. Estas necesidades no precisan ningún orden porque eso dependerá del hábito de cada ser humano, ya sea por su entorno, la vivencia cultural o la experiencia de su vida. Para el autor tenemos la Necesidad de Logro (Chiang, Martín, Núñez, 2010). explicó que toda persona tiene la necesidad de conseguir algo en la vida, sea en el ámbito profesional, en lo personal, en lo empresarial, espiritual, u otro ámbito, pero siempre está el objetivo de lograr algo que se desarrollará durante toda su vida. Por ello el que tiene esta necesidad, se esforzará más en sobresalir, alcanzar la excelencia, con la intención de recibir constantemente una retroalimentación positiva. Luego está la Necesidad de Poder (Chiang, et al. 2010). La cual refiere a la necesidad de dominación y control hacia los demás, pero también les gusta que se les reconozca por parte de ellos, se creen importantes, desean ser prestigiosos teniendo alto status social y les gusta predominar siempre sus ideas. Con esta necesidad existen dos grupos de poder; el personal que son los que dirigen a los demás y el institucional que son los que organizan esfuerzos hacia el bien organizacional. Finalmente tenemos la Necesidad de Afiliación (Chiang, Martín, Núñez, 2010). que es el deseo de ser parte de un grupo, entablado relaciones interpersonales, siendo aceptados, llegando a la popularidad, manteniendo contacto con los demás y sintiéndose bien laborando en equipo que solos, prefiriendo la cooperación en vez de la competencia.

Para Alles (2015) explica que la satisfacción laboral incide bastante en la satisfacción total de todo ser humano, haciendo referencia a los sentimientos positivos que manifiestan cada integrante de la empresa, por ello es imprescindible que todo colaborador se sienta satisfecho dentro de ella, ya que ello va a depender su desempeño grupal y sobre todo el individual, contribuyendo con la realización de propias metas establecidas así como el de la institución, ejecutando sus actividades laborales de la mejor manera.

El autor Pintado (2014) expresó que, satisfacción es la posición de la persona frente a sus deberes y es que mientras su satisfacción al realizar una tarea es superior, su compromiso con la empresa incrementará, lo mismo sucede con las remuneraciones salariales, las gratificaciones y compensaciones, estas deben ser las adecuadas, acorde a las expectativas de cada colaborador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández (2014) El enfoque para esta investigación es cuantitativo, fundamentándose en la medición, accediendo en analizar los datos de una forma numérica, siendo lo más importante el ocasionar resultados claros, siendo objetiva, es por ello que la medición es controlada y absoluta, ya que este método por lo general tiende a normalizar y generalizarlos resultados.

Cegarra (2004) En este trabajo se aplicó el método hipotético-deductivo, puesto que por medio de la observación se llegará a un supuesto donde rige el problema a estudiar, creando una hipótesis donde se explicará dicho problema, deduciendo las consecuencias de esta hipótesis y comprobando la veracidad del enunciado deducido, comparándolo con los hechos.

Carrasco (2005) Se empleará la investigación aplicada, ya que este tipo de investigación da soluciones eficientes y fundamentadas a un problema identificado. Buscando ampliar e indagar en el objetivo para desarrollar propuestas de solución ante este problema existente.

Bernal (2010) La siguiente investigación es descriptiva, dirigida al reconocimiento de los rasgos o características primordiales del objeto de estudio, es decir las variables de análisis, describiéndolas detalladamente, siendo así su soporte fundamental en técnicas, la encuesta.

Bernal (2010) Según autor, es correlacional, ya que su intención es examinar cual es el rango de correlación acontecido entre la variable 1 y la variable 2 de una investigación, en esta ocasión las variables a verificar es motivación y satisfacción.

Hernández (2014) Es explicativa, porque indica la razón del porque se pretende buscar y dar a conocer las causas del hecho a estudiar.

Hernández (2014) Este análisis es no experimental, esto debido a que se efectuará sin manipular ninguna de las variables, esto quiere decir que el estudio se realizará tal cual, sin ninguna alteración.

Hernández (2014) Es de un corte transversal, porque los datos serán analizados una solavez, en un solo año, 2019.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación Laboral

Definición conceptual

Fischman (2014) explica a la motivación como un grado de temperatura del aire que tiene un globo aerostático. Pero menciona que algunos “motivados” poseen un aire caliente los cuales vuelan por el horizonte. Mientras que otros yacían paralizados en el suelo, en el aire frío, esperando que alguien los arrastrara”.

Definición operacional

Un individuo desmotivado no es solo aquel que se encuentra desmotivada, sino también es el que dispersa su negatividad, así como su descontento por toda la organización, de esta manera trata de evitar que las otras personas se motiven.

Dimensión1. Intrínsecas

Fischman (2014) La motivación intrínseca se da cuando se hace en sí misma la actividad, porque ese globo de la motivación se hincha al realizar dicha actividad, donde el entorno en que se encuentra la persona se sienta autónoma, tenga un reto a la altura de sus capacidades, donde exista innovación, conexiones de confianza y constante aprendizaje, existiendo transcendencia.

Indicadores

Indicador 1. Autonomía

Fischman (2014) se refiere a la confianza y el poder de decisión que se le otorga a los colaboradores en su entorno laboral.

Indicador 2. Sentido de competencia

Fischman (2014) quiere decir que una persona cuando suele laborar en algún reto, del cual se siente competente de poder realizarlo, este puede llegar a sentir un alto nivel de motivación, impulsándolo a cumplir dicho reto.

Indicador 3. Novedad

Fischman (2014) es lo importante que un personal conozca y a la vez este en un crecimiento constante de aprendizaje.

Indicador 4. Aprendizaje

Fischman (2014) explica que lo fundamental para que todo personal encuentre novedad, son los ascensos de su cargo o aprendizaje de otras áreas

Indicador 5. Pertenencia

Fischman (2014) expresó que es primordial que el ser humano tenga relaciones interpersonales con otro ser humano, puesto que estas funcionan mucho mejor, presentando menos estrés.

Indicador 6. Transcendencia

Fischman (2014) se refiere a que cuando una persona trasciende, esta se siente feliz, sintiendo que tiene un propósito en su vida, se siente amado y útil para la sociedad.

Dimensión 2. Extrínsecas

Fischman (2014) se llama a los beneficios externos que todo empleado percibe independientemente de su trabajo. También considerado por el impulso para la

realización de acciones con el único propósito de llegar alcanzar los objetivos o los premios particulares.

Indicadores

Indicador 1. Reconocimiento

Fischman (2014) ya sea por los logros u objetivos alcanzados en la organización, sea esta privada o pública, la cual puede ser otorgada por los superiores inmediatos.

Indicador 2. Incentivos

Fischman (2014) los cuales pueden ser descuentos, viajes, entretenimiento, entre otros.

Indicador 3. Bonos

Fischman (2014) estos son monetarios, muy aparte de su remuneración mensual.

Indicador 4. Diplomas

Fischman (2014) también se consideran los trofeos que mayormente son utilizados en las competencias.

Indicador 5. Evaluaciones

Fischman (2014)

Indicador 6. Fechas límite

Fischman (2014) ya sea por no entregar a tiempo una tarea.

Indicador 7. Castigos

Fischman (2014) se consideran también las amonestaciones por llegar tarde al centro laboral, otro castigo es por faltar a la ética profesional.

Escala de medición

Esta variable es de naturaleza cuantitativa, por ello la escala la cual se medirá es ordinal, utilizando como instrumento la escala de Likert.

Variable 2: Satisfacción

Definición conceptual

Chiang, et al. (2010) explicó como la necesidad de influir en las demás personas, buscando reconocimiento, prestigio y un buen status social; asimismo son personas que se creen pieza fundamental dentro de la empresa, predominando sus ideas. Según el autor existen dos grupos de poder; el personal quienes dirigen a los demás y el poder institucional quienes plantean esfuerzos hacia el bien institucional.

Definición operacional

Señaló que el ser humano posee tres necesidades las cuales son adquiridas y formadas con el transcurrir del tiempo. Pero estas necesidades no precisan ningún orden porque va a depender del hábito de la persona, así como del entorno y experiencia de vida.

Dimensión 1. Necesidad de Logro

Chiang, Martín, Núñez (2010) explicó que toda motivación nace de una necesidad insatisfecha, estimulando el impulso en la persona para que realice un esfuerzo dirigido para lograr la meta propuesta.

Indicadores

Indicador 1. Éxito

Chiang, et al. (2010) es el impulso por sobresalir, la necesidad del éxito competitivo.

Indicador 2. Excelencia

Chiang, et al. (2010) es la búsqueda a la excelencia en relación con determinadas normas.

Indicador 3. Comparación de resultados

Chiang, et al. (2010) es la interacción entre individuo, entorno y contexto.

Indicador 4. Alcanzar los objetivos

Chiang, et al. (2010) hizo referencia a que cada persona se afana por lograr los objetivos de la organización, evitando fracasar.

Dimensión 2. Necesidad del Poder

Chiang, et al. (2010) se refiere a que los individuos realizan diversas acciones las cuales estas afectan el comportamiento de los otros individuos y estas poseen un poderoso atractivo emocional.

Indicadores

Indicador 1. Control

Chiang, et al. (2010) es cuando un empleado logra influenciar en los demás compañeros ejerciendo el control sobre ellos.

Indicador 2. Poder Personal

Chiang, et al. (2010) es caracterizado por el dominio sobre los demás, relacionado estrechamente con la competitividad y la agresión.

Indicador 3. Poder Institucional

Chiang, et al. (2010) es más elaborada, teniendo por objetivo contribuir al beneficio de los demás.

Dimensión 2. Necesidad de Afiliación

Chiang, et al. (2010) explicó el autor que son para aquellas personas que tienden en mantener y establecer relaciones personales muy estrechas con otras personas.

Indicadores

Indicador 1. Relación Afectiva

Chiang, et al. (2010) es la necesidad de establecer estas relaciones afectivas para sentir satisfacciones internas.

Indicador 2. Trabajo en Equipo

Chiang, Martín, Núñez (2010) dando pie en establecer la solidaridad.

Indicador 3. Aceptación

Chiang, Martín, Núñez (2010) aceptación de los demás miembros, de lo contrario serían líderes fracasados.

Indicador 4. Reconocimiento publico

Chiang, Martín, Núñez (2010) ya que de esta manera se le brinda confianza y responsabilidad, ayudándolos en ser exitosos dentro de la organización, de esa manera incrementaría el nivel de productividad.

Escala de medición

Esta variable es de naturaleza cuantitativa, por ello la escala la cual se medirá es ordinal, utilizando como instrumento la escala de Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

Tamayo (2008) Se le llama al universo de todos los elementos sobre los que se va a estudiar. Y en la siguiente investigación está conformada por un total de 30 empleados de diferentes áreas, que laboran en la empresa UNIMAR S.A.

Tamayo (2008) Se le llama al subconjunto de elementos seleccionados de la población para estudiar. Esta investigación no tendrá muestra ya que su población es pequeña y por ende se trabajará con el 100% de toda la población. Para esta investigación se utilizará el censo ya que tiene menos de 50 participantes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández (2014) En este análisis para recolectar de datos se usó como técnica una encuesta, que estuvo dirigida a los colaboradores de distintas áreas de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019, teniendo como objetivo evaluar las respuestas.

Hernández (2014) Para la siguiente investigación se aplicó el cuestionario, el cual contiene 24 interrogantes que unen las dimensiones de cada variable, como son motivación laboral y la satisfacción. Este estudio estará respaldado por una escala Likert, presentada de manera afirmativa, que mide las respuestas de los colaboradores en cinco categorías: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. o categorías: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre. Para obtener los resultados, estos fueron analizados en el programa estadístico SPSS.

Valderrama (2015) Se menciona que el juicio de expertos es la base para la verificación de instrumentos, debiendo ser especialistas para brindar opiniones y sugerencias al respecto. Para ello, el instrumento fue sometido por tres expertos en la materia, los cuales evaluaron detalladamente si la matriz de

consistencia estaba adecuadamente elaborada, si las interrogantes fueron efectuadas en función a las variables e indicadores de la motivación y satisfacción, y si cumple con el propósito de validar correctamente dicho cuestionario.

Valderrama (2015) quiere decir que un instrumento de medida, independientemente de su finalidad, siempre debe medir lo mismo en las mismas condiciones. Entonces la confiabilidad se convierte en el grado en que el instrumento reporta resultados consistentes y coherentes.

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo este estudio, como primera acción se preparó la propuesta de la encuesta, luego se solicitó la autorización al Centro Laboral donde se efectuará la investigación, posteriormente se solicitó la revisión y autorización del instrumento para finalmente proceder con la ejecución, coordinando los horarios y disponibilidad de cada encuestado.

3.6. Método de análisis de datos

Al adquirir la información, dichos datos cuantitativos, son trasladados al programa SPSS 2.0. Para posteriormente ser analizados y procesados. También se emplearon gráficos que demostraron el hallazgo del estudio a realizar. Evaluando también la validez y confiabilidad de ambos conceptos determinando la correlación entre ambos.

3.7. Aspectos éticos

Al finalizar la presente indagación se consideró todos los aspectos y/o ámbitos políticos, religiosos y principalmente lo moral. Cabe mencionar que cada dato recolectado ha permitido efectuar una investigación eficiente. Así mismo se protegió la identidad de cada encuestado detallándoles la razón de dicha investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Relación entre la motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019.

| | | Motivación | |
|-----------------|----------------------------|------------|--------------|
| | | laboral | Satisfacción |
| Rho de Spearman | Motivación | 1,000 | ,799 |
| | laboral | | |
| | Coeficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | . | ,601 |
| | N | 30 | 30 |
| | Satisfacción | ,799 | 1,000 |
| | Coeficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | ,601 | . |
| | N | 30 | 30 |

Como $p = 0,799$, por lo tanto, existe relación significativa entre la motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019. Esta relación es directa, es decir, a mayor satisfacción laboral mayor desempeño laboral, además la relación es alta ($= 0.799$).

Tabla 2

Relación entre motivadores intrínsecos y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019.

| | | Motivadores | |
|-----------------|----------------------------|-------------|--------------|
| | | intrínsecos | Satisfacción |
| Rho de Spearman | Motivadores | 1,000 | ,752 |
| | intrínsecos | | |
| | Coeficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | . | ,561 |
| | N | 30 | 30 |
| | Satisfacción | ,752 | 1,000 |
| | Coeficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | ,561 | . |
| | N | 30 | 30 |

En la tabla 2 se evidencia una correlación de 0.752, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta, esto señala que a medida que vaya incrementado la motivación intrínseca, crece también la satisfacción. La significatividad también es alta.

Tabla 3

Relación entre motivadores extrínsecos y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019

| | | Motivadores extrínsecos | | Satisfacción |
|-----------------|-------------------------|----------------------------|-------|--------------|
| Rho de Spearman | Motivadores extrínsecos | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,710 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,665 |
| | | N | 30 | 30 |
| | Satisfacción | Coeficiente de correlación | ,710 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,665 | . |
| | | N | 30 | 30 |

En la tabla 3 se evidencia una correlación de 0.710, donde muestra que existe una relación directa; positiva alta, esto señala que a medida que vaya incrementado la motivación extrínseca, crece también la satisfacción. La significatividad también es alta.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad para la hipótesis general

HO: Los datos no tienen un comportamiento normal.

H1: Los datos tienen un comportamiento normal.

Tabla 4

Prueba de normalidad para la hipótesis general

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| sV1 | ,143 | 30 | ,121 | ,915 | 30 | ,020 |
| SV2 | ,193 | 30 | ,006 | ,907 | 30 | ,012 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al ser una muestra de 30, se decidió por la prueba de Shapiro Wilk, en ambos casos muestradistribución no normal, por tanto se empleó, en este caso, el estadístico no paramétrico. Coeficiente de correlación se Spearman.

Tabla 5

Tabla de valores de correlaciones

| | |
|-------------|----------|
| ,7 1 a 1 | Alta |
| ,4 a ,7 | Moderada |
| ,39 a menos | Baja |

Prueba de normalidad para la primera hipótesis específica

HO: Los datos no tienen un comportamiento normal.

H1: Los datos tienen un comportamiento normal.

Tabla 6*Prueba de normalidad para la hipótesis específica 1*

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|--------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Satisfacción | ,253 | 30 | ,000 | ,796 | 30 | ,000 |
| Intrínseco | ,387 | 30 | ,000 | ,683 | 30 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se evidencia hay un comportamiento no normal puesto que el nivel de significanciaes de ,000 para satisfacción y ,000 para motivadores intrínsecos.

Prueba de normalidad para la segunda hipótesis específica

HO: Los datos no tienen un comportamiento normal.

H1: Los datos tienen un comportamiento normal.

Tabla 7*Prueba de normalidad para la hipótesis específica 2*

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|--------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Satisfacción | ,253 | 30 | ,000 | ,796 | 30 | ,000 |
| Extrínsecas | ,285 | 30 | ,000 | ,789 | 30 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se evidencia hay un comportamiento no normal puesto que el nivel de significanciaes de ,000 para satisfacción y ,000 para motivadores intrínsecos.

Prueba de hipótesis General

H0. Significa que no existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción en lostrabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019.

H1. Significa que si existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción en lostrabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019.

Regla de decisión:

Si en el valor $p \geq ,05$, se aceptará la hipótesis nula - H0.

Si en el valor $p \leq ,05$, se aceptará la hipótesis nula - H0. Entonces se aceptará H1

Tabla 8

Prueba de la Hipótesis General: Variable_1 + Variable_2

Correlaciones

| | | sV1 | SV2 |
|-----------------|-----|-----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | SV1 | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | . |
| | | N | 30 |
| | SV2 | Coefficiente de correlación | ,896** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 30 |

** Como se aprecia la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como visualizamos en la imagen se ha encontrado correlación directa, alta y significativa de ,896, obteniendo un valor de $p = ,000$, lo que se explica que se rechaza H0 aceptando el Hi.

Prueba de hipótesis Específica uno

H0. Significa que no existe relación significativa entre los motivadores intrínsecos y la satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019.

H1. Significa que si existe relación significativa entre los motivadores intrínsecos y la satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019.

Regla de decisión:

Si en el valor $p > ,05$, se aceptará la hipótesis nula - H0.

Si en el valor $p < ,05$, se aceptará la hipótesis nula - H0. Entonces se aceptará H1

Tabla 9*Prueba de la Hipótesis Especifico Uno: Variable_2 + Variable_1_Dimencion_1***Correlaciones**

| | | | S_V2 | SV1_D1 |
|-----------------|--------|----------------------------|--------|--------|
| Rho de Spearman | S_V2 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,805** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | SV1_D1 | Coeficiente de correlación | ,805** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Como observamos la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se encontró correlación directa, alta y significativa de ,805, con un valor de $p = ,000$, rechazando H_0 por lo que se acepta el H_1 .

Prueba de hipótesis Específica dos

H_0 . Significa que no existe relación significativa entre los motivadores extrínsecos y la satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019.

H_1 . Significa que si existe relación significativa entre los motivadores extrínsecos y la

satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019.

Regla de decisión:

Si en el valor $p > ,05$, se aceptará la hipótesis nula - H_0 .

Si en el valor $p < ,05$, se aceptará la hipótesis nula - H_0 . Entonces se aceptará H_1

Tabla 10*Prueba de la Hipótesis Especifico Dos Variable_2 + Variable_1_Dimencion_2***Correlaciones**

| | | | S_V2 | SV1_D2 |
|-----------------|--------|----------------------------|--------|--------|
| Rho de Spearman | S_V2 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,885** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | SV1_D2 | Coeficiente de correlación | ,885** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Según lo que se visualiza, la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Como se observa hay correlación directa, alta y significativa de ,885, con un valor de $p = ,000$, entonces se va a rechazar el H_0 y se va a aceptar el H_1 .

V. DISCUSIÓN

Como principal fundamento del presente estudio, fue el determinar una relación entre la motivación laboral y la satisfacción en los trabajadores de UNIMAR S.A., Callao, 2019. Loscuales se han relacionado con los siguientes trabajos previos:

Queda demostrado el objetivo general; ya que mediante los resultados de este análisis se evidencio, por medio de la prueba de correlación, que Rho Spearman es ,896, bilateral 0.000 el cual afirma que acontece una correlación directa para ambos conceptos tratados en la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019. Estos resultados coinciden con el autor tomado como referencia; incidiendo que mientras el trabajador este motivado también se sentirá satisfecho con todos los aspectos que conforman su entorno.

Como se observa en la investigación de Chávez (2016) que, al determinar el nivel demotivación y su relación con la satisfacción laboral, dio como resultado de la prueba chi al cuadrado que es $X^2 = 35.25$, concluyendo que existe una conexión directa con el nivel de significancia $p = 0.000$ siendo inferior al 5% - $p < 0.05$ dando a entender que la motivación se enlaza significativamente con la satisfacción laboral, de los integrantes de la empresa la cual realizó su investigación. Estos resultados demuestran la necesidad de reafirmar, en cada uno de los empleados, la identificación y el compromiso con la institución donde laboran.

Existe coherencia con las teorías según Maslow (1997). Puesto que nos habla de jerarquías de necesidades que motivan al ser humano, identificadas por cinco categorías las cuales están ordenadas jerárquicamente y de manera ascendente de acorde a la capacidad de motivación de cada persona. Esto da entender que el ser humano mientras va satisfaciendo una necesidad aparece otra en el camino, la cual también se pretende satisfacer, sintiéndose así realizados.

Como primer objetivo específico; que es determinar conexión entre los motivadores intrínsecos y la satisfacción en los empleados de UNIMAR S.A., Callao, 2019. Se ha tenido como resultado, a través de la prueba de correlación directa, alta, $Rho = ;805$, con valor $p = ,0.000$, el cual se confirmó la existencia de correlación positiva entre los motivadores intrínsecos y la satisfacción en los trabajadores de UNIMAR S.A., Callao, 2019.

Este valor tiene coherencia con la tesis de Venturo, et al (2018) ya que en

su trabajo de investigación obtuvieron el $Rho = 0.651$ (masculino) y 0.626 (femenino) con una significancia-bilateral = 0.000 ; $p < .0.8$, concluyendo que en la evaluación de los resultados se reveló una conexión directamente moderada y significativa entre el indicador de la autonomía del trabajo y la satisfacción laboral entre los administrativos de una universidad peruana. Puesto que se confirma que mientras mayor autonomía haya en el trabajo mayor será la satisfacción laboral.

Explica Fischman, (2014) que los motivadores intrínsecos, la cual es considerada como ese empuje que conlleva a ejecutar las cosas porque nos agrada y complace y no porque es a base de premio o incentivos como es la autonomía, que esta ayuda a que las personas se sientan motivadas, dándoles la opción de que puede elegir qué actividades hacer y cómo hacerlo, motivándose al realizar dicha actividad puesto que se sentirá libre e importante.

En el objetivo específico N°2; que es determinar la relación entre los motivadores extrínsecos y la satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019. Se obtuvo como resultado, a través de la prueba de correlación directa, alta, $Rho = .885$, con valor $p = 0.000$, el cual se confirmó la existencia de correlación positiva entre los motivadores extrínsecos y la satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., como señala el autor Massela (2018), que también determina la existencia de correlación positiva alta a nivel 0.05 entre sus variables, concluyendo que entre factores que generan motivación se encuentra la satisfacción, autonomía y comunicación, por otro lado como factores que generan más satisfacción son desarrollo laboral, identificación con la empresa. Por ello inciden que las variables se interrelacionan ya que mientras los sujetos estén motivados por ende estarán satisfechos.

Gutierrez, Rosazza (2018) en su tesis los resultados reflejaron que existe una satisfacción mediana y una productividad regular. Así mismo se detectó que los empleados no sienten comodidad con el puesto de trabajo, considerando que el pago de sus salarios no es el idóneo puesto que no reciben incentivos, bonificaciones para llegar a objetivos generando una desmotivación y un clima laboral inadecuado. Estos resultados no coinciden con Robins, incidiendo que un favorable lugar de trabajo y buenos incentivos determinan la satisfacción laboral dando a entender que la pieza clave de toda organización es el colaborador por ello que se le debe mantener satisfecho, ya sea de manera económica o brindándoles

también un buen ambiente de trabajo, lo cual interviene en la rentabilidad de la empresa y de esa manera el trabajador se siente motivado al realizar su labor y su rendimiento aumenta.

VI. CONCLUSIONES

En cuanto a la propuesta de los objetivos y a la obtención de resultado, se llegó a la siguiente conclusión.

Primera

En el objetivo general, se ha concluido que existe una relación directa, alta y muy significativa entre la motivación laboral y la satisfacción, detectando un valor para $p = ,000$ a un nivel de significancia bilateral de 0.01 y una vinculación de, 896, el cual nos muestra una existencia de correlación directa y alta entre las dos variables, lo que quiere decir que, si la motivación aumenta, también aumentara la satisfacción. Como se aprecia, el 36.7% de los encuestados ubicaron a la motivación en el rango de mala, mientras que el 40% ubicó a la satisfacción en la categoría de mala y regular.

Segunda

Como primer objetivo específico, se delimitó que hay conexión significativa entre motivadores intrínsecos y la satisfacción laboral en los trabajadores de la organización UNIMAR S.A., Callao, 2019, encontrando como dato calculado $p = ,000$ a un nivel de significancia de 0.01-bilateral, así como una vinculación directa, alta de, 805. Así mismo el 63.3% de los empleados colocó a los motivadores intrínsecos en la escala como malo. La institución laboral no le ha dado la importancia necesaria para promover una motivación intrínseca en cada uno de sus trabajadores para que tomen las acciones correctas sin la intromisión de un estímulo externo o confiarse en una recompensa. Al contrario que realicen sus actividades por placer, porque realmente disfruta lo que hace.

Tercera

Finalmente, como segundo objetivo específico, se delimitó que hay una conexión significativa entre motivadores extrínsecos y la satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A. Callao, 2019, demostrando como valor hallado $p = ,000$ a un nivel de 0.01-bilateral así como una vinculación directa y alta de ,885. Así mismo el 53.3% colocó a los motivadores extrínsecos en el rango de regular. La ausencia

de reconocimiento, incentivos, premios, por parte de la organización hacia el colaborador, de alguna manera repercute en la satisfacción ya que un individuo está motivado extrínsecamente cuando su objetivo es conseguir algún incentivo o recompensa pero que no influye directamente con la actividad realizada

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones resaltadas a continuación, son en base a los resultados más notables que se dieron en el desarrollo de la presente indagación. Sirviendo para aportar probables soluciones a los problemas que han sido detectados los cuales se detalla:

Primera

Como se visualiza en la figura de la pregunta dos, se recomienda que para cambiar el 56.7% debe mejorarse la comunicación entre el superior y los trabajadores, otorgándoles por su gran esfuerzo, su aportación y participación, un reconocimiento públicamente, porque de alguna manera contribuirá en la motivación de cada individuo, inspirándoles más confianza en ellos porque sentirán que sus esfuerzos no han sido en vano. Esto ayudará en la obtención de muy buenos beneficios para la organización, puesto que el factor humano es la pieza fundamental de cualquier proceso empresarial.

Segunda

Se observa en la imagen de la pregunta cinco que el 50% de los encuestados señalaron que no participan en actividades de integración, lo que se recomienda realizar actividades de integración dos veces al año, donde el jefe brinde facilidades para la participación de todo su equipo de trabajo. En estas actividades se pueden realizar dinámicas de integración tales como: reconocimiento por identificar a la mayoría de los fejes de cada área, otro dinámica sería la del cliente misteriosos: formando grupos de distintas áreas para solucionar un inconveniente de un cliente fastidiado por el mal servicio brindado; entre otras dinámicas que cooperen a que todos se conozcan mejor, ayudando en la organización de cada área y sobre todo conociendo más de la institución aportando a identificarse con la misma

Tercera

Finalmente, en la imagen de la pregunta diecinueve se obtuvo que un 40% de los encuestados no tienen autonomía para mejorar algunos procesos en la empresa, lo que se sugiere para empoderar a los trabajadores, que los líderes proporcionan

autonomía a sus grupos de trabajo con el propósito de aprovechar lo mejor de las habilidades y capacidades evaluando a cada uno de sus trabajadores. Se trata de confiar en ellos permitiendo que tomen sus propias decisiones, diseñando sus propias estrategias para alcanzar los objetivos asignados.

REFERENCIAS

- Alles, A. (2015) Comportamiento organizacional. (1ªEd). Buenos Aires: Granica.
- Arbaiza, Lydia (2010) Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos. Perú: Universidad Esan
- Bernal (2010) Metodología de la investigación. (3, a ed.) Colombia: Pearson.
- Bisetti, Tapia, J. (2015). Motivacion y desempeño laboral en el personal subaltern de una institucion armada del Peru 2015. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/110>
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. (1ªEd.) Perú: San Marcos.
- Carruitero, Lozano, B. (2018) Análisis de la motivación laboral según el diseño de puestos de los colaboradores administrativos en entidades públicas, Lima 2018. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21024>
- Cegarra, J. (2012) Metodologia de la Investigacion científica y tecnológica. Ediciones Diaz de Santos Albasanz, 2.
- Charris, A. V. M., Muñoz, E. C., & de Cuba, J. R. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. Utopia y Praxis Latinoamericana, 23(82), 145–159. Retrieved from [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=132310874 &lang=es&site=ehost-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=132310874&lang=es&site=ehost-live)
- Chavez, López, W. (2016) Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Agromolinos Industriales Anderson E.I.R.L.,

Huanchaco – 2016. Recuperado de:
<http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9784>

Chiang, M. Martín, M. & Nuñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. (1ªEd). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Diario BBC (marzo, 2019). 5 cosas fáciles que puedes hacer para mejorar tu satisfacción en el trabajo. Recuperado de:
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-47419353>

Diario BBC (mayo, 2016). Porque los mexicanos están más contentos con su trabajo que los estadounidenses. Recuperado de:
https://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/05/160531_economia_felicidad_trabajo_mexicanos_if

Diario El comercio (febrero, 2019). Bonos: una alternativa para motivar a los trabajadores. Redacción EC. Recuperado de:
<https://elcomercio.pe/economia/personal/bonos-alternativa-motivar-trabajadores-noticia-610412>

Diario El País (abril, 2016). Los beneficios sociales ayudan a rendir más. Recuperado de:
https://elpais.com/economia/2016/04/15/actualidad/1460735383_024753.html

Diario El Peruano (junio, 2017). Un trabajador motivado es clave en la organización. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-la-organizacion-56585.aspx>

Diario Las Américas (febrero, 2017). La productividad laboral se consigue con motivación. Recuperado de:
<https://www.diariolasamericas.com/economia/la-productividad-laboral-se-consigue-motivacion-n4115020>

Diario Por Publimetro (febrero, 2018). Satisfacción laboral sube seis puntos en un año y alcanza 73% de trabajadores a gusto. Recuperado de:
<https://www.publimetro.cl/cl/noticias/2018/02/18/satisfaccion-laboral-subeseis-puntos-ano-alcanza-73-trabajadores-gusto.html>

Díaz, Sánchez, C. & Barra, Almagia, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionales de la comuna de
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07052017000100005&lng=es&nrm=iso

Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M., & Hernández, R. M. 5. rhernandezv@usil. edu. p. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 8(3), 43–56.
<https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>

Fichman, D. (2014) *Motivación 360°* (1ªEd). Limas Gestión.

Gestión (mayo, 2017). Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. Recuperado de:
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636>

Gutiérrez, Rodríguez, C. & Rosazza, Romero, S. (2018). Relación entre la Satisfacción Laboral y la productividad de los trabajadores de Sodimac Open Plaza tomando en cuenta la teoría bifactorial Trujillo 2018. Recuperado de:
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/4801?mode=full>

Hernández Juárez, J. L., & Morales Morales, J. R. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 12(2), 107–147. Retrieved from:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=125112860> &lang=es&site=ehost-live

Hernández, C. G., Ávila, E. O., Nistal, M. T. F., Verduzco, R. O. F., & Miranda, M. M. C. (2015). Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES. *Cultura Científica y Tecnológica*, 12(57), 22–31. Retrieved from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=117276917> &lang=es&site=ehost-live

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª .ed.). México MC GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Martínez González, J. A. (2015). *Una Investigación Sobre La Motivación Laboral en El Sector Turístico: Implicaciones Para La Dirección De La Empresa*. TURyDES, <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=hjh&AN=110421302> &lang=es&site=ehost-live

Masella, Sanchez, 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*. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>

Mena Nevado, T. (2016) *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Universidad Pública del Perú*. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/3355>

Mintrop, R. mintrop@berkeley. ed., & Ordenes, M. miguel. ordenes@berkeley. ed. (2017). *Teacher Work Motivation in the Era of Extrinsic Incentives:*

Performance Goals and Pro-social Commitments in the Service of Equity.

Education Policy Analysis Archives, 25(43–52), 1–40.
<https://doi.org/10.14507/epaa.25.2482>

Paz - Oscar Hernando, B. (2017). Motivación Laboral De Los Egresados Del Programa De Administración De Empresas De La Universidad De Nariño1. Tendencias: Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, 18(1), 41–54. Retrieved from:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=122556606&lang=es&site=ehost-live>

Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Revista Lasallista de Investigación, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>

Pintado Egard. (2014) Comportamiento Organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano. (Cuarta edición).

Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional (17.^a ed). México: Pearson

Tamayo M. (2008) El proceso de la investigación científica (4^aEd.) Mexico: Editorial Limusa, S.A de C.V Grupo Noriega Editores.

Valderrama, S. (2015) Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (2, a ed). Perú: San Marcos.

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | NIVELES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--------------------|--|--|-------------------------|---------------------------|-------|--|--------------------|
| Motivación Laboral | Fischman (2014) indica que "la motivación es como el nivel de temperatura del aire de un globo aerostático. Algunos "motivados" tienen el aire caliente y vuelan por los horizontes. Otros, con el aire frío, están paralizados en el piso esperando que alguien los arrastre" (p. 18). | La motivación intrínseca se da cuando se hace la actividad en sí misma, el globo de la motivación se infla al hacer la actividad, donde el entorno en que se encuentra la persona se sienta autónoma, tenga un reto a la altura de sus talentos, donde genere relaciones de confianza, exista innovación, aprendizaje, y sobre todo que exista transcendencia. | Intrínsecas | Autonomía | 1 | Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Siempre (3), Casi siempre (4). | Escala de Likert |
| | | | | Sentido de competencia | 2 | | |
| | | | | Novedad | 3 | | |
| | | | | Aprendizaje | 4 | | |
| | | | | Pertenencia | 5 | | |
| | | | Extrínsecas | Transcendencia | 6 | | |
| | | | | Reconocimiento | 7 | | |
| | | | | Incentivos | 8 | | |
| | | | | Bonos | 9 | | |
| | | | | Diplomas | 10 | | |
| | | | | Evaluaciones | 11 | | |
| | | | | Fechas límite | 12 | | |
| | | | | Castigos | 13 | | |
| Satisfacción | Chiang, Martín, Núñez (2010) Es la necesidad de controlar e influir en los demás, les gusta ser reconocidos, sueñan con tener prestigio y un alto status social; se creen importantes y les gusta predominar sus ideas, Existen dos grupos de poder; el personal que dirige a otras personas y el poder institucional que planifica esfuerzos hacia el bien organizacional. (p. 18). | Señala que toda persona tiene tres necesidades que son adquiridas y formadas con el tiempo. Estas necesidades no especifican ningún orden ya que dependen de acuerdo al hábito de cada persona, al entorno, a la vivencia cultural y experiencia de vida. | Necesidad de Logro | Éxito | 14 | Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Siempre (3), Casi siempre (4). | Escala de Likert |
| | | | | Excelencia | 15 | | |
| | | | | Comparación de resultados | 16 | | |
| | | | | Alcanzar los objetivos | 17 | | |
| | | | Necesidad del Poder | Control | 18 | | |
| | | | | Poder Personal | 19 | | |
| | | | | Poder Institucional | 20 | | |
| | | | Necesidad de Afiliación | Relación Afectiva | 21 | | |
| | | | | Trabajo en Equipo | 22 | | |
| | | | | Aceptación | 23 | | |
| | Reconocimiento público | 24 | | | | | |

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
|--|---|--|--------------------|--------------------------------|--|
| GENERAL | GENERAL | GENERAL | INDEPENDIENTES | | |
| ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A. Callao, 2019? | Determinar la relación entre la motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019. | Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019. | Motivación Laboral | Intrínsecas Extrínsecas | <p>MÉTODO Hipotético - Deductivo</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p> |
| P. ESPECÍFICOS | O. ESPECÍFICOS | H. ESPECÍFICAS | DEPENDIENTES | | |
| ¿Cuál es la relación entre los motivadores intrínsecos y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019? | Determinar la relación entre los motivadores intrínsecos y la satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019. | Existe relación significativa entre los motivadores intrínsecos y la satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019. | Satisfacción | Necesidad de Logro | <p>TIPO Aplicada</p> <p>DISEÑO Experimental</p> |
| ¿Cuál es la relación entre los motivadores extrínsecos y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019? | Determinar la relación entre los motivadores extrínsecos y la satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019. | Existe relación significativa entre los motivadores extrínsecos y la satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A., Callao, 2019. | | Necesidad del Poder | <p>INSTRUMENTO Cuestionario</p> <p>TECNICA Encuesta</p> |
| | | | | Necesidad de Afiliación | |

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: Motivación Laboral y Satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMARS.A., Callao, 2019

| Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Criterio de evaluación / Escala de valoración |
|------------------------|-------------------------|---|---|---|
| Motivación Laboral | Intrínseca | Autonomía | Cuando realizo procesos ágiles y dinámicos soy reconocido por mi jefe | 1= Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4= Casi Siempre 5=Siempre |
| | | Sentido de competencia | Al realizar tareas en equipo, mis logros son más significativos y competitivos y soy reconocida públicamente | |
| | | Novedad | Las novedades o innovaciones con las que contribuyo en el área generan que la jefatura me felicite | |
| | | Aprendizaje | La mejora de mis procesos es por el aprendizaje adquirido en el día a día en el área | |
| | | Pertenencia | Participo en actividades de integración, pues siento orgullo de pertenencia a esta institución | |
| | | Transcendencia | La motivación que ejercen sobre mi trabajo; los altos mandos permite que trasciendan mis propuestas y opiniones | |
| | Extrínseca | Reconocimiento | La empresa cuenta con una escala remunerativa con beneficios proporcionales a los logros | |
| | | Incentivos | Los incentivos que recibo son proporcionales y coherentes al nivel de productividad | |
| | | Bonos | La entrega de cards o bonos de alimentos son beneficios organizacionales políticamente establecidos | |
| | | Diplomas | Cuando un colaborador incrementa su productividad recibe diplomas de la gerencia | |
| | | Evaluaciones | Las evaluaciones del desempeño laboral generan resultados que se difunden por correo corporativo | |
| | | Fecha limite | Las fechas límites para hacer las actividades las cumplo y soy felicitado. | |
| | | Castigos | Cuando mis debilidades son detectadas para prevenir castigos o sanciones mi jefe me apoya proactivamente | |
| Satisfacción | Necesidad de logro | Éxitos | Al realizar mis actividades, aprovecho todos los recursos con los que cuento, para lograr el éxito laboral | |
| | | Excelencia | Me desempeño eficientemente para lograr la excelencia en mi labor administrativa | |
| | | Comparación de resultados | La comparación de mis resultados me genera satisfacción | |
| | | Alcanzar los objetivos | Cuando alcanzo los objetivos me siento satisfecho | |
| | Necesidad del poder | Control | El control sobre mis tareas es competencia de las jefaturas | |
| | | Poder Personal | Tengo poder personal, autonomía, para mejorar los procesos | |
| | | Poder Institucional | La institución determina las jefaturas del área con coherencia y pertinencia | |
| | Necesidad de Afiliación | Relación Afectiva | Establezco relaciones estrechas con mis compañeros de trabajo | |
| | | Trabajo en Equipo | El clima organizacional de mi área es el ideal; el trabajo en equipo es una fortaleza | |
| | | Aceptación | Inspiro confianza y brindo apoyo a los colaboradores de la empresa donde trabajo | |
| Reconocimiento publico | | Me gusta tener reconocimiento público de parte de la alta dirección | | |

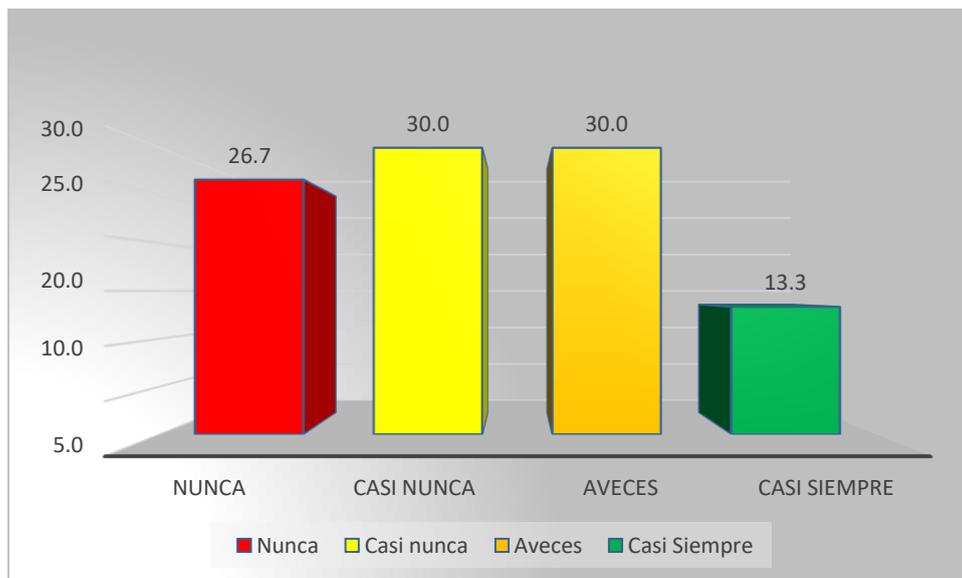
Tabla 01

Cuando realizo procesos ágiles y dinámicos soy reconocido por mi jefe

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 8 | 26.7 | 26.7 | 26.7 |
| Casi nunca | 9 | 30.0 | 30.0 | 56.7 |
| A veces | 9 | 30.0 | 30.0 | 86.7 |
| Casi Siempre | 4 | 13.3 | 13.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 01

Cuando realizo procesos ágiles y dinámicos soy reconocido por mi jefe



En la imagen se observa que el 30% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca" y "A veces", mientras que el 13.3% se encuentran en "Casi Siempre", esto ayuda a comprender que casi nunca y a veces los jefes reconocen la realización de los procesos ágiles y dinámicos.

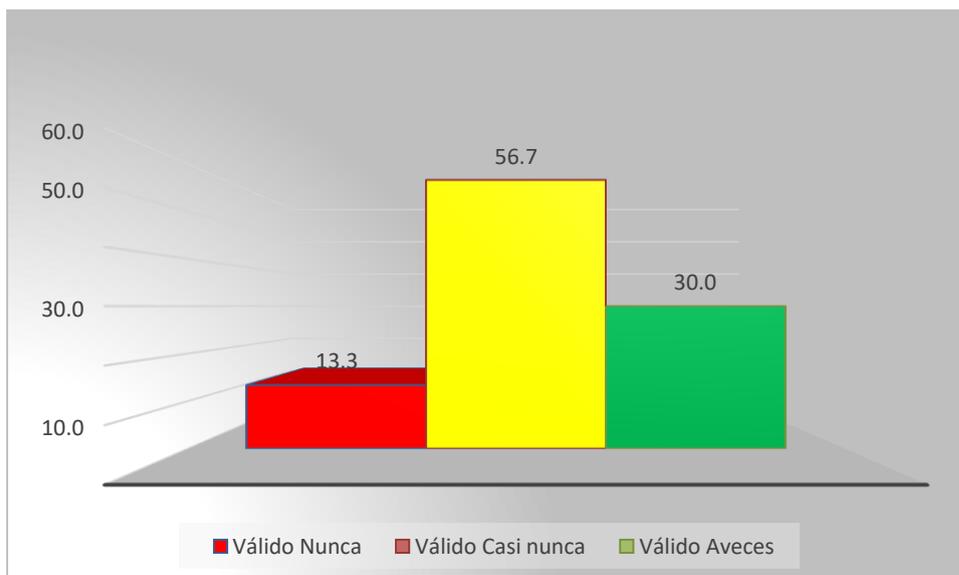
Tabla 02

Al realizar tareas en equipo, mis logros son más significativos y competitivos y soy reconocida públicamente

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 4 | 13.3 | 13.3 | 13.3 |
| | Casi nunca | 17 | 56.7 | 56.7 | 70.0 |
| | A veces | 9 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 02

Al realizar tareas en equipo, mis logros son más significativos y competitivos y soy reconocida públicamente



En la imagen se observa que el 56.7% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 13.3% se encuentran en "nunca", esto ayuda a comprender que nunca los empleados son reconocidos públicamente por obtener logros individuales al realizar tareas en equipo.

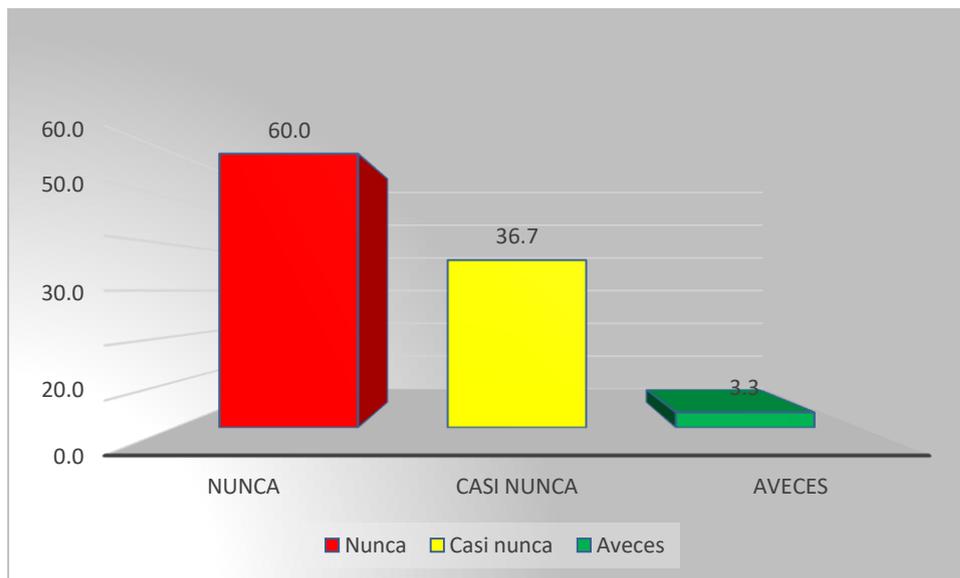
Tabla 03

Las novedades o innovaciones con las que contribuyo en el área generan que la jefaturame felicite

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 18 | 60.0 | 60.0 | 60.0 |
| Casi nunca | 11 | 36.7 | 36.7 | 96.7 |
| A veces | 1 | 3.3 | 3.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 03

Las novedades o innovaciones con las que contribuyo en el área generan que la jefaturame felicite



En la imagen se observa que el 60% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Nunca", mientras que el 3.3% se encuentran en "A veces", esto ayuda a comprender que nunca los empleados son felicitados por la contribución de novedades a su respectiva área.

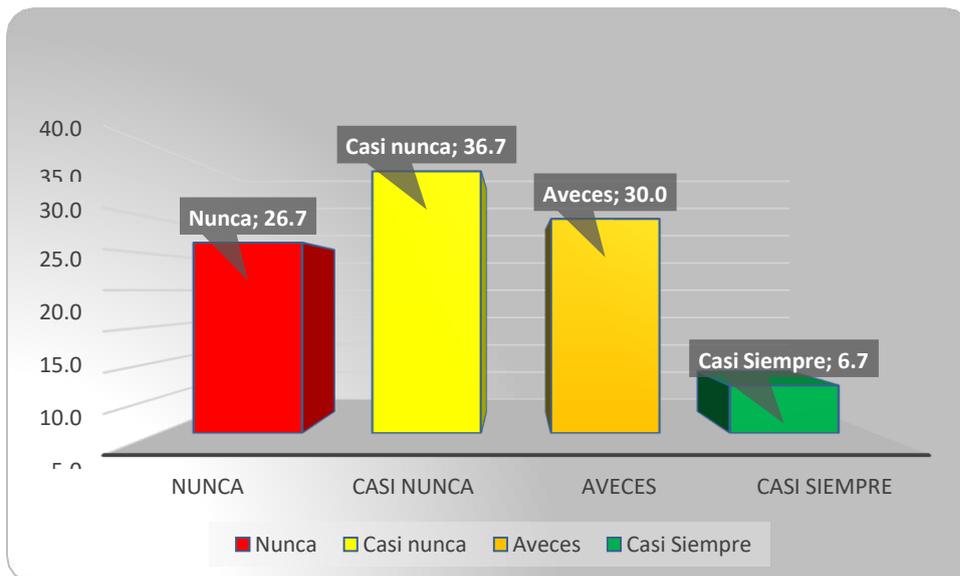
Tabla 04

La mejora de mis procesos es por el aprendizaje adquirido en el día a día en el área

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 8 | 26.7 | 26.7 | 26.7 |
| Casi nunca | 11 | 36.7 | 36.7 | 63.3 |
| A veces | 9 | 30.0 | 30.0 | 93.3 |
| Casi Siempre | 2 | 6.7 | 6.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 04

La mejora de mis procesos es por el aprendizaje adquirido en el día a día en el área



En la imagen se observa que el 36.7% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 6.7% se encuentran en "Casi Siempre", esto ayuda a comprender que casi nunca, la mejora de procesos es por el aprendizaje adquirido en el área de trabajo.

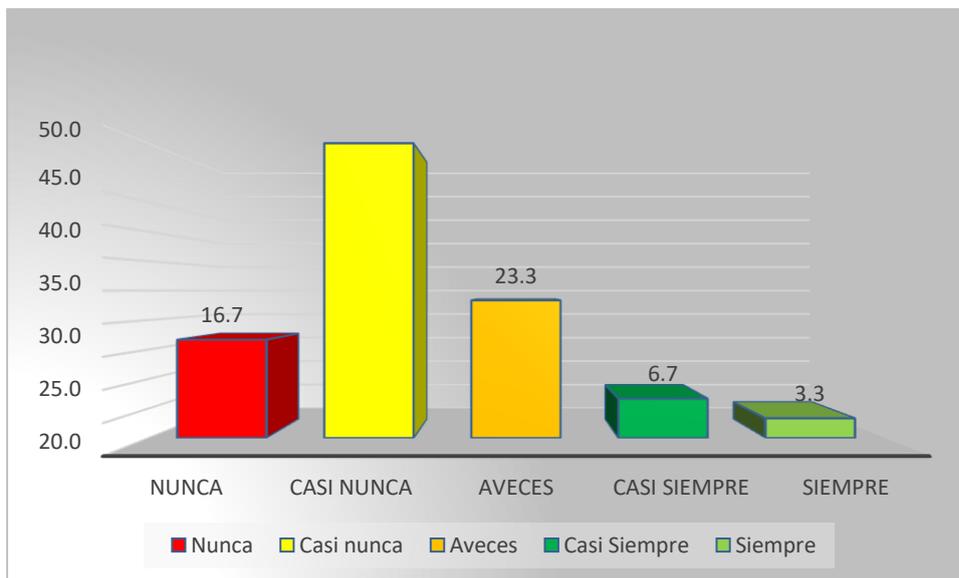
Tabla 05

Participo en actividades de integración, pues siento orgullo de pertenencia a esta institución

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 5 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| Casi nunca | 15 | 50.0 | 50.0 | 66.7 |
| A veces | 7 | 23.3 | 23.3 | 90.0 |
| Casi Siempre | 2 | 6.7 | 6.7 | 96.7 |
| Siempre | 1 | 3.3 | 3.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 05

Participo en actividades de integración, pues siento orgullo de pertenencia a esta institución



En la imagen se observa que el 50.0% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 3.3% se encuentran en "Siempre", esto ayuda a comprender que casi nunca participan en actividades de integración.

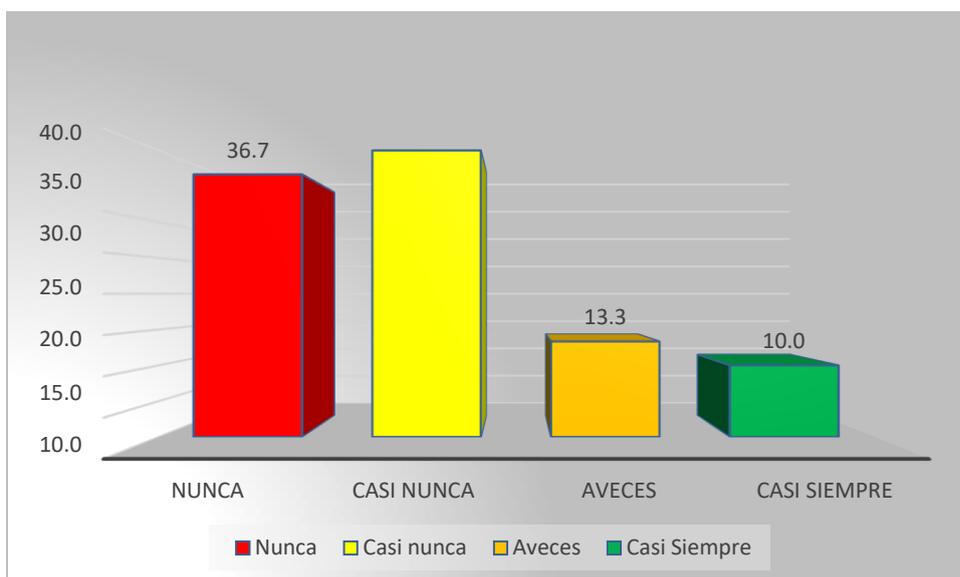
Tabla 06

La motivación que ejercen sobre mi trabajo; los altos mandos permiten que trasciendan mis propuestas y opiniones

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 11 | 36.7 | 36.7 | 36.7 |
| Casi nunca | 12 | 40.0 | 40.0 | 76.7 |
| A veces | 4 | 13.3 | 13.3 | 90.0 |
| Casi Siempre | 3 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 06

La motivación que ejercen sobre mi trabajo; los altos mandos permiten que trasciendan mis propuestas y opiniones



En la imagen se observa que el 40% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 10% se encuentran en "Casi Siempre", esto ayuda a comprender que casi nunca trascienden las propuestas y opiniones con los altos mandos.

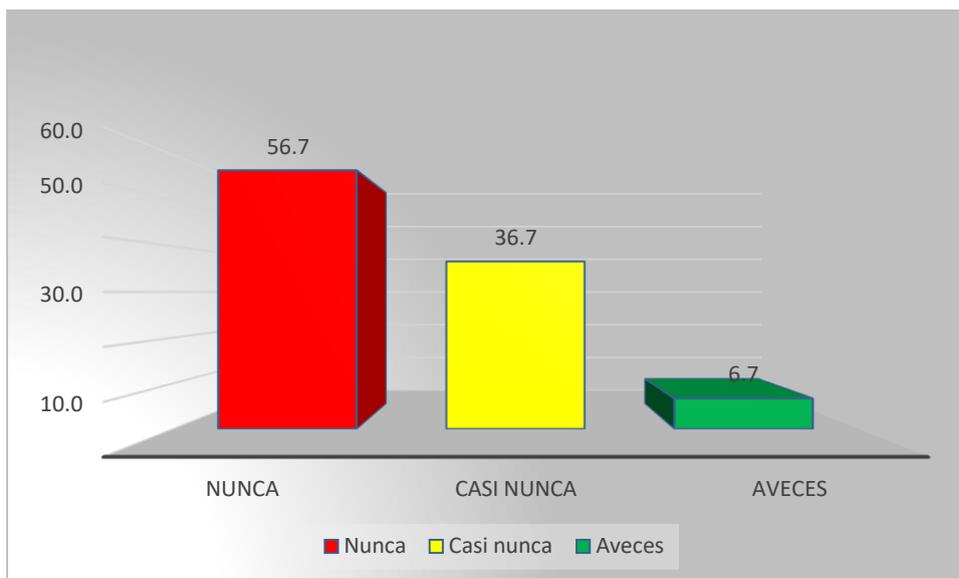
Tabla 07

La empresa cuenta con una escala remunerativa con beneficios proporcionales a los logros

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 17 | 56.7 | 56.7 | 56.7 |
| Casi nunca | 11 | 36.7 | 36.7 | 93.3 |
| A veces | 2 | 6.7 | 6.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 07

La empresa cuenta con una escala remunerativa con beneficios proporcionales a los logros



En la imagen se observa que el 56.7% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Nunca", mientras que el 6.7% se encuentran en "A veces", esto ayuda a comprender que casi nunca la empresa a contado con escalas remunerativas con beneficios proporcionales a los logros.

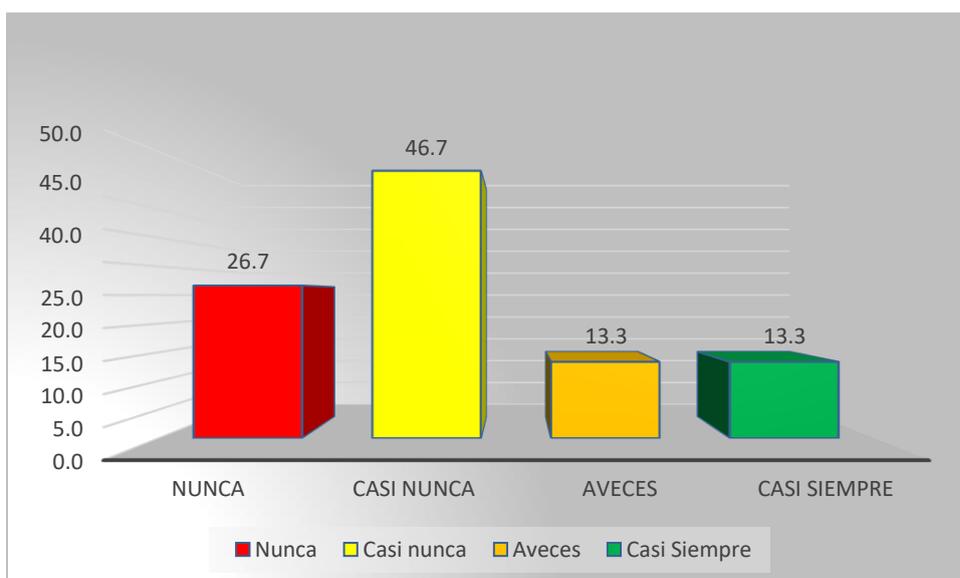
Tabla 08

Los incentivos que recibo son proporcionales y coherentes al nivel de productividad

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 8 | 26.7 | 26.7 | 26.7 |
| Casi nunca | 14 | 46.7 | 46.7 | 73.3 |
| A veces | 4 | 13.3 | 13.3 | 86.7 |
| Casi Siempre | 4 | 13.3 | 13.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 08

Los incentivos que recibo son proporcionales y coherentes al nivel de productividad



En la imagen se observa que el 46.7% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 13.3% se encuentran en "A veces" y "Casi Siempre", esto ayuda a comprender que casi nunca los incentivos recibidos son proporcionales y coherentes al nivel de productividad.

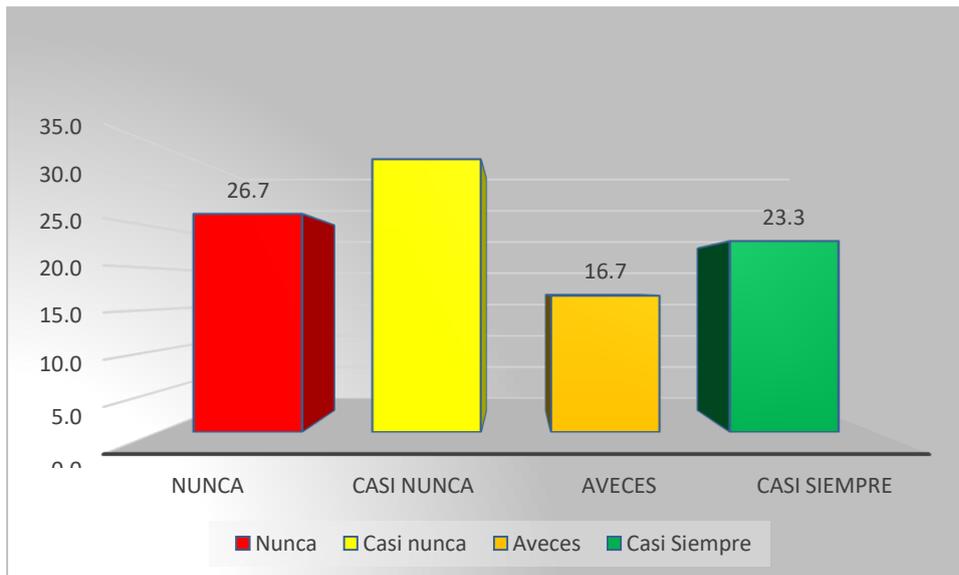
Tabla 09

La entrega de cards o bonos de alimentos son beneficios organizacionales políticamente establecidos

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 8 | 26.7 | 26.7 | 26.7 |
| Casi nunca | 10 | 33.3 | 33.3 | 60.0 |
| A veces | 5 | 16.7 | 16.7 | 76.7 |
| Casi Siempre | 7 | 23.3 | 23.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 09

La entrega de cards o bonos de alimentos son beneficios organizacionales políticamente establecidos



En la imagen se observa que el 33.3% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 16.7% se encuentran en "A veces", esto ayuda a comprender que casi nunca la organización entrega cards o bonos establecidos políticamente.

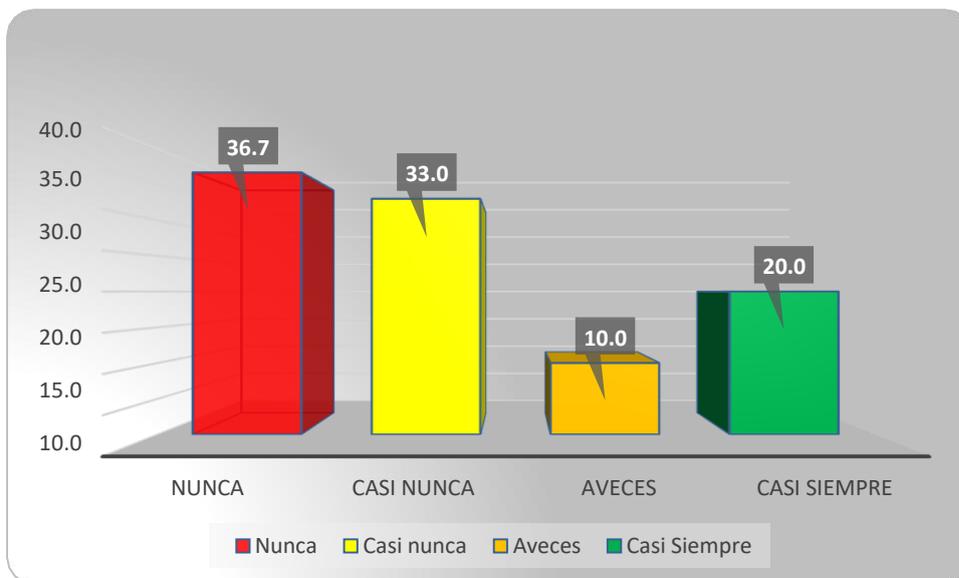
Tabla 10

Cuando un colaborador incrementa su productividad recibe diplomas de la gerencia.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 11 | 36.7 | 36.7 | 36.7 |
| Casi nunca | 10 | 33.0 | 43.3 | 70.0 |
| A veces | 3 | 10.0 | 10.0 | 80.0 |
| Casi Siempre | 6 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 10

Cuando un colaborador incrementa su productividad recibe diplomas de la gerencia



En la imagen se observa que el 36.7% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Nunca", mientras que el 10% se encuentran en "A veces", esto ayuda a comprender que nunca ha recibido un diploma por el incrementar su productividad por parte de la gerencia.

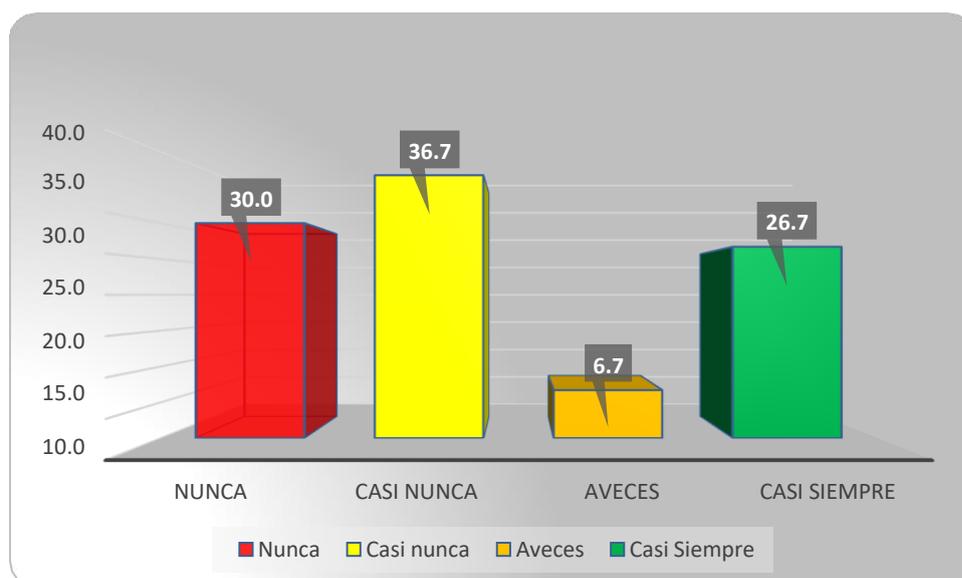
Tabla 11

Las evaluaciones del desempeño laboral generan resultados que se difunden por correo corporativo.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 9 | 30.0 | 30.0 | 30.0 |
| Casi nunca | 11 | 36.7 | 36.7 | 66.7 |
| A veces | 2 | 6.7 | 6.7 | 73.3 |
| Casi Siempre | 8 | 26.7 | 26.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 11

Las evaluaciones del desempeño laboral generan resultados que se difunden por correo corporativo.



En la imagen se observa que el 36.7% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 6.7% se encuentran en "A veces", esto ayuda a comprender que casi nunca se difunden los resultados de las evaluaciones del desempeño laboral.

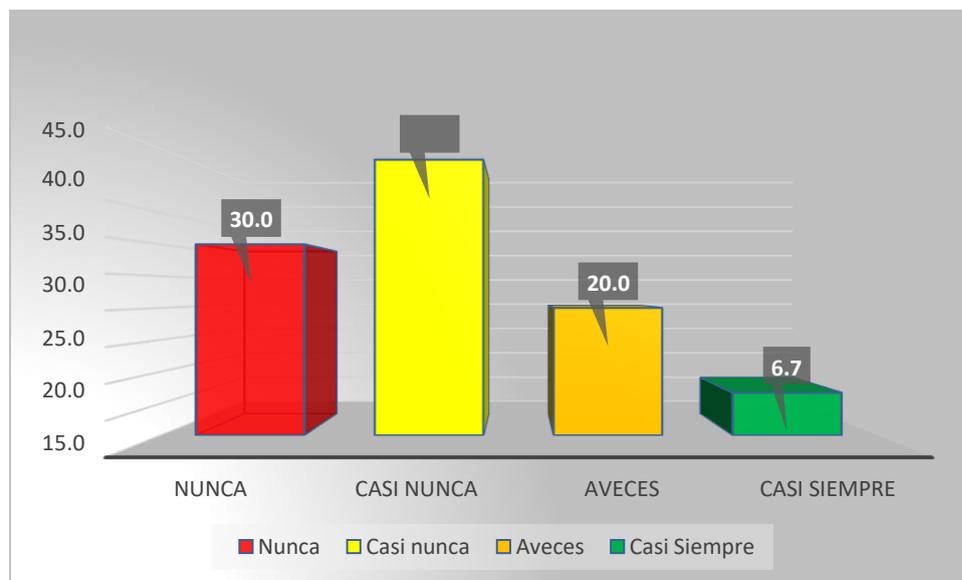
Tabla 12

Las fechas límites para hacer las actividades las cumplo y soy felicitado

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 9 | 30.0 | 30.0 | 30.0 |
| Casi nunca | 13 | 43.3 | 43.3 | 73.3 |
| A veces | 6 | 20.0 | 20.0 | 93.3 |
| Casi Siempre | 2 | 6.7 | 6.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 12

Las fechas límites para hacer las actividades las cumplo y soy felicitado



En la imagen se observa que el 43.3% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 6.7% se encuentran en "Casi Siempre", esto ayuda a comprender que casi nunca se ha felicitado por cumplir las actividades en las fechas límites.

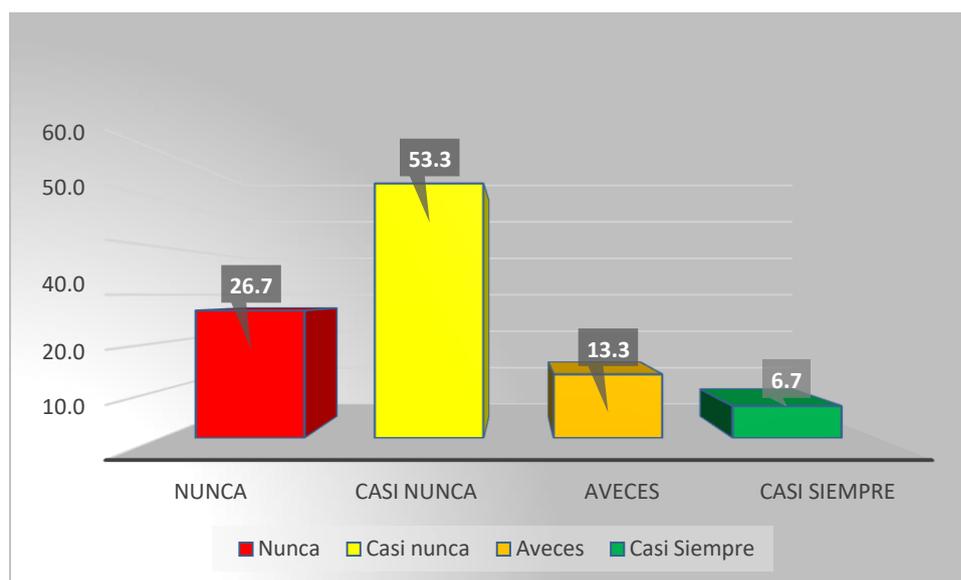
Tabla 13

Cuando mis debilidades son detectadas para prevenir castigos o sanciones mi jefe me apoya proactivamente

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 8 | 26.7 | 26.7 | 26.7 |
| Casi nunca | 16 | 53.3 | 53.3 | 80.0 |
| A veces | 4 | 13.3 | 13.3 | 93.0 |
| Casi Siempre | 2 | 6.7 | 6.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 13

Cuando mis debilidades son detectadas para prevenir castigos o sanciones mi jefe me apoya proactivamente



En la imagen se observa que el 53.3% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 6.7% se encuentran en "Casi Siempre", esto ayuda a comprender que casi nunca el jefe apoya con las debilidades detectadas y prevenir castigos o sanciones.

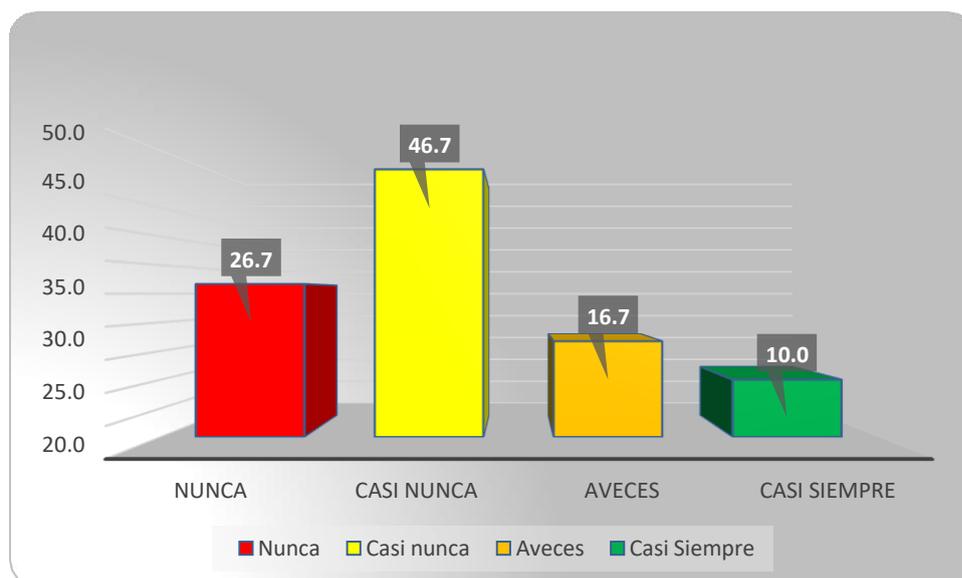
Tabla 14

Al realizar mis actividades, aprovecho todos los recursos con los que cuento, para lograr el éxito laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 8 | 26.7 | 26.7 | 26.7 |
| Casi nunca | 14 | 46.7 | 46.7 | 73.3 |
| A veces | 5 | 16.7 | 16.7 | 90.0 |
| Casi Siempre | 3 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 14

Al realizar mis actividades, aprovecho todos los recursos con los que cuento, para lograr el éxito laboral



En la imagen se observa que el 46.7% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 10% se encuentran en "Casi Siempre", esto ayuda a comprender que casi nunca al realizar las actividades se aprovecha todos los recursos con los que se cuenta para lograr el éxito laboral.

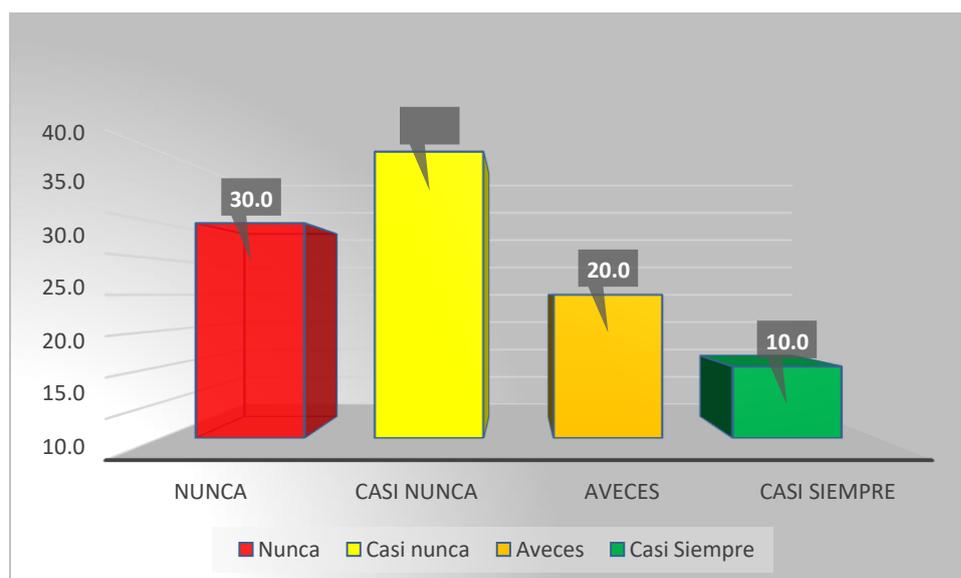
Tabla 15

Me desempeño eficientemente para lograr la excelencia en mi labor administrativa

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 9 | 30.0 | 30.0 | 30.0 |
| Casi nunca | 12 | 40.0 | 40.0 | 70.0 |
| A veces | 6 | 20.0 | 20.0 | 90.0 |
| Casi Siempre | 3 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 15

Me desempeño eficientemente para lograr la excelencia en mi labor administrativa



En la imagen se observa que el 40% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 10% se encuentran en "Casi Siempre", esto ayuda a comprender que casi nunca se desempeñan eficientemente para lograr la excelencia en su labor administrativa.

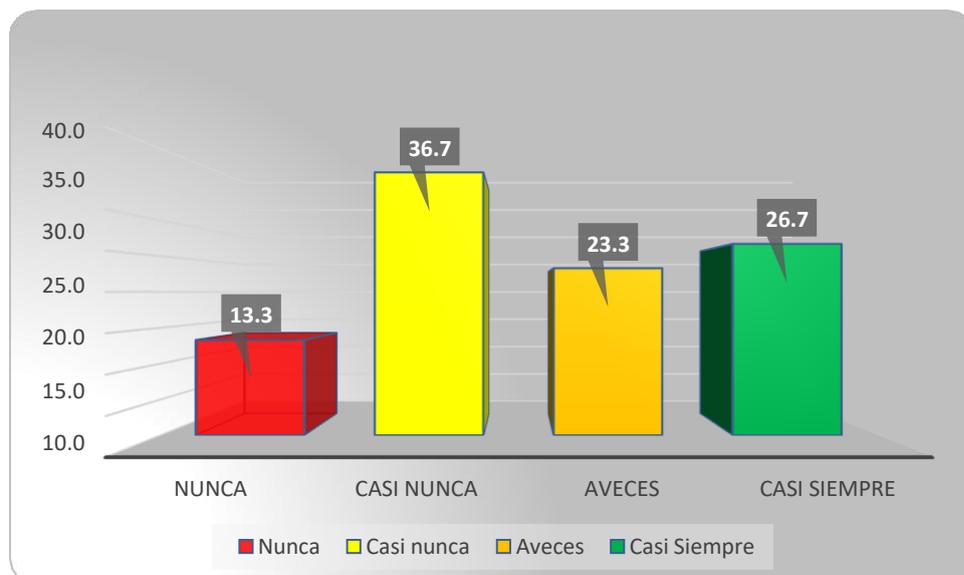
Tabla 16

La comparación de mis resultados me genera satisfacción

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 4 | 13.3 | 13.3 | 13.0 |
| Casi nunca | 11 | 36.7 | 36.7 | 50.0 |
| A veces | 4 | 23.3 | 23.3 | 73.3 |
| Casi Siempre | 4 | 26.7 | 26.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 16

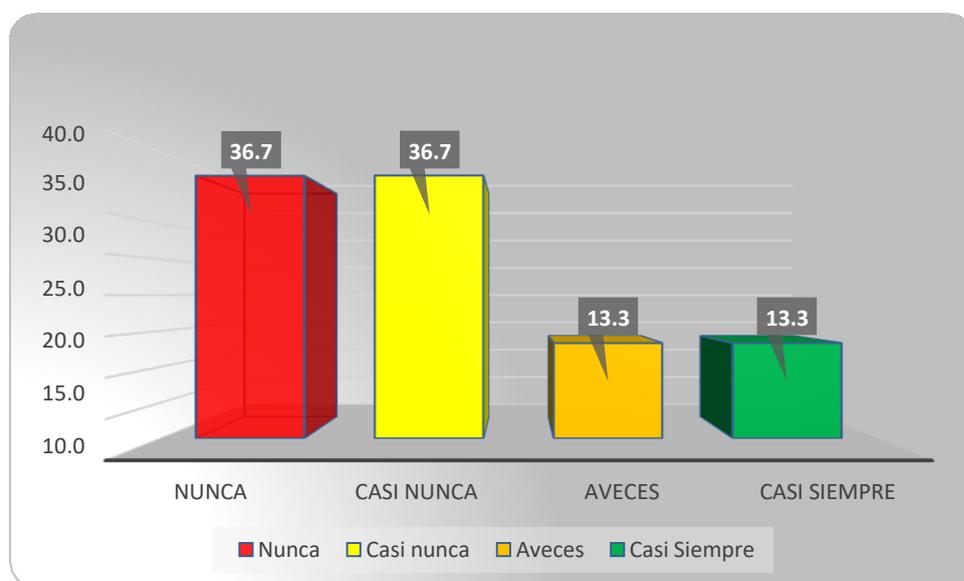
La comparación de mis resultados me genera satisfacción



En la imagen se observa que el 36.7% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 13.3% se encuentran en "Nunca", esto ayuda a comprender que casi nunca la comparación de resultados genera satisfacción.

Tabla 17*Cuando alcanzo los objetivos me siento satisfecho*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 11 | 36.7 | 36.7 | 36.7 |
| Casi nunca | 11 | 36.7 | 36.7 | 73.3 |
| A veces | 4 | 13.3 | 13.3 | 86.7 |
| Casi Siempre | 4 | 13.3 | 13.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 17*Cuando alcanzo los objetivos me siento satisfecho*

En la imagen se observa que el 36.7% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Nunca" y "Casi Nunca", mientras que el 13.3% se encuentran en "A veces" y "Casi Siempre", esto ayuda a comprender que nunca y casi nunca se sienten satisfechos cuando alcanzan los objetivos.

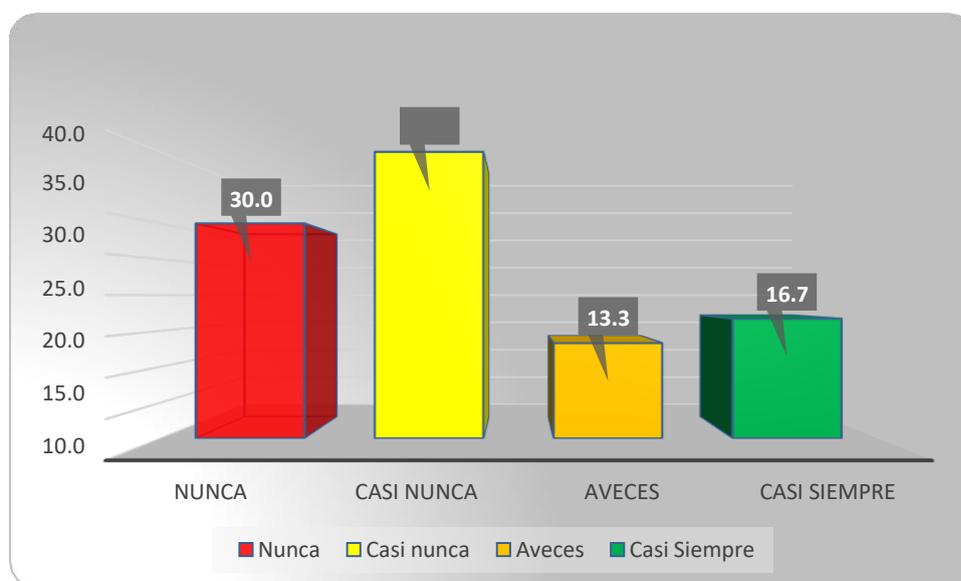
Tabla 18

El control sobre mis tareas es competencia de las jefaturas

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 9 | 30.0 | 30.0 | 30.0 |
| Casi nunca | 12 | 40.0 | 40.0 | 70.0 |
| A veces | 4 | 13.3 | 13.0 | 83.0 |
| Casi Siempre | 5 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 18

El control sobre mis tareas es competencia de las jefaturas



En la imagen se observa que el 40% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 13.3% se encuentran en "A veces", esto ayuda a comprender que casi nunca el control sobre las tareas es competencia de las jefaturas.

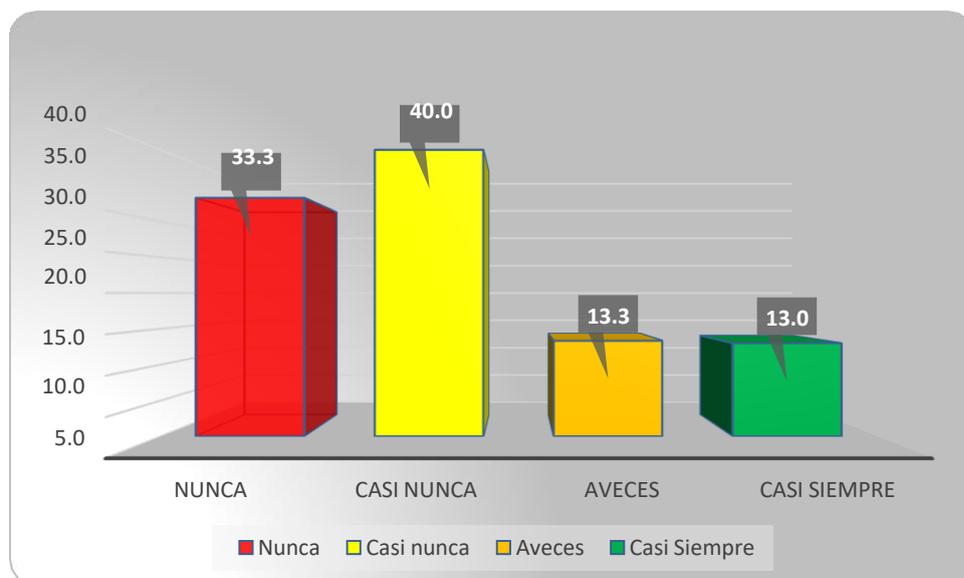
Tabla 19

Tengo poder personal, autonomía, para mejorar los procesos

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 10 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| Casi nunca | 12 | 40.0 | 40.0 | 73.3 |
| A veces | 4 | 13.3 | 13.3 | 86.7 |
| Casi Siempre | 4 | 13.0 | 13.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 19

Tengo poder personal, autonomía, para mejorar los procesos



En la imagen se observa que el 40% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 13.0% se encuentran en "Casi Siempre", esto ayuda a comprender que casi nunca tienen poder personal, autonomía para mejorar los procesos.

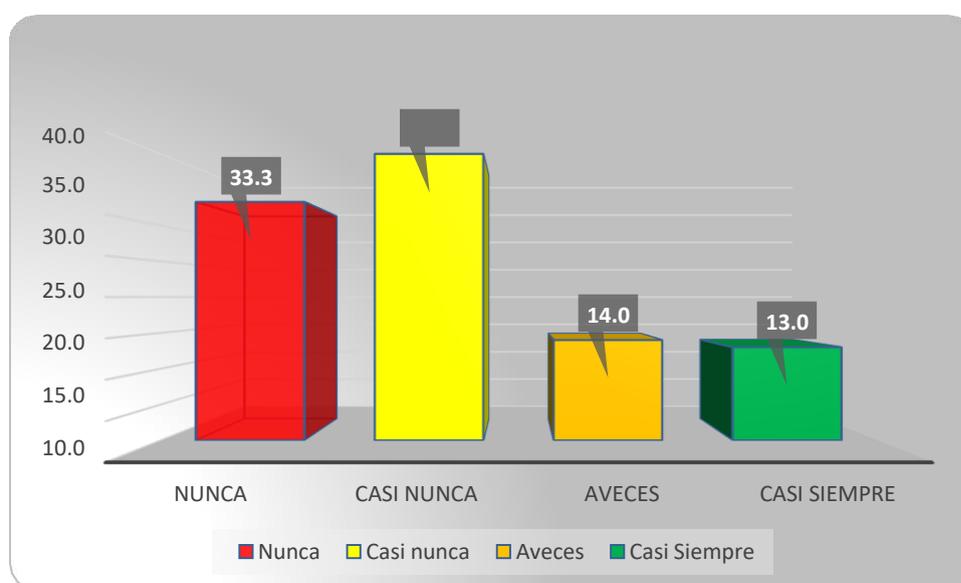
Tabla 20

La institución determina las jefaturas del área con coherencia y pertinencia

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 11 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| Casi nunca | 12 | 40.0 | 40.0 | 74.3 |
| A veces | 4 | 14.0 | 14.0 | 82.3 |
| Casi Siempre | 3 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 20

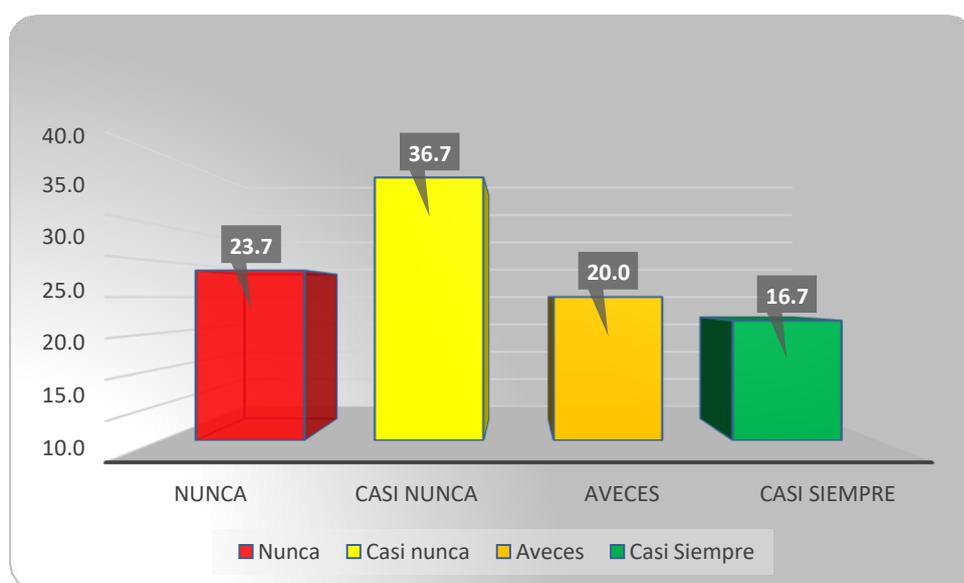
La institución determina las jefaturas del área con coherencia y pertinencia



En la imagen se observa que el 40% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 13.0% se encuentran en "Casi Siempre", esto ayuda a comprender que casi nunca la institución determina las jefaturas del área con coherencia y pertinencia.

Tabla 21*Establezco relaciones estrechas con mis compañeros de trabajo*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 8 | 23.7 | 23.7 | 26.7 |
| Casi nunca | 11 | 36.7 | 36.7 | 63.3 |
| A veces | 6 | 20.0 | 20.0 | 83.3 |
| Casi Siempre | 5 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 21*Establezco relaciones estrechas con mis compañeros de trabajo*

En la imagen se observa que el 36.7% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 16.7% se encuentran en "Casi Siempre", esto ayuda a comprender que casi nunca establecen relaciones estrechas con los compañeros de trabajo.

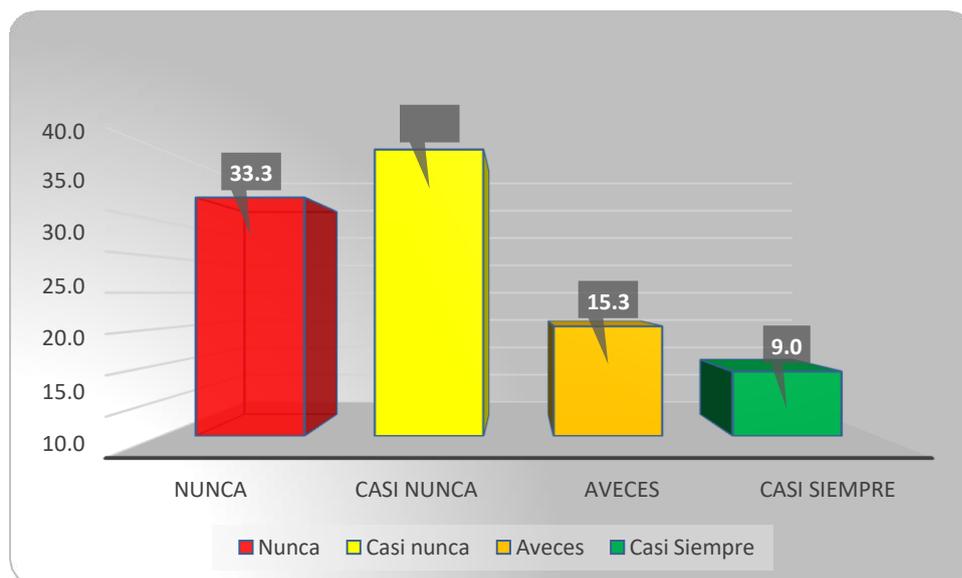
Tabla 22

El clima organizacional de mi área es el ideal; el trabajo en equipo es una fortaleza

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 10 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| Casi nunca | 12 | 40.0 | 40.0 | 75.3 |
| A veces | 5 | 15.3 | 15.3 | 84.7 |
| Casi Siempre | 3 | 9.0 | 9.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 22

El clima organizacional de mi área es el ideal; el trabajo en equipo es una fortaleza



En la imagen se observa que el 40.0% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 9% se encuentran en "Casi Siempre", esto ayuda a comprender que casi nunca consideran que el clima organizacional del área es ideal y que el trabajo en equipo es una fortaleza.

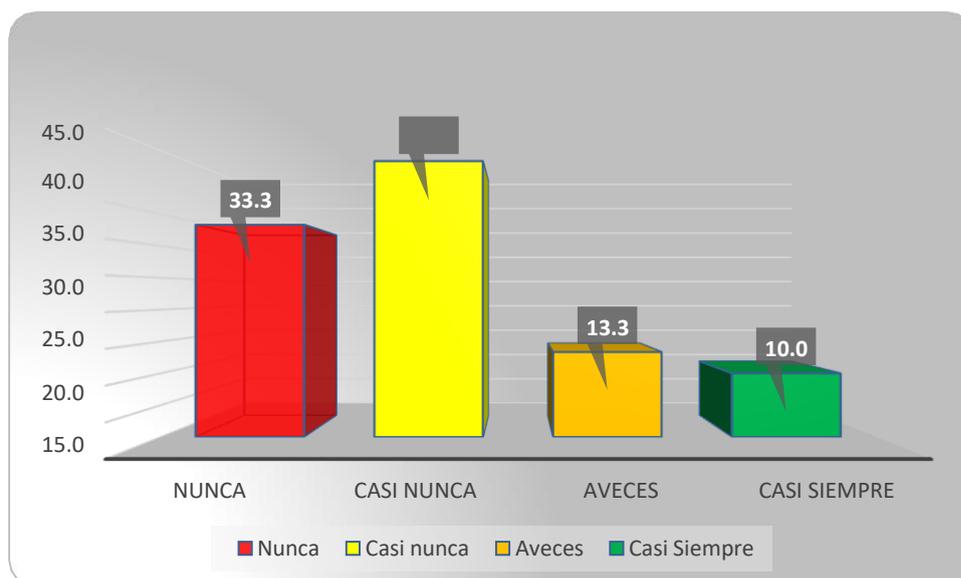
Tabla 23

Inspiro confianza y brindo apoyo a los colaboradores de la empresa donde trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 10 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| Casi nunca | 13 | 43.3 | 43.3 | 76.7 |
| A veces | 4 | 13.3 | 13.3 | 90.0 |
| Casi Siempre | 3 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 23

Inspiro confianza y brindo apoyo a los colaboradores de la empresa donde trabajo



En la imagen se observa que el 43.3% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 10% se encuentran en "Casi Siempre", esto ayuda a comprender que casi nunca inspiro confianza ybrindo apoyo a los colaboradores de la empresa donde trabajo.

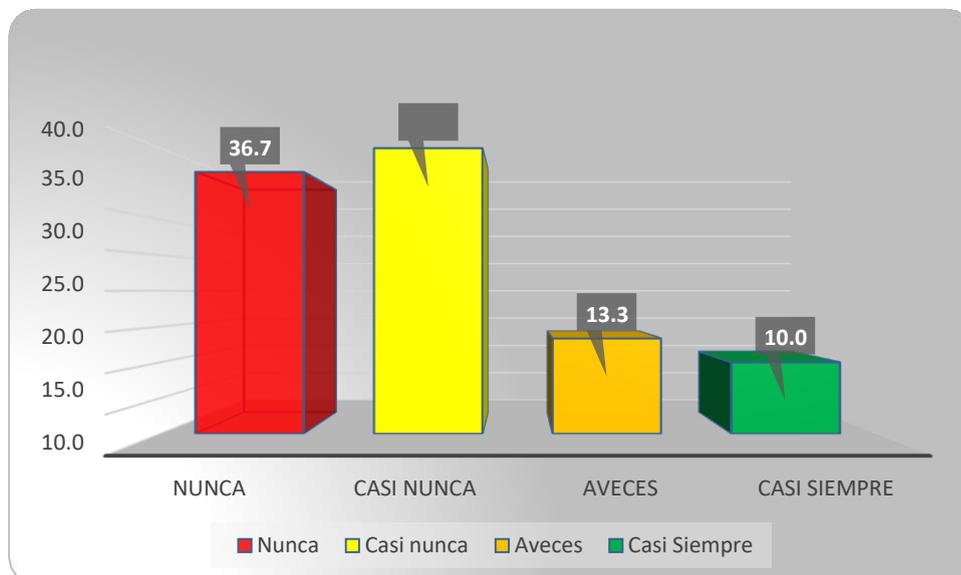
Tabla 24

Me gusta tener reconocimiento público de parte de la alta dirección

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 11 | 36.7 | 36.7 | 36.7 |
| Casi nunca | 12 | 40.0 | 40.0 | 76.7 |
| A veces | 4 | 13.3 | 13.3 | 90.0 |
| Casi Siempre | 3 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Figura 24

Me gusta tener reconocimiento público de parte de la alta dirección



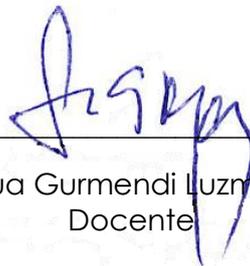
En la imagen se observa que el 40.0% de los encuestados, se encuentran ubicados en la opción "Casi Nunca", mientras que el 10% se encuentran en "Casi Siempre", esto ayuda a comprender que casi nunca me gusta tener reconocimiento público de parte de la alta dirección.

Yo, **Mg. Maurtua Gurmendi Luzmila Gabriela**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor del Trabajo de Investigación titulado:

“Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa UNIMAR S.A. Callao, 2019” de la estudiante **CALLE MENDOZA CYNTHIA JULIANA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **16%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **LA TESIS** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 10 de julio de 2019



Mg. Maurtua Gurmendi Luzmila Gabriela
Docente

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable de SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|