



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrategias motivacionales y la satisfacción laboral de los
trabajadores de la generación postmilenial en una empresa
minera de Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Bojaico Morales, Rodolfo Raul (orcid.org/0000-0002-5932-2333)

ASESOR:

Mg. Romero Escalante, Victor Fabian (orcid.org/0000-0002-7186-9411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Estrategias motivacionales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera de Lima, 2023", cuyo autor es BOJAICO MORALES RODOLFO RAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN DNI: 40786760 ORCID: 0000-0002-7186-9411	Firmado electrónicamente por: VROMEROES el 10- 08-2024 22:33:19

Código documento Trilce: TRI - 0857552



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BOJAICO MORALES RODOLFO RAUL estudiante de la de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrategias motivacionales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BOJAICO MORALES RODOLFO RAUL DNI: 45292188 ORCID: 0000-0002-5932-2333	Firmado electrónicamente por: RBOJAICOM el 08-10- 2024 13:54:04

Código documento Trilce: INV - 1791604

Dedicatoria

A mí madre por su amor, apoyo, motivación y sacrificio en esta etapa de mi vida, por sus palabras de aliento, por tantas desveladas y por ser mi ejemplo de lucha.

A mí hermano, por ser mi inspiración y mi motor para esforzarme y salir adelante.

Y a toda mi familia por acompañarme y creer siempre en mí.

Agradecimiento

Al concluir esta etapa de mi vida quiero agradecer a quienes hicieron posible este sueño, aquellos quienes caminaron junto a mí en todo momento y siempre fueron mi apoyo, motivación y fortaleza.

Está mención especial a mí madre y hermano, mis abuelos, tías, primos, sobrinos, a mi compañero de vida y a mi gordito en el cielo que siempre me cuida.

A la empresa Marchig por creer en mí, permitirme crecer y madurar profesional y personalmente.

A cada uno de mis profesores que con sus enseñanzas construyeron una base en mi vida profesional.

Y a cada amigo que me brindo palabras de aliento y recursos para lograr este sueño tan anhelado.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figura.....	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	26

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable estrategias gerenciales	15
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable estrategias motivacionales	16
Tabla 3 Coeficiente de correlación de las variables estrategias motivacionales y satisfacción laboral.....	17
Tabla 4 Coeficiente de correlación de las estrategias motivacionales y la capacitación	18
Tabla 5 Coeficiente de correlación de las variables estrategias motivacionales y la interacción con los colegas	19
Tabla 6 Coeficiente de correlación de las variables estrategias motivacionales y la remuneración	20

Índice de figura

	Pág.
Figura 1 Diseño de investigación.....	11

Resumen

El trabajo de investigación titulado “Estrategias motivacionales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera de Lima, 2023”, tuvo como objetivo analizar la relación entre las variables. El tipo de investigación fue aplicado, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y corte transversal. La población y muestra estuvo compuesta por 70 trabajadores, mismos que respondieron a los cuestionarios debidamente validados y confiables. En lo concerniente a los resultados descriptivos de estrategias motivacionales el 64% de trabajadores percibió el nivel alto, 34% nivel medio y 3% nivel bajo; en atención a la variable satisfacción laboral el 67% de trabajadores percibieron el nivel alto, 30% nivel medio y 3% nivel bajo. En cuanto a los resultados inferenciales, la prueba de hipótesis arrojó la significancia igual a 0, valor inferior a 0.05, razón por la cual, se aceptó la hipótesis planteada y Rho de Spearman proporcional a 0.687. Concluyendo así con la existencia de una relación positiva y moderada entre las estrategias motivacionales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera de Lima, 2023.

Palabras clave: Motivación, satisfacción laboral, cognitiva.

Abstract

The research work titled “Directive leadership and teaching performance in a public educational institution in Lurigancho Chosica 2023”, aimed to identify the relationship between the variables. The type of research was basic, quantitative approach, correlational level and cross-sectional. The population was made up of 80 teachers and the sample was made up of 54 teachers from a public educational institution in Lurigancho Chosica 2023, who responded to the questionnaires. Regarding the descriptive results of directorial leadership, 63% of teachers perceived the medium level, 31.5% high level and 5.5% low level; Regarding teaching performance, 66.7% of teachers perceived the medium level, 25.9% high level and 7.4% low level. Regarding the inferential results, the hypothesis test showed significance equal to 0, a value less than 0.05, which is why the proposed hypothesis was accepted and Spearman's Rho proportional to 0.667. Thus concluding with the existence of a positive and moderate relationship between managerial leadership and teaching performance in a public educational institution in Lurigancho Chosica 2023.

Keywords: Motivation, job satisfaction, cognitive.

I. INTRODUCCIÓN

Las estrategias en el entorno laboral incluyen la capacidad de una empresa para estimular a los empleados y animarlos a mantener, optimizar, desarrollar y adaptar su desempeño y comportamiento (Saygili et al., 2020). Progresivamente, las compañías de todo el mundo se transforman en respuesta a las tendencias del mercado, están surgiendo nuevas soluciones específicas para que el talento humano logre sentirse motivado, ya que, el trabajo no se reconoce ni se recompensa (Bohórquez et al., 2020).

A nivel mundial, Mining.com es una clave de referencia en el ámbito de las noticias mineras, contando con una audiencia mensual que supera los 400.000 usuarios, donde el 22% pertenece al rango de edades de 35 a 44 años, lo que indica que cerca de la mitad, aproximadamente el 47%, de sus lectores son menores de 44 años. Al mismo tiempo, los teléfonos móviles son esenciales para la generación PostMillennial, ya que, tres de cada cuatro de ellos poseen uno, y un 24% de estos usuarios se mantienen constantemente conectados a Internet (Mesa, 2020); según un informe de Gallup, únicamente el 15% de los trabajadores muestra entusiasmo respecto al porvenir de sus organizaciones, y de acuerdo con el reporte Workforce of 2020 de Oxford Economics, tan solo un 13% de los empleados a nivel mundial manifiestan un alto grado de compromiso, lo que claramente ha puesto en evidencia la ausencia de motivación en el ámbito laboral (Wilhelm, 2023).

Asimismo, en América Latina, los trabajadores de la generación PostMillennial al no dominar adecuadamente el 4G privado en las minas, donde la mala comunicación con sus jefes les hace dudar de preguntar sobre como dominar las nuevas tecnologías llevándolos a estresarse sin poder resolver el problema. Las empresas mineras a nivel global se enfrentan de manera inquebrantable a una serie de componentes externos e internos que están modificando la demanda de recursos humanos en el sector, la situación exige una revisión y renovación en la administración del capital humano, por lo tanto, surgen problemas como la ansiedad o depresión, que en muchas ocasiones afectan negativamente la productividad de los empleados en el desempeño de sus tareas profesionales (Muñoz et al., 2020).

En el Perú, se ha registrado un elevado índice de rotación laboral, a diferencia de tiempos pasados, en los cuales los empleados solían mantener su compromiso con una organización, la realidad actual presenta un escenario diferente (Vásquez et al., 2022). La situación se ve influenciada por diversas causas, entre las cuales se destaca la falta de motivación para permanecer en una misma compañía u organización, según un informe del Ministerio de Energía y Minas (MINEM) en el año 2021 se crearon 211.851 empleos, lo que representó un aumento del 4,8% en balance con el año 2020 (Alvarado et al., 2022). Asimismo, a pesar de la disponibilidad de numerosas proporciones de trabajo en el país, con frecuencia, los puestos se ubican en áreas geográficas remotas (Terrazas y Terrazas, 2021).

Al respecto a nivel local, las razones detrás de la falta de motivación en el trabajo se dividen en diferentes categorías, donde un 10% de los empleados considera que la empresa minera no reconoce sus logros, asimismo un 12% menciona que la remuneración es insuficiente, por otro lado, el 10% siente que no tiene la oportunidad de presentar opiniones y un 7% cree que no tiene perspectivas de aumento. En tal sentido, un alto nivel de desmotivación en los empleados, llegando al 50% del total, así como una insatisfacción laboral generalizada. Es fundamental comprender cómo la desmotivación de los trabajadores Post-Millennial obtenidos los resultados, la organización pueda implementar que conduzcan a mejoras en el bienestar de la empresa (Velásquez, 2022).

Siendo pertinente, plantear como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias motivacionales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera de Lima en el año 2023? Asimismo se ha contado con tres problemas específicos; primero, ¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias motivacionales y la capacitación de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera de Lima en el año 2023?; segundo, ¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias motivacionales y la interacción con los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera de Lima en el año 2023?; tercero, ¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias

motivacionales y la remuneración de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera en el año 2023?

Contando con justificación teórica, ya que, se ha efectuado una búsqueda exigente en los principales repositorios institucionales. Donde el enfoque busca proporcionar la mejor manera de utilizar las estrategias para motivar a los trabajadores Postmilenial en la minería para tener una mayor productividad. El principal objetivo es contribuir al desarrollo de futuras investigaciones en este campo, desde un punto de vista práctico, este estudio se justifica por el hecho de que proporciona resultados que logran la productividad minera y por ende un aumento en la remuneración laboral. En el aspecto social, brindar recomendaciones beneficia a todos los empleados de la empresa, creando un ambiente cómodo y evitando cambios constantes que puedan desmotivar a los empleados y sacarlos de su zona de confort. En el aspecto social, puesto que, la compilación de recomendaciones beneficia a cada trabajador de la entidad, creando un ambiente agradable, evitando la constante rotación que los pueda desmotivar al moverlos de su zona de confort. En el aspecto metodológico, el estudio se basó en la formulación de un cuestionario compuesto por varios ítems de acuerdo a las variables y dimensiones que se utilice como herramienta, donde este cuestionario permitió recopilar información a través de ítems relacionados con las variables.

Asimismo, el objetivo general es Analizar la relación entre las estrategias motivacionales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera en el año 2023. Siendo los objetivos específicos a trabajar: primero, describir la relación entre las estrategias motivacionales y la capacitación de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera en el año 2023; segundo, analizar la relación entre las estrategias motivacionales y la interacción con los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera en el año 2023; tercero, describir la relación entre las estrategias motivacionales y la remuneración de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera en el año 2023.

Para llevar a cabo el constructo científico actual, se han tomado en cuenta

algunos trabajos previos y antecedentes internacionales que se mencionan a continuación: En Indonesia, Farida y Musfiroh (2023) abordaron la problemática con el fin de delimitar la conexión entre la satisfacción y motivación laboral. Tratándose de un enfoque científico cuantitativo; por lo cual, 23 trabajadores de una compañía privada completaron los cuestionarios. Como principales hallazgos, tras aplicar el coeficiente de correlación establecieron el valor R proporcional a 0.784. Por último, han establecido la relación positiva, además de moderada. Asimismo, señalaron la importancia de establecer políticas internas que proporcionen al trabajador un ambiente grato.

En la India, Tiwari et al. (2023) realizaron un amplio estudio con el fin de caracterizar la variable satisfacción del entorno laboral. Tratando la metodología de tipo numérico, además del diseño no experimental. Los participantes estuvieron compuestos de 100 prestadores de servicio. Como hallazgo a resaltar determinaron que el 39.5% se encontraban satisfechos, seguido del nivel muy satisfecho con el 26.3%; además, el 25% determinó el nivel medio y una mínima cantidad mostraba el nivel bajo. Como conclusión indicaron que los resultados fueron satisfactorios.

En México, los investigadores Dolores et al. (2023) fueron responsables de elaborar un estudio con el fin de determinar la relación entre la motivación laboral con el desempeño. Requiriendo del enfoque numérico, además de adoptar el diseño no experimental. Para alcanzar los resultados fue necesario aplicar cuestionarios a 31 trabajadores. Como resultado obtuvieron el valor de significancia 0.354. En la conclusión indicaron la nula correlación entre las variables previamente expuestas.

En Serbia, Cvjetković (2022) ha sido responsable de efectuar un constructo científico con el fin de plantear la relación entre la motivación con la variable satisfacción en el entorno laboral. La autora ha seleccionado al enfoque cuantitativo, también al diseño de corte transversal y no experimental; aplicando cuestionarios cerrados a 76 trabajadores con más de dos años de permanencia. Como resultados han obtenido grandes descubrimientos, pues determinaron la relación moderada entre las variables por el valor R proporcional a 0.543; asimismo, establecieron que entre

motivación y capacitación existe la relación por el valor R 0.601; además entre motivación y salario el valor 0.458. Como conclusión señalaron que al seleccionar estrategias que mejoren la motivación, traería grandes beneficios para el colaborador y toda la organización.

En Colombia, García y Forero (2020) efectuaron un artículo científico con el fin de establecer la conexión de la satisfacción con la motivación laboral, además, buscaron explicar cómo contribuye con el establecimiento de políticas de cambio. Los autores consideraron al enfoque cuantitativo, también al diseño de corte transversal; aplicando cuestionarios cerrados a 76 trabajadores con más de dos años de permanencia. Como principales hallazgos determinaron que ambas variables presentaban R semejante a -0.243. Por último, establecieron que ambas variables mantenían una correlación significativa, baja e inversa.

A nivel nacional, en la capital del país, Paredes et al. (2023) ha efectuado un constructo científico con el fin de medir la vinculación entre la motivación y satisfacción laboral de trabajadores de un centro de prestación de servicios de la salud. Tratándose de una metodología de enfoque numérico, además del diseño correlacional; aplicando cuestionarios a 335 prestadores de servicio. Como resultados han precisado que el 55% de la población ha percibido el nivel medio de satisfacción, mientras el 63% niveles bajos de motivación; como prueba de hipótesis han expresado el nivel R semejante a -0.233. Por último, la conclusión ha consistido en el nivel de vinculación inverso y bajo entre las variables y dimensiones previamente expuestos.

En Lima, Ramírez et al. (2023) efectuaron un estudio con el objetivo de medir la conexión entre la satisfacción con la motivación laboral. Metodológicamente, ha sido necesario considerar el enfoque numérico, también del diseño de corte transversal, requiriendo de la aplicación de cuestionarios cerrados a 77 docentes de un instituto reconocido. Como principales hallazgos han determinado que gran parte de la población ha percibido nivel alto de satisfacción laboral por el 77%, seguido del nivel medio con 20% y solo el 3% nivel medio; la prueba de hipótesis establece el valor R semejante a -0.119. Como conclusión, han establecido el nivel bajo y hasta inversa

entre las variables.

En Lima, Fukuhara, M. (2022) ha planteado un estudio interesante, pues, buscó describir la caracterización de las variables satisfacción, motivación y bienestar de docentes de educación superior. La metodología selecta ha sido el diseño no experimental. Como principales hallazgos ha determinado que el 33% de encuestados se encuentran satisfechos, ya que, consideran que sus acciones laborales contribuyen a la sociedad, además, el 22% ha percibido que su salario es concordante con las acciones que efectúan. Como conclusión, han establecido la necesidad de establecer políticas de motivación para mejorar la satisfacción y desempeño de los trabajadores dedicados a la educación superior.

En Puno, Salas et al. (2021) efectuaron un artículo científico con el fin de establecer la relación, además, de describir la relación entre satisfacción y motivación laboral de trabajadores de una entidad pública local. Tratándose de un enfoque científico cuantitativo; por lo cual, 76 trabajadores de una compañía privada completaron los cuestionarios. Como principales hallazgos determinaron que el 38% de la población estudiada percibía media satisfacción laboral, mientras los índices de la motivación se concentraron en el nivel medio con el 98.7%. Como prueba de hipótesis obtuvieron el valor $-0,167$. Estableciendo como conclusión la relación débil e inversa entre las variables.

En Lima, Morán y del Carmen Agüero (2021) consideraron pertinente elaborar un constructo científico con el fin de establecer la vinculación entre la satisfacción con la motivación laboral. La investigación se enmarca dentro del enfoque correlacional y tiene un carácter descriptivo. La muestra utilizada para el estudio consistió en 460 personas. La técnica empleada fue una encuesta, los datos pasaron por el estadístico SPSS. Los resultados arrojaron una correlación significativa entre las variables de estudio, con un coeficiente de Rho de Spearman del 0.470. Concluyendo que los hallazgos indicaron que la motivación juega un papel fundamental en la satisfacción de las funciones.

Por lo tanto, Calle y Espinoza (2022) mencionan en su estudio sobre el clima organizacional y satisfacción laboral. Los cuales tuvieron como propósito diagnosticar si el ambiente organizacional afecta de manera directa a la satisfacción laboral. El estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con un diseño no experimental. Donde la población conformada por 45 personas de diferentes cargos jerárquicos con un muestreo no probabilístico, donde los instrumentos fueron los cuestionarios correlación de Pearson de ambas variables, se utilizó el programa SPSS. El resultado fue alcanzando un total de 0.906 en la variable independiente y un 0.767 en la variable dependiente. En conclusión, se pudo realizar el análisis estadístico y la correlación de las variables que estaban en el estudio nos permitió alcanzar y corroborar los objetivos propuestos.

El presente constructo científico se ha fundamentado en la información obtenida sobre las estrategias motivacionales y la satisfacción laboral que se ha recopilado de distintas fuentes de información que servirán de sustento para la investigación. La teoría de Maslow, conocida como la "Teoría de las Necesidades Básicas Humanas", se representa de manera jerárquica en una pirámide que abarca todas las necesidades esenciales que los seres humanos poseen. En esta estructura de niveles, las necesidades más fundamentales se ubican en la base de la pirámide y están relacionadas con la satisfacción de las necesidades fisiológicas. A medida que avanzamos hacia niveles superiores, encontramos necesidades vinculadas a los logros intelectuales y la autorrealización. Podemos decir que hasta que una necesidad no se encuentre satisfecha, al menos en cierta medida, no se manifiesta una nueva necesidad (Agudelo et al., 2022)

Cabe destacar que las estrategias motivacionales se refieren a técnicas y enfoques diseñados para estimular y mantener la motivación en individuos o grupos. Las estrategias buscan impulsar a las personas a alcanzar sus metas, ya sean personales o profesionales, al aprovechar factores emocionales, cognitivos y sociales que influyen en la motivación (Pacheco et al., 2020). Las organizaciones deben implementar métodos y enfoques que impulsen la motivación y el compromiso de los

trabajadores en esta industria exigente, buscando aumentar la satisfacción laboral, promover un ambiente de trabajo seguro y fomentar el desarrollo profesional de los empleados (Férrandez y Antonio, 2021).

La cognición en la serie de fenómenos mentales que implican adquirir, procesar y utilizar información a través de actividades como pensar, percibir, recordar y razonar (Feldberg et al., 2024). Una cognición efectiva es primordial para garantizar la seguridad y la eficiencia en los diferentes ámbitos, ya que, permite a los trabajadores tomar decisiones informadas y responder de manera adecuada a las demandas cambiantes de su entorno laboral (Lima et al., 2020).

Asimismo, la auto asertividad se refiere a la capacidad de una persona para expresar sus deseos, necesidades, opiniones y límites de manera clara y respetuosa, sin ser agresiva ni pasiva. Asimismo, la auto asertividad en el contexto de la minería es fundamental para garantizar que se mantengan condiciones de trabajo seguras y se promueva un ambiente laboral en el que los empleados se sientan escuchados y respetados (Lachira et al., 2020).

Por otro lado, lo afectivo se refiere a todo lo relacionado con las emociones y los sentimientos de una persona, influyendo en cómo se percibe y responde a las experiencias y situaciones en la vida cotidiana (Cárdenas et al., 2022). Es importante señalar que la industria minera puede ser física y emocionalmente demandante, es crucial prestar atención a la salud emocional de los trabajadores, siendo necesario promover un ambiente laboral que reconozca y aborde las preocupaciones emocionales, como el estrés o la ansiedad relacionados con las condiciones laborales, puede ayudar a mejorar la moral.

Según la Teoría de Herzberg, existen dos categorías de factores relacionados con las condiciones laborales y las interacciones interpersonales que influyen en la motivación y el compromiso de los empleados. Frederick Herzberg, un psicólogo estadounidense, fue el líder de la investigación que condujo al desarrollo de la Teoría de los Dos Factores, que comprende los aspectos higiénicos y los aspectos

motivacionales. La metodología empleada en este enfoque consistió en la realización de entrevistas a los trabajadores con el propósito de comprender qué aspectos generaban tanto satisfacción como insatisfacción en su entorno laboral (Madero, 2020).

Asimismo, la variable satisfacción laboral ha sido conceptualizada por diferentes autores, Nasution y Rafiki (2020) la definieron como trascendental para mantener un equipo motivado y comprometido, lo que a su vez contribuye a la seguridad y eficiencia de las operaciones mineras y, en última instancia, a la retención del talento en una industria exigente. Desde el punto de vista de Al-Jumaili et al. (2022) es el grado de bienestar y felicidad que los empleados sienten con respecto a su trabajo debiendo evaluar diversos aspectos como las condiciones laborales, el ambiente laboral, las interrelaciones con colegas y directores, oportunidades de desarrollar línea de carrera, salarios justos y beneficios adicionales.

Al respecto de la capacitación, es un proceso educativo diseñado para adquirir habilidades, conocimientos y competencias específicas en un área determinada. Este proceso puede llevarse a cabo en diferentes contextos, como en el ámbito laboral, académico o personal. Además, contribuye a reducir los riesgos laborales y a mantener un alto estándar de calidad en el desempeño de sus funciones, lo que es crucial en una industria con desafíos únicos y a menudo peligrosos (Amasifuen et al., 2023).

En ese mismo contexto la remuneración ha recibido diferentes definiciones de acuerdo al área de estudio; Treviño et al. (2022) la han definido como el recurso motivador más importante para la satisfacción laboral de los empleados; permitiendo cubrir las necesidades y expectativas, el empoderamiento psicológico, entre otros. Por lo cual, la remuneración adecuada no solo reconoce el valor y el esfuerzo de los trabajadores en la extracción de minerales, sino que también representa un rol trascendental en la retención de talento y en mantener la motivación y la satisfacción laboral en un entorno laboral desafiante como el de la minería

Cabe destacar que la interacción con los colegas se refiere a la comunicación y las relaciones que los individuos tienen con sus compañeros de trabajo en un entorno laboral (Salazar et al., 2021). Siendo es esencial para el funcionamiento efectivo de un equipo o una organización, ya que, proporciona la ayuda, donde el intercambio de ideas y la construcción de relaciones laborales sólidas en la minería, también mejora la seguridad y la eficiencia, además contribuye al bienestar emocional de los trabajadores en un entorno que puede ser estresante, fortaleciendo así la cohesión del equipo.

Siendo la hipótesis general: Las estrategias motivacionales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera en el año 2023. Siendo las tres hipótesis específicas; primero, las estrategias motivacionales se relacionan significativamente con la capacitación de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera en el año 2023; segundo, las estrategias motivacionales se relacionan significativamente con la interacción de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera en el año 2023; finalmente, las estrategias motivacionales se relacionan significativamente con la remuneración de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera en el año 2023.

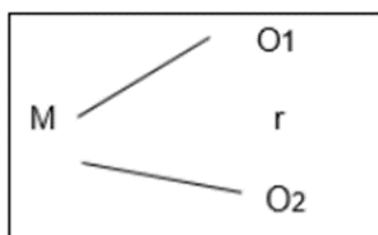
II. METODOLOGÍA

Para el estudio ha sido pertinente seleccionar a la investigación aplicada; ya que, se basa en la utilización de trabajos científicos previos, centrándose en estudios previamente realizados, como se describe en la introducción y la sistematización fundamentada de la investigación (Melo et al., 2022). Las organizaciones pueden utilizar los resultados de la investigación para identificar las estrategias motivacionales que son más efectivas para los trabajadores de esta generación, permitiendo diseñar programas de motivación que sean más eficaces. El trabajo se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, donde se efectuó una evaluación organizada de diversos recursos, que permitieron la obtención de resultados a partir de encuestas estadísticas dirigidas al problema de estudio.

El proyecto se caracteriza por ser de diseño no experimental, basado en los conceptos y variables previamente establecidos, lo que permite que el investigador mantenga el desarrollo del objetivo inicial del estudio (CONCYTEC, 2022). En el marco del estudio correlacional, se pretende evaluar dos variables con la finalidad de establecer el nivel de relación existente de las mismas. De manera que, el estudio correlacional, pretende conocer cómo una variable puede lograr asociarse a la otra.

Figura 1

Diseño de investigación



Siendo:

M: Unidad del estudio

O1: Estrategias motivacionales

O2: Satisfacción Laboral

r: Coeficiente de correlación

La variable estrategias motivaciones ha sido definida por Pacheco et al. (2020) como las técnicas y enfoques diseñados para estimular y mantener la motivación en individuos o grupos. Las estrategias buscan impulsar a las personas a alcanzar sus metas, ya sean personales o profesionales, al aprovechar factores emocionales, cognitivos y sociales que influyen en la motivación. Operacionalmente, la variable fue medida por un cuestionario con respuestas cerradas, por medio de las dimensiones: Cognitiva, auto asertiva y afectiva.

Por otro lado, la variable satisfacción laboral se refiere al nivel de felicidad que sienten los empleados con su trabajo, lo que incluye evaluar diversos aspectos como las condiciones laborales, el ambiente laboral, las relaciones con colegas y supervisores, oportunidades de crecimiento y desarrollo, remuneración y beneficios adicionales. Operacionalmente, la variable fue medida por un cuestionario con respuestas cerradas, por medio de las dimensiones: Capacitación, interacción con los colegas y remuneración.

En cuanto a la población de estudio, el proyecto contó con la participación de 70 trabajadores de la generación postmilenial de una empresa minera en el año 2023, como población de estudio. Para este proyecto, se seleccionó una muestra compuesta por 70 trabajadores postmilenial del sector minero, en el año 2023, dado que, se trata de una población inferior a 100. El muestreo es la clasificación de una parte representativa de la muestra total para alcanzar los resultados necesarios, para lo cual, en el proyecto, se utilizó el método de muestreo probabilístico aleatorio simple, como se indica en el trabajo de Hernández y Mendoza (2018). Es importante resaltar que para este proceso se contaron con los permisos requeridos para seleccionar la muestra de acuerdo a los criterios pertinentes para la investigación. La unidad de análisis se trata individualmente cada trabajador de la generación postmilenial de la empresa minera, será evaluado bajo esta premisa. Siendo la unidad de análisis la persona o elemento que pertenece al marco del estudio de acuerdo a lo que se necesite para la investigación, como se menciona en la obra de (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, como criterio de inclusión se tuvo en consideración sólo a

los trabajadores de una compañía minera, que forman parte de la generación postmilenial en el año 2023. Además, como criterio de exclusión no forman parte del estudio los clientes de una empresa minera.

La técnica empleada en este estudio fue la encuesta, que involucró un grupo de preguntas asociadas a las variables, dimensiones e indicadores que forman parte de nuestro estudio (CONCYTEC, 2022). Adicional a ello, como instrumento se usó un cuestionario que consta de 24 ítems, en el cual se incluyeron varias preguntas que se proponen en términos de afirmaciones o negaciones, estableciendo con los participantes que responder según su propio criterio, considerando la respuesta más acertada para ellos, siguiendo la metodología descrita por Hernández y Mendoza (2018). La herramienta fue diseñada para ser relacionada directamente con las variables de investigación.

Es necesario precisar que la validez hace alusión a la dimensión en la que se contempla aquello medible, y teniendo en consideración el método empleado se podrá definir el tipo de validación (CONCYTEC, 2022). Por otro lado, la confiabilidad se basa en la evaluación de la exactitud de las respuestas obtenidas a partir de un grupo de personas que responden desde su criterio personas y en un momento propicio a cada una de las preguntas planteadas (CONCYTEC, 2022); en el presente caso se ha aplicado una prueba piloto a 20 trabajadores obteniendo el valor Alfa de Cronbach 0.994 Y 0.995, siendo considerados ambos instrumentos como altamente confiables.

En cuanto a los procedimientos, se obtuvo la aprobación de una empresa minera y se realizó el cuestionario a los trabajadores. Una vez que se obtuvieron las respuestas de la encuesta, se realizó el siguiente paso con los análisis estadísticos para obtener los resultados requeridos para la investigación: Se les empleó el cuestionario a los trabajadores de la generación postmilenial de una empresa minera; después de obtener las respuestas de la encuesta, se determinó el rendimiento de los trabajadores en relación con las estrategias motivacionales y satisfacción laboral; en la fase de análisis estadístico, se obtuvieron los resultados necesarios y requeridos para la investigación.

Respecto al método de análisis de datos, en este proyecto de investigación, se aplicó la técnica de encuesta mediante la creación de un cuestionario. La información recopilada será procesada mediante el software SPSS 25 y se enfocó en las estrategias motivaciones y la satisfacción laboral. Desde el criterio de Salazar y Del Castillo (2021), el análisis descriptivo nos permite analizar estadísticamente un grupo de datos, con ello disponer de información que luego se interpretó usando tablas y gráficos. De la misma manera, la estadística inferencial tiene como objeto deducir y alcanzar conclusiones exactas basadas en una muestra con la cabida de personificar al total de la población de estudio. En tal sentido, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Esta prueba se empleó para examinar la disposición de las variables y, a su vez, se aplicó el método de Spearman para verificar la normalidad en función de la hipótesis nula del estudio.

Como aspectos éticos, el proyecto se desarrolló teniendo un respaldo científico al integrar diversas referencias bibliográficas en los antecedentes, sumado a ello, el criterio de expertos en estrategias motivacionales y satisfacción laboral. Con la finalidad de evitar un posible plagio y mantener la integridad académica, se colocaron citas siguiendo el formato APA de la séptima edición. En este marco, el principio de beneficencia se relaciona con la ética de ejercer un papel ejemplar en el proyecto, sin ningún interés propio, en beneficio de la empresa minera. La eficiencia refleja la exigencia ética del autor al representar cómo las estrategias motivacionales bien estructuradas pueden ayudar a mejorar el desarrollo laboral de los trabajadores, al generar una satisfacción en sus puestos de trabajo y así generar un mejor ambiente laboral. De igual manera, la justicia se refiere a la percepción ética de reconocer las cualidades profesionales de cada trabajador, con la intención de proponer estrategias motivacionales que permitan generar un trabajo eficiente, gracias a la satisfacción laboral de los colaboradores. Es esencial enfatizar que la equidad, como un principio ético, promueve la confianza en cada uno de los trabajadores, fomentando un ambiente laboral donde puedan ser capacitados para un mejor desempeño, siendo esto parte de las estrategias motivacionales, con la finalidad de alcanzar la satisfacción laboral de cada integrante de la empresa.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable estrategias motivacionales

Niveles	Estrategias motivacionales		Cognitiva		Auto asertiva		Afectiva	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	3%	0	0%	15	21%	2	3%
Medio	23	33%	8	11%	19	27%	27	39%
Alto	45	64%	62	89%	36	51%	41	59%
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

En la primera tabla se describe la caracterización de la variable estrategias motivacional y sus dimensiones; el 64% de la población de estudio ha establecido el nivel alto, mientras el 33% nivel medio, seguido del 3% con el nivel bajo.

Prosiguiendo con las dimensiones previamente establecidas, el 89% ha percibido alto en el nivel cognitiva, mientras el 11% nivel medio, y nadie ha percibido el nivel bajo. En atención a la dimensión auto asertiva, los mayores índices de concentración se han presentado en el nivel alto con el 51%, continuo del nivel medio con 27% y por último el nivel bajo solo con el 21%. Prosiguiendo con la última dimensión afectiva, la concentración se ha presentado en el nivel alto con 59%, continuo del nivel medio con 39% y únicamente el 3% ha señalado el nivel bajo.

Tabla 2*Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral*

Niveles	Satisfacción laboral		Capacitación		Interacción con los colegas		Remuneración	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	3%	4	6%	2	3%	13	19%
Medio	21	30%	12	17%	21	30%	32	46%
Alto	47	67%	54	77%	47	67%	25	36%
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

En la segunda tabla se describe la caracterización de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones; el 67% de la población de estudio ha establecido el nivel alto, mientras el 30% nivel medio, seguido del 3% con el nivel bajo.

Prosiguiendo con las dimensiones previamente establecidas, el 77% ha percibido alto en la dimensión capacitación, mientras el 17% nivel medio, y el 6% ha percibido el nivel bajo. En atención a la dimensión interacción con los colegas, los mayores índices de concentración se han presentado en el nivel alto con el 67%, continuo del nivel medio con 30% y por último el nivel bajo solo con el 3%. Prosiguiendo con la última dimensión remuneración, la concentración se ha presentado en el nivel medio con 46%, continuo del nivel alto con 36% y únicamente el 19% ha señalado el nivel bajo.

Tabla 3

Coeficiente de correlación de las variables estrategias motivacionales y satisfacción laboral

Prueba estadística	VARIABLES	Coeficientes	Estrategias motivacionales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estrategias motivacionales	Coeficiente de correlación	1.000	,689**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	70	70
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,689**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	70	70

En la tabla 3 se demuestra la relación entre las variables previamente establecidas, obteniendo una correlación positiva, moderada y significativa, con un nivel de significancia 0, además de Rho-Spearman equivalente a 0.689. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa propuesta en el estudio.

Tabla 4*Coeficiente de correlación de las estrategias motivacionales y la capacitación*

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Estrategias motivacionales	Capacitación
Rho de Spearman	Estrategias motivacionales	Coeficiente de correlación	1.000	,426**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	70	70
	Capacitación	Coeficiente de correlación	,426**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	70	70

En la tabla 4 se demuestra la relación entre la variable estrategias motivacionales y la dimensión de la capacitación, obteniendo una correlación positiva, moderada y significativa, con un nivel de significancia 0, además de Rho-Spearman equivalente a 0.426. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa propuesta en el estudio.

Tabla 5

Coefficiente de correlación de las variables estrategias motivacionales y la interacción con los colegas

Prueba estadística	VARIABLES	Coeficientes	Estrategias motivacionales	Interacción con los colegas
Rho de Spearman	Estrategias motivacionales	Coeficiente de correlación	1.000	,406**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	70	70
	Interacción con los colegas	Coeficiente de correlación	,406**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	70	70

En la tabla 5 se demuestra la relación entre la variable estrategias motivacionales y la dimensión interacción con los colegas, obteniendo una correlación positiva, moderada y significativa, con un nivel de significancia 0, además de Rho-Spearman equivalente a 0.406. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa propuesta en el estudio.

Tabla 6

Coeficiente de correlación de las variables estrategias motivacionales y la remuneración

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Estrategias motivacionales	Remuneración
Rho de Spearman	Estrategias motivacionales	Coeficiente de correlación	1.000	,622**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	70	70
	Remuneración	Coeficiente de correlación	,622**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	70	70

En la tabla 6 se demuestra la relación entre la variable estrategias motivacionales y la dimensión y la remuneración, obteniendo una correlación positiva, moderada y significativa, con un nivel de significancia 0, además de Rho-Spearman equivalente a 0.622. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa propuesta en el estudio.

IV. DISCUSIÓN

Este estudio fue realmente impresionante, ya que, los resultados superaron las expectativas; la relevancia de este estudio podría demostrar la necesidad de realizar más investigaciones en diferentes instituciones, además, de considerar las generaciones de la población, puesto que, dichos estudios suelen aplicarse de manera general, pero nunca segmentando a la población de acuerdo a sus edades. Sin perjuicio de lo anterior, es necesario considerar la metodología utilizada en este estudio, puesto que, la cuestión planteada es una metodología cuantitativa, lo que permitió obtener datos estadísticos que abordaron las preguntas e hipótesis propuestas en el marco de la investigación.

En atención a la primera variable estrategias gerenciales y sus dimensiones, han presentado los mayores índices de frecuencia en el nivel alto, lo que da entender que los trabajadores si perciben óptimas estrategias; sin embargo, también se presenta el nivel medio y bajo, por lo cual, resulta necesario revisar las estrategias usadas para mejorar los resultados existentes. Dichas cifras han discrepado con Salas et al. (2021) quienes determinaron que el 98% de la población estudiada en Puno percibía media motivación laboral; por otro lado, Castillo (2021) ha indicado en su constructo científico que los índices de motivación se concertaron en el nivel bajo con el 52.4%, seguido del nivel medio con 38.1% y solo únicamente el 9.5% nivel alto.

Por los resultados alcanzados, se deben aplicar estrategias para motivar a los trabajadores mineros, ya que, este sector se caracteriza por condiciones laborales extremadamente difíciles y peligrosas, que pueden generar altos niveles de estrés, desmotivación y falta de dedicación entre los trabajadores; ya que, al implementar estrategias de motivación, puede aumentar la satisfacción laboral, aumentar la retención del personal, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y fomentar el trabajo en equipo.

En la descripción de la caracterización de la variable satisfacción laboral también ha presentado mayores índices de frecuencia en el nivel en el nivel alto, por lo cual, los resultados denotan que para los trabajadores es grato trabajar en la

compañía de estudio. Los resultados alcanzados en el presente constructo científico han coincidido con Ramírez et al. (2023) quienes han determinado que gran parte de la población ha percibido nivel alto de satisfacción laboral por el 77%, seguido del nivel medio con 20% y solo el 3% nivel medio.

Por otro lado, ha discrepado con otros estudios alrededor del mundo, empezando por Salas et al. (2021) quienes determinaron que el 38% de la población estudiada percibía media satisfacción laboral; también es importante mencionar que las cifras han disentido con Paredes et al. (2023) quienes han precisado que el 55% de la población ha percibido el nivel medio de satisfacción; además, Tiwari et al. (2023) fijaron que el 39.5% se encontraban satisfechos, seguido del nivel muy satisfecho con el 26.3%; además, el 25% determinó el nivel medio y una mínima cantidad mostraba el nivel bajo.

Por lo expuesto, resulta necesario apuntar a la satisfacción laboral de los trabajadores mineros, ya que, la felicidad y la satisfacción son fundamentales para garantizar un ambiente de trabajo positivo, para: aumentar la productividad, reducir la rotación y promover la seguridad en el lugar de trabajo. Además, la satisfacción laboral ayuda a retener el talento, mejorar la reputación de una empresa y promover la lealtad de los empleados hacia la empresa, lo que da como resultado empleados más comprometidos y motivados que trabajan de manera más efectiva y eficiente.

En mérito al objetivo general, se ha demostrado la relación entre las variables previamente establecidas, por el nivel de significancia 0, además de Rho-Spearman equivalente a 0.687 entre las estrategias motivacionales y la satisfacción laboral, lo cual, indica que, al mejorar las estrategias motivacionales, también se verá beneficiada la satisfacción. Afortunadamente, el estudio ha sido abordado por diferentes investigadores en el mundo, lo cual, ha facilitado la discusión de resultados, presentan resultados semejantes y diferentes.

Los resultados han coincidido con Del Águila (2023) quien obtuvo el valor Rho de Spearman (R en adelante) quien tras un arduo obtuvo el valor 0.610; por otro lado,

en Lima, Morán y del Carmen Agüero (2021) arrojaron una correlación significativa entre las variables de estudio, con un R 0.470.

Por otro lado, otros autores han obtenido el nivel de relación alto, destacando entre ellos, en Indonesia, Farida y Musfiroh (2023) principales hallazgos tras aplicar el coeficiente de correlación establecieron el valor R proporcional a 0.784.; además, Castillo (2021) ha alcanzado el valor 0,758 entre las variables. Por otro lado, ha discrepado radicalmente del estudio de Paredes et al. (2023) quienes han expresado el nivel R semejante a -0.233, también Ramírez et al. (2023) han determinado el valor R semejante a -0.119; en Colombia, García y Forero han expresado que ambas variables presentaban R semejante a -0.243. Siendo necesario precisar en México a Dolores et al. (2023) quienes fueron responsables de elaborar un estudio con el fin de determinar la relación entre la motivación laboral con el desempeño, como resultado obtuvieron el valor de significancia 0.354.

Por lo expuesto, las estrategias motivacionales pueden influir positivamente en la cultura organizacional y promover valores como el compromiso, la excelencia, la innovación y la colaboración, lo que fortalece la cohesión entre los empleados y promueve un ambiente de trabajo saludable y positivo; en síntesis, las estrategias motivacionales en la satisfacción laboral son importantes porque pueden tener un impacto significativo en el desempeño y la calidad de vida de los empleados, así como en el éxito y la competitividad generales de la empresa.

En cuanto al primer objetivo específico, se ha denotado la relación entre la variable estrategias motivacionales y la dimensión de la capacitación, por el valor de significancia 0, además de Rho-Spearman equivalente a 0.426. Resultado que se asemeja trascendentemente al estudio de Cvjetković (2022) quien ha planteado que entre motivación y capacitación existe la relación por el valor R 0.601.

Para confirmar la relación resulta necesario mencionar a Amasifuen et al. (2023) quienes expresaron que contribuye a reducir los riesgos laborales y a mantener un alto estándar de calidad en el desempeño de sus funciones, lo que es crucial en una

industria con desafíos únicos y a menudo peligrosos. Por lo que, se puede interpretar que, la capacitación en técnicas y habilidades específicas de la minería permite a los trabajadores realizar tareas de manera más eficiente, aumentando la productividad, lo que proporciona una sensación de logro y satisfacción, lo que aumenta la motivación para la mejora continua.

En cuanto al segundo objetivo específico, se ha demostrado la relación entre la variable estrategias motivacionales y la dimensión interacción con los colegas por la significativa, con un nivel de significancia 0, además de Rho-Spearman equivalente a 0.406. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa propuesta en el estudio. Discrepando radicalmente del estudio de Paredes et al. (2023) quienes han expresado el nivel R semejante a -0.144 entre motivación y relaciones internas laborales, tratándose del nivel de vinculación inverso y bajo. Por otro lado, Panta (2022) ha establecido el valor 0.365 entre afiliación laboral y motivación, tratándose de la vinculación positiva y baja.

Confirmando lo expresado por Salazar et al. (2021) ya que, ha manifestado que es esencial para el funcionamiento efectivo de un equipo o una organización, dado que, proporciona la ayuda, donde el intercambio de ideas y la construcción de relaciones laborales sólidas en la minería. Por lo expresado, resulta necesario precisar que las estrategias de compensación motivadoras son importantes, puesto que, ayudan a mejorar la productividad y el desempeño de los empleados, además, cuando se implementan de manera efectiva, estas estrategias mejoran la moral, el compromiso y la satisfacción laboral; adicional a ello, motivar a los empleados mediante una compensación adecuada ayuda a retener el talento, reducir la rotación y mejorar el entorno laboral general.

Respecto al tercer objetivo específico, se ha determinado la relación entre la variable estrategias motivacionales y la dimensión remuneración por la significancia 0, además de Rho-Spearman equivalente a 0.622; los resultados se asemejan con Cvjetković (2022) quien estableció que entre motivación y capacitación existe la relación por el valor R 0.601. Discrepando radicalmente del estudio de Paredes et al.

(2023) quienes han expresado el nivel R semejante a -0.184 entre motivación y el salario laboral, tratándose del nivel de vinculación inverso y bajo entre las variables y dimensiones. Por otro lado, resulta necesario mencionar a Fukuhara (2022) quien ha indicado que el 22% de su población de estudio ha percibido que su salario es concordante con las acciones que efectúan.

Por lo cual, la remuneración adecuada no solo reconoce el valor y el esfuerzo de los trabajadores en la extracción de minerales, sino que también desempeña un papel crucial en la retención de talento y en mantener la motivación y la satisfacción laboral en un entorno laboral desafiante como el de la minería (Treviño et al., 2022). Por lo expresado se puede entender que, la remuneración justa y competitiva es un factor importante para motivar a los empleados a realizar su trabajo de manera eficiente y satisfactoria, una compensación adecuada les da una sensación de aprecio y reconocimiento por su trabajo.

V. CONCLUSIONES

1. Tras el estricto protocolo metodológico, se ha logrado determinar la relación entre las estrategias motivacionales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera de Lima en el año 2023, obteniendo una correlación positiva, moderada y significativa, con un nivel de significancia 0, además de Rho-Spearman equivalente a 0.687; por lo tanto, cuando mejores estrategias motivacionales se implementan, también mejora la satisfacción laboral.
2. Se ha podido determinar la relación entre la variable estrategias motivacionales y la dimensión de la capacitación, obteniendo una correlación positiva, moderada y significativa, con un nivel de significancia 0, además de Rho-Spearman equivalente a 0.426; es decir, cuando se implementan estrategias para mejorar la motivación, también repercute significativamente sobre la capacitación.
3. Ha sido posible determinar relación entre la variable estrategias motivacionales y la dimensión interacción con los colegas, obteniendo una correlación positiva, moderada y significativa, con un nivel de significancia 0, además de Rho-Spearman equivalente a 0.406; por lo cual, en el caso de que la empresa adopte estrategias motivacionales, también mejorará la interacción entre colegas.
4. Se ha demostrado la relación entre la variable estrategias motivacionales y la dimensión remuneración, obteniendo una correlación positiva, moderada y significativa, con un nivel de significancia 0, además de Rho-Spearman equivalente a 0.622; infiriendo que, si la empresa adopta más estrategias motivacionales, también se verá beneficiada la remuneración.

VI. RECOMENDACIONES

Después de analizar los resultados y comprobar que existe una clara vinculación entre las variables, considerando el criterio de Castillo (2021) quien precisó que en las sugerencias debe considerarse a los agentes claves identificados en la problemática, resulta pertinente recomendar:

1. A los investigadores comprometidos con la reducción de la problemática, segmentar a su población de estudio de acuerdo a las generaciones o edades, para conocer de manera más precisa la percepción de los trabajadores.
2. A los directivos de la compañía, realizar talleres de integración del trabajo en equipo para sus empleados, para lograr mejorar las relaciones entre jefes y compañeros de trabajo.
3. A la oficina de administración, implementar un plan de reconocimiento anual para promover el logro de objetivos y la mejora personal y profesional, considerando el desempeño laboral, además de las actitudes de los colaboradores.
4. La oficina de administración de recursos humanos evaluar periódicamente la motivación y la satisfacción laboral de todos los empleados para tener datos actualizados sobre cómo se sienten los empleados para poder realizar mejoras continuas.

REFERENCIAS

- Agudelo Cifuentes, M., Berbesi Fernández, D., & Salazar Maya, Á. (2022). Preparation of a Scale for Assessing Nursing Care Needs in Dependent People. *Aquichan*, 22(3), e2235. <https://doi.org/10.5294/aqui.2022.22.3.5>
- Al-Jumaili, A. A., Mohammed, Z. A., Yawuz, M. J., & Ahmed, K. K. (2022). Exploring Work satisfaction and characteristics of Iraqi pharmacist workforce. *Brazilian Journal of Pharmaceutical Sciences*, 58, e19929. <https://www.scielo.br/j/bjps/a/35LYDpYHnCyJfJVqRhdL5td/?format=pdf&lang=en>
- Alvarado, C., Cotrina, M., Ascate, H., Henriquez, Y., Sandoval, M., Noriega, E., & Rodriguez, J. (2022). Mining as a driving force in the economic development of Peru. *LACCEI International Multiconference on Entrepreneurship, Innovation and Regional Development* 5(7). <https://laccei.org/LEIRD2022-VirtualEdition/full-papers/FP49.pdf>
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2023). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 89-102. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8630423>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es
- Calle, S., & Espinoza, A. (2022). *Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral del Instituto Profesional 10 de noviembre "INSPROIN" en la ciudad de La Paz*. [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andres]. Repositorio RI-UMSA. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/29356>
- Cárdenas Tapia, V., Paredes Pérez, M., Sánchez Rojas, P., & Alania Contreras, R.

- (2022). La formación y el desarrollo de programas de habilidades directivas para mejorar el compromiso organizacional en servidores de una municipalidad de Perú en tiempos de covid-19. *Conrado*, 18(85), 435-441. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200435&lng=es&tlng=pt
- Castillo, G. (2021). *Estrategia motivacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Servicios Especiales Dos de Mayo - Lima, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://bitly.ws/WEda>
- CONCYTEC. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto*. Depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú. <https://bitly.ws/UQyf>
- Cvjetković, M. (2022). The influence of motivation and job satisfaction on employee performance. *Zbornik Matice srpske za društvene nauke* 183, Pages: 443-457. <https://doiserbia.nb.rs/Article.aspx?ID=0352-57322283443C>
- Del Águila, D. (2023). *Motivación y satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en la unidad de gestión educativa local Bellavista - San Martín*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio UNAS. <https://bitly.ws/WEqa>
- Dolores Ruiz, E., Salazar, J., & Valdivia Rivera, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Farida, H. & Musfiroh, L. (2023). Correlation of Job Satisfaction, Organizational Culture on Individual Behavior Through Motivation. *Hersa Farida Qoriani & Luluk Musfiroh Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*. 5 (4), 1233-1237. <https://n9.cl/ifn6vf>
- Feldberg, C., Barreyro, J. P., Quián, M. D. R., Hermida, P. D., Ofman, S. D., Irrazabal, N. C., & Serrano, C. (2024). Occupational complexity of paid work and

housework, and its impact on the cognitive performance in community dwelling older adults, preliminary results. *Dementia & Neuropsychologia*, 18, e20230038. <https://www.scielo.br/j/dn/a/mn8TNxMSKyZBM4GhpPd8StN/?format=pdf&lang=en>

Férrandez, R., & Antonio, J. (2021). La motivación como estrategia para la optimización del desempeño laboral en las empresas del Estado. *Revista Electrónica De Ciencias Gerenciales*, 3(5), 22-40. <https://doi.org/10.35381/gep.v3i5.31>

Fukuhara, M. (2022). Apuntes sobre bienestar, motivación y satisfacción laboral del docente universitario. *Revista Estomatológica Herediana*, 32(4), 435-437. <https://dx.doi.org/10.20453/reh.v32i4.4385>

García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2020). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000100009&lng=en&tlng=es

Hernández, S., & Mendoza, R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.

Jara, M., Flores, L., Jiménez, V., & Delgado, M. (2021). Motivational strategies to reinforce entrepreneurial skills. *South Florida Journal of Development*, 2 (5) 8346-8360. <https://n9.cl/8z4vu>

Lachira, D., Luján, P., Mogollón, M., & Silva, R. (2020). La comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales. *Revista Latinoamericana De Difusión Científica*, 2(3), 72-82.: <https://doi.org/10.38186/difcie.23.06>

Lima, L., Nassif, V., & Garçon, M. (2020). The power of psychological capital: The strength of beliefs in entrepreneurial behavior. *Revista de Administração*

Contemporânea, 24, 317-334.
<https://www.scielo.br/j/rac/a/DJFzK4q3pgm95Q3p6FwcyKd/?format=pdf&lang=en>

Madero Gómez, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Melo, W., Sousa, I., Mariano, S., Barbosa, A., Feitosa, D., Freire, V. & Monteiro, F. (2022). Wise Infant Development: creation of a software for teaching in pediatric nursing education. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75(05).
<https://www.scielo.br/j/reben/a/3SxvgnpDtpkTWgsW8sPTvJr/?format=pdf&lang=en>

Mesa, E. (2020). *Efectividad en el liderazgo situacional y tipos de poder en Mineros SA: un comparativo generacional*. [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/items/63989425-3b23-4d0c-b696-cd6052accfed>

Morán, R., & del Carmen Agüero C, E. (2021). Motivation and job satisfaction in employee performance in organizations in the city of Lima, Peru. *Revista Visión Gerencial*, 20(2), 219.
<https://link.gale.com/apps/doc/A679525643/AONE?u=anon~cf9eb775&sid=googleScholar&xid=7ad92383>

Muñoz-Duque, L., Osorno, Pérez, M. & Vargas, A. (2020). Despojo, conflictos socioambientales y violación de derechos humanos. Implicaciones de la gran minería en América Latina. *Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica*, 23(1), e988. <https://doi.org/10.31910/rudca.v23.n1.2020.988>

Nasution, F., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *Management Journal*, 55, 195-205.

<https://www.scielo.br/j/rmj/a/NhxPJbw4VKHjfRpKCnS3qNm/?format=pdf&lang=en>

Pacheco, C., Rojas, C., Niebles, W., Hernández, H., & Duran, S. (2020). Motivational strategic to characterize the organizational climate in the health sector. *Revista Espacios* 41(29), 402 - 418: <https://ww.revistaespacios.com/a20v41n29/a20v41n29p30.pdf>

Panta, G. (2022). *La motivación y su influencia en la satisfacción laboral del personal del área de selección búsquedas externas, KONECTA, Lima, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio. USS. <https://bitly.ws/WEFE>

Paredes, K., Rodriguez, S., Arévalo-Ipanaqué, J., Chaparro, J., Riva, M., Cabanillas-Chávez, M., & Polonia, A. (2023). Indicator of Job Satisfaction Related to Intention to Quit in Peruvian Nurses. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. <https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0096>.

Párraga, A. G. S., & Sabando, B. J. B. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(10), 216-233. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094626>

Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24 (87), 843-859.: <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=29060499013>

Ramírez, E. V., Casanova, F. R. G., & Céspedes, M. S. A. (2023). Motivación y satisfacción laboral de docentes en gastronomía de institutos de Lima. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(9), 316-329. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142744>

Salas, I., Cuevas, S., Machaca, J., & Garcia, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del*

Conocimiento: *Revista científico-profesional*, 6(10), 3-14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>

Tiwari, R., Gupta, V., Razeen, M., Aghin, M., Gourisaria, H., & Agarwal, S. (2023). The Relationship Between Job Satisfaction and Work Motivation in IT Industry. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*. <https://doi.org/10.22214/ijraset.2023.50669>.

Quena, M. (2021). Estrategia motivacional para elevar el rendimiento académico en geografía en una escuela superior en Bolivia. Obtenido de *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 4(16), pp. 415–431.: <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/125>

Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. Primera Edición.

Salazar, E., Alvarado, D., & Holguín, G. (2021). Organizational climate and its impact on job satisfaction: Case of the Covipen. Obtenido de *Revista científica dominio de la ciencia*, 7(5), 581–596. <https://n9.cl/r07c3>

Saygili, M., Avci, K., & Sönmez, S. (2020). Quality of work life and burnout in health care workers in Turkey. *Journal of Health Management*, 22(3), 317-329. <https://n9.cl/zezre>

Terrazas, O., & Terrazas, D. (2021). La minería y la responsabilidad social corporativa en Perú y Latinoamérica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 9814-9834.: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1028

Treviño Reyes, Rosalba, & López-Pérez, Jesús F. (2022). Critical factors in job satisfaction, organizational commitment, and burnout in teachers from Mexico. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. <https://n9.cl/tyh1p>

Vásquez Robles, F., Napán, A., & Miranda-Tejedo, N. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del

Perú, Lima 2021. *Revista Científica de la UCSA*, 9(2), 29-42.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>

Velásquez, E. (2022). Gestión del proceso de capacitación en las áreas soporte de negocio en una empresa contratista de minería y construcción en Lima. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 132-154. <https://n9.cl/fgetl>

Wilhelm, C. (2023). 'In Guinea, there are two types of mining companies': An analysis of the diverse local content approaches of the bauxite mining companies in Guinea. *Resources Policy*, 83, 103581. <https://n9.cl/n0i15>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrategias motivacionales	Las estrategias motivacionales son herramientas que se utilizan para promover el comportamiento deseado. Se pueden aplicar en diversos entornos, como el trabajo o el aprendizaje (Jara et al., 2021).	Esta función será medida a través del cuestionario de estrategias motivacionales, la cual se representa en las dimensiones.	Cognitiva	Producción creativa	Ordinal
				Satisfacción personal	
			Auto asertiva	Lograr una forma de comunicación	
				Expresa sus opiniones	
			Afectiva	Participación	
				Proactividad	
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un sentimiento de bienestar que se experimenta cuando se considera que el trabajo es satisfactorio. Se puede medir de diversas formas, pero suele evaluarse mediante encuestas o entrevistas a los empleados (Castañeda & Sánchez, 2022).	Esta función será medida a través del cuestionario de satisfacción laboral, la cual se representa en las dimensiones.	Capacitación	Habilidades	Ordinal
				Actualización	
			Interacción con los colegas	Creativo	
				Interacción personal	
			Remuneración	Salario	
				Participación de utilidades	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Anexo 6. Cuestionario de las variables

Cuestionario de la investigación titulada “Estrategias motivacionales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera de Lima, 2023”. La cual tendrá opciones de respuesta politómica de estilo Likert las cuales son: 1: Nunca, 2: Casi Nunca, 3: A veces, 4: Casi Siempre, 5: Siempre.

Variable1: Estrategias Motivacionales						
Dimensión 1: Cognitiva		1	2	3	4	5
1	Las ideas y sugerencias para mejorar los procesos son bien recibidas por los jefes/líderes.					
2	Me es agradable asumir nuevas tareas.					
3	Me siento emocionado de participar de nuevos proyectos.					
4	Siento que las tareas que hago son importantes.					
Dimensión 2: Auto asertiva		1	2	3	4	5
5	Mi jefe/líder reconoce mi trabajo.					
6	La empresa reconoce eventos personales como logros académicos, cumpleaños, nacimiento de hijos, entre otros					
7	La empresa reconoce los logros de los trabajadores					
8	Tengo el reconocimiento que merezco dentro de La empresa.					
Dimensión 3: Afectiva		1	2	3	4	5
9	Todos tenemos oportunidad de rotación hacia otras áreas para aprender nuevas funciones.					
10	Todos los trabajadores tenemos la misma oportunidad de hacer una línea de carrera en la empresa.					
11	Me siento satisfecho con cada tarea completada.					
12	Siento que los ascensos en la empresa son justos.					

Nota. Elaborado por el investigador

Variable 2: Satisfacción Laboral						
Dimensión 1: Capacitación		1	2	3	4	5
13	Todos tenemos acceso a programas de capacitación.					
14	Mi jefe/líder me brinda retroalimentación oportuna.					
15	Se brindan charlas de seguridad y salud ocupacional.					
16	Me brindan Capacitaciones y Campañas de sensibilización.					
Dimensión 2: Interacción con los colegas		1	2	3	4	5
17	Tengo una buena relación de trabajo con mis compañeros.					
18	La empresa promueve la confraternidad entre los compañeros de trabajo.					
19	Los jefes/líderes fomentan el trabajo en equipo.					
20	En esta empresa resulta fácil trabajar en equipo.					
Dimensión 3: Remuneración		1	2	3	4	5
21	El sueldo es equitativo a las funciones que realizo.					
22	El sueldo es pagado a tiempo					
23	El sueldo que percibo cubre mis necesidades personales.					
24	Los bonos e incentivos son entregados de manera justa					

Nota. Elaborado por el investigador

Dimensiones del instrumento: Estrategias motivacionales

- Primera dimensión: **Cognitiva**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la dimensión Cognitiva.**

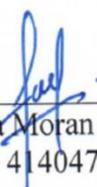
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Las ideas y sugerencias para mejorar los procesos son bien recibidas por los jefes/líderes.	1	4	4	4	
Me es agradable asumir nuevas tareas.	2	4	4	4	
Me siento emocionado de participar de nuevos proyectos.	3	4	4	4	
Siento que las tareas que hago son importantes.	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Auto asertiva**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la dimensión Auto asertiva**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mi jefe/líder reconoce mi trabajo.	5	4	4	4	
La empresa reconoce eventos personales como logros académicos, cumpleaños, nacimiento de hijos, entre otros	6	4	4	4	
La empresa reconoce los logros de los trabajadores	7	4	4	4	
Tengo el reconocimiento que merezco dentro de La empresa.	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Afectiva**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la dimensión Afectiva**

INDICADORES	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Todos tenemos oportunidad de rotación hacia otras áreas para aprender nuevas funciones.	9	4	4	4	
Todos los trabajadores tenemos la misma oportunidad de hacer una línea de carrera en la empresa.	10	4	4	4	
Me siento satisfecho con cada tarea completada.	11	4	4	4	
Siento que los ascensos en la empresa son justos.	12	4	4	4	


 Tania Moran Romero
 41404707

Dimensiones del instrumento: Estrategias motivacionales

- Primera dimensión: **Capacitación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la dimensión Capacitación.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Todos tenemos acceso a programas de capacitación.	13	4	4	4	
Mi jefe/líder me brinda retroalimentación oportuna.	14	4	4	4	
Se brindan charlas de seguridad y salud ocupacional.	15	4	4	4	
Me brindan Capacitaciones y Campañas de sensibilización.	16	4	4	4	

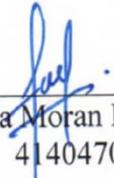
- Segunda dimensión: **Interacción con los colegas**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la dimensión Interacción con los colegas**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tengo una buena relación de trabajo con mis compañeros.	17	4	4	4	
La empresa promueve la confraternidad entre los compañeros de trabajo.	18	4	4	4	
Los jefes/líderes fomentan el trabajo en equipo.	19	4	4	4	
En esta empresa resulta fácil trabajar en equipo.	20	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Remuneración**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la dimensión Remuneración.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El sueldo es equitativo a las funciones que realizo.	21	4	4	4	
El sueldo es pagado a tiempo	22	4	4	4	
El sueldo que percibo cubre mis	23	4	4	4	

necesidades personales.					
Los bonos e incentivos son entregados de manera justa	24	4	4	4	


Tania Moran Romero
41404707

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Prueba de la confiabilidad de Alfa de Cronbach de instrumentos de la variable estrategias motivacionales.

Cuadro 1. Procesamiento de caso

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro 2. Resultado de la estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	12

En los cuadros 1 y 2 se observa que el calculo de la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach resulto,994 indicando que el instrumento tiene un nivel excelente para ser aplicado en la investigación.

Prueba de la confiabilidad de Alfa de Cronbach de instrumentos de la variable satisfacción laboral.

Cuadro 3. Procesamiento de caso

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro 4. Resultado de la estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,995	12

En los cuadros 3 y 4 se observa que el calculo de la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach resulto,995 indicando que el instrumento tiene un nivel excelente para ser aplicado en la muestra investigada.

Evidencia:

N°	Estrategias Motivacionales												Satisfacción Laboral											
	Cognitiva				Auto asertiva				Afectiva				Capacitación				Interacción con los colegas				Remuneración			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2
3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
7	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
14	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
15	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

Título de la investigación: Estrategias motivacionales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera de Lima, 2023

Investigador (a) (es): Rodolfo Raúl Bojaico Morales

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrategias motivacionales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera de Lima, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre las Estrategias motivacionales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera de Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Se generará información sobre cómo las estrategias motivacionales se relacionan e impacta con la satisfacción laboral, en particular en una empresa minera en Lima en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estrategias motivacionales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la generación postmilenial en una empresa minera de Lima, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Bojaico Morales, Rodolfo Raúl email rbojaicom@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Romero Escalante, Victor Fabian email: vromeroe@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Firma:

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 7. Análisis complementario

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrategias motivacionales	0.140	70	0.002
Satisfacción Laboral	0.144	70	0.001
Capacitación	0.139	70	0.002
Interacción con los colegas	0.124	70	0.009
Remuneración	0.111	70	0.031

a. Corrección de significación de Lilliefors

A través de la prueba de normalidad se determinó el tipo de prueba de hipótesis utilizada, al haber obtenido el valor de significancia inferior a 0,05 se ha expresado que los datos adquiridos no son paramétricos o anómalos; por lo tanto, se utilizó la prueba de Rho-Spearman para contrastar la hipótesis de investigación.

Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Ate, 22 de mayo del 2024

CARTA N°121 - 2024-UCV-VA-ADM-F05L03/CEP

Sr. (a)
MARCHIG ROSPIGLIOSI LUCIANO NATALE
Gerente General
TRANSPORTE MARCHIG S.R.L.
Calle Los Tucanes 118- Santa Anita - Lima

De mi consideración:

Es muy grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate y, a la vez, presentarle al alumno **BOJAICO MORALES RODOLFO RAÚL**, identificado con **DNI N°45292188**, código universitario **N°6000008117** y matriculado en el ciclo **X** de la Escuela Profesional de Administración; quien desea desarrollar sus Prácticas Pre Profesionales acorde a la Directiva Académica N°01-2016-IDA-UCV-LIMA, con el propósito de aplicar los fundamentos cognoscitivos adquiridos hasta el momento en la institución que usted dignamente dirige.

Esta modalidad formativa laboral se desarrolla conforme a lo establecido en la Ley N° 28518 - Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. Por lo antes indicado, le hago el registro de los datos obligatorios para la firma del convenio:

1. Representante	:	Dra. Farro Ruiz, Lizet Malena
2. D.N.I.	:	45962909
3. Cargo	:	Coordinadora del P.A. Administración
4. Teléfono	:	947524580
5. RUC de La Universidad:	:	20164113532
6. Razón Social	:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.
7. Dirección	:	Carretera Central K.M 8.2 Ate - Vitarte

Es importante hacer de su conocimiento que nuestro estudiante deberá asumir su labor según el horario de trabajo de la institución, cumpliendo 30 horas semanales durante un período mínimo de 06 meses, las mismas que serán monitoreadas por docentes que cumplen la función de asesoría y supervisión, los cuales son asignadas por nuestra institución.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



DRA. FARRO RUIZ, LIZET MALENA
Coordinadora del Programa Académico de Administración
Universidad César Vallejo – Campus Ate