

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la red
IMACOL, Sullana - 2024

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Abad Chuquihuanga, Segundo Policarpo

Asesor:

Dr. López Morillas, Alejandro F.

CÓDIGO ORCID 0000-0003-1263-6885

PIURA - PERÚ

2024

INDICE

Índice general.....	i
Índice de tablas.....	ii
Palabras clave.....	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	vii
Introducción.....	1
Metodología.....	18
Resultados.....	21
Análisis y discusión.....	31
Conclusiones.....	35
Recomendaciones.....	36
Referencias bibliográficas.....	38
Apéndices y Anexos.....	43

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de motivación del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.....	21
Tabla 2	Nivel de las dimensiones de la motivación del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.....	21
Tabla 3	Nivel de la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.....	22
Tabla 4	Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.....	22
Tabla 5	Prueba de normalidad de la motivación y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.....	23
Tabla 6	La motivación intrínseca y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.....	24
Tabla 7	Correlación de la dimensión motivación intrínseca con la variable satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana – 2024.....	25
Tabla 8	Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	25
Tabla 9	La motivación extrínseca y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.....	26
Tabla 10	Correlación de la dimensión motivación extrínseca con la variable satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana – 2024.....	27
Tabla 11	La motivación Trascendental y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.....	28
Tabla 12	Correlación de la dimensión motivación trascendental con la variable satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana – 2024.....	28
Tabla 13	La motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana – 2024.....	29
Tabla 14	Correlación de la motivación con la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.....	30

Palabras clave:

Tema	Motivación, Satisfacción laboral
Especialidad	Administración

Línea de Investigación:

Línea de Investigación OCDE	Talento humano
Área	Ciencias Sociales
Sub-área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management

Keyword

Topic:	Motivation, Job satisfaction
Specialty:	Administración

Lines of Investigación

Area	human talent
Sub – Area	Social Sciences
Discipline	Economy and business
Line of Research	Business and Management

Constancia de originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED IMACOL, SULLANA - 2024" del (a) estudiante: **ABAD CHUQUIHUANGA SEGUNDO POLICARPO**, identificado(a) con Código N° **2117100510**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 03 de marzo de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red Imacol, Sullana -
2024

Resumen

Este estudio se orientó a determinar la conexión entre la motivación y la satisfacción en el ámbito laboral del equipo que integra la Empresa Red Imacol, ubicada en Sullana - 2024.

Se desarrolló bajo un diseño no experimental de alcance correlacional y transversal, con enfoque cuantitativo, involucrando a 25 trabajadores; en consecuencia, no fue necesario realizar ningún muestreo, ya que se abarcó a la totalidad de la población. La encuesta se empleó como técnica de recolección de información y el cuestionario se utilizó como instrumento.

A partir del Coeficiente Rho de Spearman (0,514) se observó una correlación positiva moderada y un nivel de significancia por debajo del 5% ($p < 0.007$). Esto demuestra que hay una relación significativa entre las variables motivación y satisfacción en el ámbito laboral, lo cual lleva a concluir que la motivación contribuye a elevar la satisfacción del personal de la Empresa Red Imacol, en la provincia de Sullana.

Abstract

This study was aimed at determining the connection between motivation and satisfaction in the workplace of the team that makes up the Red Imacol Company, located in Sullana - 2024.

It was developed under a non-experimental design of correlational and transversal scope, with a quantitative approach, involving 25 workers; Consequently, it was not necessary to carry out any sampling, since the entire population was covered. The survey was used as a data collection technique and the questionnaire was used as an instrument.

From Spearman's Rho Coefficient (0.514), a moderate positive correlation and a significance level below 5% ($p < 0.007$) were observed. This shows that there is a significant relationship between the variables motivation and satisfaction in the workplace, which leads to the conclusion that motivation contributes to raising the satisfaction of the staff of the Red Imacol Company, in the province of Sullana..

Introducción

En la sección introductoria, se abordarán los antecedentes y la base científica del estudio. A nivel internacional, destaca la investigación de Licandro et al. (2022), quienes examinan la conexión entre la motivación y la satisfacción en el voluntariado corporativo en Uruguay. Su estudio se centró en una muestra de voluntarios pertenecientes a 13 empresas con programas de voluntariado establecidos. Para analizar la satisfacción, se empleó un enfoque multidimensional, considerando la satisfacción con las propias motivaciones, así como otros cuatro aspectos gestionados por las empresas: la organización del voluntariado, la variedad de actividades ofrecidas, las tareas asignadas y el apoyo brindado a los voluntarios. . La medición de la motivación se realizó mediante el Inventario de Funciones del Voluntario. Los hallazgos revelaron una relación positiva entre la motivación y cada una de las dimensiones de la satisfacción evaluadas. Estos resultados aportan al avance teórico y metodológico en el estudio de la satisfacción dentro del contexto del voluntariado corporativo, además de proporcionar información valiosa para que los responsables de la gestión de estos programas puedan optimizar la satisfacción de los voluntarios en las áreas que pueden controlar directamente.

En un estudio sobre voluntariado corporativo en Uruguay, Ruíz (2021) examina la conexión entre la motivación y la satisfacción de voluntarios de 13 empresas. La satisfacción se evaluó a través de cinco dimensiones: la satisfacción con las razones personales para ser voluntario, y cuatro aspectos gestionados por las empresas (organización del programa, variedad de actividades ofrecidas, adecuación de las tareas asignadas y el apoyo brindado a los voluntarios) . La motivación se midió con el Inventario de Funciones del Voluntariado. Los resultados mostraron una evaluación positiva entre la motivación y cada una de las dimensiones de la satisfacción. Este estudio aporta al desarrollo teórico y metodológico en el campo del voluntariado corporativo y proporciona información útil para que los gestores optimicen la satisfacción en áreas bajo su control.

Asimismo, Saeteros y Orbe (2021) realizaron un estudio enfocado en analizar el impacto de la motivación organizacional en la satisfacción laboral dentro de la empresa GAD SUSCAL. Para ello, emplearon una metodología descriptiva y de campo, aplicando encuestas a los trabajadores operativos y administrativos. Los hallazgos revelaron que la mayoría de los empleados mostraron un nivel parcial de acuerdo con la motivación en la empresa, así como con otros aspectos relacionados, como la organización del trabajo, el desempeño y el entorno laboral e individual. No obstante, se evidencia la necesidad de mejorar aspectos como la remuneración, los incentivos y la formación/capacitación con el fin de fortalecer. En conclusión, el estudio determina que la motivación desempeña un papel fundamental en la productividad y en la satisfacción laboral dentro de las empresas.

Asimismo, Salazar y Bello (2021) desarrollaron un estudio con el propósito de evaluar el grado de satisfacción de los trabajadores en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador, en relación con los factores higiénicos y motivacionales según la teoría de Herzberg. La investigación adoptó un enfoque descriptivo, con un diseño no experimental y de tipo transeccional. A través de un método cuantitativo fundamentado en fuentes bibliográficas, se encuestó a 150 de los 244 empleados, seleccionados con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario de 14 ítems basado en la escala Likert. Los hallazgos revelaron un nivel positivo de satisfacción en los factores evaluados, concluyendo que los trabajadores valoran los estímulos recibidos, lo que contribuye a mejorar su desempeño laboral.

Por otro lado, Alarcón et al. (2020) sostienen en su investigación que los trabajadores constituyen el recurso más valioso de las organizaciones, por lo que es fundamental atender su motivación y satisfacción, dado que estos factores inciden directamente en su desempeño y en la calidad del servicio brindado. En el ámbito de la salud, la satisfacción laboral repercute en la calidad de la atención prestada. Este estudio tuvo como objetivo analizar el nivel de satisfacción y motivación laboral de las matronas

del Hospital de Puerto Montt en Chile. Se llevó a cabo una investigación de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y transversal, empleando el Job Diagnostic Survey para evaluar la motivación y la escala SL-SPC para medir la satisfacción laboral. Los hallazgos indicaron que la motivación presentó niveles medios-altos en todas sus dimensiones, mientras que la satisfacción laboral se situó mayormente en niveles medio-bajos. Estos resultados confirmaron la hipótesis de una correlación positiva, aunque de intensidad moderada, entre ambos factores. No obstante, se reconoce que se trata de un estudio preliminar, **limitado a madres y matrones** de dos servicios del hospital, por lo que se recomienda que futuras investigaciones amplíen el análisis a otros sectores y áreas del sistema de salud.

De manera similar, Sempértegui (2020) llevó a cabo un estudio sobre la relación entre motivación y satisfacción laboral en los recepcionistas de los establecimientos hoteleros de la ciudad de La Paz, considerando que este personal representa la imagen principal de los hoteles. La investigación se desarrolló a partir de la recopilación de información primaria, complementada con trabajo de campo. La recolección de datos se realizó mediante un instrumento diseñado en función de las variables analizadas, abarcando a la totalidad de los recepcionistas. Los resultados evidenciaron un alto grado de satisfacción laboral, con un 87.5% de aceptación por parte de los trabajadores. No obstante, se identificó un pequeño porcentaje de empleados que no se encuentran plenamente satisfechos, por lo que al finalizar el estudio se recomienda la implementación de un plan de motivación. A través de esta investigación, se busca resaltar la importancia de la relación entre motivación y satisfacción laboral, promoviendo la aplicación constante del salario emocional para fortalecer la satisfacción del personal hotelero y, en consecuencia, mejorar su desempeño.

De igual manera, Torres y Cantú (2020) llevaron a cabo un estudio centrado en el desarrollo de un modelo estructural para evaluar la satisfacción laboral de los empleados. Para ello, analizaron datos de 2,353 trabajadores de una organización de servicios sin fines de lucro, utilizando los paquetes estadísticos SPSS y SMART-PLS,

así como la técnica de ecuaciones estructurales con análisis factorial exploratorio. El modelo propuesto cumplió con los criterios de validez establecidos, logrando una representatividad del 75.8%. En el análisis se incluyeron once variables independientes, organizadas en cuatro variables latentes, destacando "Actitud" y "Capacitación" como las más significativas.

A nivel nacional, Pari (2023) impulsó una investigación con la finalidad de evaluar la conexión entre la motivación y el grado de satisfacción en el entorno de trabajo, centrándose en el personal administrativo de la UGEL Sur en Arequipa, durante el 2020. Este estudio se apoyó en un enfoque descriptivo-correlacional y un diseño carente de manipulación experimental, empleando encuestas y cuestionarios para reunir la información. Mediante el análisis de Chi cuadrado, se constató un vínculo positivo y directo entre las dos variables, lo que permite concluir que una mayor motivación se traduce en un incremento de la satisfacción en el desempeño laboral. Se identificó que la motivación de los empleados se encontraba en un nivel medio, influenciada principalmente por factores de seguridad y motivacionales. Asimismo, se determinó que las dimensiones relacionadas con condiciones laborales, oportunidades de superación y supervisión favorecen la satisfacción laboral, mientras que aspectos como las recompensas y las relaciones entre compañeros tienen un impacto negativo en la misma.

Asimismo, Felipa (2023) efectuó una investigación orientada a determinar la conexión entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal en el Centro de Salud Peralvillo durante 2021. Se utilizó un diseño no experimental de alcance correlacional y se aplicaron cuestionarios validados a 25 trabajadores. Los resultados indicaron que un 52% evidenció satisfacción de nivel moderado, un 40% se declaró satisfecho y el 8% expresó insatisfacción. En lo concerniente al desempeño laboral, el 72% alcanzó un nivel alto, mientras que el 28% se situó en un nivel medio. La principal conclusión del estudio fue que no se encontró una relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Peralvillo en 2021.

Asimismo, Saldaña (2022), en su tesis, exploró la correlación entre la motivación laboral y la satisfacción en la sección de rentas de una municipalidad de Jaén durante el periodo de pandemia por COVID-19. Se siguió un método cuantitativo con un diseño sin manipulación experimental y un alcance correlacional. La muestra incluyó a 29 colaboradores, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Según los hallazgos, el 48.28% presentó un alto grado de motivación, mientras que el 55.17% manifestó sentirse satisfecho con su labor. En conclusión, se determinó una relación significativa y positiva entre ambas variables en este contexto.

De igual manera, Arevalo y Leveau (2021) llevaron a cabo un estudio sobre la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicios tercerizados del sector eléctrico. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo y transversal. Se encuestó a 32 empleados seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Los resultados indicaron que el 47% de los trabajadores estaba satisfecho con la supervisión laboral, el 15% muy satisfecho y el 38% poco o nada satisfecho. En relación con el ambiente físico, el 44% expresó satisfacción, el 35% se declaró muy satisfecho y el 21% mostró poca satisfacción. Respecto a las prestaciones laborales, el 38% manifestó estar satisfecho, el 31% muy satisfecho y otro 31% poco o nada satisfecho. De manera general, al menos el 44% de los encuestados indicó sentirse muy satisfecho con su trabajo, el 23% satisfecho y el 33% poco o nada satisfecho.

De manera similar, Martínez y Tello (2021) desarrollaron una tesis con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados en una empresa específica. La investigación incluyó a los 23 trabajadores de la población y se basó en el método hipotético-deductivo, combinando la formulación de hipótesis con la observación empírica. Fue una investigación aplicada con enfoque correlacional, cimentada en conocimientos teóricos previos para examinar el vínculo entre las variables. El estudio manejó un alcance descriptivo y correlacional, utilizando la encuesta como método de recolección de información a través de un cuestionario.

Los hallazgos mostraron una correlación positiva de 0.433 entre motivación y satisfacción laboral, con $p = 0.039$, lo que llevó a aceptar la hipótesis de investigación y descartar la hipótesis nula. Esto confirma la asociación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la unidad minera Alpayana durante 2021.

Además, Arotoma (2020) realizó un estudio con la finalidad de determinar el vínculo entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en un grupo de colaboradores pertenecientes a una municipalidad de Lima Metropolitana. Se llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo-correlacional, bajo un diseño no experimental y transversal, que demostró una muestra de 122 integrantes. Para reunir la información, se aplicaron cuestionarios con escala Likert —validados por René Ríos— que evaluaban motivación y satisfacción en el entorno de trabajo, obteniendo índices de confiabilidad de 0.81 y 0.71, respectivamente. Los hallazgos mostraron una evaluación moderada de 0.569 y un nivel de significancia de 0.00. Además, se concluyó que características sociodemográficas como edad, sexo y antigüedad laboral no presentaron un efecto estadísticamente significativo en los resultados.

Asimismo, Casquino (2020) su investigación se propuso indagar la conexión entre la motivación y la satisfacción de los colaboradores en el ámbito laboral. Se desarrolló un estudio con enfoque descriptivo-correlacional, abarcando a toda la fuerza de trabajo, es decir, 47 personas, de manera que se utilizó un muestreo censal. La información se recabó a través de dos cuestionarios aplicados a los participantes. uno para evaluar la motivación y otro para medir la satisfacción laboral. Los hallazgos demostraron la existencia de una correlación significativa entre ambas variables en el personal de una compañía dedicada a fabricar carrocerías en la provincia constitucional del Callao durante 2020, con $r = 0.377$ y $p = 0.009$. Asimismo, se encontró una relación relevante en las dimensiones de autonomía de la tarea ($r = 0.380$, $p = 0.009$) y variedad de la tarea ($r = 0.417$, $p = 0.004$). Sin embargo, en otras dimensiones —como identidad de la tarea ($r = 0.127$, $p = 0.394$), importancia de la tarea ($r = 0.044$, $p = 0.769$) y

retroalimentación sobre el desempeño ($r = 0.192$, $p = 0.196$)— no se observó un vínculo estadísticamente significativo. En síntesis, el estudio concluyó que, a mayor motivación experimentada por los colaboradores, mayor será su satisfacción en el ámbito laboral.

En el ámbito regional se detalla:

Según, Zapata (2022) emprendió un análisis que buscó determinar cómo se relacionan la motivación y la satisfacción laboral en la I.E.P Exitus Sullana, durante 2022. El trabajo se desarrolló bajo un marco no experimental, combinando un diseño descriptivo-correlacional y de corte transversal. Para obtener los datos, se recurrió a un cuestionario de 24 ítems, previamente sometido a validación por especialistas y con un índice de fiabilidad calculado mediante el estadístico Alfa de Cronbach. Se incluyeron en la investigación a 47 integrantes del equipo institucional, conformados por docentes y personal administrativo, sin necesidad de extraer muestra. Los resultados mostraron una correlación significativa entre la motivación y el grado de satisfacción en el ámbito laboral, con un nivel de significancia por debajo de 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Barreto (2021) desarrolló un estudio con la finalidad de examinar el nexo entre el teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral en los integrantes de la Oficina de Normalización Previsional en Piura, durante 2021. El estudio se definió como aplicado, con un diseño sin manipulación de variables, de enfoque descriptivo-correlacional y de corte transversal. La muestra total contempló a 29 colaboradores, seleccionados por muestreo censal. Para medir las variables de teletrabajo y satisfacción laboral, se utilizaron dos cuestionarios. El análisis de los datos se llevó a cabo mediante el coeficiente de correlación de Spearman, evidenciando una relación moderada y estadísticamente significativa (0.584), con un p-valor inferior al 5%. Con base en estos hallazgos, se determinó que un mayor nivel de teletrabajo está vinculado a un aumento en la satisfacción laboral.

Del mismo modo, Galán (2021) llevó a cabo una investigación que analizó la correspondencia entre la motivación y la satisfacción en el ámbito de trabajo de una comunidad campesina de Sechura.. La investigación empleó una metodología combinada, integrando un enfoque tanto cualitativo como cuantitativo, con un diseño no experimental y un alcance descriptivo-correlacional. Se aplicaron técnicas de análisis junto con un método deductivo, fundamentándose en teorías de autores como Juan Antonio Pérez López en el ámbito de la motivación, y Helen Marin y Maritza Placencia en lo referente a la satisfacción en el trabajo. Los hallazgos evidenciaron una relación estrecha entre ambas variables, indicando que un acrecentamiento en la motivación podría traducirse en una mayor satisfacción. Se identificaron asociaciones específicas entre distintas dimensiones de cada variable, lo que sugiere que fortalecer ciertos aspectos podría influir positivamente en el nivel de satisfacción. Asimismo, se detectaron casos en los que ambas variables presentaban niveles bajos.

De igual manera Girón (2021) se dedicó a investigar de qué forma se vinculan la motivación y la satisfacción laboral en la empresa AQUANOAH. Este trabajo recurrió a un abordaje mixto, contemplando perspectivas cuantitativas y cualitativas, bajo un diseño sin manipulación de variables y un énfasis descriptivo-correlacional. Se implementaron métodos de análisis deductivo y se aplicaron encuestas, procesadas a través del software SPSS. Los hallazgos pusieron en evidencia un vínculo positivo y estadísticamente significativo entre las dos variables, lo que sugiere que fortalecer la motivación del equipo de trabajo podría incrementar su nivel de satisfacción. Asimismo, se identificó una asociación favorable entre diversas dimensiones de la motivación (extrínseca, intrínseca y trascendente) y la satisfacción laboral, destacando que brindar incentivos atractivos y un trato adecuado contribuye a mejorar tanto la satisfacción como el desempeño del personal.

De manera similar, Rujel (2021) llevó a cabo una investigación con el fin de examinar el vínculo existente entre la comunicación interna, la motivación y la satisfacción en el trabajo. Se aplicaron tres cuestionarios a 42 integrantes del Centro de Salud I-3

Nueve de Octubre, en Sullana. El instrumento enfocado en la comunicación organizacional contempló los tipos descendente, ascendente y horizontal. La motivación laboral se analizó de acuerdo con el modelo de Herzberg, que diferencia factores internos y externos. Por otro lado, la satisfacción se midió a través de seis ítems que incluían aspectos como el cargo, la remuneración, las oportunidades de ascenso, la supervisión y la interacción con compañeros. Los resultados mostraron correlaciones estadísticamente relevantes entre la comunicación interna y la motivación laboral ($r=0.776$), la comunicación interna y la satisfacción ($r=0.561$), además de la motivación y la satisfacción ($r=0.612$), con una significancia menor a 0.05. En síntesis, se concluyó que la comunicación interna y la motivación laboral inciden de manera directa y significativa en la satisfacción dentro del entorno de trabajo.

Finalmente, Vásquez (2021) realizó un estudio con un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos, con el objetivo de examinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la cadena de boticas Felicidad en Piura durante el año 2020. En el sector de servicios públicos, comprender el comportamiento organizacional es esencial, ya que influye tanto en el bienestar de los empleados como en la calidad del servicio brindado. La evaluación de la motivación y la satisfacción en el ámbito laboral es clave, ya que ambas variables funcionan como indicadores del desempeño y la productividad. Sin embargo, los hallazgos mostraron que no se identificó una correlación directa entre estos dos factores en la empresa estudiada. Ante esta situación, se recomendó organizar reuniones y talleres que permitan conocer las expectativas del personal, con el fin de mejorar su desempeño y promover su desarrollo tanto profesional como personal.

En relación con la fundamentación científica, cada una de las variables se desarrolla a continuación:

En la variable Motivación, se tomó en cuenta diversas teorías que permiten comprender los factores que impulsan a una persona a comprometerse y esforzarse para alcanzar un objetivo. En el entorno laboral, estas teorías adquieren una relevancia fundamental, ya que un trabajador motivado tiende a desempeñar sus funciones con mayor dedicación y entusiasmo, contribuyendo así al logro de las metas organizacionales.

La teoría de la motivación propuesta por Abraham Maslow, conocida como la Pirámide de Maslow, es una de las más destacadas en el estudio de la motivación, según Chiavenato (2017). Su modelo ha sido ampliamente aplicado en diversos campos, incluyendo la psicología, el coaching, la comunicación, la publicidad y el ámbito empresarial, debido a su enfoque en las necesidades humanas como motor del comportamiento.

Según la teoría de Maslow, las necesidades humanas se organizan en una jerarquía, donde a medida que se satisfacen las más elementales, las personas aspiran a cubrir otras de mayor complejidad hasta alcanzar la autorrealización. Esta estructura se representa en cinco niveles dentro de la Pirámide de Maslow, ordenados de la siguiente manera:

Fisiológicas: Comprenden los requerimientos básicos para la supervivencia, como la alimentación, la hidratación, el descanso y la respiración.

Seguridad: En este nivel se incluyen la estabilidad física, la protección laboral, la seguridad emocional y el bienestar familiar.

Afiliación: Destaca la necesidad de establecer vínculos sociales, sentirse aceptado y desarrollar relaciones de amistad, afecto o pareja.

Reconocimiento: Engloba la necesidad de autoestima, confianza, éxito y el respeto de los demás.

Autorrealización: Representa el nivel más alto, donde se encuentran aspectos como la creatividad, la espontaneidad, la resolución de problemas y la aceptación personal.

La teoría de la motivación propuesta por Frederick Herzberg, también conocida como la teoría de los dos factores o teoría de motivación-higiene, según Koontz et al. (2016),

establece que el comportamiento de las personas en el ámbito laboral está influenciado por dos elementos clave:

Factores de motivación: Según Herzberg, estos elementos favorecen el incremento de la satisfacción laboral y fortalecen la motivación de los empleados. Sin embargo, su ausencia no necesariamente genera insatisfacción. Entre estos factores se encuentran el desarrollo profesional, la percepción de aportar valor, el reconocimiento del desempeño y la posibilidad de realizar tareas desafiantes e interesantes.

Factores de higiene: Estos aspectos están relacionados con la insatisfacción laboral y, aunque su presencia ayuda a evitar el descontento, no garantizan una satisfacción duradera. Algunos ejemplos incluyen la remuneración, los beneficios laborales, un ambiente de trabajo seguro, normas justas y la oportunidad de interactuar con compañeros de trabajo.

Según Herzberg, una empresa debe asegurarse de proporcionar a sus empleados factores de higiene para evitar la insatisfacción laboral, al mismo tiempo que debe incorporar factores de motivación que fomenten el compromiso y el desarrollo profesional. Mientras que los primeros garantizan un entorno adecuado, los segundos impulsan el rendimiento y la satisfacción a largo plazo.

Según Chiavenato (2017), McGregor desarrolló dos enfoques sobre la motivación laboral:

Teoría X: Sostiene que los trabajadores tienen una actitud negativa hacia el trabajo, evitándolo siempre que puedan. Por ello, es necesario aplicar control, supervisión estricta o sanciones para garantizar el cumplimiento de los objetivos. Además, se considera que los empleados prefieren evitar responsabilidades y priorizan la seguridad, mostrando poca iniciativa.

Teoría Y: Plantea que el trabajo puede ser una actividad natural si los empleados están comprometidos con los objetivos. Bajo esta perspectiva, los trabajadores pueden

autorregularse, asumir responsabilidades y contribuir con ideas innovadoras, sin que esto dependa únicamente de quienes ocupan cargos directivos.

La teoría motivacional de McClelland, según Koontz et al. (2016), establece que la motivación se basa en tres factores principales: logro, poder y afiliación.

Logro: Se refiere al deseo de sobresalir, alcanzar el éxito y mejorar continuamente. Las personas con alta necesidad de logro fijan objetivos exigentes, buscan la excelencia y asumen responsabilidades.

Poder: Representa la necesidad de influir y ejercer control sobre los demás, así como de obtener reconocimiento. Quienes poseen esta motivación luchan por imponer y defender sus ideas.

Afiliación: Está relacionada con el interés por establecer relaciones interpersonales cercanas y armoniosas. Las personas motivadas por la afiliación prefieren el trabajo en equipo y buscan mantener un contacto constante con los demás.

Estas teorías son fundamentales en la gestión de recursos humanos, ya que ayudan a los líderes y empresarios a diseñar estrategias para motivar a sus equipos, alineando sus necesidades con los objetivos organizacionales.

Los tipos de motivación son: La motivación extrínseca, según Soriano (2001), se basa en tres conceptos fundamentales: recompensa, castigo e incentivo. Una recompensa es un estímulo positivo que se otorga después de una acción con el propósito de aumentar la probabilidad de que se repita. Por otro lado, un castigo es una consecuencia negativa que se aplica tras una conducta, buscando reducir su frecuencia. En cuanto al incentivo, este actúa antes de que ocurra la acción, ya sea atrayendo o disuadiendo su ejecución. Mientras que las recompensas y castigos tienen lugar después de la conducta, los incentivos influyen en su inicio, motivando o limitando su realización.

Las características placenteras o aversivas de las recompensas, castigos e incentivos se adquieren a través del condicionamiento clásico y operante.

El condicionamiento clásico se basa en la asociación repetitiva entre estímulos, lo que permite que estímulos inicialmente neutros generen respuestas condicionadas. A través de este mecanismo, las personas aprenden a anticipar eventos y atribuir valor a los estímulos del entorno.

Por otro lado, el condicionamiento operante se enfoca en el aprendizaje de las consecuencias de las acciones. Incluye reforzadores positivos, que incrementan la probabilidad de repetir una conducta cuando están presentes, y reforzadores negativos, que la fortalecen al eliminar un estímulo desagradable. También contempla el castigo y la extinción, que disminuyen la frecuencia de una conducta. Estrategias como las economías de fichas, el modelamiento y el modelaje pueden potenciar el comportamiento deseado. Para que el castigo sea efectivo, debe aplicarse de manera inmediata, intensa y constante, acompañado de refuerzo positivo para conductas alternativas. Sin embargo, su uso puede provocar efectos secundarios negativos, por lo que se recomienda emplear estrategias como el refuerzo diferencial, la limitación y la distracción como métodos alternativos.

Motivación Intrínseca; La motivación intrínseca tiene su origen en factores psicológicos como la autodeterminación, la eficacia y la curiosidad, impulsando el comportamiento sin requerir estímulos externos. Estas acciones, lejos de ser superficiales, promueven la búsqueda de lo novedoso y el enfrentamiento de desafíos, respondiendo a necesidades esenciales y facilitando la adaptación al entorno.

Existen dos formas de disfrutar una tarea: desde una perspectiva extrínseca o desde la intrínseca. Las personas orientadas a recompensas externas, como la remuneración o el reconocimiento, se motivan de manera extrínseca; mientras que quienes se sienten atraídos por el simple gusto de realizar un trabajo actúan de modo intrínseco. Según varias investigaciones, ofrecer beneficios externos en actividades intrínsecamente estimulantes reducen la motivación interna, sobre todo cuando dichas gratificaciones se esperan o son tangibles.

Los estudios en este campo se centran en las características de la tarea y en la

autoevaluación de la propia competencia y autonomía. Retos que presentan un nivel adecuado de complejidad, novedad e imprevisibilidad fomentan la motivación intrínseca. Además, el sentimiento de eficacia y la libertad de decisión estimulan conductas como la exploración, la curiosidad, la persistencia y la superación de dificultades.

De acuerdo con Juan Antonio Pérez López, autor de Liderazgo y ética en la dirección de empresas: la nueva empresa del siglo XXI , la motivación trascendente se vincula a la satisfacción que experimentan los profesionales al percibir el efecto positivo de su trabajo en otros individuos..

Motivación trascendente; según Pérez (2002), hace referencia a la que aporta a los profesionales una satisfacción basada en el efecto de sus actos en otras personas. Dicha motivación no solo aprovecha la voluntad de contribuir de forma individual, sino también la necesidad de formar parte de un propósito superior. Los líderes que la promueven involucran a sus equipos en una causa común que despierta inspiración para actuar.

Este enfoque es de carácter altruista, puesto que persigue una contribución máxima al bien colectivo, situando las aspiraciones individuales en un segundo plano. De igual manera, funciona como complemento a la motivación tanto intrínseca como extrínseca.

Además, los trabajadores consideran varios aspectos para incrementar su motivación en general, como contar con horarios flexibles, recibir reconocimiento de sus supervisores y ser escuchados de forma activa por la organización.

En el caso de la satisfacción en el trabajo, diversos autores han presentado enfoques teóricos que la explican. Salessi y Omar (2016) señalan que la mayoría de estos planteamientos son multidimensionales, lo que implica considerar varios aspectos para entender la satisfacción global. Además, algunos fueron diseñados para ámbitos profesionales específicos.

Entre estos esquemas se incluyen las conceptualizaciones tradicionales. Vroom describe siete dimensiones: retribución, supervisión, compañeros, entorno laboral, naturaleza de la tarea, desarrollo y sentido de pertenencia. Estudios posteriores plantean cinco factores: trabajo, crecimiento, compensación, supervisión y colegas. Por su parte, Locke sostiene que muchas de las dimensiones detectadas podrían clasificarse en dos grupos: uno orientado a eventos relacionados con el puesto, la remuneración, el desarrollo, el reconocimiento, las ventajas y las condiciones laborales, y otro enfocado en los vínculos con supervisores, compañeros de trabajo y la perspectiva de la organización.

Por otro lado, Nebojsa et al. (2015), en una revisión más reciente, identificaron seis factores, de los cuales tres son similares a los planteados en modelos previos (percepción de la jefatura, relaciones con el equipo y contenido del puesto). Los otros tres apuntan hacia la seguridad y el entorno laboral, las compensaciones vinculadas a la consecución de objetivos y la ayuda ofrecida por la organización para facilitar la obtención de esas metas.

En oposición a los enfoques que contemplan múltiples dimensiones, Gabini (2018) alude a la teoría dual de Herzberg acerca de la satisfacción en el ámbito laboral. Esta propuesta se concentra en únicamente dos categorías: los factores extrínsecos (higiénicos) y los intrínsecos (motivadores). Si se consideran los primeros dentro de la organización estudiada, sería necesario mejorar los espacios de trabajo, proporcionar herramientas apropiadas y mantener entornos seguros. En cuanto al componente intrínseco, conviene diseñar un sistema de reconocimientos que estimule a todo el equipo, junto a una ruta de ascensos que impulse el crecimiento del personal.

Por otra parte, la investigación llevada a cabo por Zayas et al. (2015) sobre la satisfacción ocupacional reconoce siete dimensiones fundamentales basadas en diversos autores consultados. Estos ámbitos son: la estructura, el contenido y la naturaleza de la labor; las normas y prácticas de la organización; el nivel de

remuneración; las condiciones físicas; el bienestar general; los factores socio-psicológicos en el trabajo y la percepción de oportunidades de desarrollo y progreso en la entidad.

En relación con la justificación del estudio, se dispone de lo siguiente:

Justificación práctica. El estudio se orienta a analizar las dimensiones de la motivación ligadas a la satisfacción en el entorno de trabajo, con el fin de proponer sugerencias a la empresa para que adopte medidas adecuadas que aporten valor a su equipo y, al mismo tiempo, optimicen la rentabilidad de la organización.

Justificación metodológica. La realización de esta investigación incorpora herramientas de análisis de la motivación, cuya aplicación proporcionará resultados que la institución podrá considerar respecto a la satisfacción de su personal. Asimismo, la información proporcionada por la gerencia de Red Imacol, Sullana, es esencial para contrastar los datos obtenidos al concluir el estudio con la información previa facilitada por sus directivos.

El problema se plantea en la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024?

En cuanto a la conceptualización y la forma de operacionalizar las variables, se establece la definición conceptual correspondiente. En el caso de la motivación, Robbins y Judge (2017) la describen como el conjunto de procesos que impactan la energía, orientación y continuidad del empeño que realiza una persona para alcanzar una meta (p. 209).

En lo que respecta a la satisfacción laboral, Casachagua (2013) la concibe como la suma de percepciones y emociones, ya sean favorables o no, que los empleados tienen acerca de su trabajo. Resalta que no se limita simplemente a sentir complacencia, sino

más bien a la falta de un aspecto negativo que se estima posible. Por consiguiente, en épocas con elevados índices de desempleo, quienes conservan su puesto tienden a presentar mayores niveles de satisfacción (p.51).

A continuación, se define operacionalmente las variables:

Motivación, es el impulso interno que activa, guía y mantiene el comportamiento hacia el logro de metas laborales. La motivación puede surgir de diversas fuentes, como la búsqueda de recompensas externas, la satisfacción de necesidades internas, el deseo de alcanzar un estado de bienestar o la aspiración de cumplir con expectativas personales o sociales.

Satisfacción laboral, hace referencia al nivel de satisfacción, gratificación y bienestar que una persona percibe con respecto a sus funciones y al entorno profesional. Abarca la conformidad con factores como la remuneración, las condiciones de empleo, las oportunidades de crecimiento, el clima laboral, las relaciones con colegas y superiores, el reconocimiento recibido y la armonización entre la vida laboral y la esfera personal, entre otros elementos.

En cuanto a la hipótesis se ha considerado las siguientes:

H₁: Se evidencia una asociación significativa entre la motivación y el nivel de satisfacción en el entorno laboral del equipo que integra la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

H₀: No se evidencia una asociación significativa entre la motivación y el nivel de satisfacción en el entorno laboral del equipo que integra la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

Los objetivos de la investigación son:

Objetivo General: Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

Respecto a los objetivos específicos se detallan los siguientes:

Determinar el nivel de la la motivación del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

Establecer la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

Demostrar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

Especificar la relación que existe entre la motivación trascendental y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024

Metodología

La investigación se basó en un diseño de tipo descriptivo-correlacional, puesto que se orientó a cuantificar las variables y analizar el vínculo entre la motivación y la satisfacción laboral del personal que trabaja en la Empresa Red Imacol, ubicada en Sullana, durante el año 2024.

Tipo y diseño de investigación

Tipo

La investigación se consideró descriptiva y correlacional porque se fundamentó en datos reales de la empresa, permitiendo así observar y relacionar las variables estudiadas en un contexto concreto.

Diseño de investigación

Se adoptó un método de investigación sin intervención intencional en las variables, es decir no experimental, bajo un enfoque transversal, ya que tanto la aplicación del cuestionario como la recolección de información se realizaron en un único momento.

Población – muestra

Población

La población objeto de estudio estuvo compuesta por 25 colaboradores de la Empresa Red Imacol, ubicada en Sullana, durante el año 2024.

Muestra

No se requirió la selección de una muestra, dado que se incluyó a la totalidad de la población, conformada por 25 colaboradores de la Empresa Red Imacol, en Sullana, durante el año 2024.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

Encuesta: La encuesta se emplea en investigaciones de tipo descriptivo como un método para reunir información a través de un cuestionario anticipadamente elaborado, sin alterar las condiciones ni el fenómeno observado. Los resultados pueden presentarse de diversas formas, como trípticos, gráficas o tablas. Para recoger los datos, se utilizó un conjunto de preguntas estandarizadas que se aplican a una muestra específica de la población objetivo.

A fin de llevar a cabo este proceso de forma eficiente, es necesario seguir varias etapas: en primer lugar, se elabora una estrategia que oriente la investigación; a continuación, se selecciona y prepara a los participantes de la encuesta, al mismo tiempo que se elige y diseña el instrumento de recojo de datos. Una vez listo el cuestionario, se procede a administrarlo, definiendo los medios y la manera de abordar a los encuestados. Finalmente, se realiza el análisis de los resultados obtenidos, integrando toda la información recopilada para su posterior interpretación.

Cuestionario: es un instrumento de indagación compuesta por una serie de preguntas y lineamientos que permiten recolectar información de los encuestados. Se trata de un documento en el que las preguntas deben redactarse de manera coherente, organizada y estructurada, siguiendo un plan definido para que las respuestas ofrezcan la información requerida.

La confiabilidad del cuestionario, evaluada por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, alcanzó un valor de 0.739 para la variable motivación y 0.771 para la variable satisfacción laboral. Además, contó con la validación de tres expertos: el Dr. Alejandro López Morillas, el Mg. Pablo Santos Díaz y la Mg. Karina Valdiviezo Pérez.

Procesamiento y análisis de la investigación

Se pusieron en práctica instrumentos de recogida de datos creados de forma específica para este estudio.

Procesamiento: Las respuestas de cada ítem se calificaron conforme a la escala de Likert, asignando puntajes de mayor a menor según la valencia positiva o negativa del indicador. Posteriormente, la información obtenida se procesó utilizando Excel y SPSS.

Método de análisis de datos:

En el apartado de estadística descriptiva, se recurrió a tablas de frecuencia y diagramas de barras para ilustrar los resultados obtenidos. Por otro lado, en el ámbito inferencial, se aplicó la prueba de normalidad. Al no cumplirse los supuestos de normalidad según el test de Shapiro-Wilk (recomendado para muestras menores de 50), se optó por usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman para establecer la correlación entre las variables examinadas.

Resultados

Descripción de los resultados

Tabla 1

Nivel de motivación del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	9-21	0	0
	Nivel Medio	22-33	4	16.0
	Nivel Alto	34-45	21	84.0
	Total		25	100,0

Fuente: Conjunto de datos correspondientes a la variable objeto de investigación.

Interpretación:

La Tabla 1 muestra el 84 % de los empleados de Red Imacol, Sullana, creyendo que la motivación es alta y 16 notan el nivel promedio. La definición de esta dinámica es un alto nivel en Red Imacol, Sullana.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de la motivación del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024

Niveles	Intrínseca		Extrínseca		Trascendental	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nivel Bajo	0	0	0	0	0	0
Nivel Medio	4	16.0	11	44.0	6	24.0
Nivel Alto	21	84.0	14	56.0	19	76.0
Total	25	100.0	25	100.0	25	100.0

Fuente: Conjunto de datos correspondientes a la variable objeto de investigación.

Interpretación:

Según la tabla 2, las distintas dimensiones de la motivación reflejan un alto nivel en motivación intrínseca, extrínseca y trascendental, con porcentajes de 84%, 56% y 76% respectivamente. Con base en estos resultados, se concluye que, en conjunto, las

dimensiones de la motivación exhiben un nivel elevado.

Tabla 3

Nivel de la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	9-21	0
	Nivel Medio	22-33	2
	Nivel Alto	34-45	23
	Total		25
			100,0

Fuente: Conjunto de datos correspondientes a la variable objeto de investigación.

Interpretación:

La tabla 3 muestra que el 92% de los colaboradores de la Empresa Red Imacol, ubicada en Sullana, considera que su satisfacción en el trabajo se encuentra en un nivel elevado, mientras que el 8% indica un grado medio. Esto lleva a concluir que, en general, la satisfacción laboral del equipo es alta.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024

Niveles	Estructura		Salario		Condiciones de trabajo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nivel Bajo	0	0	0	0	0	0
Nivel Medio	5	20.0	2	8.0	2	8.0
Nivel Alto	20	80.0	23	92.0	23	92.0
Total	25	100.0	25	100.0	25	100.0

Fuente: Conjunto de datos correspondientes a la variable objeto de investigación

Interpretación

Según la tabla 4, las dimensiones de la satisfacción laboral presentan un nivel elevado entre los colaboradores de la Empresa Red Imacol, Sullana. En concreto, la estructura, la remuneración y las condiciones de trabajo registran porcentajes de 80%, 92% y 92%, respectivamente, lo que permite concluir que, en conjunto, dichas dimensiones

evidencian un alto grado de satisfacción laboral.

Prueba de Normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad de la motivación y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,873	25	,005
Motivación intrínseca	,890	25	,011
Motivación extrínseca	,798	25	,000
Motivación trascendental	,831	25	,001
Satisfacción laboral	,889	25	,011
Estructura	,925	25	,067
Salario	,807	25	,000
Condiciones de trabajo	,882	25	,007

a. Ajuste en el nivel de significancia basado en Lilliefors

Según la tabla 5, se aprecia el resultado de la prueba de Shapiro-Wilk, la cual se aplica para comprobar la normalidad de datos en muestras de tamaño reducido ($n < 50$). Los niveles de significancia para las variables motivación y satisfacción laboral están por debajo del 5% ($p < 0.05$), lo que indica que la distribución de los datos no sigue un patrón normal. Por este motivo, el análisis de correlación entre las dimensiones de la motivación y la satisfacción en el entorno laboral se efectuó mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

Contrastación de la hipótesis

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Se evidencia una asociación significativa entre la motivación intrínseca y el nivel de satisfacción en el entorno laboral del equipo que integra la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

H0: No se evidencia una asociación significativa entre la motivación intrínseca y el nivel de satisfacción en el entorno laboral del equipo que integra la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

Tabla 6

La motivación intrínseca y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

			Satisfacción laboral			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Motivación intrínseca	Nivel bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0 %	0%	0%	0%
	Nivel medio	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0 %	4,0%	12,0%	16,0%
	Nivel alto	Recuento	0	1	20	21
		% del total	0,0%	4,0%	80,0%	84%
Total	Recuento	0	2	23	25	
	% del total	0%	8%	92,0%	100,0%	

Conforme a la tabla 6 se considera que en su mayor parte el personal de la Empresa Red Imacol, en Sullana (80.0%), declara un elevado nivel de motivación intrínseca y, de igual forma, señala un grado alto de satisfacción laboral dentro de la organización.

Tabla 7

Correlación de la dimensión motivación intrínseca con la variable satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

		Motivación intrínseca	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,627
		N	,003
Satisfacción laboral			
		Coefficiente de correlación	,627
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,003
		25	25

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

En la tabla 7 se muestra que el valor de Rho Spearman es 0.627, lo cual sugiere una correlación de rango moderado, según la interpretación referida en la tabla 8. Adicionalmente, el nivel de significancia encontrado es inferior al 5% ($p < 0.003$), corroborando un nexo estadísticamente determinante entre la motivación intrínseca y la satisfacción en el trabajo. Esto permite concluir que la motivación intrínseca influye positivamente en el aumento de la satisfacción laboral en la Empresa Red Imacol, ubicada en la provincia de Sullana, validando la hipótesis establecida en el estudio.

Tabla 8

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Se evidencia una asociación significativa entre la motivación extrínseca y el nivel de satisfacción en el entorno laboral del equipo que integra la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

H0: No se evidencia una asociación significativa entre la motivación extrínseca y el nivel de satisfacción en el entorno laboral del equipo que integra la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

Tabla 9

La motivación extrínseca y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

		Satisfacción laboral			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Motivación extrínseca	Nivel bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0 %	0%	0%	0%
	Nivel medio	Recuento	0	1	10	11
		% del total	0 %	4.0%	40.0%	44.0%
	Nivel alto	Recuento	0	1	13	14
		% del total	0,0%	4.0%	52.0%	56.0%
Total	Recuento	0	2	23	25	
	% del total	0%	8%	92.0%	100.0%	

De acuerdo con la tabla 9, alrededor del 52% de los colaboradores de la Empresa Red Imacol, ubicada en Sullana, valora la motivación extrínseca en un nivel alto y, paralelamente, exhibe un grado elevado de satisfacción en el trabajo. Asimismo, cerca del 40% de los participantes ubican la motivación extrínseca en un nivel medio, aunque también reportan una satisfacción laboral elevada.

Tabla 10

Correlación de la dimensión motivación extrínseca con la variable satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

		Motivación extrínseca	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,371
		N	.
			25
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,371
		Sig. (bilateral)	1,000
		,005	.
		N	25
			25

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

En la tabla 10 se observa que alrededor del 52% del personal de la Empresa Red Imacol, ubicada en Sullana, considera que la motivación extrínseca alcanza un nivel alto y, simultáneamente, percibe una satisfacción laboral igualmente elevada. A su vez, cerca del 40% de los colaboradores sitúa la motivación extrínseca en un nivel medio, aunque también manifiesta un grado elevado de satisfacción en su trabajo.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: Se evidencia una asociación significativa entre la motivación trascendental y el nivel de satisfacción en el entorno laboral del equipo que integra la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

H₀: No se evidencia una asociación significativa entre la motivación trascendental y el nivel de satisfacción en el entorno laboral del equipo que integra la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

Tabla 11

La motivación Trascendental y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

			Satisfacción laboral			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Motivación Trascendental	Nivel bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0 %	0%	0%	0%
	Nivel medio	Recuento	0	1	5	6
		% del total	0 %	4.0%	20.0%	24.0%
	Nivel alto	Recuento	0	1	18	19
		% del total	0,0%	4.0%	72.0%	76.0%
	Total	Recuento	0	2	23	25
		% del total	0%	8%	92.0%	100.0%

De acuerdo con la información consignada en la tabla 11, el 72% de los colaboradores de la Empresa Red Imacol, en Sullana, estima que su nivel de motivación trascendental es alto, al igual que su satisfacción en el trabajo. Por otra parte, el 20% aprecia que su motivación trascendental se sitúa en un nivel medio, aunque también percibe una alta satisfacción laboral.

Tabla 12

Correlación de la dimensión motivación trascendental con la variable satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

			Motivación trascendental	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación trascendental	Coefficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	25	25
Satisfacción laboral		Coefficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	25	25

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

La tabla 12 presenta un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.525, lo que señala una vinculación positiva de nivel moderado conforme a la interpretación de la

tabla 8. Además, el nivel de significancia ($p < 0.004$) se ubica por debajo del 5%, confirmando un nexo estadísticamente relevante entre la motivación trascendental y la satisfacción en el trabajo. Estos resultados permiten deducir que la motivación trascendental contribuye a elevar la satisfacción del personal en la Empresa Red Imacol, ubicada en la provincia de Sullana, sustentando la hipótesis planteada en la investigación.

Prueba de hipótesis general

H1: Se evidencia una asociación significativa entre la motivación y el nivel de satisfacción en el entorno laboral del equipo que integra la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

H0: No se evidencia una asociación significativa entre la motivación y el nivel de satisfacción en el entorno laboral del equipo que integra la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

Tabla 13

La motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana – 2024

		Satisfacción laboral			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Motivación	Nivel bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0 %	0%	0%	0%
	Nivel medio	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0 %	4.0%	12.0%	16.0%
	Nivel alto	Recuento	0	1	20	21
		% del total	0,0%	4.0%	80.0%	84.0%
	Total	Recuento	0	2	23	25
		% del total	0%	8%	92.0%	100.0%

En la tabla 13 se considera que el 80% de los colaboradores en la Empresa Red Imacol, Sullana, reporta un alto nivel de motivación y, paralelamente, una alta satisfacción laboral. Asimismo, cerca del 12% considera que la motivación se sitúa en un rango medio, aunque percibe una satisfacción elevada en su trabajo.

Tabla 14

Correlación de la motivación con la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024

			Motivación trascendental	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,514
	trascendental	Sig. (bilateral)	.	,007
		N	25	25
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,314	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	25	25

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

De acuerdo con la tabla 14, el Rho de Spearman alcanzó un valor de 0.514, lo que indica una correlación de carácter positivo y moderado (según la tabla 8), junto con un nivel de significancia inferior al 5% ($p < 0.007$). Esto confirma un vínculo estadísticamente notable entre la motivación y la satisfacción laboral, sugiriendo que la primera repercute en el bienestar del equipo de la Empresa Red Imacol, ubicada en Sullana. Por ello, se respalda la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Análisis y discusión

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de la motivación del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

De acuerdo con la tabla 1, el 84% de los empleados de la Empresa Red Imacol, en Sullana – 2024, percibe una motivación elevada, lo que también se extiende a sus dimensiones intrínseca, extrínseca y trascendental (con porcentajes de 84%, 56% y 76%, respectivamente). Estos hallazgos coinciden con lo reportado por Saldaña (2022), donde el 48.28% de su muestra presentó altos niveles de motivación; se asemejan a lo descrito por Alarcón et al. (2020), quienes observaron valores medios-altos en cada dimensión; y guardan relación con Saeteros y Orbe (2021), cuyas conclusiones indicaron que la mayoría de los colaboradores se mostraba parcialmente conforme con los estímulos motivacionales en su organización. Estos resultados se fundamentan en Rubio (2016), quien plantea que la motivación proviene de un impulso interno que mueve a la persona hacia la consecución de una meta, y también en Chiavenato (2017), quien considera que la motivación depende de la interacción entre el individuo y su entorno. De esta forma, la manera en que una persona perciba y experimente determinada situación determinará si se motiva o no.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

En lo que respecta a la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana – 2024, la tabla 3 refleja que el 92% de los colaboradores percibe un alto grado de satisfacción, junto con sus dimensiones (estructura, remuneración y condiciones de trabajo), las cuales registran 80%, 92% y 92%, respectivamente. Estos hallazgos coinciden con lo descrito por Sempértegui (2020), quien encontró un grado de satisfacción bastante elevado (87.5% de aceptación por parte de los empleados). Además, muestran similitudes con Felipa (2023), cuyos datos revelaron un 52% de colaboradores moderadamente satisfechos, aunque difieren de lo señalado por Alarcón et al. (2020), donde los niveles de satisfacción se ubicaron mayoritariamente en rangos

medio-bajos. Estos resultados se sustentan en las consideraciones de Lupano & Castro (2018), quienes describen la satisfacción laboral como un estado emocional que proviene de la valoración que cada individuo hace de su puesto, dependiendo de si responde a sus necesidades y expectativas personales. De igual modo, Palma (2005) la concibe como la predisposición hacia el trabajo, cimentada en convicciones y valores positivos, forjados a través de la rutina laboral.

Objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

De acuerdo con la tabla 7, el coeficiente de Rho Spearman obtenido es de 0.627, lo que refleja una correlación positiva de intensidad moderada con una significancia por debajo del 5% ($p < 0.003$). Dicho resultado confirma una relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral. Estos hallazgos se asemejan a los de Martínez y Tello (2021), quienes identificaron un coeficiente de 0.433 que indica un vínculo positivo entre ambas variables, con $p = 0.039$. Asimismo, el estudio de Girón (2021) señala una correlación favorable entre la motivación de tipo intrínseco y la satisfacción en el trabajo, resaltando que proporcionar mejores condiciones económicas y un trato apropiado puede incrementar el desempeño y el nivel de satisfacción del personal. En este sentido, la teoría de Soriano (2001) respalda estos resultados al plantear que la motivación intrínseca responde a necesidades psicológicas (autodeterminación, eficacia y curiosidad), que impulsan la conducta sin requerir incentivos externos. Esta dinámica promueve la búsqueda de experiencias novedosas y la superación de obstáculos, cubriendo necesidades vitales y contribuyendo a la adaptación en distintos entornos.

Objetivo específico 4: Demostrar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

La tabla 10 muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0.371, considerado como una correlación positiva baja, con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.005$). Esto indica una relación estadísticamente significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral. Estos hallazgos son afines a los de Girón (2021), quien también halló un vínculo positivo entre estas dos dimensiones; se relacionan, además, con el trabajo de Arotoma (2020), que evidenció una correlación moderada de 0.569 entre motivación y satisfacción ($p = 0.00$). En la misma línea, Galán (2021) detectó una fuerte conexión entre motivación y satisfacción, observando que el incremento en la primera se asocia con el aumento en la segunda. Estas conclusiones se respaldan en la propuesta de Soriano (2001), quien describe la motivación extrínseca basándose en tres conceptos fundamentales: la recompensa, el castigo y el incentivo. La recompensa corresponde a un estímulo atractivo otorgado al final de la acción, reforzando su repetición; el castigo es un estímulo indeseado que se presenta tras la conducta, reduciendo la probabilidad de que vuelva a ocurrir; y el incentivo es un estímulo previo que impulsa o desalienta la ejecución de la conducta. Así, las recompensas y los castigos se aplican una vez finalizada la acción, mientras que el incentivo actúa antes de que esta tenga lugar.

Objetivo específico 5: Especificar la relación que existe entre la motivación trascendental y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana – 2024

De acuerdo con los datos de la tabla 12, el coeficiente de Rho Spearman obtenido es de 0.525, lo que denota una correlación positiva de nivel moderado, con un valor p menor al 5% ($p < 0.004$). Esto confirma que existe un vínculo estadísticamente significativo entre la motivación trascendental y la satisfacción laboral. Estos hallazgos guardan similitud con lo planteado por Casquino (2020), cuyos resultados ($r = 0.377$, $p = 0.009$) evidenciaron una correlación notable entre ambas variables en

colaboradores de una empresa de carroc er as ubicada en el Callao. Asimismo, Zapata (2022) determinó que la motivación presenta una relación significativa con la satisfacción en el trabajo, al obtener un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$). De igual manera, Girón (2021) reportó una correlación positiva entre motivación trascendental y satisfacción laboral. Estas conclusiones se sustentan en Pérez (2002), quien describe la motivación trascendente como aquella que produce en los profesionales una gratificación derivada del impacto de sus acciones en otras personas.

Objetivo general: Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.

Al revisar la tabla 14, se constata que el coeficiente de Rho Spearman es 0.514, lo cual indica una correlación positiva de nivel moderado con un p menor al 5% ($p < 0.007$). Esto confirma un vínculo significativo entre la motivación y la satisfacción en el ámbito laboral. Dicho hallazgo es congruente con las conclusiones de Licandro et al. (2022), quienes reportaron una correlación positiva entre la motivación y las cinco dimensiones de la satisfacción en el voluntariado corporativo en Uruguay. De igual modo, Pari (2023) evidenció, mediante la prueba Chi cuadrado, una relación directa y favorable entre ambas variables, a diferencia de lo registrado por Vásquez (2021), donde no se halló un nexo directo entre motivación y satisfacción en Boticas Felicidad. Estas observaciones se sustentan en la perspectiva de Robbins y Judge (2017), quienes conciben la motivación como un conjunto de procesos que inciden en la intensidad, orientación y constancia del esfuerzo dirigido hacia el logro de una meta. Paralelamente, Casachagua (2013) define la satisfacción laboral como la suma de emociones y percepciones—ya sean positivas o negativas—con que los empleados valoran su ocupación. Asimismo, subraya que la satisfacción no se limita al mero hecho de “sentirse satisfecho”, sino que implica la carencia de un aspecto negativo que, aun siendo posible, no se materializa.

Conclusiones

A partir del análisis de los datos, se obtuvieron los siguientes hallazgos:

El Coeficiente de Rho Spearman de 0.514 evidencia una correlación positiva de nivel moderado ($p < 0.007$), lo cual confirma un vínculo significativo entre la motivación y la satisfacción laboral.

El 84% del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana, percibe un nivel elevado de motivación, mientras que el 16% lo ubica en un rango medio, de modo que se concluye que la motivación presenta un grado alto en general.

El 92% de los trabajadores manifiesta un alto nivel de satisfacción en el trabajo, mientras que el 8% la califica como media, por lo que se determina que la satisfacción laboral del equipo es, en su mayoría, elevada.

En cuanto a la motivación intrínseca, el valor de Rho Spearman de 0.627 ($p < 0.003$) sugiere una correlación positiva de grado moderado y, en consecuencia, una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral.

Respecto a la motivación extrínseca, el coeficiente de 0.371 ($p < 0.005$) indica una correlación positiva, aunque de menor magnitud, que sigue siendo estadísticamente relevante para la satisfacción laboral.

Por último, la motivación trascendental exhibe un coeficiente de 0.525 ($p < 0.004$), lo que supone otra correlación positiva moderada, respaldando la existencia de una relación importante con la satisfacción en el entorno de trabajo.

Recomendaciones

A modo de recomendaciones, se sugiere lo siguiente:

Diseñar políticas y programas que incrementan la motivación de los colaboradores, incorporando incentivos personalizados, oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento del desempeño y un entorno de trabajo participativo.

Mantener y reforzar las iniciativas que actualmente sustentan un nivel elevado de motivación, como los planos de reconocimiento, los programas de crecimiento profesional y la promoción de un ambiente colaborativo. Asimismo, profundizar en el 16% del personal que percibe un nivel medio de motivación con el objetivo de identificar áreas de mejora y asegurar que la motivación alcance a toda la plantilla.

Dar continuidad a las estrategias orientadas a conservar una alta satisfacción laboral, tales como la mejora permanente de las condiciones de trabajo, la promoción de un entorno positivo y la creación de oportunidades de progreso personal y profesional. Para atender al 8% que presenta satisfacción media, sería apropiado llevar a cabo encuestas más detalladas o reuniones de retroalimentación , a fin de detectar los aspectos susceptibles de mejora.

Fomentar acciones que fortalezcan los factores internos (motivación intrínseca) , como el reconocimiento personal, la sensación de propósito en las labores y la autonomía en la toma de decisiones. Impulsar un entorno que valore la motivación intrínseca puede elevar la satisfacción laboral, redundando en mayor compromiso y productividad.

Revisar y ajustar los incentivos externos para que resulten más atractivos y efectivos, combinándolos con acciones que consoliden la motivación intrínseca (por ejemplo, reconociendo los logros individuales, ofreciendo oportunidades de desarrollo y promoviendo la autonomía). Ello podría lograr un impacto más profundo y duradero en la satisfacción.

Implementar iniciativas que refuercen el sentido de propósito , ligando las tareas cotidianas a los objetivos organizacionales y destacando su contribución positiva a la comunidad o sociedad. Al subrayar la relevancia y trascendencia del trabajo, es probable que aumenten tanto la motivación trascendental como la satisfacción laboral,

favoreciendo un mayor compromiso y productividad del personal.

Referencias bibliográficas

- Alarcón N. et al. (2020) *Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile*. Medwave. DOI 10.5867/medwave.2020.04.7900.
- Arevalo R. y Leveau R. (2021) *Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Andes de la ciudad de Iquitos, Año 2020*. (Tesis de licenciatura). Universidad Científica del Perú, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1337/ROGER%20AREVALO%20ARMAS%20Y%20RICHAR%20CRISTIAN%20LEVEAU%20MACE%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arotoma S. (2020) *Relación entre nivel de Motivación y Satisfacción Laboral en colaboradores del área administrativa de una municipalidad de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú. Recuperado de: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8634/Relacion_ArotomaRamos_Sendy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barreto E. (2021) *Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67615/Barreto_CEF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casachagua, T. (2013) *Factores del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de la Cooperativa Industrial Manufacturas del Centro Ltda*. Universidad Nacional del Centro de Perú. Recuperado de <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3818/Casachagua%20Rosas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casquino M. (2020) *Motivación y Satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el distrito del Callao, Año 2020*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Martín de Porres, Perú. Recuperado de:

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7649/casquino_tms.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2017) *Comportamiento Organizacional. 3era edición.* McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Felipa E. (2023) *Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Peralvillo en el año 2021.* (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10476/Felipa%20Huaura%2C%20Emely%20Nayara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gabini, S. (2018) *Potenciales predictores del rendimiento laboral. Una exploración empírica.* UAI Editorial Teseo. <https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-ii-satisfaccion-laboral/>

Galán K. (2021) *Relación entre motivación y satisfacción laboral en la Comunidad Campesina San Martín de Sechura.* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Piura, Perú: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3204952>

Girón A. (2021) *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Aquanoah.* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Piura, Perú. Recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2808132>

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2016) *Administración una perspectiva global,* Decimoquinta edición, Editorial Mc Graw Hill, México D. F, Recuperado de: https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Licandro O. et al. (2022) *Relación entre motivación y satisfacción en voluntarios corporativos.* Revista Venezolana de Gerencia. DOI 10.52080/rvgluz.27.97.7.

Matinez R. y Tello D. (2021) *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S.A. de la unidad minera Alpayana 2021.* (Tesis de maestría).

- Universidad Continental, Perú. Recuperado de:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11578/2/IV_PG_MRHGO_TE_Martinez_Tello_2022.pdf
- Nebojsa, J. Panta, K. e Ivana, P. (2015). Identificación organizativa. Factores de satisfacción laboral: el caso de una empresa Serbia. 60. 73-104. Anales económicos, Volumen LX, No. 205. file:///C:/Users/karin/Downloads/Identifying_organizational_factors_of_job_satisfac.pdf
- Pari B. (2023) *Motivación y la Satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL Sur, Arequipa, 2020*. (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11436/Pari%20Mamani%20Buenaventura%20Alvis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez López, J. A. (2002). *FUIndamemos de la dirección de empresas* (5ta ed.). Madrid: Ediciones Rialp. <https://es.scribd.com/doc/208272326/Liderazgo-y-Etica-en-la-direccion-de-las-empresas-pdf>
- Robbins, S. & Judge. T, (2017) *Comportamiento Organizacional*. 17ª edición. Pearson Educación, México.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Ruíz P. (2021) *Procedimiento para el diagnóstico de la motivación y satisfacción laboral en Cadena de Tiendas Caribe División Matanzas*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Matanzas, Cuba. Recuperado de:
<https://rein.umcc.cu/bitstream/handle/123456789/931/TD%282021%29Pablo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rujel B. (2021) *Comunicación interna, motivación laboral y su relación con la satisfacción laboral en el Centro de Salud I-3 Nueve de Octubre – Sullana*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Piura, Perú:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3204892>

- Saeteros J. y Orbe M. (2021) *Motivación organizacional como estrategia clave de la satisfacción laboral*. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. DOI 10.35381/cm.v7i3.600.
- Salazar A. y Bello B. (2021) *Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador*. Polo del Conocimiento. DOI 10.23857/pc.v6i10.3197.
- Saldaña I. (2022) *Motivación y Satisfacción Laboral en tiempos de covid 19 en el área de rentas de una municipalidad de Jaén, 2021*. (Tesis de licenciatura). Universidad Alas Peruanas, Perú. Recuperado de: https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/10506/1/Tesis_Motivaci%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3nLaboral_Covid19_%C3%A1reaRentas_Municipalidad_Ja%C3%A9n.pdf
- Salessi, S. y Omar, A. (2017). Satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales. Revista Colombiana de Psicología, 26(2), 329-345. <https://www.redalyc.org/pdf/804/80454275010.pdf>
- Sempértegui F. (2020) *La Motivación como Incidencia en la Satisfacción Laboral de los Recepcionistas en los Establecimientos Hoteleros de Cinco Estrellas de la Ciudad de La Paz*. (Tesis de licenciatura). Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25024/T-575.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soriano, M. (2001) Soriano (2001) La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/209932.pdf>
- Torres F. y Cantú J. (2020) *Motivación y Satisfacción Laboral en una organización de servicios sin fines de lucro*. Asociación Interciencia. <https://www.redalyc.org/journal/339/33965363002/33965363002.pdf>
- Vásquez D. (2021) *Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la cadena de boticas Felicidad, distrito de Piura, 2020*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Piura, Perú. Recuperado de:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUMP_0d0840c5ea791d00a9f4c5b63bbababf/Description#tabnav

Zapata E. (2022) *Motivación y satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Privada Exitus Sullana, 2022*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Pedro, Perú. Recuperado de: http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/22815/Tesis_76862.pdf?sequence=1&isAllowed=y


Zayas, P., Báez, R., Zayas, J., y Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 23(2), 17. <https://doi.org/10.18359/rfce.1606>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala
Motivación	La motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo, que realiza una persona para alcanzar una meta". (Robbins y a. Judge, 2017)	Es el impulso interno que activa, guía y mantiene el comportamiento hacia el logro de metas laborales.. La motivación puede surgir de diversas fuentes, como la búsqueda de recompensas externas, la satisfacción de necesidades internas, el deseo de alcanzar un estado de bienestar o la aspiración de cumplir con expectativas personales o sociales.	Intrínseca	Autorrealización	Preg. 1	Escala Ordinal
				Ambiente laboral	Preg. 2	
				Ascensos	Preg. 3	
			Extrínseca	Reconocimiento	Preg. 4	
				Acompañamiento	Preg. 5	
				Formación	Preg. 6	
			Trascendental	Sentido de propósito	Preg. 7	
				Valores compartidos	Preg. 8	
				Satisfacción Emocional	Preg. 9	
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo. La satisfacción laboral no es un sentirse satisfecho, sino una	La satisfacción laboral se refiere al grado de contento, gratificación y bienestar que experimenta un individuo en relación con su trabajo y su entorno laboral. Implica sentirse satisfecho con aspectos como el salario, las condiciones laborales, las oportunidades de desarrollo profesional, el ambiente de trabajo, la relación con los compañeros y	Estructura	Jerarquía	Preg. 10	
				Coordinación	Preg. 11	
				Funciones	Preg. 12	
			Salario	Remuneración justa	Preg. 13	
				Sistema de recompensas	Preg. 14	
				Percepción de salario	Preg. 15	
Condiciones de trabajo	Seguridad	Preg. 16				
	Infraestructura	Preg. 17				
	Higiene	Preg. 18				

ANEXO 2: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024?	Motivación	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.</p>	<p>H₁: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.</p>	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <ol style="list-style-type: none"> TIPO No experimental DISEÑO Descriptivo, correlacional, transversal. <p>Población y muestra</p> <ol style="list-style-type: none"> POBLACIÓN 25 colaboradores MUESTRA 25 colaboradores <p> DONDE:</p> <p>Técnica e instrumentos de investigación</p> <ol style="list-style-type: none"> TECNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario
	Satisfacción laboral	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar el nivel de la motivación del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024. - Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024. - Establecer la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024. - Demostrar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024. - Especificar la relación que existe entre la motivación trascendental y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024 	<p>H₀: No existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024.</p>	



ANEXO N°3.- Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

CUESTIONARIO

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la Empresa Red Imacol, Sullana - 2024, Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la motivación; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

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

Motivación:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Considera que en la empresa Red Imacol, Sullana le permite realizarse profesionalmente					
2	En la empresa Red Imacol, Sullana, existe un ambiente laboral que lo motiva a trabajar con efectividad					
3	En la empresa Red Imacol, Sullana, existe una política de ascensos que motiva al personal a realizar su trabajo con más esmero					
4	Le otorgan algún tipo de reconocimientos en la empresa Red Imacol, Sullana donde labora, por el buen trabajo realizado					
5	El jefe de su área acompaña a los trabajadores en las tareas que les resulta difícil realizar.					

6	La empresa Red Imacol, Sullana, ofrece al personal cursos, diplomados como parte de su motivación					
7	Consideras que el trabajo que realizas en la empresa Red Imacol, Sullana contribuye a mejorar la sociedad					
8	Su jefe promueve y alienta a los trabajadores con valores personales y organizacionales que van más allá de los objetivos comerciales tradicionales,					
9	En la empresa Red Imacol, Sullana, donde labora apoyan a su crecimiento y desarrollo no solo en términos de habilidades técnicas, sino también en términos de desarrollo personal y emocional.					

Satisfacción laboral:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
10	El personal que labora en la empresa Red Imacol, Sullana, respeta la jerarquía organizacional					
11	Existe coordinación entre las áreas de la empresa Red Imacol, Sullana, lo que ayuda a que se realice un mejor trabajo					
12	El personal de la empresa Red Imacol, Sullana, realiza sus labores acordes a las funciones que le corresponde a su puesto de trabajo.					
13	El personal de la empresa Red Imacol, Sullana, recibe una remuneración justa acorde a su puesto de trabajo.					
14	Existe un sistema de recompensas, en la empresa Red Imacol, Sullana, que motive al trabajador a esmerarse a realizar mejor su trabajo					
15	Considera que el salario que recibe en la empresa Red Imacol, Sullana, le cubre sus necesidades básicas.					
16	El espacio donde trabaja en la empresa Red Imacol, Sullana, es seguro y confiable, no corre ningún tipo de riesgo.					

17	La empresa Red Imacol, Sullana, donde labora cuenta con una infraestructura moderna y ambientes ventilados					
18	Los ambientes de la empresa Red Imacol, Sullana, se mantienen limpios e higiénicos					

ANEXO N° 4: Evaluación de Juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

Fecha: 4 de octubre, 2024

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir la motivación y satisfacción laboral.

Autor del instrumento: Abad Chuquihuanga Segundo Policarpo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED IMACOL, SULLANA - 2024

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su 4 aspectos a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial						19
Sumatoria Total		176				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

NO REQUIERE SUGERENCIAS

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} \div \boxed{212} = \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


Pablo Arriúfo Santos Díaz
Msc. Lic. Adm.
CÓDIGO ORCID 0000 0002 8606 3146
DNI. 32542582

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Alejandro Fortunato López Morillas

Fecha: 12 /08/2024 Especialidad: Administración, Talento humano

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red Imacol, Sullana - 2024

Autor del instrumento: Abad Chuquihuanga, Segundo Policarpo.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red Imacol, Sullana - 2024”.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					144	38
Sumatoria Total					182	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)					0.91	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento


III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{182} \div \boxed{\quad} = \boxed{0.91}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


Alejandro F. López Morillas
Dr. En Administración
DNI 17895743

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Karina Valdiviezo Pérez.

Fecha: 4 de octubre, 2024

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir la motivación y satisfacción laboral.

Autor del instrumento: Abad Chuquihuanga Segundo Policarpo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED IMACOL, SULLANA - 2024

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su 4 aspectos a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total		180				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento
NO REQUIERE SUGERENCIAS

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{180} \quad \equiv \quad \boxed{0.90}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


Firma
Magister
02874217

ANEXO 5.
Base de datos
Variable Motivación

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	5	5	5	4	5	5	4	4	4
2	5	5	3	4	5	5	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	5	4	5
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
5	2	4	4	3	5	3	4	4	3
6	3	4	4	3	4	4	4	4	4
7	5	5	3	2	2	5	2	3	3
8	5	4	4	5	4	5	4	4	3
9	5	5	4	5	4	5	4	5	4
10	5	5	5	4	4	4	5	4	4

Base de datos
Variable Satisfacción laboral

	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	4	5	5	4	5	4	5	5
2	5	4	5	5	5	4	5	4	5
3	4	5	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	3	4	4
6	4	4	4	5	4	4	4	3	5
7	4	4	4	5	4	4	4	5	5
8	4	4	3	4	4	3	5	3	5
9	4	4	5	4	4	4	5	4	5
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5

ANEXO N° 6.-
Análisis de fiabilidad
Variable Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,739	9

Estadísticas de total de elemento
Variable Motivación

	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
1	32,90	12,100	,368	,733
2	32,70	14,456	,328	,729
3	33,20	13,067	,450	,709
4	33,60	10,711	,709	,652
5	33,10	12,767	,365	,726
6	32,80	13,956	,294	,733
7	33,30	12,900	,417	,715
8	33,30	13,789	,571	,705
9	33,50	13,833	,378	,722

Análisis de fiabilidad

Variable: Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,771	9

Estadísticas de total de elemento

Variable: Satisfacción laboral

	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
10	34,90	7,878	,680	,722
11	35,00	8,444	,544	,743
12	34,80	7,956	,383	,763
13	34,60	7,822	,646	,724
14	35,20	8,844	,317	,767
15	34,90	7,878	,428	,754
16	34,80	8,400	,263	,783
17	35,00	6,889	,590	,726
18	34,40	8,711	,429	,755

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED IMACOL, SULLANA - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	blog.vantagecircle.com Fuente de Internet	<1 %
13	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.epnewman.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to CEIPA Fundación Universitaria CEIPA Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.unfv.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
29	moam.info Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
	archive.org	

31	Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
33	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to Universidad de Yacambú Trabajo del estudiante	<1 %
35	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Centro Europeo de Postgrado - CEUPE Trabajo del estudiante	<1 %
38	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	<1 %
39	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
40	koreascience.or.kr Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

42	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
46	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
47	Submitted to Universidad a Distancia de Madrid Trabajo del estudiante	<1 %
48	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
49	rsn.su Fuente de Internet	<1 %
50	ruja.ujaen.es Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo