

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION



LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LA EMPRESA TODO AUTOS HUÁNUCO.
HUÁNUCO, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

Br. Rodríguez Rivera, Paola Steffany

<https://orcid.org/0000-0002-0133-0189>

ASESOR

Mg. Vega Polo, Silvia Ana Victoria

<https://orcid.org/0000-0001-9829-0998>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Humana

TRUJILLO, PERÚ
2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Silvia Ana Victoria Vega Polo. con DNI N°44993552, como asesora del trabajo de investigación titulado LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA TODO AUTOS HUÁNUCO. HUÁNUCO, 2023, desarrollada por la egresada: Paola Steffany Rodríguez Rivera. con DNI: 73440273 del Programa de Estudios de Administración; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Mg. Silvia Ana Victoria Vega Polo

DNI: 44993552

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Gran Canciller de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJON

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALETA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALETA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

MG. VICTOR MANUEL JIMÉNEZ UBILLUS

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económica

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico con todo mi corazón a Dios por regalarme tantas bendiciones, a mis padres, pues ellos me impulsaron a conseguir todas mis metas, a mi hijo porque el se transformó en mi motor y motivo para no rendirme y seguir adelante y poder conseguir este gran logro que marcara un antes y después en mi vida profesional. A todos ellos dedico el presente trabajo, espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

La Autora

AGRADECIMIENTO

De todo corazón, extendiendo mi más sincera gratitud a Dios, a mi asesora de tesis Mg. Silvia Ana Victoria Vega Polo, por su dedicación y su inestimable guía los cuales han sido pilares fundamentales en la dirección y enriquecimiento de la investigación.

Quisiera agradecer a mi casa de estudios, centro de excelencia académica, por apoyar mi desarrollo profesional.

A cada uno de ustedes, mi más profundo agradecimiento por su invaluable aporte en esta etapa de mi formación académica.

La Autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo. Paola Steffany Rodríguez Rivera con DNI: 73440273, egresada del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA TODO AUTOS HUÁNUCO. HUÁNUCO, 2023, el cual consta de un total de 100 páginas, en las que se incluye 14 tablas y 23 figuras, más un total de 26 páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a la redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumido un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

La autora



Paola Steffany Rodríguez Rivera
DNI: 73440273

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD.....	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS.....	9
RESUMEN	10
ABSTRACT.....	11
I. INTRODUCCION	12
II. METODOLOGIA	23
2.1 Enfoque, tipo	23
2.2 Diseño de investigación	23
2.3 Población muestra y muestreo	24
2.4 Técnicas e instrumento de recojo de datos.....	25
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	26
2.6 Aspectos éticos de la investigación.....	27
III. RESULTADOS	29
2.7 Resultados descriptivos	29
2.8 Resultados inferenciales.....	52
IV. DISCUSIÓN.....	57
V. CONCLUSIONES	65
III. RECOMENDACIONES	67
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
ANEXOS	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	29
Tabla 2	30
Tabla 3	31
Tabla 4	32
Tabla 5	33
Tabla 6	34
Tabla 7	35
Tabla 8	36
Tabla 9	37
Tabla 10	38
Tabla 11	39
Tabla 12	40
Tabla 13	41
Tabla 14	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	29
Figura 2.....	30
Figura 3.....	31
Figura 4.....	32
Figura 5.....	33
Figura 6.....	34
Figura 7.....	35
Figura 8.....	36
Figura 9.....	37
Figura 10.....	38
Figura 11.....	39
Figura 12.....	40
Figura 13.....	41
Figura 14.....	42
Figura 15.....	43
Figura 16.....	44
Figura 17.....	45
Figura 18.....	46
Figura 19.....	47
Figura 20.....	48
Figura 21.....	49
Figura 22.....	50
Figura 23.....	51

RESUMEN

El título del estudio es La motivación y su impacto en la satisfacción de los empleados en la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023, y fue elaborado desde el punto de vista de una investigación cuantitativa, con la meta general de: Establecer de ¿Qué manera afecta la motivación? la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la compañía: Autos Huánuco entero. Huánuco, año 2023., Para lograr este objetivo, se utilizó un cuestionario de 23 preguntas para empleados que evaluaba las actitudes motivacionales y la satisfacción laboral. Estas preguntas evaluaban aspectos como el entorno físico, la supervisión, las prestaciones, las recompensas intrínsecas y extrínsecas, y la calidad de vida laboral. Los expertos examinaron el cuestionario y se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para determinar su fiabilidad. La metodología de investigación fue aplicada, explicativa y no experimental. La nómina de Todo Autos Huánuco, una empresa con treinta empleados, se utilizó para determinar la población y la muestra. Los datos estadísticos indican que para mejorar la satisfacción de los empleados en Todo Autos Huánuco se requieren incentivos.

Palabras Clave: Calidad de vida, motivación, recompensas y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The study, titled "Motivation and its Impact on Employee Satisfaction at Todo Autos Huánuco, Huánuco, 2023," was conducted using a quantitative research approach. Its overall goal was to determine how motivation affects job satisfaction among employees of Todo Autos Huánuco in Huánuco in 2023. To achieve this objective, a 23-question employee survey was administered to assess motivational attitudes and job satisfaction. The questions evaluated aspects such as the physical environment, supervision, benefits, intrinsic and extrinsic rewards, and quality of work life. The questionnaire was reviewed by experts, and Cronbach's alpha coefficient was used to determine its reliability. The research methodology was applied, explanatory, and non-experimental. The payroll of Todo Autos Huánuco, a company with thirty employees, was used to determine the population and sample. Statistical data indicates that incentives are required to improve employee satisfaction at Todo Autos Huánuco.

Keywords: Quality of life, motivation, rewards and job satisfaction.

I. INTRODUCCION

En el mundo empresarial actual, la motivación es un factor crucial que afecta significativamente la productividad de una organización y su capacidad para alcanzar sus objetivos, así como la satisfacción de sus trabajadores en su lugar de trabajo.

En consecuencia, en nuestro país se han tomado diversas medidas para mejorar la satisfacción laboral en diferentes contextos. Por ejemplo, se ha sugerido que mejorar las habilidades gerenciales es un elemento importante para aumentar la satisfacción laboral de los empleados en diversos centros de atención médica. Del mismo modo, en una empresa importadora en Lima, se identificó la necesidad de mejorar la remuneración, el reconocimiento al mérito y las relaciones humanas para mejorar la satisfacción laboral. Estas medidas reflejan la importancia de abordar la satisfacción laboral en Perú y la necesidad de implementar estrategias específicas para mejorarla en diferentes contextos (Lazo, 2023).

Esta es la situación exacta en la que opera Todo Autos Huánuco, una empresa del sector terciario (servicios), desde 2020. Ofrece servicios de mantenimiento y reparación de automóviles, además de vender autopartes, accesorios y repuestos. Sin embargo, ha experimentado una marcada disminución en la motivación de sus empleados, lo que ha derivado en una menor producción y, por consiguiente, en una baja rentabilidad; esta situación problemática obedece a aspectos relacionados con la inconformidad con la remuneración y beneficios sociales, la falta de un ambiente físico que contribuya a la eficiencia en el desempeño laboral de los colaboradores y una deficiente política de control. La persistencia de esta situación conllevará no solo a incrementar la insatisfacción de los trabajadores sino también a la insatisfacción del cliente externo.

En este sentido, el presente estudio planteó la siguiente cuestión general: ¿Qué impacto tiene la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores de Todo Autos Huánuco, Huánuco 2023?, y como problemas específicos lo siguiente: Problema específico 1: ¿Cómo la calidad de vida laboral influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023?; problema específico 2: ¿Cómo las recompensas extrínsecas, influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023? y problema específico 3: ¿Cómo las recompensas intrínsecas, influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023?

Los siguientes factores justifican este estudio: Desde una perspectiva social, el estudio se justifica ya que sus hallazgos contribuyen a que los empleados de Todo Autos Huánuco se sientan más satisfechos con sus trabajos, lo que impulsa su productividad y desempeño. Estos factores tendrán un impacto directo en la rentabilidad de la empresa y en la satisfacción de sus clientes, lo que a su vez generará todas las ventajas que la actividad empresarial ofrece a la economía local.

En términos prácticos, los hallazgos del estudio nos permitieron, en primer lugar, determinar cómo afecta la motivación a la satisfacción laboral; a partir de esta información, se podrán establecer propuestas de mejora a la empresa Todo Autos Huánuco, que permitan tomar decisiones que contribuyan a incrementar la motivación de sus empleados y maximizar así su productividad, innovación, creatividad y sobre todo la satisfacción laboral.

En lo teórico, la investigación se justificó en el análisis y comparación de las bases teóricas propuestas por diversos autores sobre las distintas teorías motivacionales. Asimismo, para el estudio de la variable satisfacción laboral, se analizarán las distintas metodologías propuestas para su medición y mejora; toda esta información constituirá la fundamentación teórica de la investigación.

Se justificó metodológicamente porque se utilizó el método de encuesta para recopilar datos y el instrumento de investigación pertinente (cuestionario) se creó teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores sugeridos para medir cada variable. El diseño constituye el aporte metodológico de la investigación. Del mismo modo, los conocimientos generados a partir de los resultados de la investigación servirán como antecedente para el desarrollo de estudios futuros relacionados con el tema.

El objetivo del estudio era examinar la relación entre la felicidad y la motivación de los empleados en el lugar de trabajo: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023; además planteó tres objetivos específicos que son: Objetivo espedico 1: Determinar cómo la calidad de vida laboral influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023; objetivo espedico 2: Determinar cómo las recompensas extrínsecas, influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023 y objetivo espedico 3: Determinar cómo las recompensas intrínsecas, influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.

La hipótesis general era que la satisfacción laboral de los empleados en la organización se ve afectada positivamente por la motivación: Todo Autos Huánuco.

Huánuco 2023; y como hipótesis específicas las siguientes: Hipótesis específica 1: La calidad de vida laboral influye positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023; hipótesis específica 2: Las recompensas extrínsecas, influyen positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023 y por último hipótesis específica 3: Las recompensas intrínsecas, influyen positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.

Los antecedentes de investigaciones previas que se incluyen en el presente trabajo de investigación fueron las siguientes: Medina, R. (2020) “Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECO S.A.”, el objetivo principal fue examinar cómo la motivación afectaba el desempeño laboral de los empleados de ALITECNO S.A.

Orozco, L. (2020) “Motivación laboral y Clima Organizacional en una empresa del sector de la construcción del Urabá antioqueño: estudio descriptivo y relacional – Colombia”. El objetivo principal era evaluar la motivación laboral y el clima organizacional de los empleados de Andamios y Equipos para desarrollar un programa sugerido.

Masella, A. (2018) “Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala”. El objetivo final era determinar si la motivación laboral y la satisfacción laboral en un grupo de empleados con contratos permanentes y otro con contratos temporales en una empresa guatemalteca eran estadísticamente significativas al nivel 0,05.

Armas, M. (2020) “Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020. El objetivo principal fue determinar el grado de motivación de los empleados del Ministerio Público de Cajabamba, 2020.

Talavera, I (2021) “Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú”. (Tesis de posgrado). El objetivo principal era “determinar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación entre los empleados del municipio provincial de Puno.”

Martínez, J. y Tello, D. (2022) “Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa PTS S. A. de la Unidad Minera Alpayana, 2021”. Cuyo objetivo general fue: Analizar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral

en los empleados de la Unidad Minera PTS SA Alpayana, 2021.

Casquino, M. (2020) “Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el distrito del callao, año 2020”. En 2020, el propósito central de nuestro estudio fue establecer la conexión entre la satisfacción laboral y la motivación de los empleados en una compañía productora de carrocerías ubicada en la Provincia Constitucional del Callao..

Pezo, D. (2020). “Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa de servicio de limpieza y mantenimiento en general Trujillo. El propósito primordial era analizar el vínculo entre la motivación laboral y la dedicación a la organización por parte de los empleados de una compañía que brinda servicios de limpieza y mantenimiento general en Trujillo.

Gonzales, G. (2017), "Motivación laboral entre agentes de seguridad de una universidad pública y una privada en Trujillo (Tesis de pregrado)". El objetivo principal fue determinar cómo los oficiales de seguridad de una institución pública y una privada en Trujillo diferían en su motivación para sus trabajos.

Moreno, C. (2022) “Motivación y satisfacción laboral en docentes de educación superior universitaria bajo la modalidad de teletrabajo en Trujillo, 2021” (Tesis de posgrado). El objetivo general fue investigar las conexiones entre la satisfacción laboral y la motivación entre los instructores universitarios de pregrado que trabajan de forma remota en el distrito de Trujillo en 2021.

Seijas, E. (2020) “Motivación y Satisfacción Laboral en Empleados de La Empresa Casino S.A.C., Trujillo 2019” (Tesis de posgrado). El objetivo principal era determinar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación entre los empleados de Castino SAC en Trujillo en 2019.

El marco conceptual con las que se trabajaron son las siguientes:

La motivación: Chiavenato (2011) nos dice que “la motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo” (p.84). La motivación es un impulso interno o externo que nos lleva a realizar determinadas acciones, alcanzar metas y persistir en el logro de objetivos. Es un estado psicológico que nos impulsa a actuar y nos proporciona la energía necesaria para alcanzar nuestras aspiraciones. La motivación puede surgir de diferentes fuentes, como metas personales, recompensas tangibles o intangibles, reconocimiento, necesidades

básicas, deseos de superación, presión social, entre otros. También puede variar en intensidad y duración, ya que puede ser de corto plazo (motivación situacional) o de largo plazo (motivación intrínseca). Dos tipos de motivación más básicos son la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. La motivación intrínseca se refiere a la motivación que brota de uno mismo, impulsada por intereses, placeres y gozo por la actividad. Por otro lado, la motivación extrínseca se basa en aspectos ajenos a la actividad y se da por recompensas, premios, reconocimiento o la evitación de un castigo. Es importante comprender que la motivación puede fluctuar a lo largo del tiempo y que cada persona puede tener diferentes fuentes de motivación. Algunas estrategias para aumentar la motivación incluyen establecer metas claras y realistas, buscar apoyo social, crear un entorno de trabajo o estudio positivo, visualizar el éxito, recompensarse a uno mismo por los logros alcanzados y mantener una actitud positiva y perseverante. En resumen, la motivación es un factor clave para alcanzar el éxito en cualquier área de la vida, ya que nos impulsa a actuar y nos proporciona la energía necesaria para superar obstáculos y lograr nuestras metas.

La motivación laboral constituye uno de los constructores más estudiados en ámbito del comportamiento organizacional debido a su influencia directa en el desempeño y en las actitudes de los trabajadores. Desde una perspectiva clásica, la motivación se define como el proceso que explica la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de una persona para alcanzar una meta (Robbins & Judge, 2023). Esta definición resalta que no basta con que el trabajador posea habilidad, sino que es necesario que exista un impulso interno o externo que oriente su conducta hasta el logro de objetivos organizacionales.

Asimismo, la teórica bifactorial propuesta por Herzberg establece que existen factores motivadores (logro, reconocimiento, responsabilidad y crecimiento profesional) que generan satisfacción, y factores higiénicos (salario condiciones físicas, supervisión y política organizacionales) cuya ausencia produce insatisfacción (Herzberg, 2017). Aunque esta teoría es clásica, continúa siendo un referente conceptual en investigaciones actuales sobre motivación y satisfacción laboral.

La importancia de la motivación laboral radica en su impacto sobre variables organizacionales clave como productividad, el compromiso y la permanencia del trabajador en la empresa. Diversos estudios empíricos recientes han confirmado que la motivación presenta una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral, lo que evidencia su papel como variable predictora en modelos correlacionales

(Santos, 2024). En contextos empresariales como el sector comercial o automotriz, mantener niveles adecuados de motivación contribuye al cumplimiento de metas, mejora del servicio al cliente fortalecimiento del clima organizacional.

Entre las principales características de la motivación laboral se encuentran su carácter dinámico, su naturaleza subjetiva y su dependencia de factores organizacionales y personales. Además, puede medirse a través de escalas psicométricas que evalúan dimensiones como reconocimiento, incentivos, desarrollo profesional y condiciones laborales.

Por otro lado las Dimensiones de la motivación con las que se trabajaron son:

Calidad de vida laboral: Grote y Guest (2017) señalan que, La calidad de vida laboral debe verse como un elemento clave para el desarrollo del personal, teniendo en cuenta todos los aspectos que afectan su conducta, dentro de los límites establecidos por las políticas corporativas y la implementación y observancia de los derechos humanos básicos. Mientras el autor Hernández et al. (2017) nos menciona que “el concepto que comprende calidad de vida laboral se desprende de una estructura dinámica y continua del desarrollo profesional del individuo; también, se considera que, si esta necesidad de profesionalismo es satisfecha, el empleado llegaría a una autorrealización laboral, la cual, está conformada por su cargo dentro de la empresa y su retribución económica” (p.124). El bienestar general que una persona experimenta en el trabajo se conoce como calidad de vida laboral. Esta va más allá de la satisfacción laboral e incluye posibilidades de crecimiento y desarrollo, un entorno de trabajo saludable, apoyo y reconocimiento, y equilibrio entre la vida laboral y personal.

Recompensas extrínsecas: Cruz, Pérez & Trevilla (2009) se manifiesta: “La influencia entre la motivación intrínseca y extrínseca se define a la motivación extrínseca como aquella que abarca las recompensas monetarias como son los sueldos de los trabajadores, incentivos económicos que la empresa ofrece a los trabajadores por méritos alcanzados o por productividad de cada uno de ellos, el pago de sus gratificaciones en pocas palabras el reconocimiento de sus beneficios laborales. Este tipo de motivación es sumamente necesario e importante ya que genera a que los trabajadores lleven a cabo sus labores correctamente, si nuestros trabajadores se encuentran extrínsecamente motivados serán capaces de satisfacer sus necesidades de forma directa accediendo a este tipo de bonos que la empresa ofrece en beneficios a los cumplimientos de metas que cada área se trazara y superara” (p.148).

Las cosas que un empleado puede obtener de los demás a través de su profesión

están relacionadas con la motivación extrínseca. En teoría, las personas buscan su propio bienestar material y subsistencia cuando trabajan porque esta demanda tiene como objetivo saciar sus necesidades fisiológicas y de seguridad básicas.

Según Reeve, J. (2010), la motivación extrínseca es “proveniente de fuentes ambientales externas, donde las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de las personas, es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción” (p. 150).

Las recompensas extrínsecas son incentivos tangibles o externos que se ofrecen a los empleados como reconocimiento o compensación por su desempeño en el trabajo. Estas recompensas están relacionadas con aspectos materiales o externos, y su objetivo es motivar a los empleados y reforzar su comportamiento positivo.

Recompensas intrínsecas: En su libro *La motivación intrínseca en el trabajo*, Thomas (2002) la describe como: “La motivación extrínseca radica en que el trabajador no solamente se queda en la organización, sino se quedan porque se sienten movilizados para servir los propósitos de la empresa, aplicando su pasión, su inteligencia, y su iniciativa” (p.125). Este tipo de motivación es más adecuado para personas que no tienen un trabajo estable, para quienes se incorporan al mercado laboral por circunstancias económicas, o incluso para estudiantes que están empezando a independizarse pero no tienen un trabajo estable, porque se centra en el deseo de supervivencia.

Reeve, J (2010) “la motivación intrínseca es aquella que capta las maneras internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en los trabajadores, y una manera de como poder satisfacer o llegar a este tipo de necesidades es a través de las necesidades según Maslow como es: autorrealización, autodeterminación y efectividad. A través de estas necesidades podemos relacionar las recompensas y direccionarlas hacia los trabajadores según su propia necesidad” (p. 130).

Las recompensas intrínsecas son aquellas que provienen del interior del individuo y están relacionadas con la satisfacción y gratificación personal que se obtiene al realizar una actividad o tarea. Estas recompensas están vinculadas a factores internos como el disfrute, el logro personal, el crecimiento y el sentido de propósito.

La satisfacción laboral implica el grado total de felicidad, gratificación y bienestar que un empleado siente con respecto al trabajo de una persona. Es un concepto subjetivo y puede, de una persona a otra, tener una medida distinta y ser influenciado.

Según Wright y Bonett (2007), el método más frecuente y tradicional para operacionalizar el placer en el lugar de trabajo es probablemente la satisfacción laboral. Esto se debe a que, dentro de la literatura clásica del comportamiento organizacional, la

satisfacción laboral ha sido utilizada como un indicador clave del bienestar subjetivo del trabajador, permitiendo traducir una experiencia emocional como el placer o agrado en el trabajo en una variable medible a través de encuestas, escalas psicométricas y estudios cuantitativos.

En este sentido, la satisfacción laboral no solo refleja el grado en que los colaboradores se sienten contentos con sus funciones, sino también cómo perciben aspectos como el salario, las condiciones físicas del entorno, las relaciones con compañeros y supervisores, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento recibido. Así, el placer laboral se interpreta como una evaluación global positiva del trabajo y de sus diferentes dimensiones. Según Chiavenato (1986), la satisfacción laboral se refiere a la perspectiva general de una persona sobre su empleo.

Morillo (2006) define la satisfacción laboral como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencia” (p.43).

El nivel de alegría, felicidad o gratificación que uno siente en relación con su trabajo se conoce como satisfacción laboral. Es un término personal que describe cómo cada persona percibe su propio nivel de comodidad en su lugar de trabajo.

La valoración que hace un empleado de diversas características de su trabajo, como el ambiente laboral, las relaciones con superiores y compañeros, las posibilidades de desarrollo profesional, la remuneración y el equilibrio entre la vida laboral y personal, entre otras, determina su nivel de satisfacción laboral.

Es fundamental recordar que la satisfacción laboral comprende una serie de elementos que contribuyen al bienestar y la calidad de vida en el trabajo, y no se limita únicamente al salario monetario. Estos factores pueden incluir la realización personal, el sentido de propósito, el reconocimiento, la autonomía, la seguridad laboral, la carga de trabajo adecuada, entre otros.

Un factor crucial que afecta tanto a los trabajadores como a las empresas es la satisfacción laboral. Los trabajadores que están contentos con su trabajo suelen ser más dedicados, motivados y eficaces. Además, una alta satisfacción laboral puede contribuir a una menor rotación de personal, atraer y retener talento, mejorar el clima laboral y promover un ambiente de trabajo positivo.

En resumen, la satisfacción laboral es el grado de satisfacción, felicidad y bienestar que una persona experimenta en su trabajo. Numerosos aspectos del puesto y

las condiciones laborales influyen en ella.

Las dimensiones de la satisfacción laboral con las que se trabajaron son: 1.- las prestaciones, el ambiente físico y la supervisión. Chiavenato (2007) define los beneficios sociales como las comodidades, beneficios, ventajas y servicios que las empresas brindan a su personal en un esfuerzo por reducir el esfuerzo y la ansiedad. Según Marcucci (2005), las prestaciones constituyen pagos económicos indirectos que las organizaciones otorgan a sus trabajadores como parte de la compensación total, pero que no forman parte del salario directo. Estas pueden incluir seguros de vida, cobertura de gastos médicos, vacaciones remuneradas, planes de pensiones, programas de formación financiados por la empresa y descuentos corporativos. En ese sentido, las prestaciones representan una dimensión estratégica de la gestión de recursos humanos, ya que complementan la remuneración monetaria y fortalecen la propuesta de valor al empleado.

Las prestaciones laborales, por tanto, son beneficios y derechos que el trabajador recibe en virtud de su vínculo contractual con la organización. No solo cumplen una función económica, sino también social y protectora, pues están diseñadas para garantizar bienestar, estabilidad y seguridad frente a riesgos como enfermedad, maternidad, accidentes, vejez o desempleo. Desde una perspectiva organizacional, estas prestaciones contribuyen a mejorar la satisfacción laboral, el compromiso y la retención del talento, al generar una percepción de respaldo institucional y responsabilidad social.

Es importante señalar que las prestaciones pueden variar según la legislación laboral de cada país y las políticas internas de cada empresa. Por ejemplo, en el caso del Perú, el marco normativo establece beneficios obligatorios como la afiliación a la Seguridad Social en salud, el acceso a sistemas pensionarios, licencias por maternidad y paternidad, así como otras coberturas vinculadas al régimen laboral aplicable. A estas prestaciones legales pueden sumarse beneficios voluntarios otorgados por la organización, tales como seguros privados adicionales, programas de bienestar, incentivos educativos o planes de ahorro corporativo.

En consecuencia, las prestaciones laborales no deben entenderse únicamente como un costo para la empresa, sino como una inversión estratégica en capital humano que incide directamente en el clima organizacional y en la sostenibilidad institucional.

En cuanto al ambiente físico, según Robbins y Judge (2018), se refiere a las características tangibles del lugar de trabajo, como la distribución física, la decoración, el nivel de ruido, la iluminación, la temperatura y la comodidad. La organización, el ambiente, el mobiliario, la maquinaria, los productos, los químicos, los materiales y los

procedimientos de fabricación en el lugar de trabajo forman parte de este entorno. Estos factores pueden influir en el bienestar y la salud mental del trabajador, además de en su seguridad física. El lugar físico de trabajo es aquel emplazamiento si el empleado realiza sus labores en un vehículo o al aire libre. Como los riesgos del entorno físico a menudo causan muertes o incapacidades en los empleados, estos factores fueron la base de las primeras regulaciones y leyes de salud y seguridad laboral. Estos riesgos continúan amenazando la vida de los trabajadores todos los días, en naciones desarrolladas y en naciones en vías de desarrollo.

Por último, la supervisión, según Wolfgang (1987), es auto reflexiva y orientada al aprendizaje. No instruye ni enseña, sino que promueve el aprendizaje de la persona, de grupos y organizaciones. La supervisión se desarrolla en un movimiento de búsqueda interactiva entre el supervisor y el supervisado. Esta supervisión, ubicada normalmente en campos de trabajo social, está demandada cada vez más en los ámbitos de la sanidad, educación, economía, organizaciones del sector servicios, en la administración y la política. Conecta con cuatro perspectivas importantes: persona, rol profesional, organización y cliente, y debe ser distinguida de la psicoterapia, la formación continua y de la consultoría organizacional. En el ámbito laboral, la supervisión es el rol de gestión y control que un líder o superior tiene sobre un equipo. Su propósito es asegurar que las actividades y tareas se lleven a cabo de forma eficaz, eficiente y alineadas con los estándares y objetivos fijados por la organización. Algunos aspectos clave relacionados con la supervisión en el trabajo son la orientación y dirección, donde los supervisores garantizan orientación y dirección a los empleados, estableciendo resultados esperados claros sobre lo que se espera de ellos en términos de metas, objetivos y estándares de desempeño. También pueden brindar apoyo y consejo para el desarrollo y crecimiento profesional.

Desde el punto de vista teórico y empírico, la satisfacción laboral y la motivación están estrechamente relacionadas. La motivación actúa como el impulso que orienta el comportamiento hacia metas específicas, mientras que la satisfacción representa la evaluación emocional posterior a la experiencia laboral. Cuando las necesidades tanto su motivación como su nivel de satisfacción.

Estudios recientes han confirmado que existe una correlación positiva y significativa entre ambas variables, demostrando que la motivación influye de manera directa en la satisfacción laboral (Santos,2024 LamadrisVela et al. 2025). Este sustento teórico respalda la pertinencia de investigaciones correlacionales buscan analizar la

influencia de la motivación en la satisfacción laboral en contextos empresariales específicos.

II. METODOLOGIA

2.1 Enfoque, tipo

2.1.1 Enfoque de investigación

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se empleó un enfoque de investigación cuantitativo; que según los autores en el campo de investigación se conceptualizan como:

Según Hernández et. al (2006). “El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

En conclusión, la presente investigación con enfoque cuantitativo se procesó los resultados a través de datos numéricos y análisis estadísticos.

2.1.2 Tipo de investigación

Los siguientes tipos de investigación sirvieron de base para este estudio:

Por su finalidad de estudio: Se enmarca en el tipo de investigación aplicada, que se conceptualiza como: “la investigación aplicada recibe el nombre de investigación práctica o empírica, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.” (Hernández, 2018, p. 21).

Por su profundidad: Se enmarca en la tipología explicativa que se conceptualiza como: “la investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas, como de los efectos, mediante la prueba de hipótesis.” (Tamayo y Tamayo, 2001, p. 10).

Por su enfoque: Se desarrollará una investigación cuantitativa, que según Hernández et. al (2010). Se conceptualiza como: “El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

2.2 Diseño de investigación

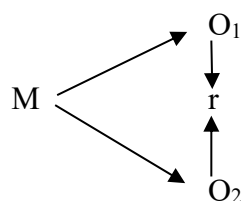
Los expertos afirman que el diseño no experimental empleado es: “La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular

deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (Kerlinger, 1979, p. 116).

Además, la investigación fue de corte transeccional que se conceptualiza como: “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado” (Hurtado, 2010, p. 154).

Por tanto, no se manipuló de manera alguna las variables de estudio, y los datos fueron recolectados en un solo momento temporal.

Esquema: El presente diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V01 (Motivación)

O₂ = Observación de la V02 (Satisfacción laboral)

R = Explicativa.

2.3 Población muestra y muestreo

2.3.1 Población

En un estudio de investigación, la población se puede describir como: “La población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación” (Tamayo, 2001, p. 180).

Por lo tanto, para determinar la población del presente estudio se utilizó el número total de personas actualmente empleadas. (mes de junio 2023) en la

empresa Todo Autos Huánuco; que son 30 colaboradores; los cuales principalmente desarrollan labores de: mantenimiento preventivo de vehículos automotores y mantenimiento correctivo de vehículos automotores

2.3.2 Muestra

La definición de una muestra de investigación es: “La muestra es en esencia, un subgrupo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se le llama población” (Balestrini 2002, p.141).

Para la presente investigación y debido a que la población es menor a cien unidades muestrales, se empleó la muestra poblacional es decir la muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa Todo Autos Huánuco.

2.3.3 Muestreo

La investigación hizo uso del muestreo probabilístico: “Decimos que un muestreo es probabilístico cuando puede calcularse con anticipación cual es la probabilidad de poder obtener cada una de las muestras que sean posibles a partir de una población o universo” (Sánchez y Reyes, 1996, p. 73).

Por lo tanto, al ser el tamaño de la muestra el mismo que el de la población, todos fueron elegidos para participar en la encuesta.

2.4 Técnicas e instrumento de recojo de datos

2.4.1 Técnicas

La técnica que se empleará en este proyecto de investigación para la recolección de datos será la encuesta; esto se define como:

“La encuesta por muestreo es la técnica más empleada en las investigaciones realizadas en las ciencias sociales. Se utiliza para recolectar información de personas respecto a características (estado civil, edad), opiniones (¿está realizando el actual presidente una buena labor?), creencias (¿hay vida después de la muerte?), expectativas (¿cree Ud. que la situación económica del país mejorará durante este año?), conocimiento (¿sabe Ud. cómo se trasmite el SIDA?), conducta actual (¿va Ud. a misa frecuentemente?) o conducta pasada (¿votó Ud. en la elección pasada?)” (Hernández, 2014.p. 25).

Se llevaron a cabo encuestas con el objetivo de obtener información

primaria.

2.4.2 Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario, que se definió de la siguiente manera:

“El investigador social debe diseñar un instrumento para medir las variables conceptualizadas al plantear su problema de investigación. Este instrumento es el cuestionario; en éste las variables están operacionalizadas como preguntas. Éstas no solo deben tomar en cuenta el problema que se investiga sino también la población que las contestará y los diferentes métodos de recolección de información (p.ej. entrevista personal o por teléfono)” (Hernández, 2014. p. 26). El cuestionario actual consistió en 20 ítems creados para reunir información pertinente sobre las variables de estudio. Los ítems desde el 1 hasta el 10 se enfocaron en medir la variable de motivación, y los ítems del 11 al 20, por otro lado, midieron la variable de satisfacción laboral. Se utilizaron las cinco opciones de la escala de Likert para estructurar las alternativas de respuesta, lo cual hizo posible cuantificar los puntos de vista de los encuestados. El instrumento se utilizó en una muestra compuesta por 30 trabajadores de la compañía Todo Autos Huánuco.

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información

2.5.1 Técnicas de procesamiento

El procesamiento de datos se puede conceptualizar como:

“El procesamiento de los datos se refiere a todo el proceso que sigue un investigador desde la recolección de datos, hasta la presentación de los mismos en forma resumida. Tiene básicamente tres etapas: recolección y entrada, procesamiento y presentación” (Hernández et. al, 2006, p. 126).

Así pues, para la recopilación inicial de datos se utilizó el cuestionario de la encuesta, que constaba de veinte preguntas cerradas con alternativas basadas en la escala Likert. (05 opciones de respuesta); posteriormente se realizó el tabulado de respuestas empleando hojas de cálculo Excel, esta tabulación fue ingresada al programa estadístico IBM- SPSS v26 a través del cual se procesaron los datos para convertirlas en información y finalmente los resultados se plasmaron en forma de tablas y figuras estadísticas.

2.5.2 Análisis de la información

La presentación y el análisis de datos fueron creados con software estadístico en este caso, IBM SPSS versión 26 para el análisis de datos, que se utilizó para crear las tablas, figuras, realizar las pruebas de normalidad y las pruebas de hipótesis, y que fueron descritas y analizadas una por una.

Después de considerar la investigación en cuestión, se formularon las hipótesis estadísticas las cuales se encargan de comprobar o refutar las hipótesis planteadas en el estudio.

2.6 Aspectos éticos de la investigación

Los aspectos éticos de esta investigación se alinearon al Código de Ética de la Investigación científica diseñada por la Universidad, buscando proporcionar el marco de comportamiento que la UCT utilizó para toda la investigación científica realizada en todas sus etapas. Siguiendo las siguientes pautas:

Respeto del marco ético-jurídico-institucional: respetar los términos de referencia, convenios y acuerdos que conforman este marco para la toma de decisiones en investigación científica.

Sobre el cumplimiento de las leyes, tanto nacionales como internacionales: Todo investigador tiene la obligación de saber y seguir las normas que regulan el campo que estudia para su tesis científica. Supone asumir las directrices en espíritu, estar internamente convencidos y considerar los efectos de nuestras decisiones como investigadores.

Respeto de la persona humana: Las personas que participen en las investigaciones deberán mantener su privacidad, confidencialidad, identidad, diversidad, libertad y derecho a la autodeterminación informativa. Respetar los derechos humanos.

Investigación con Consentimiento Informado y Expreso. Cada investigación requiere que las personas o titulares de la información otorguen su autorización, de forma educada, libre, clara y explícitamente, el uso de su información para los fines que se persiguen.

El fomento del desarrollo sostenible se aplica a la propuesta, el diseño, la construcción, la ejecución y la socialización de investigaciones científicas que, de forma sostenible, pertinente y científicamente válida, respetan la biosfera y la biodiversidad, evitando el daño y las acciones lesivas de la naturaleza, esto incluirá

el respeto por la historia genética, la vida y todos los seres vivos, teniendo en cuenta las profundas interrelaciones que existen entre los individuos dentro de una comunidad en todos los niveles: biótico, abiótico, socioeconómico, cultural y estético. Responsabilidad, rigor científico y veracidad: Demostrar un comportamiento adecuado en relación con la conducta de una investigación sin asumir el crédito por logros que son desproporcionados a las responsabilidades asumidas, o participar en suplantación o encubrimiento con el propósito de obtener beneficios personales o de terceros. Responsabilidad en lo concerniente a la relevancia, alcance y consecuencias sociales, institucionales e individuales de la investigación de uno. Método con precisión científica para establecer la fiabilidad, credibilidad y validez de los datos, métodos y fuentes. Ejercer una estricta adherencia a la veracidad en cada fase del proceso de investigación.

Todo investigador tiene el deber de comunicar y difundir los resultados de su investigación dentro de un marco ético, diverso y plural. Asimismo, debe garantizar la devolución de los hallazgos a los participantes, a las comunidades y a las organizaciones que colaboraron en el desarrollo del trabajo, como parte de un compromiso de responsabilidad y respeto.

III. RESULTADOS

2.7 Resultados descriptivos

Tabla 1

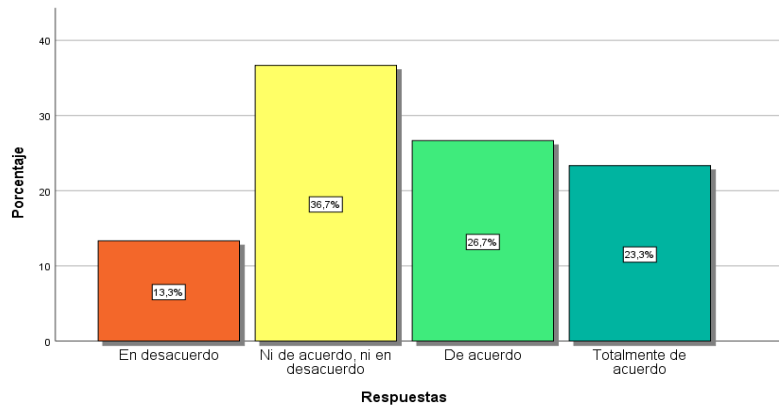
Condiciones físicas

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-En desacuerdo.	4	13,3	13,3	13,3
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	11	36,7	36,7	50,0
-De acuerdo.	8	26,7	26,7	76,7
-Totalmente de acuerdo.	7	23,3	23,3	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 1

Condiciones físicas



Nota: La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de las condiciones físicas.

Descripción:

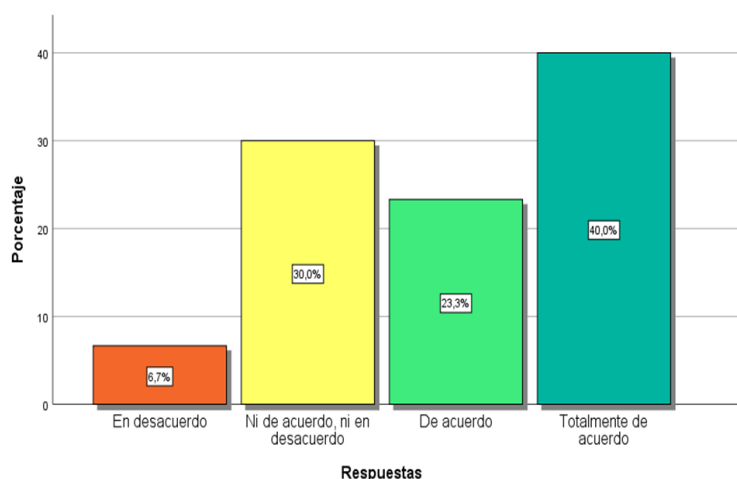
En cuanto a las condiciones físicas, se obtuvo la siguiente información: el 13.3% (4 participantes) respondió en desacuerdo, el 36.7% (11 participantes) respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26.7% (8 participantes) respondió de acuerdo, el 23.3% (7 participantes) respondió que están totalmente de acuerdo en que el entorno físico de su lugar de trabajo es apropiado y propicio para la realización de sus tareas.

Por lo tanto, podemos decir que la gran mayoría de los participantes 36,7%, no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que el ambiente físico de su lugar de trabajo es adecuado y propicio para la realización de sus tareas.

Tabla 2*Condiciones tecnológicas*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-En desacuerdo.	2	6,7	6,7	6,7
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	9	30,0	30,0	36,7
-De acuerdo.	7	23,3	23,3	60,0
-Totalmente de acuerdo.	12	40,0	40,0	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 2*Condiciones tecnológicas*

Nota: : La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de las condiciones tecnológicas.

Descripción:

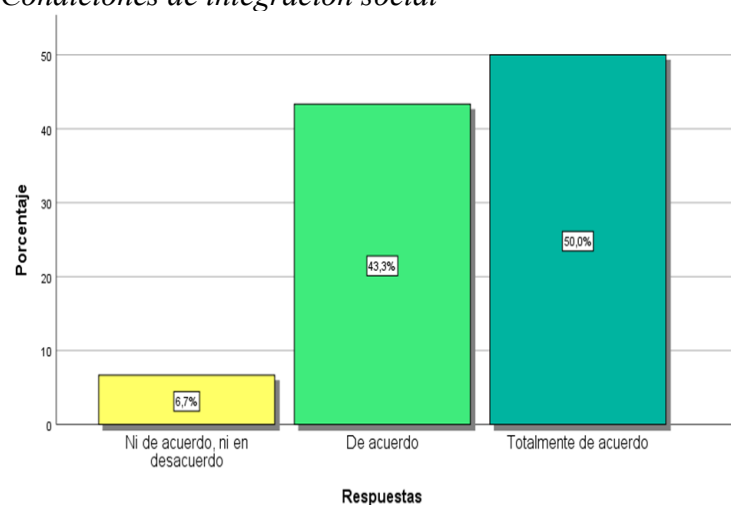
Sobre las condiciones tecnológicas, los participantes respondieron: el 6,7 % (2 participantes) respondieron en desacuerdo, el 30,0 % (9 participantes) respondieron ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 23,73 % (7 participantes) respondieron de acuerdo, el 40,0 % (12 participantes) respondieron que están totalmente de acuerdo con la tecnología con la que dispone en su lugar de trabajo le permite realizar sus tareas de manera eficiente.

Por lo tanto, podemos decir que la gran mayoría de los participantes 40,0%, totalmente de acuerdo con la tecnología con la que dispone en su lugar de trabajo le permite realizar sus tareas de manera eficiente.

Tabla 3*Condiciones de integración social*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	2	6,7	6,7	6,7
-De acuerdo.	13	43,3	43,3	50,0
-Totalmente de acuerdo.	15	50,0	50,0	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 3*Condiciones de integración social*

Nota: : La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de las condiciones de integración social.

Descripción:

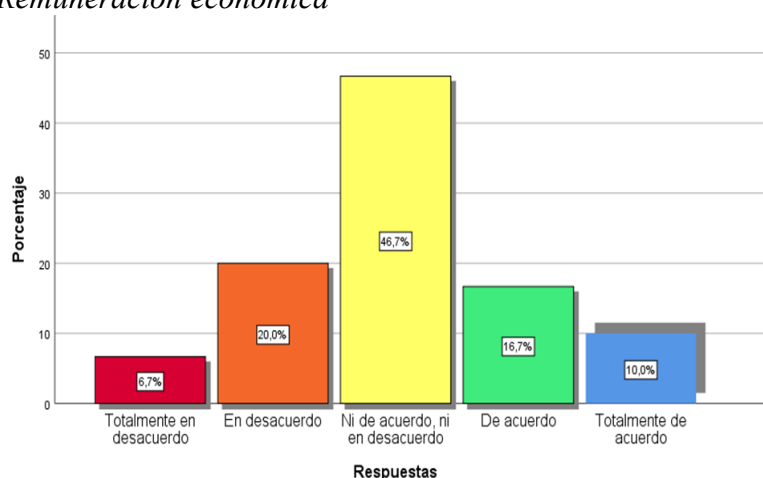
Respecto a las condiciones de integración social, los participantes respondieron de la siguiente manera: el 6,7% (2 participantes) respondieron ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 43,3% (13 participantes) respondieron de acuerdo, 50,0% (15 participantes) respondieron totalmente de acuerdo que en su lugar de trabajo existe un buen ambiente laboral en el que se siente integrado/a y valorado/a por sus colegas.

Por lo tanto, la mayoría de participantes 50,0 %, dijeron estar totalmente de acuerdo que en su lugar de trabajo existe un buen ambiente laboral en el que se siente integrado/a y valorado/a por sus colegas.

Tabla 4*Remuneración económica*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-Totalmente en desacuerdo.	2	6,7	6,7	6,7
-En desacuerdo.	6	20,0	20,0	26,7
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	14	46,7	46,7	73,3
-De acuerdo.	5	16,7	16,7	90,0
-Totalmente de acuerdo.	3	10,0	10,0	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 4*Remuneración económica*

Nota: : La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de la remuneración económica.

Descripción:

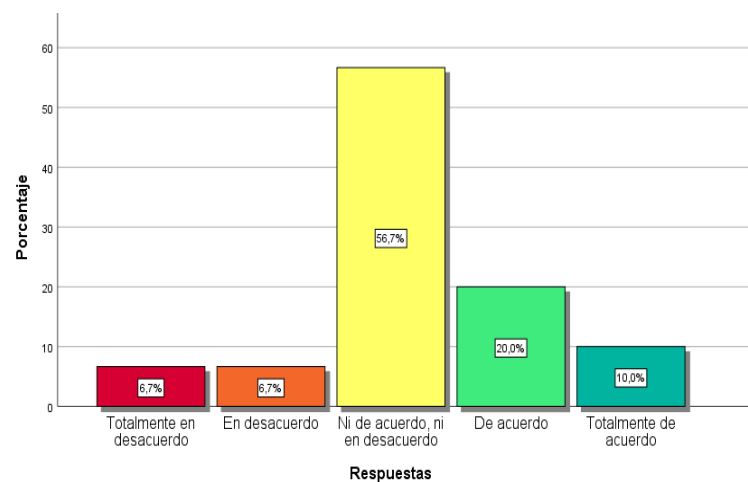
Respecto a la remuneración económica, los participantes: el 6,7% (2 participantes) respondieron totalmente en desacuerdo, el 20,0% (6 participantes) respondieron en desacuerdo, el 46,7% (14 participantes) respondieron ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 16,7% (5 participantes) respondieron de acuerdo, 10,0 (3 participantes) respondieron que están totalmente de acuerdo con la remuneración económica que perciben por su trabajo es justa y acorde a sus responsabilidades.

Por lo tanto, podemos decir que la gran mayoría de los participantes 46,7%, no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la remuneración económica que recibe por su trabajo es justa y acorde a sus responsabilidades.

Tabla 5*Aumentos salariales o bonificaciones*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-Totalmente en desacuerdo.	2	6,7	6,7	6,7
-En desacuerdo.	2	6,7	6,7	13,3
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	17	56,7	56,7	70,0
-De acuerdo.	6	20,0	20,0	90,0
-Totalmente de acuerdo.	3	10,0	10,0	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 5*Aumentos salariales o bonificaciones*

Nota: : La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de los aumentos salariales o bonificaciones.

Descripción:

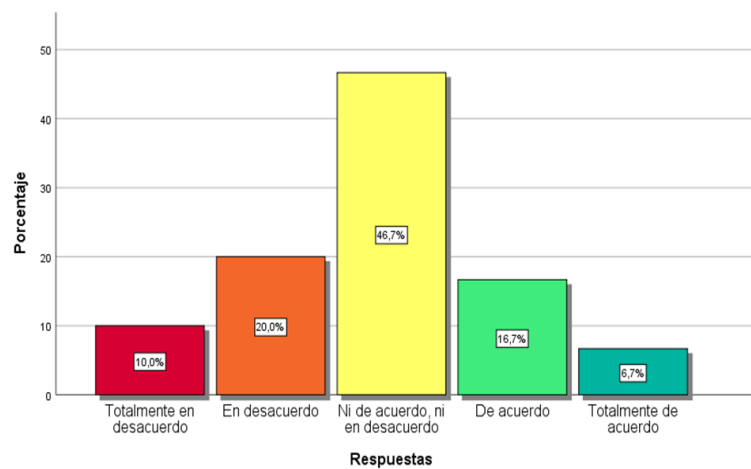
En relación con los aumentos salariales o bonificaciones, los participantes proporcionaron las siguientes respuestas: 6.7% (2 participantes) estaban completamente en desacuerdo, 6.7% (2 participantes) estaban en desacuerdo, 56.7% (17 participantes) eran indiferentes, 20.0% (6 participantes) estaban de acuerdo, 10% (3 participantes) estaban completamente de acuerdo en que se les dieron oportunidades para obtener aumentos salariales o bonificaciones.

Por lo tanto, la mayoría 56,7%, no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que la empresa otorga oportunidades de obtener aumentos salariales o bonificaciones.

Tabla 6*Premio a logros y esfuerzos*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-Totalmente en desacuerdo.	3	10,0	10,0	10,0
-En desacuerdo.	6	20,0	20,0	30,0
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	14	46,7	46,7	76,7
-De acuerdo.	5	16,7	16,7	93,3
-Totalmente de acuerdo.	2	6,7	6,7	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 6*Premio a logros y esfuerzos*

Nota: : La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca del premio a logros y esfuerzos.

Descripción:

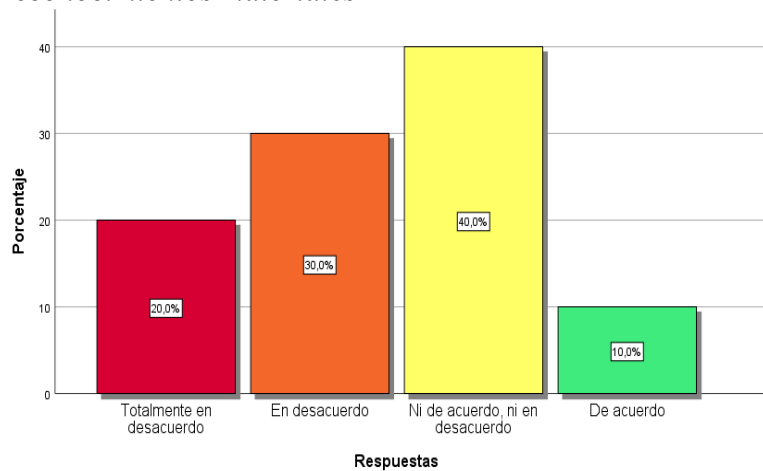
Con respecto a la premiación de logros y esfuerzos, las respuestas obtenidas en la encuesta fueron las siguientes: un 10,0% (3 participantes) respondieron "totalmente en desacuerdo"; un 20,0% (6 participantes) indicaron "en desacuerdo"; un 46,7% (14 participantes) respondió "ni de acuerdo, ni en desacuerdo"; un 16,7% (5 participantes) respondieron "en acuerdo" y, de forma similar, un 6,7% (2 participantes) señalaron "totalmente de acuerdo" en que la empresa les premia logros y esfuerzos de forma justa y equitativa, realizados en su trabajo.

Por lo tanto, podemos decir que la gran mayoría de los participantes 46,7%, no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que la empresa premia sus logros y esfuerzos realizados en su trabajo de manera justa y equitativa.

Tabla 7*Reconocimientos materiales*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-Totalmente en desacuerdo.	6	20,0	20,0	20,0
-En desacuerdo.	9	30,0	30,0	50,0
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	12	40,0	40,0	90,0
-De acuerdo.	3	10,0	10,0	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 7*Reconocimientos materiales*

Nota: : La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de los reconocimientos materiales.

Descripción:

En relación a las recompensas materiales, los participantes indicaron lo siguiente: 20.0% (6 participantes) estuvo completamente en desacuerdo, 30.0% (9 participantes) estuvo en desacuerdo, 40.0% (12 participantes) estuvo neutral, 10.0% (3 participantes) estuvo de acuerdo en que la empresa proporciona recompensas materiales acordes con los logros y el esfuerzo realizado en el trabajo.

Por lo tanto, podemos decir que la gran mayoría de los participantes 40,0%, no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que la empresa les otorgue reconocimientos materiales en correspondencia a los logros y esfuerzo realizados en su trabajo.

Tabla 8

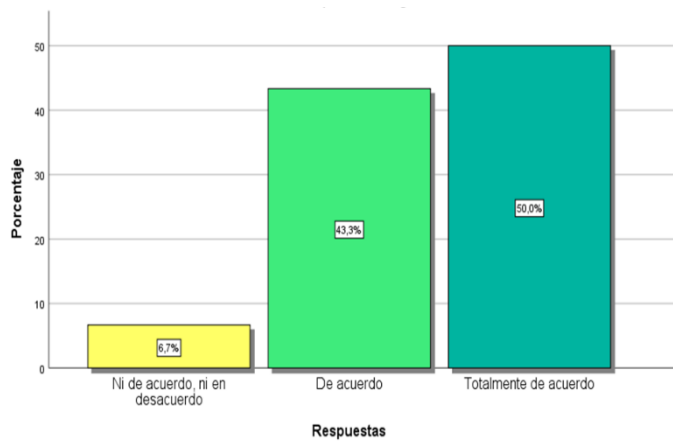
Estatus

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	7	23,3	23,3	23,3
-De acuerdo.	9	30,0	30,0	53,3
-Totalmente de acuerdo.	14	46,7	46,7	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 8

Estatus



Nota: : La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca del estatus.

Descripción:

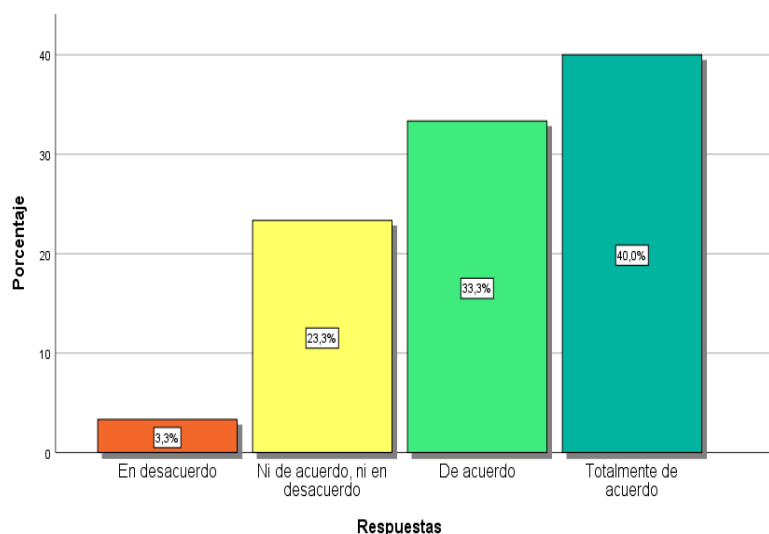
Respecto al estatus, los participantes respondieron de la siguiente manera: el 23,3% (7 participantes) respondieron ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 30,0% (9 participantes) respondieron de acuerdo, 46,7% (14 participantes) respondieron que están totalmente de acuerdo ser parte importante de una empresa reconocida y respetada.

Por lo tanto, la mayoría 46,7 %, dijeron estar totalmente de acuerdo de ser parte importante de una empresa reconocida y respetada.

Tabla 9*Autorrealización*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-Totalmente en desacuerdo.	1	3,3	3,3	3,3
-En desacuerdo.	7	23,3	23,3	26,7
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	10	33,3	33,3	60,0
-De acuerdo.	12	40,0	40,0	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 9*Autorrealización*

Nota: : La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de la autorealización.

Descripción:

Acerca de la autorrealización, los participantes respondieron de la siguiente manera: el 3.3% (1 participantes) respondió en desacuerdo, el 23.3% (7 participantes) respondió como parcialmente en desacuerdo, el 33.3% (10 participantes) respondió en acuerdo, y el 40.0% (12 participantes) respondió afirmando totalmente que su trabajo contribuye a su crecimiento personal o profesional.

Por lo tanto, podemos decir que la gran mayoría de los participantes 40,0%, totalmente de acuerdo que sus trabajos contribuyen a su crecimiento personal o profesional.

Tabla 10

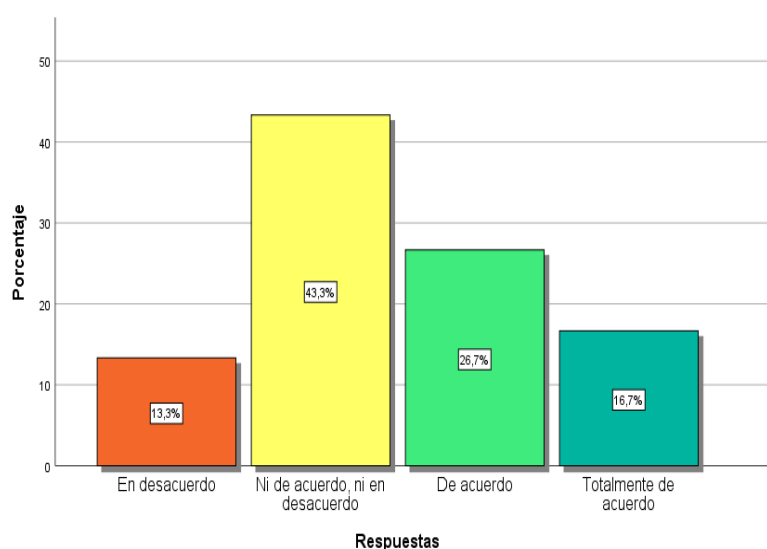
Sentido de pertenencia

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-En desacuerdo.	4	13,3	13,3	13,3
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	13	43,3	43,3	56,7
-De acuerdo.	8	26,7	26,7	83,3
-Totalmente de acuerdo.	5	16,7	16,7	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 10

Sentido de pertenencia



Nota: : La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca del sentido de pertenencia.

Descripción:

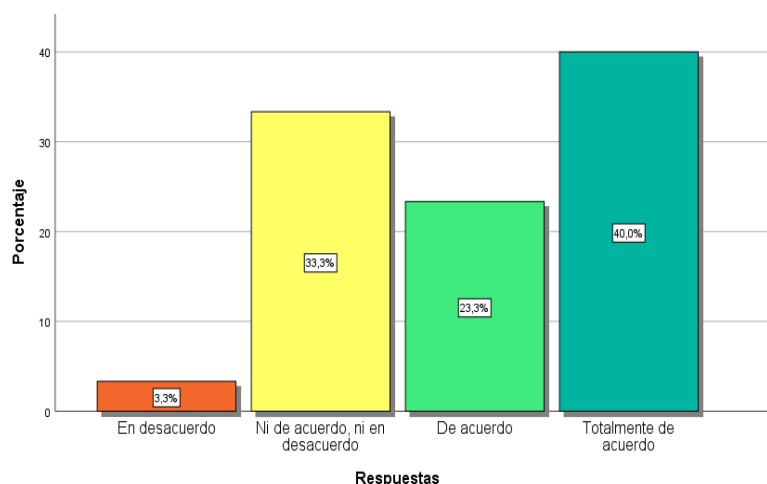
Con respecto al sentido de pertenencia, las respuestas de los participantes fueron las siguientes: en desacuerdo fueron 4 participantes, lo que equivale a 13,3%; en la opción ni de acuerdo, ni en desacuerdo se encontró el 43,3%, que representa 13 encuestados; 8 participantes, equivalentes al 26,7%, respondieron de acuerdo; y 5 encuestados, lo que significa 16,7%, respondieron totalmente de acuerdo que se sienten parte de la misión y visión de la empresa.

Por lo tanto, podemos decir que la gran mayoría de los participantes 43,3%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo que se sienten parte de la misión y visión de la empresa.

Tabla 11*Satisfacción de hacer bien las cosas*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-En desacuerdo.	1	3,3	3,3	3,3
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	10	33,3	33,3	36,7
-De acuerdo.	7	23,3	23,3	60,0
-Totalmente de acuerdo.	12	40,0	40,0	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 11*Satisfacción de hacer bien las cosas*

Nota: : La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de Satisfacción de hacer bien las cosas.

Descripción:

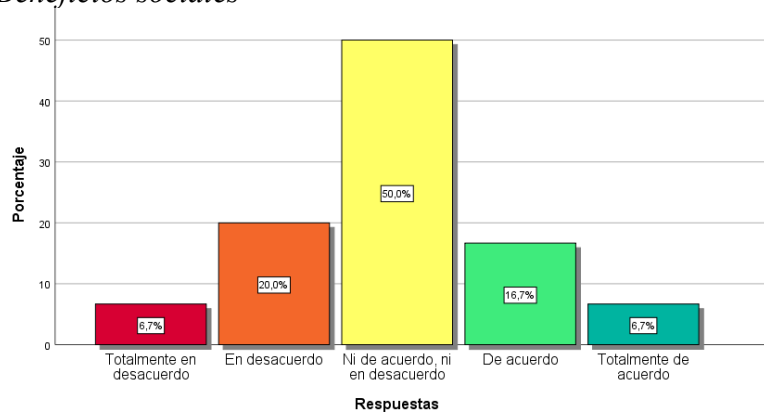
Con respecto a la satisfacción de hacer bien las cosas, se obtuvo la siguiente respuesta: el 3,3% (1 participantes) se manifestó en desacuerdo, un 33.3% (10 participantes) se posicionó en la categoría de “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”; el 23.3% (7 participantes) se mostró de acuerdo, mientras que el 40% (12 participantes) se manifestó totalmente de acuerdo en que, en su trabajo, experimenta satisfacción, así como un sentido de logro.

Por lo tanto, podemos decir que la gran mayoría de los participantes 43,3%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo que se en su trabajo le genera una sensación de satisfacción y logro personal.

Tabla 12*Beneficios sociales*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-Totalmente en desacuerdo.	2	6,7	6,7	6,7
-En desacuerdo.	6	20,0	20,0	26,7
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	15	50,0	50,0	76,7
-De acuerdo.	5	16,7	16,7	93,3
-Totalmente de acuerdo.	2	6,7	6,7	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 12*Beneficios sociales*

Nota: La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de los beneficios sociales.

Descripción:

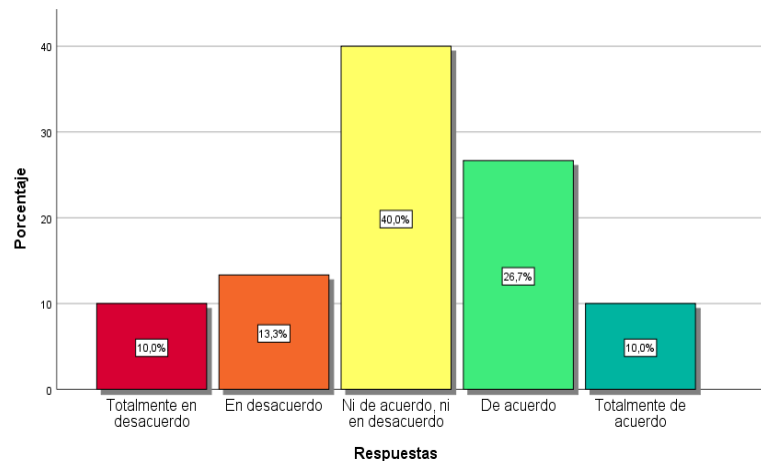
Con relación a los beneficios sociales, los participantes contestaron de la siguiente manera. Un 6.7% de los encuestados, es decir 2 personas, indicaron que estaban totalmente en desacuerdo. Un 20.0% (6 participantes) estaban en desacuerdo, 50.0% (15 participantes) indicaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, 16.7% (5 participantes) estuvieron de acuerdo y el 6.7% que correspondía a 2 encuestados afirmaron que estaban totalmente de acuerdo en que los beneficios sociales de la empresa son razonables y adecuados a sus necesidades.

Por lo tanto, podemos decir que la gran mayoría de los participantes 50,0%, no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que los beneficios sociales que le ofrece la empresa son adecuados y satisfacen sus necesidades.

Tabla 13*Nivel de remuneración*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-Totalmente en desacuerdo.	3	10,0	10,0	10,0
-En desacuerdo.	4	13,3	13,3	23,3
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	12	40,0	40,0	63,3
-De acuerdo.	8	26,7	26,7	90,0
-Totalmente de acuerdo.	3	10,0	10,0	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 13*Nivel de remuneración*

Nota: La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca del nivel de remuneraciones.

Descripción:

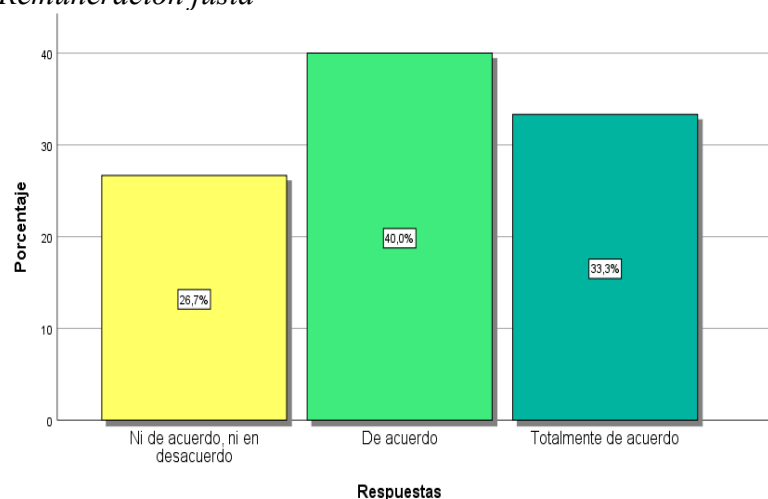
Sobre las opiniones acerca del nivel de remuneración, los participantes indicaron lo siguiente: el 3% (10 participantes) se manifestó en total desacuerdo, el 13.3% (4 participantes) se mostró en desacuerdo, el 40% (12 participantes) se inclinó hacia una respuesta neutral, el 26.7% (8 participantes) se mostró de acuerdo, y el 10% (3 participantes) está en total acuerdo y se siente satisfecho/a con el nivel de remuneración que la empresa les ofrece por su trabajo.

Por lo tanto, podemos decir que la gran mayoría de los participantes 40,0%, no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo de sentirse satisfechos con el nivel de remuneración que le otorga la institución por su trabajo.

Tabla 14*Remuneración justa*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	8	26,7	26,7	26,7
-De acuerdo.	12	40,0	40,0	66,7
-Totalmente de acuerdo.	10	33,3	33,3	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 14*Remuneración justa*

Nota: La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de la remuneración justa.

Descripción:

Con relación a la respuesta sobre la justa retribución, el 26.7% (8 participantes) indicó una respuesta neutral, mientras que el 40.0% (12 participantes) respondió positivamente. El 33.3% (10 participantes) respondió positivamente con un comentario indicando que la retribución de la empresa dada la carga de trabajo y las responsabilidades asumidas era justa.

Por lo tanto, podemos decir que la gran mayoría de los participantes 40,0 %, totalmente de acuerdo que la remuneración que le brinda la empresa es justa en comparación con la carga de trabajo y responsabilidades que tiene.

Figura 15

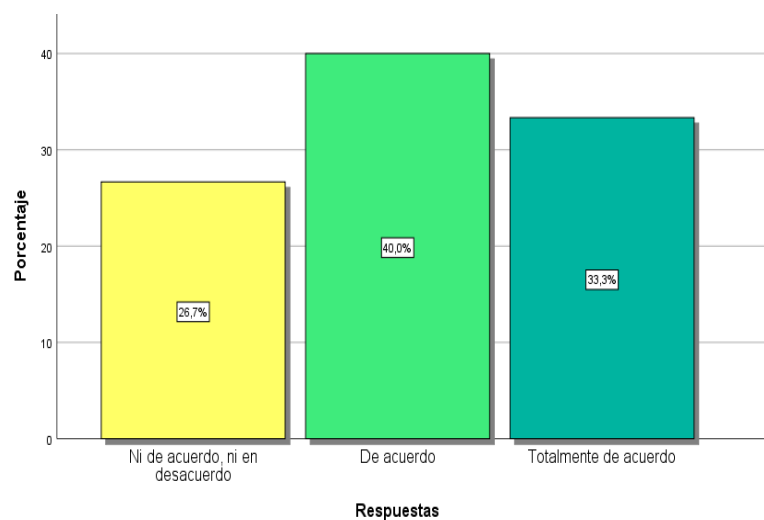
Seguros

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	8	26,7	26,7	26,7
-De acuerdo.	12	40,0	40,0	66,7
-Totalmente de acuerdo.	10	33,3	33,3	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 15

Seguros



Nota: La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de los seguros.

Descripción:

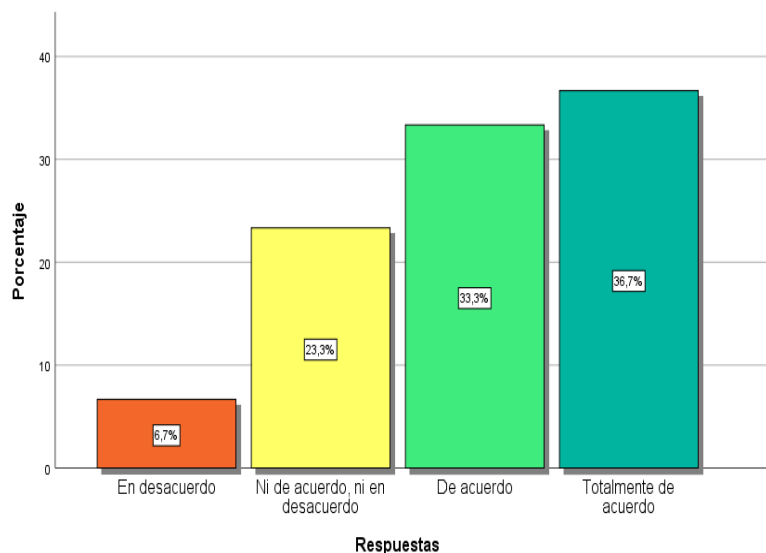
Respecto a los seguros, los participantes respondieron: el 26,7% (8 participantes) respondieron ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 40,0% (12 participantes) respondieron de acuerdo, el 33,3% (10 participantes) respondieron de acuerdo que la empresa le brinda algún tipo de seguro de atención médica.

Por lo tanto, podemos decir que la gran mayoría de los participantes 40,0 %, de acuerdo que la empresa le brinda algún tipo de seguro de atención médica.

Tabla 16*Limpieza*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-En desacuerdo.	2	6,7	6,7	6,7
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	7	23,3	23,3	30,0
-De acuerdo.	10	33,3	33,3	63,3
-Totalmente de acuerdo.	11	36,7	36,7	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 16*Limpieza*

Nota: La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de la limpieza.

Descripción:

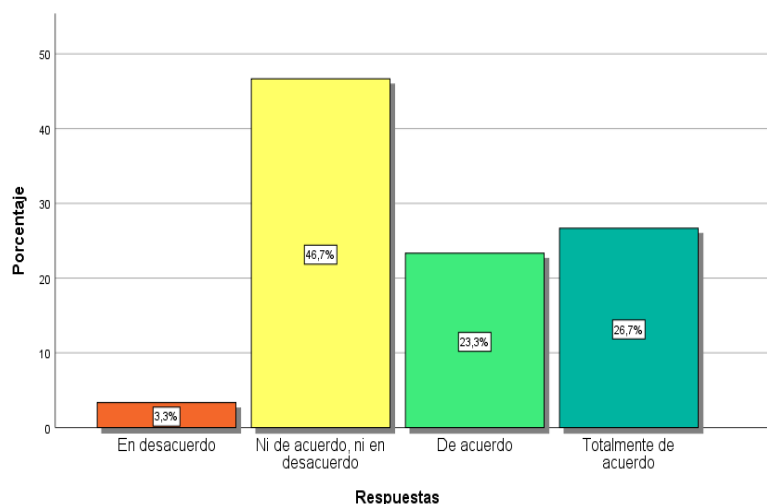
En lo que respecta a la limpieza, los participantes respondieron lo siguiente: el 6.7% (2 participantes) estaban en desacuerdo, el 23.2% (10 participantes) "ni de acuerdo ni en desacuerdo", el 33.3% (10 participantes) "de acuerdo", el 36.7% (11 participantes) fueron encuestados sobre la claridad y el orden como un instrumento para los resultados del laboratorio. La limpieza y la organización del espacio de trabajo y el orden caracterizaban el total de respuestas de acuerdo.

Por lo tanto, la gran mayoría 36,7%, manifestaron estar totalmente de acuerdo que la limpieza y organización del espacio de trabajo contribuyen a su satisfacción laboral.

Tabla 17*Espacios de trabajo*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-En desacuerdo.	1	3,3	3,3	3,3
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	14	46,7	46,7	50,0
-De acuerdo.	7	23,3	23,3	73,3
-Totalmente de acuerdo.	8	26,7	26,7	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 17*Espacios de trabajo*

Nota: La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de los espacios de trabajo.

Descripción:

Respecto a los espacios de trabajo, los participantes respondieron: el 3,3% (1 participantes) respondieron en desacuerdo, el 46,7% (14 participantes) respondieron en ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 23,3% (7 participantes) respondieron de acuerdo, el 26,7% (8 participantes) respondieron totalmente de acuerdo que dispone de suficiente espacio físico para desempeñar sus labores de manera adecuada.

Por lo tanto, podemos decir que la gran mayoría de los participantes 46,7%, ni de acuerdo, ni en desacuerdo que dispone de suficiente espacio físico para desempeñar sus labores de manera adecuada.

Figura 18

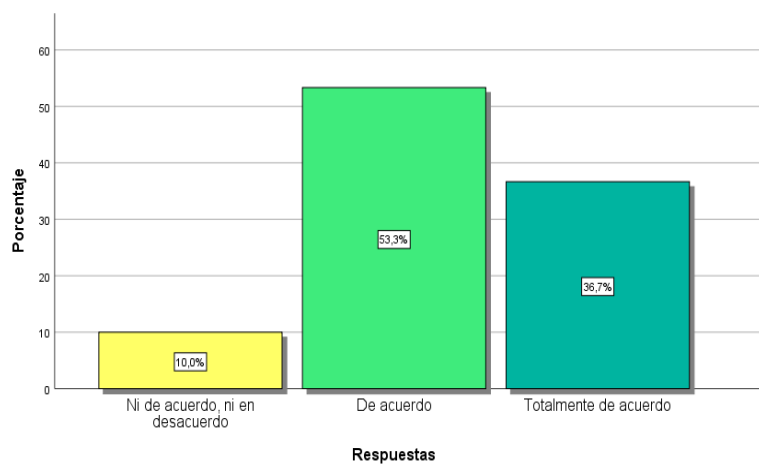
Iluminación

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	3	10,0	10,0	10,0
-De acuerdo.	16	53,3	53,3	63,3
-Totalmente de acuerdo.	11	36,7	36,7	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 18

Iluminación



Nota: La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de la iluminación.

Descripción:

Respecto a la iluminación, los participantes respondieron: el 10,0% (3 participantes) respondieron ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 53,3% (16 participantes) respondieron de acuerdo, el 36,7% (11 participantes) respondieron de totalmente de acuerdo que su espacio de trabajo dispone de una iluminación adecuada para desempeñar sus labores de manera adecuada.

Por lo tanto, la mayoría de los participantes 53,3 %, dijeron estar totalmente de acuerdo que el espacio de trabajo dispone de una iluminación adecuada para desempeñar sus labores de manera adecuada.

Figura 19

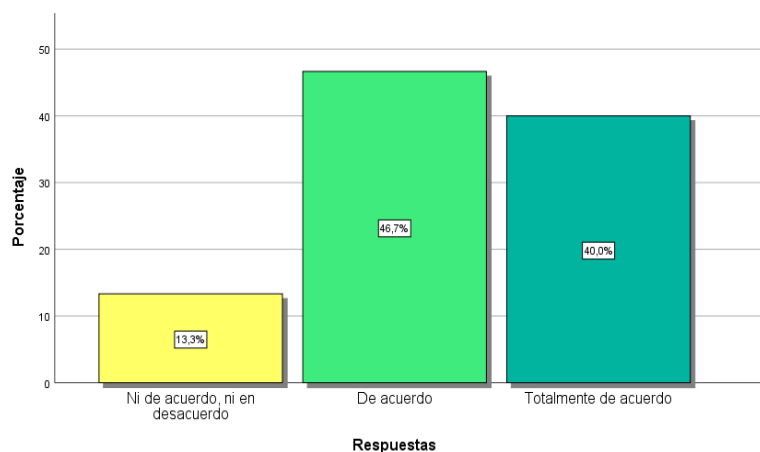
Trabajo sujeto a supervisión

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	4	13,3	13,3	13,3
-De acuerdo.	14	46,7	46,7	60,0
-Totalmente de acuerdo.	12	40,0	40,0	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 19

Trabajo sujeto a supervisión



Nota: La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca del trabajo sujeto a supervisión.

Descripción:

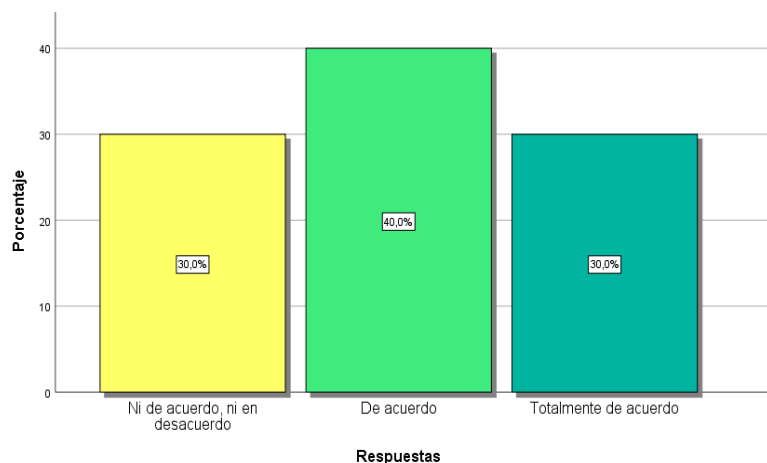
Con respecto al trabajo sujeto a supervisión, los participantes respondieron de la siguiente manera: el 13,3% (4 participantes) respondieron ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 46,7% (14 participantes) respondieron de acuerdo, el 40,0% (12 participantes) respondieron totalmente de acuerdo que la supervisión en su trabajo es necesaria para asegurar la calidad y eficiencia de sus tareas.

Por lo tanto, podemos decir que la gran mayoría de los participantes 46,7 %, de acuerdo que la supervisión en su trabajo es necesaria para asegurar la calidad y eficiencia de sus tareas.

Tabla 20*Frecuencia de supervisión*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	9	30,0	30,0	30,0
-De acuerdo.	12	40,0	40,0	70,0
-Totalmente de acuerdo.	9	30,0	30,0	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 20*Frecuencia de supervisión*

Nota: La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de la frecuencia de supervisión.

Descripción:

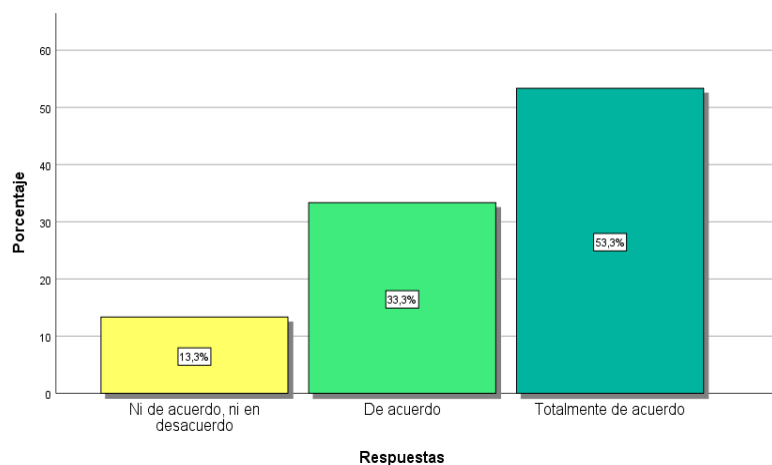
Respecto a la frecuencia de supervisión, los participantes respondieron de la siguiente manera: el 30,0% (9 participantes) respondieron ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 40,0% (12 participantes) respondieron de acuerdo, el 30,0% (9 participantes) respondieron totalmente de acuerdo que la frecuencia con la que es supervisado/a en su trabajo es equilibrada y adecuada.

Por lo tanto, podemos decir que la gran mayoría de los participantes 40,0 %, de acuerdo que la frecuencia con la que es supervisado/a en su trabajo son equilibradas y adecuadas.

Tabla 21*Apoyo de superiores*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	4	13,3	13,3	13,3
-De acuerdo.	10	33,3	33,3	46,7
-Totalmente de acuerdo.	16	53,3	53,3	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 21*Apoyo de superiores*

Nota: La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca del apoyo de supervisores.

Descripción:

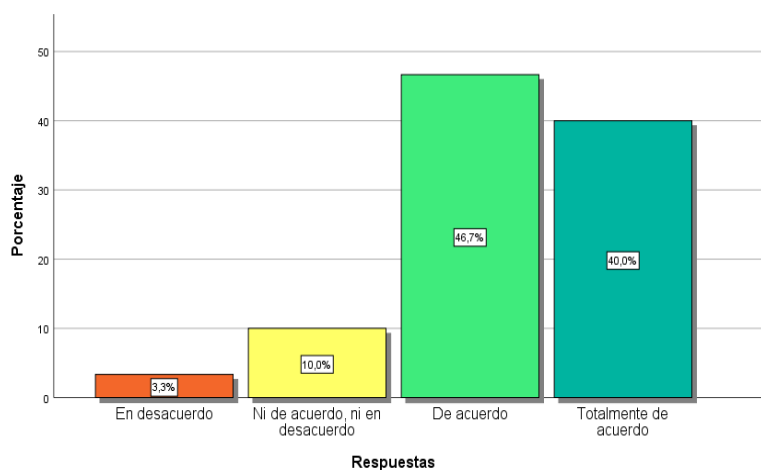
Con respecto al apoyo brindado por los supervisores, los participantes respondieron de la siguiente manera: el 13.3% (4 participantes) respondieron “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, el 33.3% (10 participantes) respondieron “de acuerdo”, y el 53.3% (9 participantes) respondieron “totalmente de acuerdo” en el sentido de que sus supervisores les brindan el apoyo necesario para llevar a cabo sus tareas de forma efectiva.

Por lo tanto, la mayoría de los participantes 53,3 %, dijeron estar totalmente de acuerdo que sus supervisores le brindan el apoyo necesario para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva.

Tabla 22*Equidad en el trato*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-En desacuerdo.	1	3,3	3,3	3,3
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	3	10,0	10,0	13,3
-De acuerdo.	14	46,7	46,7	60,0
-Totalmente de acuerdo.	12	40,0	40,0	100,0
Total.	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 22*Equidad en el trato*

Nota: La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de la equidad en el trato.

Descripción:

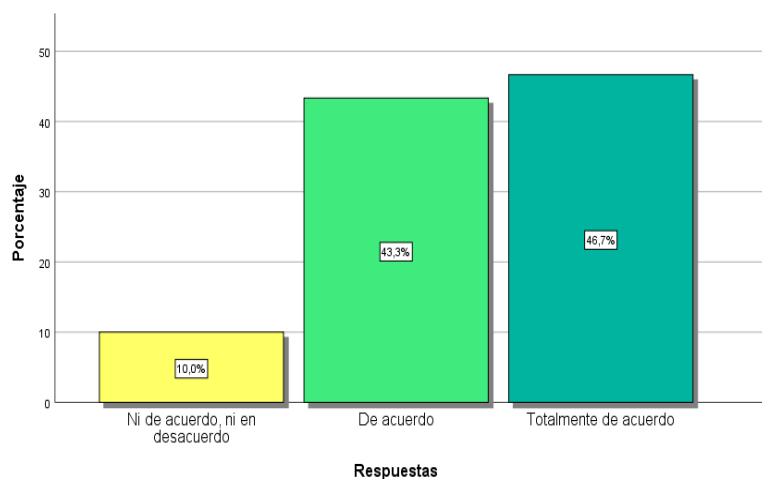
Con respecto a la equidad en el trato, se obtuvo la siguiente respuesta: el 3.3% (1 participante) fue en desacuerdo, el 10.0% (3 participantes) fue en la opción neutral, el 46.7% (14 participantes) fue en la opción que se alineaba al enunciado, el 40.0% (12 participantes) fue en la opción que estaba completamente alineada al enunciado, señalando que las decisiones y el trato que reciben de sus superiores son justos y equitativos.

Por lo tanto, podemos decir que la gran mayoría de los participantes 46,7%, de acuerdo que las decisiones y trato de sus superiores son justos y equitativos.

Tabla 23*Equidad de oportunidades*

Respuestas	f	%	% Válido	% Acumulado
-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	3	10,0	10,0	10,0
-De acuerdo.	13	43,3	43,3	53,3
-Totalmente de acuerdo.	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota: Tabla creada utilizando la información recopilada del cuestionario de la encuesta.

Figura 23*Equidad de oportunidades*

Nota: La figura muestra los porcentajes de respuesta a cerca de la equidad de oportunidades.

Descripción:

Respecto a la equidad de oportunidades, los participantes respondieron: el 10,0% (3 participantes) respondieron ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 43,3% (13 participantes) respondieron de acuerdo, el 46,7% (14 participantes) respondieron totalmente de acuerdo que las oportunidades de crecimiento y desarrollo en su trabajo son igualmente accesibles para todos los empleados.

Por lo tanto, la mayoría de los participantes 46,7 %, dijeron estar totalmente de acuerdo que las oportunidades de crecimiento y desarrollo en su trabajo son igualmente accesibles para todos los empleados.

2.8 Resultados inferenciales.

La prueba de normalidad se realizó bajo las siguientes circunstancias para determinar si los datos de las variables 1: Motivación y 2: Satisfacción laboral provenían de una distribución de datos normal.

3.2.1 Pruebas de normalidad variable 1: Motivación.

a) Formulación de las hipótesis

H₀: La variable motivación proviene de una distribución normal.

H₁: La variable motivación no proviene de una distribución normal.

b) Regla de decisión:

Si $p \geq 0,05$ se acepta la H_0

Si $p < 0,05$ se acepta la H_1

c) Cálculo:

Tabla 24

Prueba de normalidad de la variable motivación

Motivación	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
	,962	30	,350

d) Conclusión:

Dado que hay menos de 50 datos, se utiliza el resultado de la prueba de Shapiro-Wilk (30). Se acepta H_0 y se rechaza H_1 porque el nivel de significación asintótica bilateral (0,350) es mayor que el nivel de significación crítico ($\alpha = 0,050$). Por lo tanto, se concluye que la variable de incentivo tiene una distribución normal. En consecuencia, se emplea una prueba de hipótesis paramétrica: el coeficiente de correlación de Pearson en este caso.

3.2.2 Pruebas de normalidad variable 2: Satisfacción laboral.

a) Formulación de las hipótesis Nula

H₀: La variable satisfacción laboral proviene de una distribución normal

H₁: La variable satisfacción laboral no proviene de una distribución normal

b) Regla de decisión:

Si $p \geq 0,05$ se acepta la H_0

Si el $p < 0,05$ se acepta la H_1

c) Cálculo :

Tabla 25

Pruebas de normalidad de la variable satisfacción laboral

Satisfacción laboral	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
	,950	30	,171

d) Conclusión:

Dado que el conjunto de datos consta de solo 30 personas (menos de 50), se emplea la prueba de Shapiro-Wilk. Se acepta H_0 y se rechaza H_1 con base en el nivel de significancia asintótica bilateral (0,171), que es superior al nivel de significancia ($\alpha = 0,050$). Por consiguiente, se determina que la variable de satisfacción laboral presenta una distribución normal. En consecuencia, la prueba de hipótesis empleará una prueba paramétrica: el coeficiente de correlación de Pearson en este caso.

3.3 Prueba de hipótesis.

3.3.1 Prueba de hipótesis general.

1. Hipótesis de correlación.

H_i : La motivación influye positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.

H_0 : La motivación influye negativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.

2. Resultados

Tabla 26

Prueba de hipótesis general

Correlación de Pearson		
	Motivación	Satisfacción laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,990
	N	30
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,990
	Sig. (bilateral)	1
	N	30

3. Conclusión:

La motivación influye positivamente en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Todo Autos Huánuco (Huánuco, 2023), y esta correlación es MUY ALTA POSITIVA (0,990). Dado que el valor p para las variables motivación y satisfacción laboral es igual a 0,000 y este resultado es menor que 0,05, se rechaza H₀ y se acepta H₁.

3.3.2 Prueba de hipótesis específica 01.

1. Hipótesis de correlación.

HE₁: La calidad de vida laboral influye positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.

H₀ : La calidad de vida laboral influye negativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.

2. Resultados.

Tabla 27

Prueba de hipótesis específica 1

Correlación de Pearson		
	Calidad de vida laboral	Satisfacción laboral
Calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,968
	N	30

Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,968	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

3. Conclusión:

Se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), que establece: La calidad de vida laboral influye positivamente en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Todo Autos Huánuco, Huánuco 2023, y esta correlación es MUY ALTA POSITIVA (0,968). Esto se debe a que el valor p para la dimensión de Calidad de Vida Laboral y la variable Satisfacción Laboral es igual a 0,000 y este resultado es menor que 0,05.

4.3.3. Prueba de hipótesis específica 02.

1. Hipótesis de correlación.

HE2: Las recompensas extrínsecas, influyen positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.

H₀ : Las recompensas extrínsecas, influyen negativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.

2. Resultados

Tabla 28

Prueba de hipótesis específica 2

Correlación de Pearson			
		Recompensas extrínsecas	Satisfacción laboral
Recompensas extrínsecas	Correlación de Pearson	1	,955
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,955	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

3. Conclusión:

Las recompensas extrínsecas tienen un impacto positivo en la satisfacción laboral de los empleados de Todo Autos Huánuco. En Huánuco, en 2023, esta evaluación es MUY POSITIVA (0.955). Dado que los valores p para la dimensión de recompensas extrínsecas y la variable de satisfacción laboral son 0.000, es decir, menores que 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1.

4.3.4. Prueba de hipótesis específica 03.

1. Hipótesis de correlación.

HE₃: Las recompensas intrínsecas, influyen positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.

H₀ : Las recompensas intrínsecas, influyen negativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.

2. Resultados

Tabla 29

Prueba de hipótesis específica 3

Correlación de Pearson			
		Recompensas intrínsecas	Satisfacción laboral
Recompensas intrínsecas	Correlación de Pearson	1	,978
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,978	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

3. Conclusión:

Se rechaza H0 y se acepta H1 porque el valor p para la dimensión de recompensas intrínsecas y la variable de satisfacción laboral es igual a 0.000, y este resultado es menor que 0.05. Esto indica que las recompensas intrínsecas tienen un impacto positivo en la satisfacción laboral de los empleados de Todo Autos Huánuco (Huánuco 2023), y esta correlación es MUY ALTA Y POSITIVA (0.978).

IV. DISCUSIÓN

2.9 Con los antecedentes de investigación

El presente estudio sobre “motivación y satisfacción laboral en Todo Autos Huánuco” evidencia que la motivación en el trabajo es un factor determinante para la satisfacción de los empleados y, por consiguiente, para su desempeño dentro de la organización. Resulta interesante que estos hallazgos coincidan con la investigación de Medina (2020).

Según ambas investigaciones, hay fuerte relación entre desempeño laboral y motivación, y cualquier esfuerzo por aumentar la motivación de los empleados puede afectar directamente su productividad. En el caso de Todo Autos Huánuco, se descubrió que la motivación, las recompensas extrínsecas e intrínsecas y la calidad de vida laboral son elementos cruciales para incrementar la satisfacción laboral de los empleados y, por consiguiente, su desempeño dentro de la organización. Sin embargo, es fundamental comprender que todo estudio tiene sus limitaciones. Debido a la naturaleza particular del contexto empresarial analizado, una de las desventajas de la investigación podría ser la imposibilidad de generalizar los resultados.

En cuanto a las propuestas de líneas de investigación futuras, se sugiere explorar en mayor profundidad el impacto de intervenciones específicas de motivación en entornos laborales diversos, así como investigar factores contextuales adicionales en la relacionados a la motivación y satisfacción laboral. Asimismo, sería relevante investigar cómo las estrategias de motivación pueden adaptarse a diferentes culturas organizacionales y contextos laborales.

En unión con las conclusiones de Medina (2020), los resultados de la investigación resaltan la importancia de la motivación en el desenvolvimiento de los colaboradores. Este estudio, a pesar de las limitaciones, sirve como antecedente para futuras investigaciones que deseen abarcar de forma integral el vínculo que existe entre motivación y satisfacción laboral en el ámbito empresarial.

Con la investigación de Masella, A. (2018) titulada “Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala” de la Universidad Rafael Landívar – Guatemala, donde la tesista concluye:

“Existe correlación positiva alta y estadísticamente significativa a nivel 0.05, entre las variables de motivación y satisfacción laboral, lo que significa que están interrelacionadas y tienen influencia una con la otra, tanto en los colaboradores contratados indefinidamente como los colaboradores contratados temporalmente” (p.52).

En este sentido, los resultados del presente estudio, que examinó la repercusión de la motivación y la satisfacción laboral en Todo Autos Huánuco en 2023, concuerdan con los hallazgos de Masella (2018). Masella analizó la simbiosis entre motivación y la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores con contratos temporales y permanentes en una empresa guatemalteca. Los resultados de ambas investigaciones demuestran una correlación alta y positiva entre motivación y satisfacción laboral, lo que sugiere una conexión entre estas dos variables y sus efectos en el desempeño laboral.

Del mismo modo, es importante señalar que toda investigación está sujeta a limitaciones. En este sentido, las limitaciones de la presente investigación podrían incluir en el proceso de recolección de datos, donde podría haber estado sujeta a sesgos inherentes a las respuestas de los participantes. También, en relación a las sugeridas propuestas para futuras líneas de investigación, se recomienda investigar la compleja relación entre motivación y satisfacción en el trabajo en diversos contextos organizacionales y culturales, así como el impacto que distintas motivaciones y satisfacciones en el trabajo tienen en el desempeño de los trabajadores.

Con la investigación de Armas, M. (2020) “Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020”, de la Universidad de San Martín de Porres, Lima – Perú; donde la investigadora concluyó lo siguiente:

Según la tesis de Spearman Rho, hubo una relación directa, moderada y significativa entre la motivación intrínseca y el rendimiento de los empleados del Ministerio de Obras Públicas en la provincia de Cajabamba. En el año 2020, esto se controló con $r_s = 0.681$ y $p = 0.000$. Esto significa que el desarrollo de estrategias efectivas de motivación intrínseca conduce a un mejor desempeño. Además, el 59,5 % de los trabajadores afirmó que su relación con su supervisor inmediato y sus compañeros no siempre es cordial y no permite una buena comunicación, y el 70,3 % indicó que su supervisor inmediato no siempre los motiva para completar su trabajo. Además, estos empleados manifestaron que el lugar de trabajo no les

brindaba el apoyo necesario para cumplir con sus responsabilidades a tiempo. El 86,5 % de los empleados afirmó sentirse bien consigo mismo al desempeñar sus funciones. Asimismo, el 78,4 % de los trabajadores indicó sentirse satisfecho cuando su trabajo contribuye a la protección de las personas en situación de riesgo. (p.102).

Cabe destacar que los resultados del estudio de Armas (2020) sobre la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los empleados de la Fiscalía de la provincia de Cajabamba son similares a los de este estudio sobre el impacto de la motivación en la satisfacción laboral en Todo Autos Huánuco 2023. Según ambas investigaciones, existe una correlación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, lo que indica que el desempeño de los empleados puede mejorarse mediante el desarrollo de estrategias de motivación intrínseca.

Además, los hallazgos de Armas (2020) respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Cajabamba, en cuanto a la relación con el jefe inmediato, la convivencia con compañeros de trabajo y la motivación percibida, también encuentran eco en la presente investigación. Se identificó que el clima laboral y las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo pueden influir en la satisfacción laboral de los colaboradores de Todo Autos Huánuco, lo que coincide con las percepciones encontradas en el estudio del Ministerio Público.

En términos de propuestas de líneas de investigación futuras, se sugiere explorar más a fondo el impacto de las relaciones interpersonales en el entorno laboral en la satisfacción y desempeño laboral de los colaboradores, así como investigar la efectividad de estrategias específicas de motivación intrínseca en entornos laborales diversos.

Con la investigación de Martínez, J. y Tello, D. (2022) titulada “Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa PTS S. A. de la Unidad Minera Alpayana, 2021”; de la Universidad Continental de Huancayo – Perú, en la que los investigadores concluyeron:

“Se encuentra una correlación significativa entre la motivación y los beneficios pagados de los colaboradores de la empresa PTS SA en la unidad minera Alpayana 2021, ya que, al hacer correlación entre ambas, se encontró un coeficiente de correlación de 0,493 y una significancia asintótica bilateral: $p=0,017$ ” (p.71).

Podemos determinar que los resultados de este estudio sobre el impacto de la motivación en la satisfacción laboral en Todo Autos Huánuco en 2023 son similares a los del estudio de Martínez y Tello (2022) sobre la relación entre la motivación y las prestaciones remuneradas de los empleados de PTS SA en la unidad minera Alpayana. Ambas investigaciones hallaron una fuerte correlación entre la motivación y un componente específico de la satisfacción laboral: la satisfacción laboral total en este estudio, y las prestaciones remuneradas en el de Martínez y Tello.

En cuanto a las limitaciones de la presente investigación, se reconoce que la muestra utilizada podría no ser representativa de la totalidad de los colaboradores de Todo Autos Huánuco, lo que podría limitar la generalización de los resultados. En términos de propuestas de líneas de investigación futuras, se sugiere explorar más a fondo la relación entre la motivación y aspectos específicos de la satisfacción laboral en diferentes contextos empresariales, así como investigar la efectividad de estrategias específicas de motivación en la mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores.

Con la investigación de Pezo, D. (2020) “Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa de servicio de limpieza y mantenimiento en general Trujillo”, de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo – Perú, en la que investigador concluyo que “en el nivel general del compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de servicio de limpieza y mantenimiento en general Trujillo, predomina un nivel medio, expresado en un 35.6%” (p.81).

En este sentido, se observa que los resultados de este estudio sobre la influencia de la motivación en la satisfacción laboral en Todo Autos Huánuco en 2023 difieren considerablemente de los del estudio de Pezo (2020) sobre el compromiso organizacional de los empleados de una empresa de servicios generales de limpieza y mantenimiento en Trujillo. Mientras que el estudio de Pezo se centró en el compromiso organizacional, este estudio analizó la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el contexto específico de Todo Autos Huánuco..

A pesar de estas diferencias, es crucial destacar que la motivación laboral y el compromiso organizacional son factores interrelacionados que pueden influir en la satisfacción laboral de los trabajadores. Un nivel moderado de compromiso

organizacional, como el que Pezo observó en la empresa de servicios generales de limpieza y mantenimiento Trujillo, puede tener un impacto en la motivación y la satisfacción laboral del personal, según los resultados de ambas investigaciones. En cuanto a las limitaciones del estudio, se señala que otros elementos relevantes, como el compromiso organizacional, podrían haberse omitido debido a que el estudio se centró exclusivamente en la motivación y la satisfacción laboral. Por lo tanto, futuras investigaciones podrían abordar de manera integral la interacción entre la motivación, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral para obtener una comprensión más completa de la dinámica laboral en diferentes contextos empresariales.

Con la investigación de Seijas, E. (2020) “Motivación y Satisfacción Laboral en Empleados de LaEmpresa Casino S.A.C., Trujillo 2019” de la Universidad César Vallejo, Trujillo; en la que el investigador concluye:

“Se identificó que en los empleados de la empresa Castino S.A.C. Trujillo 2019, prevalece un nivel bueno de satisfacción laboral, representado por el 92%; seguido del 8% que evidencia un nivel regular de satisfacción laboral y por último el 0% presentan un nivel malo” (p.51).

Cabe mencionar que los resultados de este estudio sobre la influencia de la motivación en la felicidad laboral en Todo Autos Huánuco en 2023 son muy diferentes de los del estudio de Seijas (2020) sobre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados de Casino S.A.C. en Trujillo en 2019. Mientras que el estudio de Seijas se concentró en la satisfacción laboral de los empleados de Casino S.A.C., este estudio analizó la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el contexto particular de Todo Autos Huánuco.

A pesar de estas diferencias, es importante destacar que la satisfacción laboral es un aspecto crucial en el bienestar de los empleados, y puede estar influenciada por la motivación en el lugar de trabajo. A partir de los resultados de ambas investigaciones, se puede inferir que un nivel bueno de satisfacción laboral, como el encontrado por Seijas en los empleados de Casino S.A.C., podría estar relacionado con altos niveles de motivación en el entorno laboral.

En cuanto a las limitaciones de la presente investigación, se reconoce que el enfoque exclusivo en la motivación y la satisfacción laboral podría haber dejado de lado otros factores relevantes que podrían influir en la satisfacción laboral, como el ambiente laboral, el liderazgo y el desarrollo profesional. Por lo tanto, futuras

investigaciones podrían abordar de manera integral la interacción entre la motivación, la satisfacción laboral y otros aspectos del entorno laboral para obtener una comprensión más completa de los factores que influyen en el bienestar de los empleados.

Con el autor Chiavenato (2011) quien señala:

“La motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo” (p.84).

Basándonos en los resultados en la presente investigación sobre la influencia de la motivación en la satisfacción laboral de la empresa Todo Autos Huánuco en el 2023, permiten establecer una relación con la conceptualización de la motivación propuesta por Chiavenato (2011). Según Chiavenato, dado que la motivación es el resultado del compromiso de un individuo con su entorno, la percepción y la respuesta al lugar de trabajo pueden tener un impacto en el nivel de satisfacción laboral de un empleado.

Sin embargo, es importante reconocer que la definición de Chiavenato (2011) sobre la motivación, si bien proporciona un marco conceptual relevante, puede presentar limitaciones en el contexto específico de la investigación. La interacción entre el individuo y la situación laboral puede estar influenciada por múltiples factores, como el clima organizacional, las políticas de recursos humanos, la percepción de equidad en las recompensas, entre otros, los cuales podrían no haber sido completamente abordados en la investigación.

En cuanto a las limitaciones de la investigación, se reconoce que el enfoque en la influencia de la motivación en la satisfacción laboral puede haber dejado de lado otros aspectos relevantes que podrían influir en la percepción de los colaboradores, como el liderazgo, el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento. Por lo tanto, futuras investigaciones podrían explorar de manera más detallada cómo estos factores se relacionan con la motivación y la satisfacción laboral en el contexto específico de la empresa Todo Autos Huánuco.

Como propuestas de líneas de investigación futuras, se sugiere indagar en la influencia de la motivación en otros aspectos del desempeño laboral, como el compromiso organizacional, la productividad y la retención del talento. Asimismo, sería relevante investigar cómo las estrategias de gestión de recursos humanos

pueden ser diseñadas para estimular la motivación de los colaboradores y mejorar su satisfacción laboral en un contexto empresarial específico como el de Todo Autos Huánuco.

Con el autor Morillo (2006) quien define la satisfacción laboral como:

“La perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial” (p.43).

A la luz del concepto de satisfacción laboral de Morillo (2006), se pueden analizar los resultados de este estudio sobre el impacto de la motivación en la satisfacción laboral en Todo Autos Huánuco en 2023. Morillo define la satisfacción laboral como la actitud del empleado hacia su trabajo, ya sea positiva o negativa, evidenciada por la concordancia entre sus expectativas y el trabajo real, las ventajas que este ofrece, sus relaciones con los compañeros y su propio estilo de supervisión.

En este sentido, los resultados de la investigación sugieren que la motivación de los colaboradores puede influir en su percepción de las recompensas laborales, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial, lo que a su vez puede impactar en su nivel de satisfacción laboral. Esta relación entre motivación y satisfacción laboral es consistente con la definición de Morillo (2006), ya que la motivación puede influir en la percepción que los trabajadores tienen sobre su trabajo y las recompensas que este les ofrece.

Sin embargo, es importante reconocer que la definición de Morillo (2006) sobre la satisfacción laboral, al igual que la investigación realizada, puede presentar limitaciones. Por ejemplo, la definición de Morillo se centra en la concordancia entre las expectativas de los trabajadores y las recompensas laborales, pero no aborda otros aspectos relevantes que podrían influir en la satisfacción laboral, como el ambiente laboral, el desarrollo profesional y la participación en la toma de decisiones.

En cuanto a las limitaciones de la investigación, se reconoce que el enfoque en la influencia de la motivación en la satisfacción laboral puede haber dejado de lado otros aspectos relevantes que podrían influir en la percepción de los colaboradores. Por consiguiente, más adelante se podrían realizar investigaciones relacionando más a fondo otros elementos como el ambiente organizacional, el desarrollo profesional, y la satisfacción profesional en el caso particular de la

empresa Todo Autos Huánuco, a modo de propuestas para coadyuvar a la investigación en curso se propone estudiar el efecto de la motivación en la percepción del ambiente organizacional, el desarrollo profesional, y la satisfacción en la toma de decisiones, así como en la satisfacción profesional. Estas investigaciones ayudarían a entender la problemática de la satisfacción profesional en el caso particular de la empresa Todo Autos Huánuco un poco más en su totalidad.

V. CONCLUSIONES

1. En lo que respecta a la satisfacción laboral de los empleados de Todo Autos Huánuco, la motivación es un factor crucial. Esto es así porque se valida la hipótesis general de la investigación, puesto que los resultados del análisis de hipótesis, expuestos en la Tabla 26, demuestran una correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y la motivación. Asimismo, se evidenció que la motivación, junto con las recompensas tanto extrínsecas como intrínsecas y la calidad de vida laboral, constituyen factores determinantes en el fortalecimiento de la satisfacción laboral de los empleados. En consecuencia, estos elementos inciden de manera directa y positiva en su desempeño y en el logro de los objetivos organizacionales. Sin embargo, es importante reconocer que la definición de motivación puede presentar limitaciones en el contexto específico de la investigación, y que existen otros factores relevantes que podrían influir en la satisfacción laboral, como el ambiente laboral, el liderazgo y el desarrollo profesional.
2. Se demostró que la satisfacción laboral de los empleados de Todo Autos Huánuco está fuertemente influenciada por su calidad de vida laboral. Los resultados correspondientes a la prueba de la hipótesis específica 1, presentados en la Tabla 27, evidencian la existencia de una relación positiva entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral. En consecuencia, se acepta la hipótesis específica 01, al confirmarse empíricamente la asociación planteada. Se evidenció que aspectos como la remuneración, los beneficios sociales, y el ambiente físico de trabajo son determinantes en la percepción de los colaboradores sobre su calidad de vida laboral, lo cual incide directamente en su nivel de satisfacción en el trabajo. Estos hallazgos subrayan la importancia de que la empresa Todo Autos Huánuco considere mejorar estos aspectos para potenciar la satisfacción laboral de su personal.
3. Se constató que la satisfacción laboral de los empleados de esta empresa se ve significativamente influenciada por las recompensas extrínsecas. Los incentivos extrínsecos y la satisfacción laboral presentan una correlación positiva, como lo demuestran los resultados de la prueba de hipótesis específica 2 (Tabla 28). En consecuencia, se acepta la hipótesis específica 2. Se evidenció que aspectos como la remuneración, los beneficios sociales y el reconocimiento al mérito son determinantes

en la percepción de los colaboradores sobre las recompensas extrínsecas, lo cual incide directamente en su nivel de satisfacción en el trabajo. Estos hallazgos subrayan la importancia de que la empresa Todo Autos Huánuco considere mejorar estos aspectos para potenciar la satisfacción laboral de su personal. En resumen, los resultados de la investigación indican que las recompensas extrínsecas son un factor crucial que influye en la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa Todo Autos Huánuco.

4. Se constató que la satisfacción laboral de los empleados de esta empresa se ve significativamente influenciada por las recompensas intrínsecas. Se acepta la hipótesis 3, en virtud de que los resultados de la prueba correspondiente, presentados en la Tabla 29, evidencian una correlación positiva y significativa entre las recompensas intrínsecas y la satisfacción laboral. Asimismo, se constató que dimensiones como el reconocimiento de los logros, la realización personal y el sentido de pertenencia constituyen factores determinantes en la percepción de los colaboradores respecto a las recompensas intrínsecas, incidiendo de manera directa en su nivel de satisfacción en el trabajo. Estos hallazgos subrayan la importancia de que la empresa Todo Autos Huánuco considere mejorar estos aspectos para potenciar la satisfacción laboral de su personal. En resumen, los resultados de la investigación indican que las recompensas intrínsecas son un factor crucial que influye en la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa Todo Autos Huánuco.

III. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el gerente de Todo Autos Huánuco continúe implementando estrategias para fomentar la motivación de los empleados, dada la fuerte correlación entre la satisfacción laboral y la motivación del personal. Esto se puede lograr mediante la creación de oportunidades de desarrollo profesional, el fomento de un buen ambiente de trabajo y la implementación de sistemas de reconocimiento e incentivos. Asimismo, se recomienda que la empresa considere realizar encuestas periódicas de satisfacción laboral para evaluar la efectividad de las estrategias implementadas y realizar las modificaciones necesarias. Además, se recomienda realizar más investigaciones para examinar a fondo la relación entre la motivación, la satisfacción laboral y otros elementos pertinentes como el liderazgo y el entorno laboral.
2. El gerente de Todo Autos Huánuco debe continuar dando prioridad a la calidad de vida laboral de sus colaboradores, ya que se ha demostrado que cuando los trabajadores se sienten satisfechos, su bienestar en el trabajo también mejora. En este sentido, es importante fortalecer aspectos clave como una remuneración justa, mejores beneficios y condiciones adecuadas en el entorno laboral. Asimismo, la empresa debería impulsar políticas que promuevan el bienestar integral de su equipo y favorezcan un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional. Finalmente, resulta recomendable implementar programas de bienestar que incluyan acciones relacionadas con la ergonomía, el cuidado de la salud mental y la construcción de un ambiente laboral positivo y respetuoso.
3. Basandonos en la relación positiva entre las recompensas extrínsecas y la satisfacción laboral, se recomienda al gerente de la empresa Todo Autos Huánuco priorice aun más la mejora de las recompensas extrínsecas ofrecidas a sus colaboradores. Para lograr esto, se sugiere implementar medidas que mejoren la remuneración, los beneficios sociales y el reconocimiento al mérito.

Además, se recomienda que la empresa considere la implementación de programas de reconocimiento que valoren el desempeño y el logro de metas por parte de los colaboradores. Asimismo, se sugiere la revisión de las políticas de compensación y

beneficios para asegurar que estén alineadas con las expectativas y necesidades de los empleados. En cuanto a futuras investigaciones, se podría explorar más a fondo cómo otros aspectos de las recompensas extrínsecas, como los programas de incentivos, los beneficios adicionales y el reconocimiento público, influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa Todo Autos Huánuco. Asimismo, sería relevante investigar cómo las recompensas extrínsecas impactan en la retención de talentos y en la productividad de la empresa. Estas investigaciones podrían aportar nuevos conocimientos sobre la importancia de las recompensas extrínsecas en el bienestar de los colaboradores y en el rendimiento de la empresa, brindando así información valiosa para la gestión de recursos humanos y el diseño de estrategias orientadas a mejorar la satisfacción y el desempeño laboral en entornos empresariales.

4. En base a la relación positiva entre las recompensas intrínsecas y la satisfacción laboral se recomienda al gerente de la empresa Todo Autos Huánuco no descuidar y seguir fortaleciendo las recompensas intrínsecas ofrecidas a sus colaboradores. Para ello, se sugiere implementar estrategias que fomenten el reconocimiento al logro, la realización personal y el sentido de pertenencia en el entorno laboral. Asimismo, se recomienda que la empresa promueva un ambiente de trabajo que valore y reconozca los logros individuales y colectivos de los colaboradores, brindando oportunidades para el crecimiento personal y profesional. Asimismo, se sugiere la implementación de programas que fomenten el sentido de pertenencia y la identificación con los valores y la misión de la empresa.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armas Gil, D. (2020) *Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba* [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porras].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8861/armas_gdm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alfaro, J. y Hernández, D. (2022). Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción de los trabajadores. *Iberoamerican Business Journal*, 5(2), 82-98.
<https://doi.org/10.22451/5817.ibj2022.vol5.2.11060>
- Balestrini Acuña, M. (2001). *Como se elabora el proyecto de investigación*. BL Consultores asociados Servicio editorial.
- Casquino Tristán, M. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocías ubicada en el distrito del callao, año 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad San Martín de Porras de Lima].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7649/casquino_tms.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Editorial. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Editorial McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Cruz, N; Pérez, V & Cantero, C. (2009) Influencia de la Motivación Intrínseca y Extrínseca sobre la transmisión de conocimientos. *Revista de economía publica, social y cooperativa*. 8 (10), 32-35.
- Deci, E. L. y Ryan, R. M. (1980). The empirical exploration of intrinsic motivational processes. *Advances in experimental social psychology*. 6 (15), 39-80.
- Díaz Granados, C. R. (2005). *Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Escudero Nuñez, L. (2021) *La motivación y satisfacción laboral en trabajadores en la producción académica desde el año 2010 a 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad Antonio Nariño de Colombia].
http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/6026/1/2021_Leydi%20Bibiana%20Escudero%20Nu%C3%B1ez.pdf
- García, M., Gutiérrez Ortiz, M. (2023). El impacto de la motivación laboral, el ambiente

- laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña. *Revista Dilemas Contemporáneos*, X (2), 1-22.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3524>
- Gitnux (2023, 1 de julio). Satisfacción laboral: estadísticas y tendencias en 2023. *Gitnux*.
<https://blog.gitnux.com/es/estadisticas-de-la-satisfaccion-laboral/>
- Gonzales Jauregui, G. (2017) *Motivación laboral entre agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo].
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/2704/RE_PSICO_GRACE.GONZALES_MOTIVACION.LABORAL_DATOS.PDF?jsessionid=9A5783377EDD22ED03A22ACFAA7CE58B?sequence=1
- Grote, G. y Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70 (2), 149-167.
- Kerlinger, F.N (1979). *Behavioral Research A Conceptual Approach*. Holt, Rinehart, and Winston. McGraw - Hill
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., Baptista Lucio, P., y Fernández Collado, C. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. MacGraw-Hill/Interamericana.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work* (12th ed.). Routledge. (Trabajo original publicado en 1959)
- Huamani Álvarez, G. y León Soncco, A. (2021) *Factores que intervienen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Diseño de Interiores DECO DART en la ciudad de Lima, 2019*. [Tesis de pre grado, Universidad Privada del Norte] Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/>
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la investigación*. CIEA Sytal. Info Capital Humano (2016, mayo). Satisfacción Laboral.
<https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- Iuiza Pérez, D. D., Carhuacho Mendoza, I. M., Mejía Guerrero, H., & Miranda Guevara, B. G. (2023). Satisfacción laboral del personal de salud durante la

- emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(1), 344-356. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39755>
- Instituto Peruano de Economía [IPE]. (2023, 22 de abril). *Huánuco: Empleo formal solo retrocedió en el sector manufactura en diciembre de 2022*. <https://www.ipe.org.pe/portal/empleo-formal-en-huanuco-crecio-15-al-cierre-del-2022-por-dinamismo-de-construccion-y-servicios/>
- Lazo Flores, Y. del S. (2023). La importancia de las habilidades directivas para mejorar la satisfacción laboral en el sector de la salud del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 11256-11273. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5451
- Lamadrid Vela, J., Pérez, M., & Torres, L. (2025). Motivación como predictor de la satisfacción laboral en empresas latinoamericanas. *Revista Latinoamericana de Gestión*.
- La República (2020, 24 de enero). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. *La República*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Harper and Row.
- Maslow, A. (1973). *El hombre autorrealizado*. Kairós.
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda. *Revista Universitaria de Investigación*, 1(1), 143-47
- Martinez Martinez, J. y Tello Carhuanca, D. (2022) *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S. A. de la Unidad Minera Alpayana, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Continental de Huancayo]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11578/2/IV_PG_MRHGO_TE_Martinez_Tello_2022.pdf
- Masella Sánchez, A. (2018) *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar de Guatemala] <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>

- Medina Rivera, R. (2020) *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECO S.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de Ecuador].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15846/1/T-UCSG-POS-MAE-320.pdf>
- Moreno Navarro, C. (2022) *Motivación y satisfacción laboral en docentes de educación superior universitaria bajo la modalidad de teletrabajo en Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3325128?mode=full>
- McGregor, D. (1960). *The human side of Enterprise*. Editorial McGraw Hill.
- Orozco Mejía, L. (2020) *Motivación laboral y Clima Organizacional en una empresa del sector de la construcción del Urabá antioqueño: estudio descriptivo y relacional*. [Tesis de Pregrado, Universidad Antonio Nariño de Colombia].
https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/15622/6/OrozcoLoreley_2020_MotivacionLaboralClima.pdf
- Pezo Ramírez, D. (2020). *Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa de servicio de limpieza y mantenimiento en general Trujillo*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo].
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/6991/REP_PSIC_DEYBIS.PEZO_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL.MOTIVACION.LABORAL.TRABAJADORES.EMPRESA.SERVICIO.LIMPIEZA.MANTENIMIENTO.GENERAL.TRUJILLO.pdf;jsessionid=BF071ED35D7AA58961C6E315614777D8?sequence=1
- Reeve, J. (2010). *Motivación y Emoción*. McGraw-Hill.
- Robbins, S. (1996). *Fundamentos de Administración*. Prentice Hills-
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson
- Sánchez Carlessi, H. y Reyes Meza, C. (1998). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Editorial Mantaro.
- Saeteros Zamora, J. y Orbe Guaraca, M. (2021). Motivación organizacional como estrategia clave de la satisfacción laboral. *Cienciamatria*, 7(3), 572-592.
<https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/600>
- Sánchez Espejo, F. (2019). *Guía de proyecto de tesis de investigación*. Tarea Asociación

Gráfica Educativa.

- Seijas Mantilla, E. (2020) *Motivación y Satisfacción Laboral en Empleados de La Empresa Casino S.A.C., Trujillo* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Trujillo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45232/Seijas_ME_C_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santos, A. A. (2024). Relación entre motivación y satisfacción laboral en organizaciones privadas. *Revista de Psicología Organizacional*
- Talavera Salas, I., Calcina Cuevas, S., Castillo Machaca, J. y Campos García, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento*, 6 (10), 3 - 14.
[file:///C:/Users/lilia/Downloads/Dialnet-MotivacionYSatisfaccionLaboralDeLosTrabajadoresDeU-8094619%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/lilia/Downloads/Dialnet-MotivacionYSatisfaccionLaboralDeLosTrabajadoresDeU-8094619%20(4).pdf)
- Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.
- Talavera Salas, I., Calcina Cuevas, S., Castillo Machaca, J. y Campos García, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 3-14.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/issue/view/85>
- Torres Castillo, F. y Cantú Mata, J. (2020). Motivación y satisfacción laboral en una organización de servicio sin fines de lucro. *Interciencia: Revista de ciencia y tecnología de América*, 45(12), 549-555.
<https://www.interciencia.net/anteriores/volumen-45-numero-12/>
- Vroom, V. y Deci, E. (1999). *Motivación y alta dirección*. Trillas.
- Wright, T. y Bonett, D. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(12), 141-160.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TODO AUTOS HUÁNUCO

ESTIMADO COLABORADOR (A):

El estudio “Motivación y su influencia en la satisfacción laboral en Todo Autos Huánuco. Huánuco, 2023” aún se encuentra en curso. Le solicitamos respetuosamente que complete el siguiente cuestionario, ya que el estudio está en la fase de trabajo de campo para la recolección de datos. Tenga en cuenta que las respuestas son completamente anónimas y que los datos se utilizarán para investigación académica.

Objetivo:

Determinar cómo la motivación influye en la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.

Instrucciones:

Marque con una “X” la respuesta que considere más cercana a su posición, según corresponda en cada ítem.

Respuesta	Valoración
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

VARIABLE: MOTIVACIÓN						
N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Calidad de vida laboral					
1	¿El ambiente físico de su lugar de trabajo es adecuado y propicio para la realización de sus tareas?					
2	¿Usted considera que la tecnología con la que dispone en su lugar de trabajo le permite realizar sus tareas de manera eficiente?					

3	¿Usted considera que en su lugar de trabajo existe un buen ambiente laboral en el que se siente integrado/a y valorado/a por sus colegas?					
	Dimensión: Recompensas extrínsecas					
4	¿Considera que la remuneración económica que recibe por su trabajo es justa y acorde a sus responsabilidades?					
5	¿La empresa le brinda oportunidades de obtener aumentos salariales o bonificaciones?					
6	¿La empresa premia sus logros y esfuerzos realizados en su trabajo de manera justa y equitativa?					
7	¿La empresa le otorga reconocimientos materiales en correspondencia a los logros y esfuerzo realizados en su trabajo?					
	Dimensión: Recompensas intrínsecas					
8	¿Considera importante sentirse parte de una empresa reconocida y respetada?					
9	¿Usted considera que su trabajo contribuye a su crecimiento personal o profesional?					
10	¿Se siente parte de la misión y visión de la empresa?					
11	¿El obtener resultados positivos en su trabajo le genera una sensación de satisfacción y logro personal?					
VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL						
N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Prestaciones					
12	¿Considera que los beneficios sociales que le ofrece la empresa son adecuados y satisfacen sus necesidades?					
13	¿Se siente satisfecho/a con el nivel de remuneración que le brinda la empresa por su trabajo?					
14	¿Considera que la remuneración que le brinda la empresa es justa en comparación con la carga de trabajo y responsabilidades que tiene?					
15	¿La empresa le brinda algún tipo de seguro de atención médica?					
	Dimensión: Ambiente físico					
16	¿Considera que la limpieza y organización del espacio de trabajo contribuyen a su satisfacción laboral?					
17	¿Considera que dispone de suficiente espacio físico para desempeñar sus labores de manera adecuada?					

18	¿Considera que su espacio de trabajo dispone de una iluminación adecuada para desempeñar sus labores de manera adecuada?					
	Dimensión: Supervisión					
19	¿Considera que la supervisión en su trabajo es necesaria para asegurar la calidad y eficiencia de sus tareas?					
20	¿Considera que la frecuencia con la que es supervisado/a en su trabajo es equilibrada y adecuada?					
21	¿Sus supervisores le brindan el apoyo necesario para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva?					
22	¿Considera que las decisiones y trato de sus superiores son justos y equitativos?					
23	¿Considera que las oportunidades de crecimiento y desarrollo en su trabajo son igualmente accesibles para todos los empleados?					

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	• Cuestionario de encuesta
Autor y año:	Original: Paola Steffany Rodríguez Rivera- 2023
	Adaptación:
Objetivo del instrumento:	Recolectar datos acerca de las siguientes variables de estudio: • Variable 1: Motivación • Variable 2: Satisfacción laboral
Usuarios:	• El cuestionario fue aplicado a los colaboradores de la empresa Todo Autos Huánuco que suman en total 30 colaboradores
Forma de Administración o Modo de aplicación:	• Cuestionarios de encuestas auto aplicados, con opciones múltiples de respuestas.
Validez:	La validez del cuestionario de encuesta se obtuvo a partir de la validación de tres expertos que son: • Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero • Dra. Mélida Sara Rivero Lazo • Dr. Luis Henry Barrueta Salazar Los cuales calificaron como bueno y excelente el cuestionario a través de la constancia de validación (Anexo 9)

Confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento se determinó a través del modelo estadístico Alpha de Cronbach cuyo resultado es el siguiente:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,992	23

El resultado es 0.992, conforme al baremo, equivale a confiabilidad muy alta.

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Variable 01: Motivación	“La Motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo” (Chiavenato, 2011, p. 84).	La motivación se entiende como el conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona. Para recoger datos acerca de la motivación se estructuró un cuestionario de encuesta, que consta de 11 preguntas elaboradas en base a los indicadores que se desprenden de las tres dimensiones de nuestra variable 01. Este cuestionario de encuesta será aplicado a los 12 colaboradores de la empresa Todo Autos Huánuco, que constituyen la muestra de la presente investigación, así mismo el desarrollo del cuestionario tiene una duración aproximada de 20 minutos, y las alternativas de respuesta se elaboraron en base a la escala de Likert con opciones de: 1) Totalmente en desacuerdo. 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo.	X1: Calidad de vida laboral.	• Condiciones físicas.	Pregunta 01	Cuestionario de encuesta	Escala de medición Likert: 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo
				• Condiciones tecnológicas.	Pregunta 02		
				• Condiciones de integración social.	Pregunta 03		
			X2: Recompensas extrínsecas.	• Dinero.	Pregunta 04		
				• Premios.	Pregunta 05		
					Pregunta 06		
				• Reconocimientos materiales.	Pregunta 07		
			X3: Recompensas intrínsecas.	• Estatus.	Pregunta 08		
				• Autorrealización	Pregunta 09		
				• Sentido de pertenencia.	Pregunta 10		
				• Satisfacción de hacer bien las cosas.	Pregunta 11		

Variable 02: Satisfacción Laboral	“La perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencia”(Morillo, 2006, p.43).	Este es un método de calificación del cliente a través de la comparación entre sus expectativas y el desempeño real. Para recoger datos acerca de la satisfacción laboral se estructuró un cuestionario de encuesta, que consta de 12 preguntas elaboradas en base a los indicadores que se desprenden de las tres dimensiones de nuestra variable 02. Este cuestionario de encuesta será aplicado a los 12 colaboradores de la empresa Todo Autos Huánuco, que constituyen la muestra de la presente investigación, así mismo el desarrollo del cuestionario tiene una duración aproximada de 20 minutos, y las alternativas de respuesta se elaboraron en base a la escala de Likert con opciones de: 1) Totalmente en desacuerdo. 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo.	Y ₁ : Prestaciones.	• Beneficios sociales.	Pregunta 12	Cuestionario de encuesta	Escala de medición Likert: 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo
				• Remuneración.	Pregunta 13		
					Pregunta 14		
			Y ₂ : Ambiente físico.	• Seguros.	Pregunta 15		
				• Limpieza.	Pregunta 16		
				• Espacios de trabajo.	Pregunta 17		
			Y ₃ : Supervisión.	• Iluminación.	Pregunta 18		
				• Trabajo sujeto a supervisión.	Pregunta 19		
				• Frecuencia de supervisión.	Pregunta 20		
				• Apoyo de superiores.	Pregunta 21		
				• Equidad.	Pregunta 22		
					Pregunta 23		

Anexo 4: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Yo, Luis Henry Daimela Salazar, identificado con DNI 42380412, en mi calidad de Gerente general de la empresa/institución Corporación GERVAZ EIRL (Trib. de la Empresa) con RUC N° 20606361760 ubicada en la ciudad de Huancayo, Perú.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

Al Sr.(ta) Steffany Paola Rodríguez Rivera, identificado (a) con DNI N° 73440273, bachiller (es) del programa de estudios de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa, tener acceso, utilizar información y aplicar instrumentos de recolección de información para la tesis titulada La motivación y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa Tels. Data Huancayo Huancayo, 2023 para obtener el Título Profesional. Adjunto a esta carta la siguiente documentación:

(X) Ficha RUC



Ficha RUC

Firma y sello del Representante Legal

DNI:

El bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y Tesis. En caso de comprobarse la falsedad de datos y será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente y así mismo asumirá la responsabilidad antes posible acciones legales que la empresa, otorgante de la información, pueda ejecutar.



Firma del Bachiller

DNI: 73440273

Campus Universitario: Panamericana Norte Km. 553 - Trujillo - Perú
Teléfonos: +51(044) 607430 / +51(044) 607431 / +51(044) 607432 / +51(044) 607433
informes@uct.edu.pe www.uct.edu.pe

Reporte de Ficha RUC

CORPORACION GERLUI E.I.R.L.
20806361780

Lima, 22/09/2023

Incorporado al Régimen de Buenos Contribuyentes (D. Leg 912) a partir del 01/02/2022
Mediante Resolución N° 1930050007993

Información General del Contribuyente	
Código y descripción de Tipo de Contribuyente	07 EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA
Fecha de Inscripción	18/08/2020
Fecha de Inicio de Actividades	01/09/2020
Estado del Contribuyente	ACTIVO
Dependencia SUNAT	0193 - O.Z. HUANUCO-MEPECO
Condición del Domicilio Fiscal	HABIDO
Emisor electrónico desde	12/09/2020
Comprobantes electrónicos	BOLETA (desde 12/09/2020), FACTURA (desde 21/09/2020)

Datos del Contribuyente	
Nombre Comercial	TODO AUTOS HUANUCO
Tipo de Representación	-
Actividad Económica Principal	4530 - MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES
Actividad Económica Secundaria 1	4530 - VENTA DE PARTES, PIEZAS Y ACCESORIOS PARA VEHÍCULOS AUTOMOTORES
Actividad Económica Secundaria 2	---
Sistema Emisión Comprobantes de Pago	COMPUTARIZADO
Sistema de Contabilidad	COMPUTARIZADO
Código de Profesión / Oficio	-
Actividad de Comercio Exterior	SIN ACTIVIDAD
Número Fax	-
Teléfono Fijo 1	-
Teléfono Fijo 2	-
Teléfono Móvil 1	82 - 960088608
Teléfono Móvil 2	-
Correo Electrónico 1	todoautoshuanuco@gmail.com
Correo Electrónico 2	-

Domicilio Fiscal	
Actividad Económica Principal	4530 - MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES
Departamento	HUANUCO
Provincia	HUANUCO
Distrito	AMARILIS

Página 1 de 4

Fecha:/...../.....

Tipo y Número de Documento	Apellidos y Nombres	Cargo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Nro. Orden de Representación
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD - 42380412	BARRUETA SALAZAR LUIS HENRY	TITULAR-GERENTE	22/07/1982	13/08/2020	-
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo	
		---	--	-	

Otras Personas Vinculadas						
Tipo y Nro.Doc.	Apellidos y Nombres	Vínculo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Origen	Porcentaje
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD - 42380412	BARRUETA SALAZAR LUIS HENRY	TITULAR	22/07/1982	13/08/2020	-	-
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo		
		---	--	-		
	País de Residencia	País de Constitución				
	-	-				

Importante:

Recuerde que es obligatorio consultar periódicamente su Buzón Electrónico SOL, para conocer de forma oportuna las notificaciones e información de interés que faciliten el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y aduaneras.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA TODO AUTOS HUÁNUCO. HUÁNUCO, 2023.

El presente es un trabajo de investigación realizado para obtener el título profesional Licenciada en Administración por la bachiller: Paola Steffany Rodríguez Rivera.

Para llevar a cabo este trabajo necesitamos la colaboración de los colaboradores de la empresa Todo Autos Huánuco (Corporación GERLUI E.I.R.L), para el desarrollo de los cuestionarios que forman parte de la investigación. Su participación y respuestas serán confidenciales, la información que usted nos proporcione se utilizará solamente para fines de investigación, sin repercutir negativamente en su persona y empresa.

Certificado de consentimiento

Habiendo leído la información y conociendo los fines de esta, consiento voluntariamente participar en el estudio, y entiendo también que tengo derecho de retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo mi persona.

PARTICIPANTE:.....
.....

DNI.:

FIRMA:

FECHA/...../.....

Anexo 7: Validez y confiabilidad

Validez del instrumento – opinión de expertos

INSTRUCCIONES:

A continuación, se muestra la Matriz de Evaluación del Instrumento, conteniendo los veintitrés, 23 ítems correspondientes a las interrogantes formuladas en el instrumento de investigación, según su juicio coloque en cada casilla un aspa (X), en la valoración que corresponde al aspecto cualitativo (categoría), según los **Criterios de Valoración** establecidos en la tabla anterior:

Ítem	Categoría												Observación				
	Suficiencia				Claridad				Coherencia					Relevancia			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
01	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
02	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
03	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
04	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
05	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
06	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
07	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
08	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
09	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
10	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
11	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
12	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
13	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
14	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
15	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
16	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
17	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
18	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
19	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
20	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
21	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
22	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
23	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
Total																	

Recomendaciones | Sugerencias:

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO

Rafael Antonio Anibal Rivero
Lic. Rafael Antonio Anibal Rivero
Experto

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Rafael Antonio Anibal Rivero identificado con DNI N° 41693326, Licenciado en Administración con grado académico de Doctor en Gestión Empresarial, ejerciendo actualmente como docente de la Universidad de Huánuco.

Por medio de la presente quiero hacer constar que he revisado con fines de validación el instrumento de investigación cuestionario MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL que hace parte de la investigación titulado LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA TODO AUTOS HUÁNUCO. HUÁNUCO, 2023.

Luego de hacer las observaciones y valoraciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones al instrumento de investigación:

N°	Categoría	Puntuación			
		Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
01	Suficiencia			X	
02	Claridad				X
03	Coherencia				X
04	Relevancia				X

Lima, enero 09 de 2024


Lic. Rafael Antonio Anibal Rivero
Experto

INSTRUCCIONES:

A continuación, se muestra la Matriz de Evaluación del Instrumento, conteniendo los veintitrés (23) ítems correspondientes a las interrogantes formuladas en el instrumento de investigación, según su juicio coloque en cada casilla un aspa (X), en la valoración que corresponde al aspecto cualitativo (categoría), según los **Criterios de Valoración** establecidos en la tabla anterior:

Ítem	Categoría												Observación						
	Suficiencia				Claridad				Coherencia					Relevancia					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4		
01			X	X				X				X					X	X	
02			X	X				X				X					X	X	
03			X	X				X				X					X	X	
04			X	X				X				X					X	X	
05			X	X				X				X					X	X	
06			X	X				X				X					X	X	
07			X	X				X				X					X	X	
08			X	X				X				X					X	X	
09			X	X				X				X					X	X	
10			X				X					X					X		
11			X	X				X				X					X	X	
12			X	X				X				X					X	X	
13			X	X				X				X					X	X	
14			X				X					X					X		
15			X	X			X					X					X	X	
16			X	X			X					X					X	X	
17			X	X			X					X					X	X	
18			X	X			X					X					X	X	
19			X				X					X					X		
20			X	X			X					X					X	X	
21			X	X			X					X					X	X	
22			X	X			X					X					X	X	
23			X	X			X					X					X	X	
Total																			

Recomendaciones | Sugerencias:

Aplicar el instrumento

Melinda Rivas
Lic. Melinda Sara Rivas Lazo
Experto

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Melida Sara Rivero Lazo identificada con DNI N° 22405539, Lic. en Relaciones Industriales y Públicas con grado académico de Doctora en Administración, ejerciendo actualmente como docente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, de Huánuco.

Por medio de la presente quiero hacer constar que he revisado con fines de validación el instrumento de investigación cuestionario MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL que hace parte de la investigación titulado LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA TODO AUTOS HUÁNUCO. HUÁNUCO, 2023.

Luego de hacer las observaciones y valoraciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones al instrumento de investigación:

N°	Categoría	Puntuación			
		Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
01	Suficiencia			X	
02	Claridad				X
03	Coherencia				X
04	Relevancia				X

Lima, enero 09 de 2024


Lic. Melida Sara Rivero Lazo
Experto

INSTRUCCIONES:

A continuación, se muestra la Matriz de Evaluación del Instrumento, conteniendo los veintitrés, 23 ítems correspondientes a las interrogantes formuladas en el instrumento de investigación, según su juicio coloque en cada casilla un aspa (X), en la valoración que corresponde al aspecto cualitativo (categoría), según los **Criterios de Valoración** establecidos en la tabla anterior:

Ítem	Categoría																Observación	
	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
01				X					X					X			X	
02				X					X					X			X	
03				X					X					X			X	
04				X					X					X			X	
05				X					X					X			X	
06				X					X					X			X	
07				X					X					X			X	
08				X					X					X			X	
09				X					X					X			X	
10				X					X					X			X	
11				X					X					X			X	
12				X					X					X			X	
13				X					X					X			X	
14				X					X					X			X	
15				X					X					X			X	
16				X					X					X			X	
17				X					X					X			X	
18				X					X					X			X	
19				X					X					X			X	
20				X					X					X			X	
21				X					X					X			X	
22				X					X					X			X	
23				X					X					X			X	
Total				4					4					3,95			4	

Recomendaciones | Sugerencias: Se recomienda aplicar el instrumento de recolección de datos



Dr. Luis Henry Barrieta Salazar
DNI: 42380412

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luis Henry Barrueta Salazar identificado con DNI N° 42380412, Licenciado en Administración con grado académico de Doctor en Gestión Empresarial, ejerciendo actualmente como docente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, de Huánuco.

Por medio de la presente quiero hacer constar que he revisado con fines de validación el instrumento de investigación cuestionario MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL que hace parte de la investigación titulado LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA TODO AUTOS HUÁNUCO. HUÁNUCO, 2023.

Luego de hacer las observaciones y valoraciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones al instrumento de investigación:

Nº	Categoría	Puntuación			
		Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
01	Suficiencia	-	-	-	X
02	Claridad	-	-	-	X
03	Coherencia	-	-	-	X
04	Relevancia	-	-	-	X

Huánuco, enero 09 de 2024



Dr. Luis Henry Barrueta Salazar

DNI: 42380412

Prueba de confiabilidad

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El ambiente físico de su lugar de trabajo es adecuado y propicio para la realización de sus tareas?	83,23	312,047	,951	,991
¿Usted considera que la tecnología con la que dispone en su lugar de trabajo le permite realizar sus tareas de manera eficiente?	82,87	312,395	,945	,992
¿Usted considera que en su lugar de trabajo existe un buen ambiente laboral en el que se siente integrado/a y valorado/a por sus colegas?	82,40	326,179	,893	,992
¿Considera que la remuneración económica que recibe por su trabajo es justa y acorde a sus responsabilidades?	83,80	311,890	,926	,992
¿La empresa le brinda oportunidades de obtener aumentos salariales o bonificaciones?	83,63	315,344	,893	,992
¿La empresa premia sus logros y esfuerzos realizados en su trabajo de manera justa y equitativa?	83,93	312,202	,921	,992
¿La empresa le otorga reconocimientos materiales en correspondencia a los logros y esfuerzo realizados en su trabajo?	84,43	315,151	,929	,992
¿Considera importante sentirse parte de una empresa reconocida y respetada?	82,60	319,283	,918	,992
¿Usted considera que su trabajo contribuye a su crecimiento personal o profesional?	82,73	316,133	,949	,991
¿Se siente parte de la misión y visión de la empresa?	83,37	314,861	,933	,992
¿El obtener resultados positivos en su trabajo le genera una sensación de satisfacción y logro personal?	82,83	314,626	,930	,992
¿Considera que los beneficios sociales que le ofrece la empresa son adecuados y satisfacen sus necesidades?	83,87	314,671	,911	,992
¿Se siente satisfecho/a con el nivel de remuneración que le brinda la empresa por su trabajo?	83,70	308,424	,956	,992
¿Considera que la remuneración que le brinda la empresa es justa en comparación con la carga de trabajo y responsabilidades que tiene?	82,77	319,909	,935	,992
¿La empresa le brinda algún tipo de seguro de atención médica?	82,77	319,909	,935	,992

¿Considera que la limpieza y organización del espacio de trabajo contribuyen a su satisfacción laboral?	82,83	313,799	,956	,991
¿Considera que dispone de suficiente espacio físico para desempeñar sus labores de manera adecuada?	83,10	316,576	,910	,992
¿Considera que su espacio de trabajo dispone de una iluminación adecuada para desempeñar sus labores de manera adecuada?	82,57	325,220	,916	,992
¿Considera que la supervisión en su trabajo es necesaria para asegurar la calidad y eficiencia de sus tareas?	82,57	323,082	,933	,992
¿Considera que la frecuencia con la que es supervisado/a en su trabajo es equilibrada y adecuada?	82,83	320,144	,922	,992
¿Sus supervisores le brindan el apoyo necesario para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva?	82,43	323,013	,893	,992
¿Considera que las decisiones y trato de sus superiores son justos y equitativos?	82,60	320,593	,923	,992
¿Considera que las oportunidades de crecimiento y desarrollo en su trabajo son igualmente accesibles para todos los empleados?	82,47	324,326	,913	,992

Resumen de Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,992	23

Interpretación:

Haciendo uso del estadístico de fiabilidad denominado: El alfa de Cronbach, se ha obtenido un valor de 0.992 la cual es mayor al 0.80 que es el rango mínimo aceptable, por lo tanto las preguntas de nuestro cuestionario de encuesta pasan la prueba de confiabilidad y el cuestionario puede ser aplicado.

Anexo 8: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MATODOLOGÍA
LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA: TODO AUTOS HUÁNUCO, HUÁNUCO, 2023.	General: PG: ¿Cómo la motivación influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023?	General: OG: Determinar cómo la motivación influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.	General: HG: La motivación influye positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.	Motivación Variable Independiente (X)	X ₁ : Calidad de vida laboral.	• Condiciones físicas. • Condiciones tecnológicas. • Condiciones de integración social.	Tipo: – Por su finalidad: aplicada. – Por su profundidad: explicativa. – Por su enfoque: Cuantitativa Métodos: – Método general: Método Científico. – Método específico: Método Descriptivo. Diseño: – No experimental. Población y muestra: – Población: 30 colaboradores de la empresa Todo Autos Huánuco.
	Específicos: PE₁: ¿Cómo la calidad de vida laboral influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023?	Específicos: OE₁: Establecer cómo la calidad de vida laboral influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.	Específicos: HE₁: La calidad de vida laboral influye positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.		X ₂ : Recompensas extrínsecas.	• Dinero. • Premios. • Reconocimientos materiales.	
	Específicos: PE₂: ¿Cómo las recompensas extrínsecas,	Específicos: OE₂: Conocer cómo las recompensas	Específicos: HE₂: Las recompensas extrínsecas,		X ₃ : Recompensas intrínsecas.	• Estatus. • Autorrealización. • Sentido de pertenencia. • Satisfacción de hacer bien las cosas.	
					Y ₁ : Prestaciones.	• Beneficios sociales. • Remuneración	

	influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023?	extrínsecas, influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.	influyen positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.	Satisfacción laboral Variable dependiente (Y)		• Seguros.	– Muestra: se empleará la muestra poblacional, es decir a los 30 colaboradores de la empresa Todo Autos Huánuco. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: – Técnica: Encuesta. – Instrumento: Cuestionario de encuesta. Métodos de análisis de investigación: – Análisis diagnóstico estadístico
	PE₃: ¿Cómo las recompensas intrínsecas, influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023?	OE₃: Determinar cómo las recompensas intrínsecas, influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.	HE₃: Las recompensas intrínsecas, influyen positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa: Todo Autos Huánuco. Huánuco 2023.		Y ₂ : Ambiente físico.	• Limpieza • Espacios de trabajo • Iluminación	
					Y ₂ : Supervisión.	• Trabajo sujeto a supervisión. • Frecuencia de supervisión. • Apoyo de superiores. • Equidad.	



Moche, 21 de enero del 2026

Carta N°04-2026/UCT-FCAE

SR. GERVER MARDONIO BARRUETA SALAZAR
GERENTE
CORPORACIÓN GERLUI S.R.L.

Presente.-

De mi especial consideración:

Sea la presente portadora de mi cordial saludo y a la vez me permito presentarle a la Srta. **RODRÍGUEZ RIVERA PAOLA STEFFANY**, identificado con DNI Nro. 73440273, quien en su condición de BACHILLER del programa de estudios de **ADMINISTRACIÓN** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, desarrollará la investigación titulada: **"LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA TODO AUTOS HUÁNUCO, HUÁNUCO, 2023."**; en ese contexto, se requiere la autorización y acceso para aplicar los instrumentos correspondientes en la empresa que usted dirige.

Conocedores de su alto espíritu de colaboración con la formación académica y la investigación que redundará no solo en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta; sino que al mismo tiempo permitirá el desarrollo del trabajo de investigación, para la BACHILLER presentada líneas arriba.

Agradeciendo su atención a la presente.

Atentamente,



MG. JIMENEZ UBILLUS VICTOR MANUEL
DECANO (e)

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

Anexo 10. Reporte Turnitin



Página 1 de 110 - Portada

Identificador de la entrega trn:old::3117-567190580

Silvia Ana Victoria VEGA POLO RODRIGUEZ RIVERA

 REPORTE 5

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:old::3117-567190580

Fecha de entrega
13 mar 2026, 10:06 GMT-5

Fecha de descarga
13 mar 2026, 10:23 GMT-5

Nombre del archivo
RODRIGUEZ RIVERA.docx

Tamaño del archivo
2.1 MB

100 páginas

19.290 palabras

110.166 caracteres



Página 1 de 110 - Portada

Identificador de la entrega trn:old::3117-567190580

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el Informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

16% Fuentes de Internet
 4% Publicaciones
 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	2%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Internet	repositorio.uct.edu.pe	1%
4	Internet	repositorio.ujcm.edu.pe	1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2018-06-12	1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica del Perú on 2019-07-25	<1%
8	Internet	repositorio.upagu.edu.pe	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Trujillo on 2026-02-25	<1%
10	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Trujillo on 2025-10-17	<1%
11	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%

Anexo 11: Reporte de escritura de inteligencia artificial

Silvia Ana Victoria VEGA POLO
RODRIGUEZ RIVERA

 REPORTE 5

Detalles del documento

Identificador de la entrega trrcold::3117:567190580	100 páginas
Fecha de entrega 13 mar 2026, 10:06 GMT-5	19,290 palabras
Fecha de descarga 13 mar 2026, 10:23 GMT-5	110,166 caracteres
Nombre del archivo RODRIGUEZ RIVERA.docx	
Tamaño del archivo 2.1 MB	

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa "texto calificado"?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resalta en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

