



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

GLOBALES

Motivación y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una
empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima,

2023

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Negocios
Globales

AUTORA

La Rosa Alvarez Marisabel
ORCID: 0009-0006-6222-5338

ASESORA

Casas Quispe María Isabel
ORCID: 0000-002-0445-374x

Lima, Perú

2024

Metadatos Complementarios

Datos de autora

La Rosa Alvarez, Marisabel

Tipo de documento de identidad de la AUTORA: DNI

Número de documento de identidad de la AUTORA: 72194335

Datos de asesora

Casas Quispe, María Isabel

Tipo de documento de identidad de la ASESORA: DNI

Número de documento de identidad de la ASESORA: 45705128

Datos del jurado

JURADO 1: Escalante Flores Jorge Luis, DNI: 9390378, ORCID: 0000-0002-4942-5283

JURADO 2: Márquez Peirano Alejandro Andrés, DNI: 7704715, ORCID: 0000-0002-9681-0141

JURADO 3: Alarcón Tarazona María del Pilar, DNI: 08875241, ORCID: 0000-0003-4652-0055

JURADO 4: Valdivia Ramirez Elma Ruth, DNI: 40748952, ORCID: 0000-0003-0272-550x

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 416016

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Marisabel La Rosa Alvarez, con código de estudiante N° 201710203 con DNI, N° 72194335, con domicilio en Alameda Domingo Tristán y Moscoso 246 Block J dpto 103, distrito Santiago de Surco, Provincia y departamento de Lima, en mi condición de Bachiller de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, declaro bajo juramento que:

La presente tesis titulada: "Motivación y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumo panaderos, con proyección global, Lima, 2023" es de mi única autoría, bajo el asesoramiento de la docente María Isabel Casas Quispe, y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica o de investigación, universidad, etc; la cual ha sido sometido (a) al anti plagio Turnitin y tiene el 17% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis el contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro la tesis es de mi conocimiento y autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 03 de enero del 2024



Marisabel La Rosa Alvarez

72194335

Índice de Similitud

Motivación y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	1%
5	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Apagado

A:

Mi papá César, porque me brindó su apoyo incondicional en todo momento; mi mamá Carmen, porque fue mi soporte en los días más difíciles; mis hermanos Tania y Paulo, por motivarme a seguir creciendo y a mi sobrina Daneska, por alegrar mis días.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por dame fortaleza y guiar mi camino en todo momento; a mi asesora Magister María Isabel Casas Quispe, quien estuvo presente, guiándome en este largo camino académico.

Asimismo, quiero expresar mi sincero agradecimiento a mis profesores y compañeros. A lo largo de estos años han contribuido y enriquecido mi trayectoria académica y profesional.

Introducción

La presente tesis titulada *Motivación y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023* la cual fue desarrollada con la intención de poder conocer si existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, debido a que se pudo detectar que los colaboradores de la empresa no sentían conformidad y satisfacción al desempeñar sus actividades dentro de su puesto de trabajo.

El presente trabajo de tesis se divide en diferentes capítulos que serán detallados en los siguientes párrafos:

Con respecto al primer capítulo se presentó el planteamiento problema, donde se menciona a la empresa y se explica cuáles son los problemas por el cual se encuentra pasando la empresa con respecto a sus trabajadores, así mismo se identificó el problema principal y los problemas secundarios, se logró definir cuál es el objetivo general y cuáles son los objetivos específicos y por último se mencionó tanto la justificación e importancia de la tesis, como los alcances y limitaciones que se detectaron al empezar a realizar la presente investigación.

Por otro lado, en el segundo capítulo se llevó a cabo el desarrollo de los antecedentes que sirvieron como base crucial para esta investigación. La selección de estos antecedentes se realizó cuidadosamente debido a su estrecha relación con las variables presentadas en la tesis, siendo motivación y satisfacción laboral. Además, se desarrolló las bases teóricas-científicas, en las cuales incluyen, el marco histórico, donde se presentaron diferentes conceptos brindados por autores con respecto a las variables, incluyendo así al marco legal y teórico.

En el tercer capítulo se desarrolló la hipótesis general y las hipótesis específicas. Y teniendo en cuenta las variables, se logró exponer la matriz de operacionalización que va dirigida a cada variable presentada y así mismo la matriz lógica de consistencia.

En el cuarto capítulo se detalla cual fue la metodología aplicada para el presente trabajo de tesis, es por eso que se menciona cual es el tipo, diseño y método que se aplicó para poder realizar la investigación, así mismo se definió la población considerada dentro de una empresa productora de insumos panaderos. Por otro lado, se detalló cual fue el instrumento que se usó y la técnica de procesamiento de los datos, la cual nos ayudara a poder interpretar las respuestas obtenidas.

En el quinto capítulo se presentaron los resultados que fueron obtenidos del instrumento utilizado y las comparaciones que se obtuvieron con respecto a los trabajos previamente investigados, los cuales del mismo modo investigaron la incidencia de ambas variables presentadas en la actual investigación. Por otro lado, en el presente capítulo se presentó un benchmarking realizado a empresas que encuentran dentro del rubro de la empresa a investigar y se presentan propuestas de actividades que la empresa podría implementar para poder mejorar.

Por último, en el sexto capítulo se desarrollaron las conclusiones obtenidas a lo largo de la presente tesis y las recomendaciones brindadas para la empresa. Además, se presentan los apéndices y referencias.

Índice

Metadatos Complementarios	II
Declaración Jurada De Originalidad.....	III
Índice de Similitud	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimientos	VI
Introducción.....	VII
Resumen	XVI
Abstract.....	XVII
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1. Formulación del Problema	1
2. Objetivos, Generales y Específicos	8
3. Justificación o importancia del estudio	9
4. Alcance y limitaciones	10
CAPÍTULO II.....	12
MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL	12
1. Antecedentes de la investigación	12
2. Bases teórico – científicas	18
3. Definición de términos básicos	33

CAPÍTULO III	36
HIPÓTESIS Y VARIABLES	36
1. Hipótesis y/o supuestos básicos	36
2. Las Variables de estudio y su operacionalización.....	37
3. Matriz de operacionalización de Variables	41
CAPÍTULO IV	44
MÉTODO	44
1. Tipo, enfoque, método y alcance de investigación	44
2. Diseño y corte de investigación	45
3. Población y Muestra.....	45
4. Instrumento de obtención de datos.....	46
CAPÍTULO V	51
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
1. Datos cuantitativos	51
2. Análisis de resultados.....	76
3. Discusión de resultados	84
CAPÍTULO VI	88
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	88
1. Conclusiones	88
2. Recomendaciones.....	89
REFERENCIAS	92

APÉNDICES96

Lista De Tablas

Tabla 1 <i>Las teorías X e Y</i>	26
Tabla 2 <i>Matriz de operalización</i>	41
Tabla 3 <i>Matriz Lógica de Consistencia</i>	42
Tabla 4 <i>Validez del instrumento</i>	48
Tabla 5 <i>Resumen del procesamiento de casos de la investigación</i>	49
Tabla 6 <i>Coefficiente de Alfa de Cronbach de la investigación</i>	49
Tabla 7 <i>Resultados sociodemográficos de Edad</i>	51
Tabla 8 <i>Resultados sociodemográficos de Género</i>	52
Tabla 9 <i>Resultados descriptivos del indicador de Actitud en el Trabajo</i>	53
Tabla 10 <i>Resultados descriptivos del indicador de Reconocimiento</i>	55
Tabla 11 <i>Resultados descriptivos del indicador de Liderazgo</i>	56
Tabla 12 <i>Resultados descriptivos del indicador de Trabajo Individual y en Grupo</i>	57
Tabla 13 <i>Resultados descriptivos del indicador de Aprendizaje</i>	59
Tabla 14 <i>Resultados descriptivos del indicador de Logros</i>	60
Tabla 15 <i>Resultados descriptivos del indicador de Me siento bien con mi trabajo</i>	62
Tabla 16 <i>Resultados descriptivos del indicador de Crecimiento personal</i>	63
Tabla 17 <i>Resultados descriptivos del indicador de Conformidad con el trabajo que realizo</i>	64
Tabla 18 <i>Resultados descriptivos del indicador de Relación con los compañeros</i>	66
Tabla 19 <i>Resultados descriptivos del indicador de Ambiente laboral</i>	67

Tabla 20 <i>Resultados descriptivos del indicador de Comodidad en el Ambiente Laboral</i> .68	68
Tabla 21 <i>Resultados descriptivos del indicador de Trato por parte de la Empresa</i>70	70
Tabla 22 <i>Resultados descriptivos del indicador de Sueldo</i>71	71
Tabla 23 <i>Resultados descriptivos del indicador de Incentivos</i>72	72
Tabla 24 <i>Resultados descriptivos del indicador de Jefe Comprensivo</i>74	74
Tabla 25 <i>Resultados descriptivos del indicador de Resuelve dudas</i>75	75
Tabla 26 <i>Resumen del procesamiento de los casos de las variables motivación y satisfacción laboral</i>77	77
Tabla 27 <i>Tabla cruzada de motivación y satisfacción laboral</i>77	77
Tabla 28 <i>Pruebas de chi-cuadrado de las variables motivación y satisfacción laboral</i>77	77
Tabla 29 <i>Medidas simétricas de las variables motivación y satisfacción laboral</i>78	78
Tabla 30 <i>Tabla cruzada de intensidad y satisfacción laboral</i>79	79
Tabla 31 <i>Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión intensidad y satisfacción laboral</i>79	79
Tabla 32 <i>Medidas simétricas de la dimensión intensidad y satisfacción laboral</i>80	80
Tabla 33 <i>Tabla cruzada de dirección y satisfacción laboral</i>80	80
Tabla 34 <i>Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión dirección y satisfacción laboral</i>81	81
Tabla 35 <i>Medidas simétricas de la dimensión dirección y satisfacción laboral</i>81	81
Tabla 36 <i>Tabla cruzada de persistencia y satisfacción laboral</i>82	82
Tabla 37 <i>Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión persistencia y satisfacción laboral</i> ...82	82
Tabla 38 <i>Medidas simétricas de la dimensión persistencia y satisfacción laboral</i>83	83

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Jerarquía de las necesidades según Maslow</i>	25
Figura 2 <i>Teoría de los dos factores</i>	28
Figura 3 <i>Escala de Likert</i>	47
Figura 4 <i>Resultados sociodemográficos de Edad</i>	52
Figura 5 <i>Resultados sociodemográficos de Género</i>	53
Figura 6 <i>Resultados descriptivos del indicador de Actitud en el Trabajo</i>	54
Figura 7 <i>Resultados descriptivos del indicador de Reconocimiento</i>	55
Figura 8 <i>Resultados descriptivos del indicador de Liderazgo</i>	56
Figura 9 <i>Resultados descriptivos del indicador de Trabajo Individual y en Grupo</i>	58
Figura 10 <i>Resultados descriptivos del indicador de Aprendizaje</i>	59
Figura 11 <i>Resultados descriptivos del indicador de Logros</i>	61
Figura 12 <i>Resultados descriptivos del indicador de Me siento bien con mi trabajo</i>	62
Figura 13 <i>Resultados descriptivos del indicador de Crecimiento personal</i>	63
Figura 14 <i>Resultados descriptivos del indicador de Conformidad con el trabajo que realizo</i>	65
Figura 15 <i>Resultados descriptivos del indicador de Relación con los compañeros</i>	66
Figura 16 <i>Resultados descriptivos del indicador de Ambiente laboral</i>	67
Figura 17 <i>Resultados descriptivos del indicador de Comodidad en el Ambiente laboral</i> ..	69
Figura 18 <i>Resultados descriptivos del indicador de Trato por Parte de la Empresa</i>	70
Figura 19 <i>Resultados descriptivos del indicador de Sueldo</i>	71

Figura 20 <i>Resultados descriptivos del indicador de Incentivos</i>	73
Figura 21 <i>Resultados descriptivos del indicador de Jefe Comprensivo</i>	74
Figura 22 <i>Resultados descriptivos del indicador de Resuelve Dudas</i>	75

Resumen

La presente tesis titulada, *Motivación y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023* tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, entre los años 2022 y 2023 por lo cual se identificó a través de un DAFO cruzado, los factores internos y externos que tienen influencia en la empresa. La metodología aplicada en el presente trabajo de investigación es de tipo aplicada, de alcance descriptivo-correlacional, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, método hipotético-deductivo y corte transversal. Asimismo, la población obtenida es de 120 trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, a los cuales se les aplicó un cuestionario de 18 preguntas, el cual se utilizó de instrumento y poder recopilar las respuestas necesarias. Los resultados recopilados permitieron tener como conclusión que la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos tienen una relación significativa. Por otro lado, se recomendó implementar actividades de mejora continua, como promover un día de dinámicas de integración, en el cual los trabajadores podrán ir a un espacio para tener un día de relajación y compañerismo.

Palabras claves: Motivación, satisfacción laboral, panaderos, DAFO, recursos humanos.

Abstract

The main objective of the present research entitled *Motivation and its relationship with the job satisfaction of the workers of a company producing bakery supplies, with global projection, Lima, 2023* was to determine the relationship between motivation and job satisfaction of the workers of a company producing bakery supplies, between the years 2022 and 2023, for which the internal and external factors that have an influence on the company were identified through a crossed SWOT. The methodology applied in this research work is applied, descriptive-correlational in scope, with a quantitative approach, non-experimental design, hypothetical-deductive method and cross-sectional. Likewise, the population obtained is 120 workers from a company that produces baking supplies, to whom a questionnaire of 18 questions was applied, which was used as an instrument to collect the necessary responses. The results collected allowed us to conclude that the motivation and job satisfaction of the workers of a company that produces baking supplies have a significant relationship. On the other hand, it was recommended to implement continuous improvement activities, such as promoting a day of integration dynamics, in which workers can go to a space to have a day of relaxation and camaraderie.

Keywords: Motivation, job satisfaction, bakers, SWOT, human resources.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. Formulación del Problema

Actualmente alrededor del mundo se pueden encontrar muchos trabajos de investigación que mencionan que la satisfacción e insatisfacción están relacionadas con diversos factores, así como: tareas a realizar, recompensas que les brindan a los trabajadores, como se relacionan con sus compañeros y cuáles son las condiciones en las que están trabajando. Es por eso, que la satisfacción laboral hoy en día tiene un rol importante en las empresas, ya que se trata de una reacción positiva hacia el puesto de trabajo.

Por otro lado, debido al reciente crecimiento sobre cómo se gestionan los recursos humanos, teniendo como inicio el proceso de selección y reclutamiento, hasta la satisfacción de los colaboradores, surge la necesidad de recurrir a diversas investigaciones realizadas para conocer más sobre la motivación y el nivel de satisfacción de los trabajadores, logrando reducir porcentualmente el porcentaje de insatisfacción en las empresas.

Debido a la globalización, en Perú se empezaron a notar grandes cambios con respecto a la forma de trabajar y la forma en la que las empresas veían a sus trabajadores, ya que el trabajador es el encargado de perjudicar o ayudar en el crecimiento de la empresa. Teniendo en cuenta que la motivación es la que impulsa a los colaboradores ocasionando satisfacción en ellos. Es por eso, que la globalización aumentó el interés en las empresas para conocer si existe relación entre motivación y satisfacción y si influyen en la toma de decisiones.

Debido a la pandemia que dio inicio a comienzo del año 2020 por el Covid-19. Según Gonzales (2022) plantea que, en el año 2021, la informalidad tuvo un incremento del 77% alcanzando así su más alto nivel con respecto al año 2010, lo cual significa que desde que dio inicio la pandemia, un aproximado de 700 mil trabajadores dejaron la formalidad para pasar a la informalidad. Lo cual ha generado un aumento significativo en el empleo de las pequeñas empresas, que cabe mencionar son las que menos producen y la mayoría de ellas son informales.

La empresa a la cual va dirigida la presente investigación, es una empresa la cual tiene como principal función suministrar ingredientes a panaderos y pasteleros, tales como:

- Mezclas para pan dulce.
- Mezclas para pan de gema.
- Mezclas para biscocho.
- Fudge, Manjar y Nutella.
- Entre otros productos panaderos.

La cual dio inicios desde la década de 1950, con una empresa de fabricación en Gotemburgo, ingresando a diferentes países en Latinoamérica hace más de 20 años. Actualmente se encuentra en más de diez países y en Perú cuenta con tres centros operativos a nivel Nacional en Lima, Chiclayo y Arequipa.

A pesar de ello, se encontró que existe insatisfacción laboral dentro en la empresa a investigar, haciendo que los trabajadores sientan inconformidad con sus puestos. Esto es debido a que los trabajadores no sienten el apoyo de sus superiores, indicando que cada vez que realizan sus tareas no reciben una correcta retroalimentación frente a las diferentes fallas que puedan tener y de lo contrario reciben amonestaciones y llamadas de atención de los superiores. Además, mencionan que en muchos de los casos sus supervisores no cuentan

con la experiencia necesaria para obtener los puestos en los que se encuentran, indican que la empresa debería de cambiar el modo en el selecciona a su personal, para que puedan tener mejoras y no pérdidas.

Por otro lado, muchos de los trabajadores también muestran insatisfacción laboral por falta de motivación, indican que sienten que la empresa no reconoce sus logros, ni los motiva a que sigan realizando su trabajo de la mejor manera, ya que no existen promociones para los empleados ni algún incentivo para que sientan motivación al realizar sus tareas.

En diferentes ocasiones el personal a mencionado que no se sienten cómodos al realizar alguna queja o disgusto ante el área encargado del personal por temor a que los encargados tengan represalias por presentar las molestias que pueden tener, evitando así que el mal clima laboral siga creciendo, siendo este otro problema que actualmente afecta a la empresa, comprometiendo la comodidad y bienestar de los trabajadores durante su jornada laboral.

Estas actividades y más, han generado que el personal de dicha empresa, no se encuentren motivados al ir a su centro laboral. Tomando en cuenta que los empleados son los recursos más importantes que tienen, si es que ellos no sienten motivación ni satisfacción en ir a laborar a su centro de trabajo, generará que el prestigio de la empresa decaiga, debido a que los trabajadores no realizarán de la manera adecuada sus labores.

Estos problemas se han identificado como factores cruciales que requieren una evaluación detallada y soluciones efectivas para mejorar las condiciones laborales y el rendimiento general en el entorno de trabajo.

Diagnóstico de la empresa

Para poder conocer a fondo cuales son las principales causas de la insatisfacción por parte de los trabajadores, se aplicó la matriz de DAFO-CRUZADO. Esta matriz nos permitió

conocer cuáles son sus principales factores externos e internos que contribuyen y afectan en cómo se comportan sus empleados.

Posteriormente, se detalló los factores externos e internos que tiene la empresa a investigar.

FODA

Fortalezas:

F1. Trabajadores especializados en cada área.

F2. Existe respeto y un buen ambiente laboral.

F3. El personal se adapta fácilmente a los cambios.

Oportunidades:

O1. Capacitaciones constantes.

O2. Charlas gratuitas para solucionar conflictos.

O3. Crecimiento en profesionales altamente calificados.

Debilidades:

D1. No hay plan estratégico para la gestión de recursos humanos

D2. No se invierte para optimizar las labores.

D3. El personal de liderazgo no tiene suficiente experiencia.

Amenazas:

A1. Mejores ofertas de trabajo.

A2. El proceso de adaptación afecta a todo el equipo.

A3. Incremento en la competencia profesional.

CRUZADO

Estrategia Ofensiva (Fortaleza - Oportunidad):

F1-O1: Plan de capacitación para los trabajadores.

F2-O2: Brindar charlas gratuitas para mejorar el ambiente laboral.

F3-O3: Crecimiento en la empresa por el buen desempeño laboral.

Estrategia Defensiva (Fortaleza - Amenaza)

F1-A1: Mejores ofertas de trabajo.

F2-A2: El proceso de adaptación afecta a todo el equipo.

F3-A3: Incremento en la competencia profesional.

Estrategia de Reorientación (Debilidad - Oportunidad)

D1-O1: Plan para gestionar el área de recursos humanos.

D2-O2: Plan estadísticos para mejorar las condiciones laborales.

D3-O3: Plan de captación de nuevos trabajadores.

Estrategia de Supervivencia (Debilidades - Amenazas)

D1-A1: Plan de fidelización de los trabajadores.

D2-A2: Incrementar el presupuesto para mejorar la satisfacción del trabajador.

D3-A3: Plan de mejora en la selección del personal.

Pronóstico de la empresa

De acuerdo a las dificultades encontradas, se define que, si la empresa no ejecuta planes de mejora con respecto a la motivación, no podrá aumentar la satisfacción laboral en sus trabajadores como se desea.

Con respecto a la intensidad, es importante que la empresa esté siempre presente impulsando a sus trabajadores a realiza de manera correcta todos tus deberes, es por eso que, si la empresa no encuentra una manera de mejorar el interés hacia sus trabajadores, ellos no mostraran interés en sus deberes, causando así que pierdan motivación en ir a su centro de trabajo o abandonen su puesto de trabajo.

En cuanto a la dirección, es importante que la empresa sepa guiar a sus trabajadores, encaminarnos para que ellos puedan dar resultados positivos, es por eso que, si los jefes de cada área no tienen una comunicación clara y transparente, esto puede generar que los colaboradores no sientan comodidad con respecto a su ambiente laboral, causando así disgusto y falta de conformidad por parte de los empleados.

Acerca de la persistencia, si la empresa no empieza a tomar medida sobre la fidelización con el trabajador, entonces no podrán llegar a los objetivos planteados que tiene la empresa, debido a que sus trabajadores no sentirán un apego emocional con la empresa, generando así que pierdan el interés por alcanzar las metas colectivas o busquen mejores ofertas laborales. Finalmente, es muy importante que la empresa brinde óptimas condiciones para que el trabajador pueda facilitar sus tareas, así mismo debe influir en sus trabajadores de manera positiva, para que no se estén generando conflictos laborales, los cuales afectarán en el desempeño laboral, afectando así el buen ambiente laboral que se desea tener tanto dentro como fuera de su centro laboral.

Control de Pronóstico

Teniendo en consideración el punto anterior que habla sobre qué pasaría si la empresa no incrementa la motivación para que de esa manera se pueda incrementar la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, se consideran los siguientes puntos.

En primera instancia, de acuerdo a la intensidad, si la empresa brinda capacitaciones a sus empleados con el objetivo de facilitar la adaptación de los empleados a los recientes cambios y obtener nuevos conocimientos, entonces sentirán el interés de seguir mejorando para poder superarse a sí mismos, por lo consecuente, se verán resultados positivos dentro de sus tareas asignadas.

Además de eso, si la empresa empieza a generar una buena dirección empezando por los líderes de cada área de que tiene la empresa, aumentará el buen entorno de trabajo y compañerismo, lo cual facilitará que los trabajadores puedan cumplir con las metas asignadas por la empresa, porque implementaran el trabajo en equipo, es por eso que, con un buen plan para gestionar los recursos humanos, los empleados podrán fidelizarse con sus puestos de trabajo, generando así que la empresa siga creciendo en su rubro. En relación a la persistencia, si la empresa empieza a realizar planes estratégicos para que los trabajadores puedan trabajar en óptimas condiciones y les brinden herramientas para facilitar las tareas a realizar, ellos podrán sentir el aporte brindado hacia ellos, lo que generará que se sientan valiosos y que son tomados en cuenta por la empresa.

Como se puede observar, la empresa puede empezar a realizar cambios para que aumente la satisfacción de los trabajadores. Teniendo en cuenta que es importante conocer si existe realmente satisfacción laboral dentro de todas las empresas, ya que generara que aumenten su compromiso como empresa y los colaboradores se comprometan en alcanzar las metas pactadas.

Por lo tanto se plantean los siguientes problemas:

Problema Específico

- ¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023?

Problemas Específicos

- ¿De qué manera la intensidad se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023?
- ¿De qué manera la dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023?
- ¿De qué manera la persistencia se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023?

2. Objetivos, Generales y Específicos**Objetivo Específico**

- Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

Objetivo Específicos

- Determinar la relación entre la intensidad y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

- Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.
- Determinar la relación entre la persistencia y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

3. Justificación o importancia del estudio

Seguidamente, se detallarán los siguientes puntos para poder realizar la siguiente investigación.

Justificación Teórica

La presente investigación tuvo como objetivo demostrar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los empleados de una empresa productora de insumos panaderos. Así mismo, el presente trabajo podrá ayudar a futuros investigadores utilizando el presente trabajo de investigación como fuente secundaria, en las cuales se podrán complementar los conocimientos ya existentes, con los datos presentados en la presente investigación.

Justificación Práctica

El presente trabajo de tesis brinda información fundamental en cómo la falta de motivación afecta en la satisfacción laboral de los trabajadores, por ende, la presente tesis con el análisis de resultados, será posible brindar y planear posibles soluciones, para que las empresas puedan aplicarlas y de esa manera poder solucionar cualquier inconveniente de insatisfacción laboral.

Justificación Metodológica

En el presente trabajo de tesis se utilizó la metodología de nivel descriptivo - correlacional, la cual ayudó a medir y analizar las variables de la motivación y satisfacción laboral de una empresa productora de insumos panaderos. El instrumento que se implementó para la elaboración de la tesis fue no experimental fue la encuesta.

Importancia

El presente trabajo de tesis será útil para que la empresa reconozca dentro de sus colaboradores si hay personas que no se encuentren satisfechos, para que de esa manera la empresa pueda brindarles el soporte necesario y así poder mejorar su productividad, brindándoles diferentes motivos para que se sientan cómodos con sus puestos de trabajo. Por otro lado, el beneficio que la empresa va a tener será incrementar sus niveles de calidad y mantener el estatus que tiene. Es por eso que los principales beneficiarios que tendrá esta investigación son la empresa, empresas que están en el mismo rubro y sus colaboradores.

4. Alcance y limitaciones

Alcances

Citando a Hernández et al. (2014), el alcance que tiene el presente trabajo de investigación es conocer si entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa que produce insumos panaderos existe relación.

Limitaciones

Limitación Espacial

La presente investigación se realizó con la ayuda activa de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos ubicada en el distrito de Ate, Lima, Perú. Al

enfocarnos en este contexto particular, se busca obtener una comprensión detallada de las dinámicas motivacionales y niveles de satisfacción laboral específicos en la industria panadera en esta área geográfica. La elección de este escenario específico permite una aplicación más precisa de los resultados y ofrece valiosas percepciones para mejorar las condiciones laborales en esta empresa y, potencialmente, en la industria en general.

Limitación Temporal

La presente investigación abarcó un periodo extenso, desde enero hasta diciembre del 2023. Durante este tiempo, se realizaron meticulosos análisis y recopilaciones de datos con el objetivo de obtener una visión de la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos.

Limitación Teórica

Las variables que se han estudiado en la presente tesis fueron 2: variable motivación y variable satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, teniendo como referencia a los siguientes autores:

- Comportamiento Organizacional 13 edición: Robbins y Judge 2009.
- SI-Spc manual: Palma Sonia 2004.
- Administración de Recursos Humanos: Chiavenato 2000.
- Motivación y Emoción: Reeve 2009.
- Administración: Robbins y Coulter 2014.

Limitación Social

El presente trabajo de tesis cuenta con 120 trabajadores que son parte de una empresa productora de insumos panaderos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

La presente investigación de Molano (2018), titulada *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia* menciona que su investigación su objetivo principal fue analizar si el rubro bancario utiliza estrategias motivacionales influyentes sobre el desempeño laboral de los millennials que residen en Boyacá, Colombia. Además, menciona que su investigación es no experimental. La encuesta fue empelada como instrumento, el cual tuvo una muestra de 53 millennials. Dando como resultado que la motivación si influye en el desempeño laboral de los colaboradores. Asimismo, recomendó que el área encargada del personal planee métodos de retención y motivación para los colaboradores.

Se seleccionó el presente trabajo de tesis ya que comparte la variable motivación. Asimismo, esta tesis es interesante ya que brinda información necesaria sobre la motivación,

En el trabajo de investigación de Massella (2018), titulado *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala* menciona que el objetivo principal fue determinar estadísticamente si existe una correlación significativa al nivel de 0.05 entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores que se encuentran contratados indefinidamente y con un contrato temporal en una empresa de Guatemala. Su investigación fue de enfoque cuantitativo, con alcance correlacional. El autor indico que los

instrumentos utilizados fueron dos encuestas con escala tipo Likert. Las cuales fueron dirigidas para una muestra de 60 trabajadores, 30 trabajando bajo un contrato indefinido y 30 por contrato temporal. Para finalmente poder concluir que si hay relación a un nivel de 0.05 entre ambas variables y así la autora recomendó que, se aplique anualmente estudios o cuestionarios para comprender la influencia que tienen ambas variables en las empresas.

La tesis presentada fue fundamental para poder desarrollar el trabajo de investigación, ya que se demostró que ambas variables utilizadas para la elaboración de la investigación, se relacionan significativamente.

En la tesis de Sempértegui (2020) titulada *La motivación como incidencia en la satisfacción laboral de los recepcionistas en los establecimientos hoteleros de cinco estrellas de la ciudad de La Paz* indicó que tuvo como objetivo determinar la incidencia de la motivación en la satisfacción laboral de las recepcionistas de los establecimientos hoteleros de cinco estrellas de la ciudad de La Paz. Asimismo, indicó que su investigación es de corte transversal, la cual tuvo una muestra de 70 recepcionistas. La autora tomó la decisión de hacer uso del cuestionario como instrumento para su investigación. Finalmente concluyó que la motivación es indispensable para que los colaboradores sientan satisfacción con su puesto laboral, es por eso que recomendó a las empresas hoteleras que brinden estrategias como el salario emocional o bonificaciones.

Se seleccionó la presente tesis ya que teniendo en cuenta que son las mismas variables del presente trabajo de investigación, en la tesis seleccionada se encontró que si hay relación entre ambas.

Mora (2020) indicó que en su trabajo de investigación titulado *La influencia de la motivación y su incidencia en la productividad empresarial* el objetivo fue comprobar la existencia entre la motivación y la productividad. Así mismo, mencionan que su

investigación es no experimental y descriptivo. Para la cual tuvieron una muestra de 60 colaboradores. El método que los autores implementó para poder realizar su investigación fue la encuesta implementando escalamiento Likert, por la cual pudo tener como resultado que la relación entre las dos variables es significativa a nivel de 0.06 y finalmente recomendando que las empresas deberían de prestar más atención a sus trabajadores, ya que sin ellos no podrán llegar a sus metas.

Se tomó en cuenta este trabajo de investigación ya que se comparte la variable de motivación, brindando así información valiosa al momento de realizar el presente trabajo de investigación.

Vargas (2022) en su trabajo de investigación titulado *Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional caso: empresa General Concept* menciona que su objetivo fue analizar factores de la motivación que inciden en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa General Concept ubicada en la ciudad de La Paz. El presente trabajo de investigación tiene un diseño transeccional y para poder realizar su investigación el autor tomó la decisión de hacer uso del cuestionario como instrumento, dirigido a una muestra conformada por 40 trabajadores que se encargan de los temas administrativos de la empresa. Finalmente, como conclusión menciona que los factores motivaciones si influyen en el desempeño organizacional de los colaboradores, pero que la empresa no cuenta con estrategias de motivación y es por eso que el autor recomendó que, sería bueno que la empresa brinde incentivos a los trabajadores que demuestren buen desempeño al momento de realizar sus deberes en la empresa.

Se seleccionó dicha investigación, ya que la información brindada por el autor fue esencial para su desarrollo, además, que se comparte la variable motivación.

Antecedentes Nacionales

Apaza y Chirinos (2019) indicaron en su trabajo de investigación titulado *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de la municipalidad distrital de La Joya, 2018* que tuvo como objetivo fue conocer si existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los colaboradores de la municipalidad distrital de La Joya, 2018. Así mismo, mencionan que el diseño de su trabajo fue de corte transversal, no experimental y correlacional. Para la cual tuvieron una muestra de 209 trabajadores. El método que los autores implementaron para poder realizar su investigación fue la encuesta, los cuales fueron diferentes para cada una de las variables, por los cuales pudieron tener como resultado que si existe una relación entre la motivación y la satisfacción laboral y finalmente dando como recomendación que sería de gran ayuda implementar una aplicación que ayude a la empresa a conocer cuál es el nivel de motivación que tienen sus empleados.

La investigación fue seleccionada porque comparte las mismas variables presentadas en el presente trabajo de investigación. Asimismo, esta tesis es interesante debido a que los autores llegaron a la conclusión de que existía influencia de la motivación en la satisfacción laboral.

Cornejo (2019), menciona en su investigación titulada *La motivación y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del área de logística y control patrimonial de una institución del sector público* menciona que su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar si la motivación influye en la satisfacción laboral de los colaboradores del área de logística y control patrimonial de una institución del sector público. Además, menciona que su investigación tuvo un enfoque cuantitativo, aplicando el diseño descriptivo-correlacional. Empleo un cuestionario de escala Likert que fue utilizado como instrumento de la investigación, el cual fue aplicado a 115 trabajadores de dos áreas

específicas. Revelando de manera concluyente que se logró hallar una relación significativa entre las dos variables. Asimismo, recomendó que se les brinde capacitaciones, cursos y la opción de crecer dentro de la misma empresa a los colaboradores.

La investigación fue seleccionada, porque comparte las variables motivación y satisfacción laboral. Asimismo, esta tesis es interesante ya que se concluye que si hay influencia de la motivación en la satisfacción laboral.

Arotoma (2020) presenta su investigación titulada *Relación entre nivel de motivación y satisfacción laboral en colaboradores del área administrativa de una municipalidad de Lima Metropolitana* indicó que el propósito central de esta investigación, fue explorar y conocer la influencia directa de la motivación en la satisfacción laboral de colaboradores de una Municipalidad de Lima Metropolitana. Implementó una metodología de tipo descriptivo correlacional. Obteniendo una muestra de 122 colaboradores que forman parte de la Municipalidad. Finalmente obtuvo como conclusión que se encontró una correlación de un 0,569 (r) y que entre la motivación y satisfacción existe un nivel de significancia al 0,00 (p), dando como recomendación que, después de haber realizado su investigación la empresa realice un trabajo de investigación sobre cómo va la productividad de los trabajadores.

La investigación fue seleccionada porque comparte ambas variables con el presente trabajo de investigación, y es por eso que contribuyo en poder conocer si hay o no relación entre las variables a investigar.

En la tesis de Martínez (2020) titulada *Relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019* indicó que su objetivo fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019.

Asimismo, indicó que su investigación es de diseño correlacional, no experimental y que el alcance aplicado fue transversal, la cual tuvo como muestra 143 servidores, la cual lo obtuvo a raíz de un muestreo probabilístico. El autor tomó la decisión de hacer uso del cuestionario como instrumento para su investigación. Finalmente pudo concluir que la motivación es un aspecto necesario para todo tipo de trabajo ya que, hay relación con la satisfacción de los colaboradores, es por eso que recomendó a la municipalidad en la cual se basó su investigación a que debería de implementar nuevas estrategias de motivación para que de esa manera los trabajadores de la municipalidad puedan seguir incrementando su desempeño al momento de realizar sus deberes.

Se seleccionó la presente tesis ya que teniendo en cuenta que son las mismas variables del presente trabajo de investigación, en la tesis seleccionada se encontró que si hay relación entre ambas.

En la tesis de Proaño y Soto (2022) titulada *Factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas agroindustriales de la provincia de Virú en el contexto covid-19, año 2020* que su objetivo general se centró en determinar la relación de los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos con la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas agroindustriales de la provincia de Virú en el contexto covid-19, año 2020. Además, mencionaron que el diseño que ellos implementaron fue de tipo cuantitativo, no experimental, con un corte transeccional y correlacional ya que ellos buscan saber si hay influencia entre ambas variables. Teniendo como muestra 383 colaboradores y el instrumento que ellos decidieron utilizar fue la encuesta. Finalmente, lograron concluir que los factores de la motivación si se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas agroindustriales de la provincia de Virú en el contexto covid-19, año 2020. Además, los autores recomendaron

que se realicen evaluaciones para conocer si cada trabajador se encuentra en un puesto al cual se encuentra altamente capacitado y que brinden incentivos a los colaboradores con el fin de que haya una fidelización por parte de ellos hacia la empresa.

Se seleccionó la presente investigación ya que se logra concluir que ambas variables sí están relacionadas.

2. Bases teórico – científicas

Marco Histórico

Marco Histórico de Motivación

Saber cómo dio inicio la motivación, es fundamental para poder llevar a cabo el presente trabajo de investigación y descubrir si existe una relación significativa entre la motivación de los trabajadores y su satisfacción laboral. “La motivación se inicia con la vida misma. En realidad, esta palabra que parece tan difícil significa “dar motivo”. Motivar es, en definitiva, dar motivo a una persona o a un grupo para que trate de alcanzar cierto objetivo” (Maristany, 2007, p. 159). Además, nos menciona que la motivación dio inicio con la llegada del hombre, ya que se decía que por naturaleza el hombre era malo y en todo momento tenía que poner de su esfuerzo para poder realizar cualquier actividad.

Es por eso que para la investigación es importante saber y entender cuál es la definición sobre la motivación. Según Robbins y Judge (2009) “Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p. 175). Por otro lado, no basta con conocer cuál es el concepto sobre motivación, sino que es necesario comprender otros factores que la componen.

Chiavenato (2000) explica que, la motivación requiere de mucha atención, ya que es un factor interno muy importante. También menciona que, a lo largo de la historia es difícil definir un concepto adecuado para la motivación, ya que motivo es aquello que genera un impulso hacia una persona para actuar de alguna manera. Es por eso que la motivación tiene relación con el sistema de cognición de las personas, explicando así en función de definiciones como deseo o rechazo. Asimismo, agrega que la motivación en cada persona es diferente, ya que no todas las personas tienen las mismas necesidades y es por eso que se producen diversos patrones de comportamiento.

Por otro lado, se menciona que la motivación es afectada por dos factores, los cuales son internos y externos de cada persona. Woolfolk (1999) plantea que la motivación es afectada por un factor interno, lo cual genera conocer cuál es el sentimiento de encontrarse motivado y luchar por alcanzar las metas trazadas y también saber que es esforzarnos tanto, aunque las personas saben que no les gusta lo que hacen.

Hoy en día es importante que las empresas presten atención en la motivación que les brindan a sus colaboradores, ya que esta influye en los colaboradores y se tiene que tomar en cuenta que ellos son el recurso esencial que las empresas tienen. Según Reeve (2009):

La motivación es un proceso dinámico, siempre cambiante, que siempre se eleva y desciende en vez de ser un suceso discreto o condición estática. Es útil considerar a la motivación como un río de necesidades, cogniciones y emociones que fluye constantemente. (p. 11)

Esto indica que la motivación tiene una definición muy amplia, que diferentes autores comparten y contribuyen con el conocimiento.

Marco Histórico de Satisfacción Laboral

Un tema importante sobre la satisfacción laboral que muchos de los autores hablan es acerca de que si la satisfacción laboral da inicio a un concepto estadounidense y es por

eso que muchos de ellos indican que dio inicio en el continente norte americano, lo cual hasta el día de hoy no se sabe con exactitud de donde proviene. Según Robbins y Judge (2009) plantean que, este no sería el caso para la satisfacción laboral, ya que diferentes culturas y personas tienen dudas sobre la satisfacción laboral, dando por ejemplo que la satisfacción laboral tiene relación con diversos factores, como por ejemplo el salario, el que genere un impulso positivo en los trabajadores.

Locke (1984) plantea que, las dimensiones que la satisfacción laboral tiene son las tareas a realizar, salario, cómo se relacionan las personas y las posibilidades de promociones. Además, mencionaba que la satisfacción laboral se da cuenta las personas se sienten emocionalmente estable y que tiene relación con sus expectativas dentro del trabajo de cada persona.

Para poder llevar a cabo el presente trabajo de investigación, es importante conocer más a fondo lo que es satisfacción laboral. Como afirma Dailey (2012), “La satisfacción laboral es una actitud de trabajo fundamental, y configura continuamente las percepciones de los empleados sobre los eventos laborales. esta sección trata esta actitud fundamental del empleado y cómo se relaciona con el desempeño en el trabajo” (p. 29). Esto indica que las empresas deberían no solo remunerar a sus colaboradores, sino prestarles más atención y reconocer cada logro que ellos logren.

Alles (2007) describe que, la satisfacción laboral es una mezcla entre los emociones y sentimientos que en algunos casos pueden favorecer como en otros desfavorecer de acuerdo a qué tipo de trabajo realiza cada persona. Asimismo, nos indica que la satisfacción laboral se basa en cómo las personas perciben su trabajo, ya que en algunos casos las personas no se encuentran satisfechas con las tareas que deben realizar y eso va relacionado al tema de cultura empresarial.

Según el autor, la satisfacción en el ámbito laboral “se refiere a la actitud global de una persona hacia el trabajo que realiza. Si un individuo se encuentra satisfecho con el trabajo que lleva a cabo mostrará una actitud positiva hacia el mismo” (Amorós, s.f. , p. 73).

Marco Legal

Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo

Según el Decreto Supremo N° 003-97-TR (2022) mencionan que, tanto para hombres y mujeres ambos que cumplan con la mayoría de edad la jornada ordinaria de trabajo que un trabajador debe tener es de ocho horas diarias o acumular a la semana 48 horas, la cual para este segundo caso son establecidas por jornadas compensatorias de trabajo, es decir el trabajador puede algunos días realizar una jornada laboral mayor o menor de 8 horas, sin exceder lo máximo semanalmente.

Acerca del sobretiempo o más conocido como horas extras, el empleador no puede obligar a sus trabajadores a realizar trabajo fuera de su jornada laboral, a menos que se den casos justificados. Dichas horas extras trabajadas, pueden ser remuneradas o si hay un acuerdo entre empleador y trabajador compensadas por horas libres de trabajo. Para el caso que sean remuneradas, estos son los porcentajes de pago según las horas realizadas:

Las primeras dos horas extras: Vale un 25% adicional del valor hora.

Al valor hora sumarle el 25%

De la tercera hora en adelante: Vale un 35% adicional de valor hora.

Al valor hora sumarle 35%

Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores

Ley N° 713 (2018, 12 de septiembre). Se refiere a los descansos semanales, feriados no laborables y a las vacaciones anuales remuneradas.

Descanso semanal: Es el derecho que tienen los trabajadores a descansar en una semana de trabajo, por lo menos 24 horas consecutivas, algunas empresas dan 2 días de

descanso. La ley dice que se tiene que otorgar preferiblemente domingo, pero no es obligatorio, se puede descansar cualquier día. Es importante mencionar que el descanso semanal es pagado.

Cuando se mencionan los feriados, por ejemplo: Año nuevo, día del trabajador, semana Santa, entre otros. A diferencia de los días no laborables que son los que suceden en alguna coyuntura especial que sucede en el país y solo sucede una sola vez. Ejemplo: Cuando Perú clasificó al mundial, por los juegos panamericanos. Otra diferencia que existe entre ambos es que los días no laborables tienen que ser recuperables y en feriado no se recupera.

Finalmente se habla de las vacaciones y se menciona que los trabajadores tienen derecho de descansar al año remunerado, la norma dice que por lo menos son 6 días que se tienen que descansar en el año, el colaborador ordinario tiene derecho a 30 días de vacaciones al año. Un punto importante a mencionar es que, las pequeñas empresa y trabajadoras del hogar solo tienen 15 días de vacaciones.

Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Decreto legislativo N° 728 (1997, 27 de marzo). Su propósito y finalidad es la capacitación y la formación laboral que va dirigido a los trabajadores. Además, este decreto también involucra a la tecnología como desarrollo y aumentar el nivel de productividad, mejorando así la manera en el trabajador realice sus deberes, ya que con la llegada de la tecnología los procesos productivos pueden ser automatizados.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ley N° 30222 (2014, 8 de agosto). Está orientada a garantizar por parte del empleador brindarles a los colaboradores condiciones que lo protejan tanto en la salud como en su bienestar y también de aquellas personas que no tienen alguna relación laboral. Asimismo, esta ley tiene como principal objetivo promover la prevención y protección de vida de riesgos laborales.

Marco Teórico

Motivación

Es afectada por diferentes factores que inciden en ella, es por eso que toda empresa debería de tener en cuenta los siguientes procesos. Robbins y Judge (2009) menciona que, la motivación incide en 3 factores, los cuales son:

Intensidad: Este elemento es en el cual la mayoría de las personas se centra, ya que se refiere a cuanta energía le pone una persona a alguna actividad que realiza. Pero, los autores mencionan que no solo es necesario que una persona muestre intensidad, ya que no significa que la intensidad conduzca a que una persona muestre resultados positivos en su desempeño laboral.

Dirección: Se refiere a dónde es que la empresa desea llegar, es por eso que las empresas deberían de reforzar la intensidad en cada uno de sus colaboradores, teniendo como base que es indispensable que siempre haya una persona que sepa y ayude a guiar a los trabajadores.

Persistencia: Cuando se habla de este elemento, da referencia al tiempo en el cual una persona se esfuerza por alcanzar algún objetivo, es decir cuánto tiempo una persona se siente motivada cuando está realizando alguna actividad.

Teorías de la motivación

Motivación intrínseca y extrínseca

Woolfolk (1999) plantea que, existe una teoría en la cual se dice que no todas las personas sienten necesidad de lograr algún objetivo o algunas sí muestran gran interés en algo que las apasiona. Es por eso que el autor divide la motivación en dos:

Motivación intrínseca: que es a los que se llamó factor interno de la motivación, ya que se da cuando las personas si están interesadas en lograr sus metas y superarse a sí mismo. Es decir que, cuando una tiene este tipo de motivación, no se necesita algún tipo de premio

o reconocimiento, ya que la misma persona siente la necesidad de esforzarse sin necesidad de algo a cambio.

Motivación extrínseca: se refiere a la motivación opuesta a la motivación intrínseca, debido a que las actividades que realizan las personas que tienen este tipo de motivación son para poder complacer a otra persona o en otros casos realizan la tarea para no obtener algún castigo.

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Abraham Maslow nos habla sobre la teoría de la jerarquía de las necesidades, la cual muchos afirman que es una de las teorías que la conocen globalmente y que habla sobre la motivación, mencionando que tiene como hipótesis, que todo individuo posee de una jerarquía de 5 necesidades:

Fisiológicas: Incluye a las necesidades corporales o también se refiere a cuando las personas tienen sed o hambre.

Seguridad: Se refiere a cuando las personas son cuidadosas con las cosas que pasan en su entorno que las puede afectar física o emocionalmente.

Sociales: Es cuando las personas tienen la necesidad de encajar en algún lugar, como tener amigos y sentir afecto por parte de las personas.

Estima: En este punto se encuentran incluidos los factores internos, como que tanto uno se ama a sí mismo y también los factores externos, como la atención que otras personas nos brindan.

Autorrealización: Se refiere al impulso que uno mismo tiene para poder convertirse en algo que quiere ser, incluyendo al crecimiento, al cómo las personas desarrollan su propio potencial y la autorrealización.

Figura 1*Jerarquía de las necesidades según Maslow*

Nota. En la presente figura se puede observar el triángulo de las 5 jerarquías según la teoría que plantea Abraham Maslow. Fuente: Robbins y Judge (2009, p. 176).

Las teorías X e Y

Douglas McGregor, quien fue un famoso profesor en administración planteó que, existían dos divisiones diferentes en cada persona, el cual uno era negativo, al cual denominó teoría X y la otra división llamada Teoría Y, era básicamente positivo. Cuando finalizó su estudio sobre si los gerentes estaban relacionados con los empleados, pudo concluir que los gerentes moldeaban sus comportamientos a base de cómo ellos se reflejaban con cada uno de sus colaboradores (Robbins y Judge, 2009). Es por eso que explico las Teorías X e Y de la siguiente manera:

Tabla 1

Las teorías X e Y.

TEORÍA X	TEORÍA Y
- Punto de vista negativo.	- Punto de vista positivo.
- Los gerentes consideran que a los empleados no les gusta trabajar.	- Los gerentes piensan que los empleados consideran el trabajo como algo natural.
- Los gerentes tienen que dirigir a los empleados para que ellos realicen sus labores.	- Los gerentes no necesitan dar un impulso a los colaboradores para realizar sus deberes.
- Los empleados se sienten forzados en cumplir con sus obligaciones.	- Los empleados realizan sus deberes con mucha responsabilidad.

Nota. En base a McGregor (1960), se desarrolló una tabla comparativa entre las teorías X e Y

Teoría de las necesidades de McClelland

La presente teoría es expuesta por David McClelland y sus asociados, en la cual menciona que existen 3 necesidades, definidas como:

Necesidad de Logro: Tiene como concepto que es la necesidad de sobresalir en un grupo de personas, para poder obtener algún logro o triunfo.

Necesidad de Poder: Esta necesidad se basa en lograr que otras personas realicen diversas actividades que no hubiesen logrado hacer por sí mismas.

Necesidad de Afiliación: Es cuando las personas desean tener relaciones interpersonales, como amistades cercanas.

Satisfacción Laboral

Determinantes de la Satisfacción en el Trabajo

Es posible que existan factores determinantes que pueden afectar en la satisfacción del personal en su puesto de trabajo. Amorós (s.f.) menciona que, si existen dichas determinantes, las cuales son:

Trabajo Mental Desafiante: Se refiere a cuando se le exige al trabajador realizar un trabajo en el cual debe hacer un esfuerzo mental, lo cual generará que el trabajador pueda poner en práctica las destrezas que posee.

Recompensas Justas: Es cuando el colaborador recibe lo justo por el desempeño que pone en sus deberes.

Condiciones Favorables de Trabajo: Cuando los colaboradores trabajan en un ambiente grato para ellos, donde pueden sentirse cómodos y realizar de la mejor manera sus responsabilidades.

Colegas que Brinden Apoyo: Se refiere a cuando hay un buen ambiente laboral, en el cual los colegas son amigables y se apoyan entre ellos, para poder alcanzar las metas planteadas por las empresas.

Teorías de la satisfacción laboral

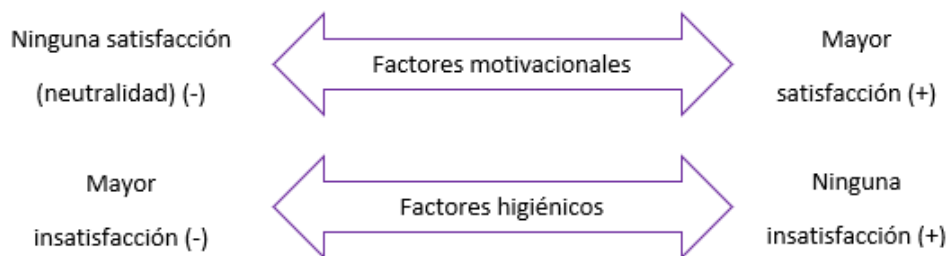
Esta teoría presentada por Frederick Herzberg, menciona que se basa en el ámbito externo y en el trabajo que realiza cada persona, menciona que dos factores influyen en la motivación de cada individuo (Chiavenato, 1999). Los cuales son:

Factores Higiénicos: Da referencia a las condiciones que afectan a cada trabajador, al momento de estar en su jornada laboral. indica que algunas condiciones son, cómo se relaciona con su supervisor, su ámbito laboral, como se relaciona con sus compañeros de trabajo, también a los salarios que percibe cada colaborador y entre otros.

Factores Motivacionales: Este factor va relacionado con los deberes que tiene cada trabajador, así como la libertad de decisión de cómo realizar cada actividad y los incentivos motivadores que la empresa le brinda a los trabajadores, como darle un ascenso a un trabajador.

Figura 2

Teoría de los dos factores.



Nota. En la siguiente imagen se puede apreciar la teoría de los dos factores presentada por Frederick Herzberg. Fuente: Chiavenato (2000, p. 78).

Tipos de Satisfacción Laboral

En la opinión de Landy y Conte (2005) existen cuatro diferentes tipos de satisfacción laboral, explicados de la siguiente manera:

Satisfacción Laboral Progresiva: Es cuando el trabajador cada vez que hay un incremento en su trabajo, se siente cada vez más satisfecho.

Satisfacción Laboral Estable: Se refiere cuando un trabajador no se siente ni satisfecho ni insatisfecho en su ámbito laboral, debido a que la empresa no brinda los incentivos necesarios.

Satisfacción laboral Conformista: Se refiere a cuando un trabajador no tiene voluntad en adaptarse a los cambios y no muestra esfuerzo laboral.

Seudo - Satisfacción: Se refiere a falsas sensaciones que cada persona genera, como pretexto para poder satisfacer una determinada satisfacción.

Dailey (2012) menciona que, la satisfacción cuenta con tres componentes:

Componente Afectivo: Se refiere a los sentimientos que las personas tienen, pueden ser tanto negativos, positivos como neutrales que van relacionados a los objetos en cuestión.

Componente Cognitivo: Se refiere a las actitudes que tienen las personas donde reflejan sus percepciones y creencias sobre distintas características.

Componente de Intención de Comportamiento: Es cuando una persona actúa de manera emocional o afectiva, para este caso la persona en cuestión siempre actuará a consecuencia de lo que haya pasado.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Para comprender la satisfacción laboral, es fundamental explorar diversos factores que desempeñan un papel crucial en la percepción de los colaboradores. Palma (2004) explican que, la satisfacción se da cuando los colaboradores tienen una percepción positiva sobre su puesto laboral, es decir que, si un trabajador siente conformidad con su centro de trabajo, no sentirá insatisfacción al momento de realizar sus deberes, por lo contrario, mostrara interés y se sentirá satisfecho con los resultados, se encuentra satisfecho y las dimensiones que lo conforman son:

Desarrollo Personal: Es cuando la empresa le brinda al trabajador la oportunidad de poder crecer dentro de ella, ya que indica que, si la empresa no permite que el trabajador crezca profesionalmente, su nivel de insatisfacción crece.

Desarrollo de Tareas: Se refiere al nivel de satisfacción que un trabajador siente al momento de realizar sus deberes.

Relaciones Sociales: Es cuando un trabajador se sabe relacionar con sus compañeros, para que no exista un mal ambiente laboral y que puedan trabajar en conjunto para poder lograr las metas propuestas por la empresa.

Condiciones Laborales: Hace referencia a que tan adaptado está el centro de trabajo para que los trabajadores puedan realizar sus deberes con facilidad. Así mismo también se incluye los implementos de seguridad, que cuidan la vida de los trabajadores.

Políticas Organizacionales: Se refiere a las políticas que tienen las empresas con respecto a los colaboradores, porque los colaboradores sienten satisfacción siempre que en las empresas haya políticas que favorezcan a su desempeño.

Beneficios: De acuerdo al autor los beneficios se dan con respecto al salario justo que perciben, que sean de acuerdo a sus expectativas y que las empresas cumplan con brindarles todos los beneficios que indiquen las leyes.

Relación con la Autoridad: Es cuando los trabajadores sienten satisfacción con la autoridad, ya que perciben confianza y ayuda a resolver cualquier duda que ellos puedan tener con respecto a sus labores.

Estado del Arte

La motivación para Robbins y Judge (2009) es uno de los temas que más se ha investigado en el mundo, ellos la definen como el resultado de cómo interactúan las personas frente alguna situación. Además, explican que la motivación se da en cada persona de diferente manera, ya que se refieren a que no todas las personas están interesadas en las mismas cosas y es por eso que no todo nos motiva de la misma manera. Nos mencionan que diferentes autores han aportado con teorías que nos ayudan a conocer más acerca de la motivación como, la teoría de la jerarquía de las necesidades, que fue propuesta por Abraham Maslow, la cual se basa en que cada persona tiene cinco necesidades. Por otro

lado, también nos hablan sobre la teoría X e Y implementada por Douglas McGregor, la cual se refería a que todas las personas tienen dos visiones diferentes, una negativa y otra positiva.

De acuerdo a Chiavenato (2000) se refiere a la motivación como el factor al que las empresas tienen que poner más atención, ya que de eso puede depender el comportamiento de los trabajadores. Nos explica un poco sobre qué es el motivo, a lo cual nos da el concepto de que es aquello que hace que una persona actúe de alguna manera. Por otro lado, indica que existe un ciclo motivacional, que da inicio cuando una persona tiene alguna necesidad, y que cuando la necesidad aparece la tensión o insatisfacción en aquella persona, lo cual trae como consecuencia que la persona desarrolle un comportamiento poco común para que así pueda descargar esa tensión que tiene. Finalmente menciona que está conformada por 6 etapas, las cuales son: incentivos o estímulos que afectan al trabajador, equilibrio que le brinda la empresa al colaborador, satisfacción, comportamiento, tensión y necesidad.

Para Woolfolk (1999) cada persona posee un factor interno que se llama motivación y es por eso que cuando una persona se encuentra motivada, realiza diferentes acciones para que puedan alcanzar alguna meta que se haya propuesto, a esto lo llama estímulo y es el cual genera que un individuo trabaje duro. Es por eso que el autor nos presentó dos tipos de motivaciones, intrínseca y extrínseca.

De acuerdo a Maristany (2007) la motivación inició desde la llegada del hombre, ya que esto se debe a que cada persona da motivos para que otra persona actúe de diferentes maneras, nos brinda un ejemplo sobre el mito de la manzana y lo que motivó a Adán a morderla. Asimismo, menciona que hay acciones que los managers de cada empresa pueden hacer para poder motivar a sus empleados, ya que son el recurso esencial que cada empresa necesita y entre ellas menciona que puede motivar a sus trabajadores incentivándolos a crecer dentro de la empresa, así como brindarles incentivos por buen trabajo, entre otros.

Por otro lado, para Reeve (2009) la motivación es muy amplia e implica muchos factores, de los cuales se basa de que cuando las empresas aplican la motivación en sus colaboradores, ellos se adaptan mejor a los diferentes cambios que surgen por factores externos de la empresa. También menciona que, la motivación ayuda a que las personas se den cuenta de que es lo que ellos realmente quieren y por lo cual se deben de esforzar, teniendo en cuenta que la motivación necesita diferentes condiciones de apoyo, por lo cual es importante que los empleados sientan que sus superiores se sienten interesados en ellos.

Para Dailey (2012) el concepto de satisfacción laboral, va dirigido a que es un conjunto de elementos o facetas que se relacionan con la percepción que cada persona tiene respecto a su entorno laboral, las recompensas que los empleadores les brindan y las exigencias que les ponen para cumplir con sus deberes. Por otro lado, menciona que existen determinantes que influyen sobre el porcentaje de satisfacción que tienen los trabajadores, las cuales son los años de experiencia que tiene cada trabajador, las expectativas que tienen de su puesto de trabajo y la responsabilidad que le dan a su trabajo.

Según Robbins y Coulter (2014) explica que, la satisfacción en cada individuo se presenta de diferente manera y que puede ir cambiando con respecto a su ambiente laboral. cuando un colaborador tiene un elevado porcentaje de satisfacción lo más problema es que siempre tenga una actitud positiva y realice de manera óptima sus tareas, a diferencia de cuando una persona no siente satisfacción o se siente insatisfecho, esto generará que tenga una actitud negativa hacia su trabajo.

Para Amorós (s.f.) la satisfacción laboral es como otros autores han dicho una actitud que tienen las personas frente a su puesto de trabajo. Asimismo, el autor añade que esa satisfacción no solo depende del desempeño que tienen los trabajadores, sino que es algo más amplio, que abarca a cómo se relacionan entre compañeros y con los gerentes, cumplir con las normas y estándares que tiene cada organización, entre otras cosas más. Es por eso

que determina que la satisfacción laboral contiene una suma complicada de elementos que la conforman.

Para Alles (2005), la satisfacción laboral no es algo complejo ya que la define como una mezcla de sentimientos que tiene cada persona con respecto al trabajo que realiza, incluyendo a las emociones que pueda tener cuando realiza alguna actividad laboral. Por otro lado, la satisfacción laboral depende de cada persona, que en algunos casos hay trabajadores que no necesitan de factores externos ni internos para sentir satisfacción, pero en otros casos hay trabajadores que no se sienten satisfechos con sus labores y en muchos casos este problema es por la relación que existe entre los trabajadores y la cultura de cada organización.

3. Definición de términos básicos

Análisis DAFO

Thompson et al. (2012) menciona que, el análisis DAFO tiene como concepto a que es una herramienta de uso sencillo para poder conocer los factores internos sobre los recursos que tiene una empresa y cuáles son sus factores externos, los cuales los ayudarán en su bienestar futuro.

Clima Organizacional

Según Chiavenato (2011) explica que, el clima organizacional puede tener un impacto significativo en la motivación de los empleados. Un clima positivo, donde se fomente la colaboración, la comunicación abierta, el reconocimiento y la participación en la toma de decisiones, tiende a generar una mayor motivación en los trabajadores. Por otro lado, un clima negativo, caracterizado por la falta de apoyo, la falta de reconocimiento y la comunicación deficiente, puede afectar negativamente la motivación y el desempeño laboral.

Incentivos

Chiavenato (2000) explica que, los incentivos son pagos que las empresas dan a sus colaboradores por alcanzar alguna meta propuesta o por contribuir con la empresa. Asimismo, menciona que los incentivos son estímulos para que los empleados sientan motivación por realizar sus tareas.

Intensidad

Robbins y Judge (2009) menciona que, la intensidad hace referencia a la energía que cada persona tiene al momento de realizar alguna actividad.

Liderazgo

Para poder complementar la información necesaria para la investigación, se debe de tener en cuenta que las empresas deben de tener un líder, que pueda ayudar y guiar a los trabajadores. Según Newstrom (2011) explica que, el liderazgo puede manifestarse en diversas formas y contextos, ya sea en entornos empresariales, comunitarios, políticos o sociales. Los líderes efectivos suelen poseer habilidades como la comunicación efectiva, la toma de decisiones, la empatía y la capacidad de inspirar a otros. Además, el liderazgo puede adoptar enfoques diversos, como el liderazgo transformacional, el liderazgo situacional, entre otros, dependiendo de la situación y las necesidades del grupo.

Motivación

Según Woolfolk (1999) menciona que, la motivación se refiere al impulso interno que lleva a una persona a tomar ciertas acciones, perseguir metas o satisfacer sus necesidades. Este impulso puede surgir de diversas fuentes, como necesidades fisiológicas, metas personales, valores, recompensas externas, entre otros.

Organización

Chiavenato (2000) menciona que, una organización se puede entender como un sistema intencionalmente estructurado de actividades y relaciones, donde dos o más

personas colaboran de manera interdependiente para alcanzar metas y objetivos comunes. La coordinación y la cooperación son elementos esenciales para el funcionamiento de una organización.

Persistencia

En la opinión de Robbins y Judge (2009) la persistencia de una persona se mide con respecto al tiempo que aquella persona le brinda para poder llevar a cabo alguna actividad o para poder alcanzar algún objetivo propuesto.

Recursos Humanos

Dessler y Varela (2011) mencionan que, son prácticas y políticas importantes para poder establecer las relaciones personales. Además, explica que es un área encargada de reclutar, entrenar, controlar, remunerar y brindar un ambiente seguro a un grupo de personas seleccionadas.

Satisfacción laboral

Dailey (2012) explica que, la satisfacción laboral se mide a través de la disposición de cada colaborador con respecto a su puesto laboral. El cual implica factores o elementos como, entorno laboral, supervisión, incentivos, entre otros más.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

1. Hipótesis y/o supuestos básicos

Hipótesis Específica

H₁: La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

H₀: La motivación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

Hipótesis Específicas

H₁: La intensidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

H₀: La intensidad no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

H₁: La dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

H₀: La dirección no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

H₁: La persistencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

H₀: La persistencia no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

2. Las Variables de estudio y su operacionalización

Variable 01: Motivación

Según Robbins y Judge (2009) explican que, se refiere al empeño que las personas realizan para poder alcanzar algún objetivo que se proponen, la cual incide en los procesos de intensidad, dirección y persistencia. En su libro hace mención de los conceptos de:

Intensidad: Este elemento es en el cual la mayoría de las personas se centra, ya que se refiere a la energía que un individuo utiliza para realizar alguna actividad.

Dirección: Se refiere a que es indispensable que en una empresa siempre tiene que haber una persona que dirija y ayude a los trabajadores.

Persistencia: Cuando se habla de este elemento, da referencia a cuánto tiempo una persona puede mantener su ánimo, para poder realizar alguna actividad.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Según Palma (2007) explican que, se habla de satisfacción cuando el personal de una empresa tiene una buena percepción sobre su puesto laboral.

Los autores mencionan 7 dimensiones que la componen:

Desarrollo Personal: Es cuando la empresa le brinda al trabajador la oportunidad de poder crecer dentro de ella.

Desarrollo de Tareas: Se refiere al nivel de satisfacción que un trabajador siente al momento de realizar sus deberes.

Relaciones Sociales: Es cuando un trabajador se sabe relacionar con sus compañeros, para tener un buen ambiente laboral.

Condiciones Laborales: Se refiere a que el centro de trabajo tiene que estar adaptado para que los trabajadores puedan realizar sus deberes con facilidad.

Políticas Organizacionales: Son las políticas que tiene cada empresa con respecto a los trabajadores.

Beneficios: De acuerdo al autor los beneficios se dan con respecto al salario justo y que las empresas cumplan con brindarles todos los beneficios que indiquen las leyes.

Relación con la Autoridad: Es cuando la autoridad les brinda confianza y ayuda a resolver cualquier duda que los trabajadores puedan tener con respecto a sus labores

Las variables de estudio

Fueron dos variables a investigar: variable 01 (motivación) y variable 02 (satisfacción laboral) las cuales serán detalladas a continuación:

- Variable 01: Motivación

“La motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo” (Robbins y Judge, 2009, p. 175).

A continuación, se logrará mostrar las dimensiones y los diferentes indicadores que componen a la variable de la motivación:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
V1: Motivación	Intensidad	Actitud en el trabajo Reconocimiento
	Dirección	Liderazgo Trabajo individual y en grupo
	Persistencia	Aprendizaje Logros

- Variable 01: Satisfacción laboral

Según Palma (2004) plantea que, se habla de satisfacción cuando el personal de una empresa tiene una buena percepción sobre su puesto laboral. Esta disposición abarca una evaluación general de la experiencia laboral, incluyendo aspectos como el ambiente de trabajo, la relación con colegas y superiores, las oportunidades de desarrollo y el equilibrio entre trabajo y vida personal.

A continuación, se logrará mostrar las dimensiones y los diferentes indicadores que componen a la variable de la satisfacción laboral.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
V2: Satisfacción Laboral	Desarrollo Personal	Me siento bien con mi trabajo	P7
		Crecimiento personal	P8
	Desarrollo de Tareas	Conformidad con el Trabajo que realizo	P9
	Relaciones Sociales	Relación con los compañeros	P10
	Condiciones Laborales	Ambiente laboral	P11
		Comodidad en el ambiente laboral	P12
	Políticas Organizacionales	Trato por parte de la empresa	P13
		Horario de trabajo	P14
	Beneficios	Sueldo	P15
		Incentivos	P16
Relación con la Autoridad	Jefe comprensivo	P17	
	Resuelve dudas	P18	

3. Matriz de operacionalización de Variables

Tabla 2

Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
V1: Motivación	“La motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo” (Robbins y Judge, 2009, p. 175).	La motivación según Robbins y Judge (2009) cuenta con 3 dimensiones las cuales son: intensidad, dirección y persistencia.	Intensidad	Actitud en el trabajo	P1
				Reconocimiento	P2
			Dirección	Liderazgo	P3
				Trabajo individual y en grupo	P4
			Persistencia	Aprendizaje	P5
				Logros	P6
V2: Satisfacción Laboral	Según Palma (2004) la satisfacción laboral es la disposición que tiene un trabajador hacia el trabajo.	La satisfacción laboral según Palma (2004) cuenta con 7 dimensiones las cuales son: desarrollo personal, desarrollo de tareas, relaciones sociales, condiciones laborales, políticas organizacionales, beneficios y relación con la autoridad.	Desarrollo Personal	Me siento bien con mi trabajo	P7
				Crecimiento personal	P8
			Desarrollo de Tareas	Conformidad con el Trabajo que realizo	P9
			Relaciones Sociales	Relación con los compañeros	P10
			Condiciones Laborales	Ambiente laboral	P11
				Comodidad en el ambiente laboral	P12
			Políticas	Trato por parte de la empresa	P13
			Organizacionales	Horario de trabajo	P14
			Beneficios	Sueldo	P15
				Incentivos	P16
			Relación con la autoridad	Jefe comprensivo	P17
				Ayuda a resolver dudas	P18

Tabla 3

Matriz Lógica de Consistencia

PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICA	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos pasteleros?	Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa que fábrica insumos pasteleros.	La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos.	V1: Motivación	Intensidad	Actitud en el trabajo Reconocimiento	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo- Correlacional Método: Hipotético- deductivo Diseño: No experimental Corte: Transversal Población: 120 Muestra: 120 Instrumento: Cuestionario Técnica: Encuesta
				Dirección	Liderazgo Trabajo individual y en grupo	
				Persistencia	Aprendizaje Logros	

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
¿De qué manera la intensidad se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos pasteleros?	Determinar la relación entre la intensidad y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa que fábrica insumos pasteleros.	La intensidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos.		Desarrollo Personal	Me siento bien con mi trabajo Crecimiento personal	
¿De qué manera la dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos pasteleros?	Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa que fábrica insumos pasteleros.	La dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos.	V2: Satisfacción Laboral	Desarrollo de Tareas	Conformidad con el Trabajo que realizo	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo-Correlacional Método: Hipotético-deductivo Diseño: No experimental Corte: Transversal Población: 120 Muestra: 120 Instrumento: Cuestionario Técnica: Encuesta
¿De qué manera la persistencia se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos pasteleros?	Determinar la relación entre la persistencia y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa que fábrica insumos pasteleros.	La persistencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos.		Relaciones Sociales	Relación con los compañeros Relación con los jefes	
				Condiciones Laborales	Ambiente laboral Comodidad en el ambiente laboral	
				Políticas Organizacionales	Trato por parte de la empresa Horario de trabajo	
				Beneficios	Sueldo Incentivos	
				Relación con la Autoridad	Jefe comprensivo Ayuda a resolver dudas	

CAPÍTULO IV

MÉTODO

1. Tipo, enfoque, método y alcance de investigación

Tipo

El tipo de investigación implementada en el presente trabajo de investigación es aplicado. Como afirma Hernández et al. (2014) “la investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (p. 4).

Enfoque

El enfoque de la investigación aplicado es cuantitativo. De acuerdo a Hernández et al. (2006) el enfoque cuantitativo se usa cuando un investigador desea recolectar datos para poder probar así su hipótesis planteada, que tiene como base la medición numérica y estadística y de esa manera obtener los resultados y probar su hipótesis.

Método de investigación

El método de investigación que se implemento es el hipotético-deductivo. Citando a Hernández et al. (2006) explica que, el método de investigación hipotético-deductivo es el proceso, el cual comienza con la formulación de puntos de partida o hipótesis. Inspirado por esta metodología, se desarrollan hipótesis iniciales que sirven como base para deducir consecuencias.

Alcance

La presente investigación adopta un enfoque descriptivo-correlacional, guiado por el marco teórico propuesto por Hernández et al. (2010). Explica que, el tipo de alcance hace referencia a la búsqueda específica de características o rasgos para poder describirlos. Además de asociar variables que están afectadas por un patrón.

2. Diseño y corte de investigación

Diseño

La presente investigación es de diseño no experimental. “La investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables” (Kerlinger y Lee, 2002, p. 504).

Corte

El presente trabajo de investigación es de corte transversal. Como sostienen Hernández et al. (2014) menciona que, dicha investigación también es llamada como investigación transeccional y es cuando en un determinado tiempo un investigador recolecta datos y que tiene como propósito conocer si existe relación entre ambas variables dentro de un tiempo definido.

3. Población y Muestra

Población

La población es de 120 trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos. Arias (2012) explica que, la población es un grupo que puede ser limitado o

ilimitado de personas o elementos, las cuales cuentan con cualidades similares y que podrán ayudar a que el investigador pueda obtener sus conclusiones.

Muestra

Se cogió toda la población como muestra, por lo tanto, esta misma es de 120 trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos.

4. Instrumento de obtención de datos

Cuestionario. El presente trabajo de investigación utilizará un cuestionario que constará de 18 preguntas, de las cuales 6 hacen referencia a la primera variable que es motivación y 12 hacen referencia a la segunda variable, la cual es satisfacción laboral.

Variable 1: Motivación

Dimensiones	Indicador	N° de pregunta
-Intensidad	Actitud en el trabajo	1
	Reconocimiento	2
-Dirección	Liderazgo	3
	Trabajo individual y en grupo	4
-Persistencia	Aprendizaje	5
	Logros	6

Variable 2: Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicador	N° de pregunta
-Desarrollo Personal	Me siento bien con mi trabajo	7
	Crecimiento personal	8
-Desarrollo de Tareas	Conformidad con el trabajo que realizó	9
-Relaciones Sociales	Relaciones con los compañeros	10

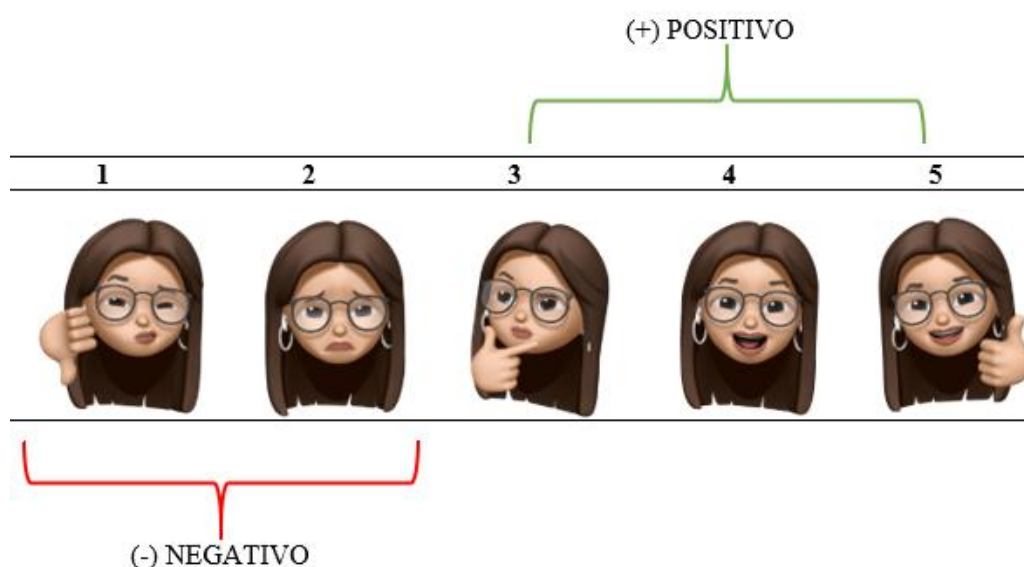
-Condiciones Laborales	Ambiente laboral	11
	Comodidad en el ambiente laboral	12
-Políticas	Trato por parte de la empresa	13
Organizacionales	Horario de trabajo	14
-Beneficios	Sueldo	15
	Incentivos	16
-Relación con la	Jefe comprensivo	17
Autoridad	Resuelve dudas	18

Escala de Likert

En la opinión de Hernández et al. (2014) “conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (p. 238).

Figura 3

Escala de Likert.



Nota. Elaboración propia

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

Tabla 4

Validez del instrumento

Cargo	Nombres y Apellidos	DNI	Especialidad
Dr.	Jorge Luis Escalante Flores	09390378	Administración de Neg.
Mag.	Ana María Vilchez Tupac	45792969	Administración de Neg.
Mag.	Jessica Fernández Espinoza	70193395	Ciencias Empresariales
Mag.	Renzo Daniel Minchola Guardia	45614158	Administración de Neg.
Mag.	Eduardo Salvatierra Roncal	44643443	Administración de Neg.
Mag.	Carlos Alberto Méndez Vicuña	07128084	Administración

Confiabilidad del instrumento

En la opinión de Hernández et al. (2014) explica que, en los trabajos de investigación, la mayoría de los investigadores hacen uso del Alfa de Cronbach para poder hallar la confiabilidad del trabajo que están investigando.

A continuación, se detallarán los criterios con los cuales fue analizado el presente trabajo de investigación:

1. Coeficiente Alfa Cronbach > 0.90 es Confiabilidad muy alta
2. Coeficiente Alfa Cronbach > 0.80 es Confiabilidad alta
3. Coeficiente Alfa Cronbach > 0.70 es Confiabilidad aceptable
4. Coeficiente Alfa Cronbach > 0.60 es Confiabilidad baja
5. Coeficiente Alfa Cronbach > 0.50 es Confiabilidad muy baja
6. Coeficiente Alfa Cronbach < 0.50 es Confiabilidad inaceptable

Se tuvieron en cuenta los 120 cuestionarios que tuvieron respuesta por los trabajadores y el instrumento que estuvo conformado por 18 preguntas, las cuales fueron utilizadas para llegar a conocer si hay confiabilidad en el instrumento. Por consiguiente, se realizó el cálculo del coeficiente del Alfa de Cronbach a través del programa SPSS.

Tabla 5

Resumen del procesamiento de casos de la investigación

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válidos	120	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	120	100

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

Tabla 6

Coefficiente de Alfa de Cronbach de la investigación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.978	18

5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para poder realizar el presente trabajo de investigación se aplicó la técnica de la encuesta para poder recolectar la información de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, cuyos resultados serán analizados con los programas de SPSS versión 29 y Microsoft Excel.

6. Procedimiento de ejecución del estudio

Para poder llevar a cabo la ejecución del presente trabajo de investigación se realizó un proceso de elaboración, a continuación, se mencionará cada etapa:

- Elaboración de la matriz AQP, la cual no permitió identificar problemas y elegir el título de la investigación.
- Ejecución del planteamiento, diagnóstico, pronóstico y control del problema.
- Elaboración del problema principal y problemas secundarios.
- Ejecución del objetivo general y objetivos específicos.
- Justificación, alcance y limitaciones del estudio.
- Investigar antecedentes nacionales e internacionales
- Búsqueda y ejecución del marco teórico, marco legal, marco histórico y estado del arte.
- Planteamiento de la hipótesis general y de las hipótesis específicas.
- Elaboración de la matriz de operacionalización de cada variable y de la matriz de consistencia.
- Identificación de la metodología de la investigación.
- Validez del instrumento a través de juicio de expertos
- Recopilación de datos y análisis de resultados.
- Ejecución del informe final.
- Desarrollo del benchmarking nacional e internacional y plan de actividades para la mejora continua.
- Sustentación de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Datos cuantitativos

Análisis e interpretación de los resultados socio demográficos y descriptivos

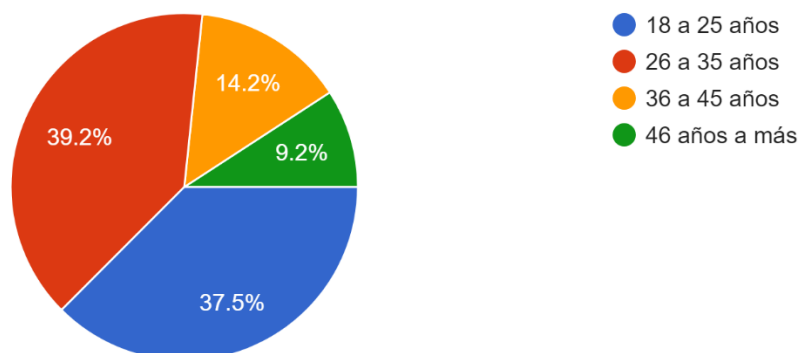
Por consiguiente, se presentarán tablas y figuras que ofrecen una visión detallada de los resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa productora de insumos panaderos. Estas representaciones visuales se han diseñado para proporcionar un análisis descriptivo completo, destacando patrones, tendencias y puntos clave que emergieron de las respuestas de los participantes.

- **Resultados sociodemográficos**

Tabla 7

Resultados sociodemográficos de Edad

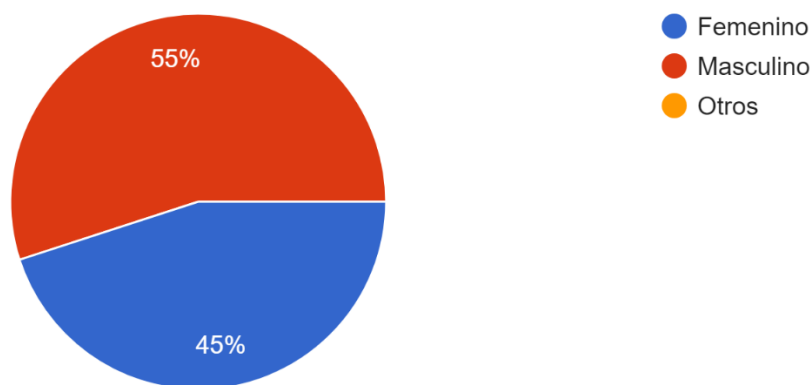
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
18 a 25 años	45	37.5	37.5	37.5
26 a 35 años	47	39.2	39.2	76.7
36 a 45 años	17	14.2	14.2	90.9
46 años a más	11	9.2	9.2	100
Total	120	100	100	

Figura 4*Resultados sociodemográficos de Edad*

En la tabla 6 y figura 5 se puede observar que el 39.2% de los trabajadores tienen de 26 a 35 años, que el 37.5% tiene de 18 a 25 años, el 14.2% tiene de 36 a 45 años y el 9.2% tiene de 46 años a más. De tal manera, se interpreta que, la empresa en su mayoría está conformada por trabajadores jóvenes de 18 a 35 años.

Tabla 8*Resultados sociodemográficos de Género*

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Femenino	54	45	45	45
Masculino	66	55	55	100
Total	120	100	100	

Figura 5*Resultados sociodemográficos de Género*

En la tabla 7 y figura 6 se puede observar que el 55% de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos son hombres y el 45% son mujeres. Esto se interpreta, que hay más trabajadores hombres que mujeres.

- **Resultados descriptivos**

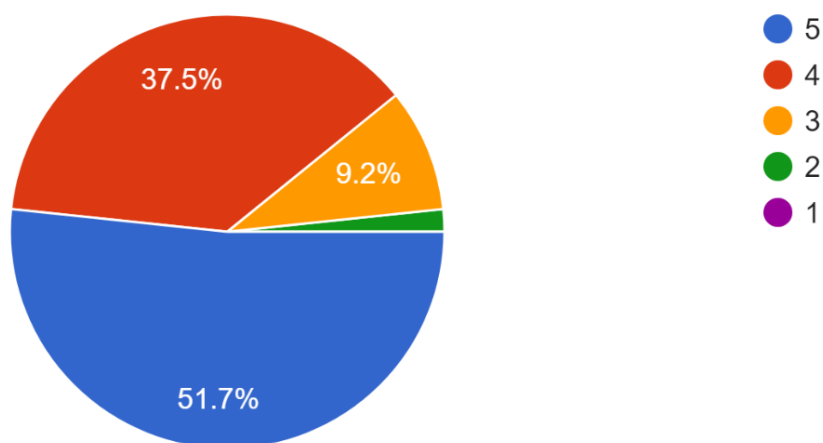
Tabla 9*Resultados descriptivos del indicador de Actitud en el Trabajo*

¿Llego a mi centro laboral con buena actitud y motivado?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	62	51.7	51.7	51.7
Satisfecho (4)	45	37.5	37.5	89.2
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	11	9.2	9.2	98.4
Insatisfecho (2)	2	1.7	1.7	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 6

Resultados descriptivos del indicador de Actitud en el Trabajo

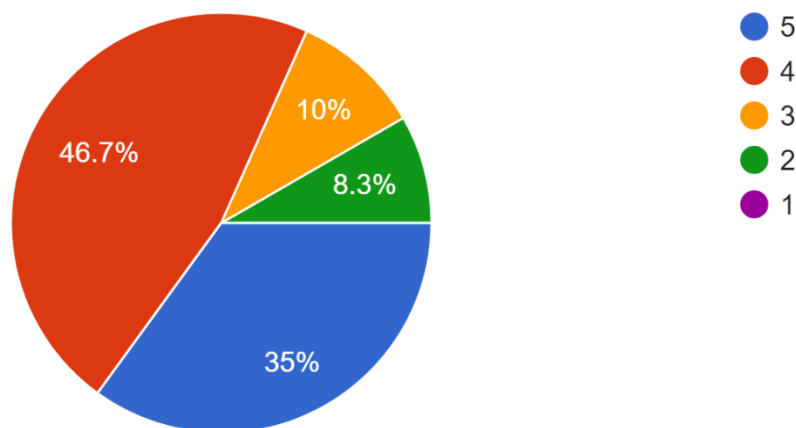


En la siguiente tabla 8 y figura 7, se detallan los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión intensidad y el indicador actitud en el trabajo, que el 51.7% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 37.5% de los trabajadores están satisfechos, el 9.2% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 1.7% de los trabajadores se encuentran insatisfechos y que no hay trabajadores que se encuentren muy insatisfechos, es por eso que representa el 0% de los trabajadores. Se interpreta que la mayoría de los trabajadores se sienten muy satisfecho, pero también hay un grupo de trabajadores que no lo está.

Tabla 10*Resultados descriptivos del indicador de Reconocimiento*

¿Siento que mi trabajo es valorado y reconocido?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	42	35	35	35
Satisfecho (4)	56	46.7	46.7	81.7
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	12	10	10	91.7
Insatisfecho (2)	10	8.3	8.3	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 7*Resultados descriptivos del indicador de Reconocimiento*

En la siguiente tabla 9 y figura 8, se detallan los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión intensidad y el indicador reconocimiento, que el 35% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 46.7% de los trabajadores están satisfechos, el 10% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 8.3% de los trabajadores se encuentran insatisfechos y que no hay trabajadores que se encuentren muy

insatisfechos, es por eso que representa el 0% de los trabajadores. Se explica que gran parte de los trabajadores se encuentran satisfechos con el reconocimiento brindado por la empresa, pero existe un grupo que no siente que la empresa reconozca sus méritos.

Tabla 11

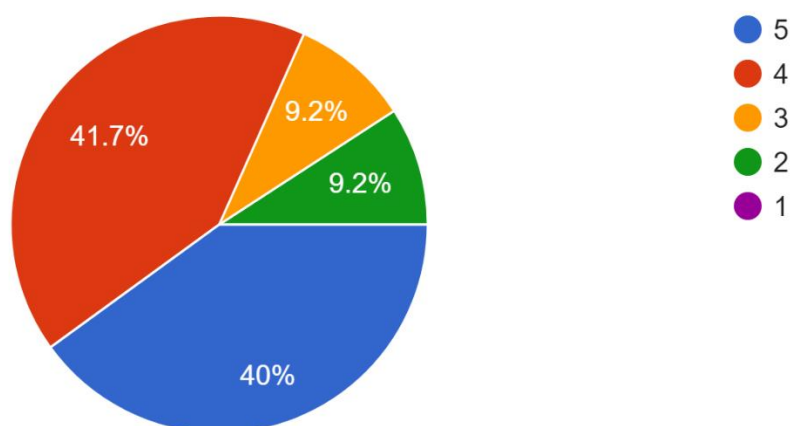
Resultados descriptivos del indicador de Liderazgo

¿Siento que mi jefe de área me brinda soporte en el cumplimiento de mis deberes?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	48	40	40	40
Satisfecho (4)	50	41.7	41.7	81.7
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	11	9.2	9.2	90.9
Insatisfecho (2)	11	9.2	9.2	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 8

Resultados descriptivos del indicador de Liderazgo



En la siguiente tabla 10 y figura 9, se detallan los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión dirección y el indicador liderazgo, que el 40% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 41.7% de los trabajadores están satisfechos, el 9.2% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 9.2% de los trabajadores se encuentran insatisfechos y que no hay trabajadores que se encuentren muy insatisfechos, es por eso que representa el 0% de los trabajadores. Se interpreta que, los en su mayoría los trabajadores encuentran que si existe liderazgo dentro de la empresa.

Tabla 12

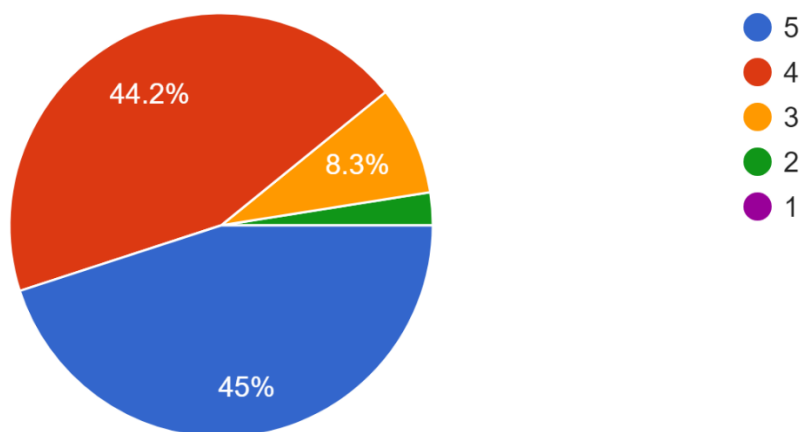
Resultados descriptivos del indicador de Trabajo Individual y en Grupo

¿Existe apoyo entre los compañeros para realizar las tareas asignadas?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	54	45	45	45
Satisfecho (4)	53	44.2	44.2	89.2
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	10	8.3	8.3	97.5
Insatisfecho (2)	3	2.5	2.5	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 9

Resultados descriptivos del indicador de Trabajo Individual y en Grupo

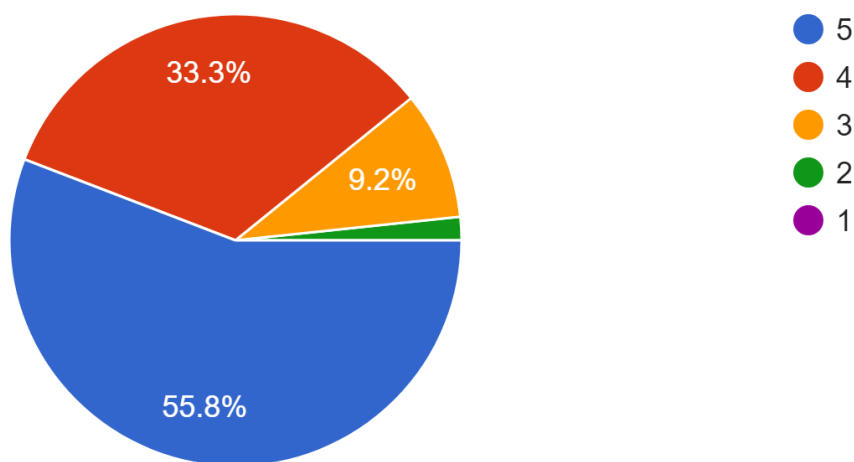


En la siguiente tabla 11 y figura 10, se detallan los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión dirección y el indicador trabajo individual y en grupo, que el 45% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 44.2% de los trabajadores están satisfechos, el 8.3% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 2.5% de los trabajadores se encuentran insatisfechos y que no hay trabajadores que se encuentren muy insatisfechos, es por eso que representa el 0% de los trabajadores. Esto se interpreta, que existe en su mayoría compañerismo dentro de la empresa, teniendo en cuenta que hay un pequeño grupo que no se encuentra de acuerdo con que si exista un buen trabajo en equipo.

Tabla 13*Resultados descriptivos del indicador de Aprendizaje*

Debido a las capacitaciones brindadas por la empresa, ¿Siento que mi desempeño laboral ha mejorado?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	67	55.8	55.8	55.8
Satisfecho (4)	40	33.3	33.3	89.1
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	11	9.2	9.2	98.3
Insatisfecho (2)	2	1.7	1.7	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 10*Resultados descriptivos del indicador de Aprendizaje*

En la siguiente tabla 12 y figura 11, se detallan los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión persistencia y el indicador aprendizaje, que el 55.8% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 33.3% de los trabajadores están satisfechos, el 9.2% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 1.7% de

los trabajadores se encuentran insatisfechos y que no hay trabajadores que se encuentren muy insatisfechos, es por eso que representa el 0% de los trabajadores. Se interpreta, que los trabajadores aumentan su aprendizaje debido a las capacitaciones que la empresa les brinda.

Tabla 14

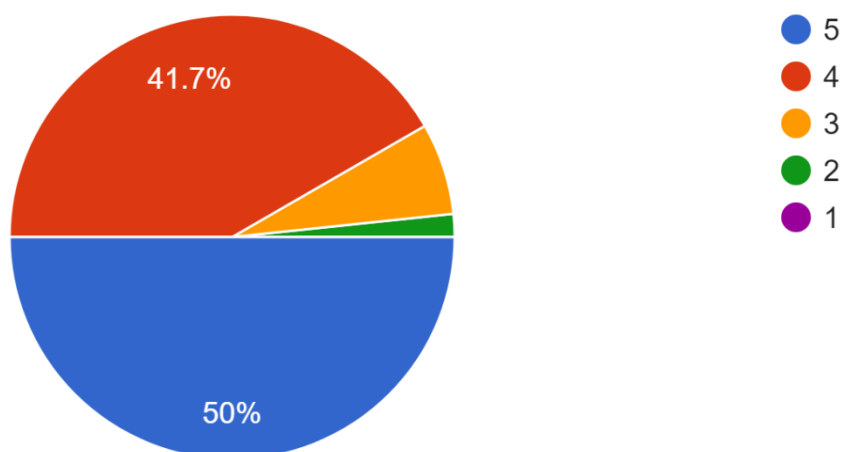
Resultados descriptivos del indicador de Logros

¿Me esfuerzo por alcanzar mis metas u objetivos?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	60	50	50	50
Satisfecho (4)	50	41.7	41.7	91.7
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	8	6.7	6.7	98.4
Insatisfecho (2)	2	1.7	1.7	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 11

Resultados descriptivos del indicador de Logros



En la siguiente tabla 13 y figura 12, se detallan los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión persistencia y el indicador logros, que el 55.8% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 33.3% de los trabajadores están satisfechos, el 9.2% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 1.7% de los trabajadores se encuentran insatisfechos y que no hay trabajadores que se encuentren muy insatisfechos, es por eso que representa el 0% de los trabajadores. Se interpreta que, en su mayoría los trabajadores se sienten motivados en cumplir sus deberes diarios. Por otro lado, hay un grupo dentro de la empresa, que aún no sienten interés en esforzarse en el cumplimiento de sus deberes.

Tabla 15

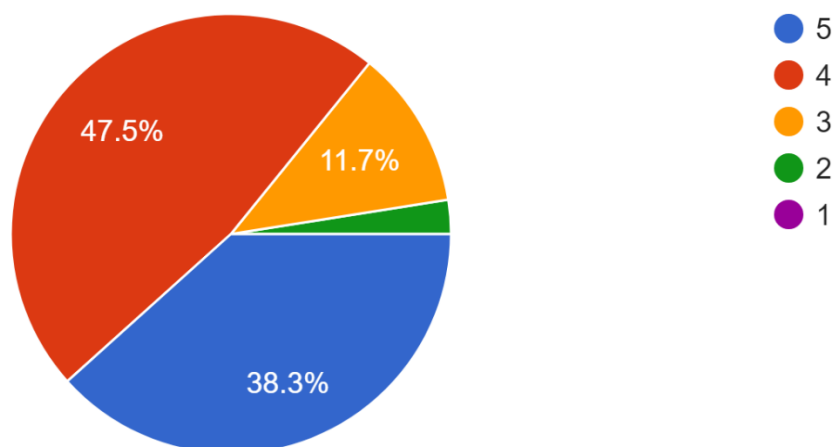
Resultados descriptivos del indicador de Me siento bien con mi trabajo

¿Los procesos de la empresa me ayudan a crecer profesionalmente?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	46	38.3	38.3	38.3
Satisfecho (4)	57	47.5	47.5	85.8
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	14	11.7	11.7	97.5
Insatisfecho (2)	3	2.5	2.5	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 12

Resultados descriptivos del indicador de Me siento bien con mi trabajo



La tabla 14 y figura 13 presentadas a continuación detallan los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión desarrollo personal y el indicador me siento bien con mi trabajo, que el 38.3% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 47.5% de los trabajadores están satisfechos, el 11.7% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 2.5% de los trabajadores se encuentran insatisfechos y

que no hay trabajadores que se encuentren muy insatisfechos, es por eso que representa el 0% de los trabajadores. Se interpreta que, en la empresa aún existen procesos que no aportan en el desarrollo profesional de los trabajadores, lo cual no está permitiendo que ellos puedan crecer de manera profesional.

Tabla 16

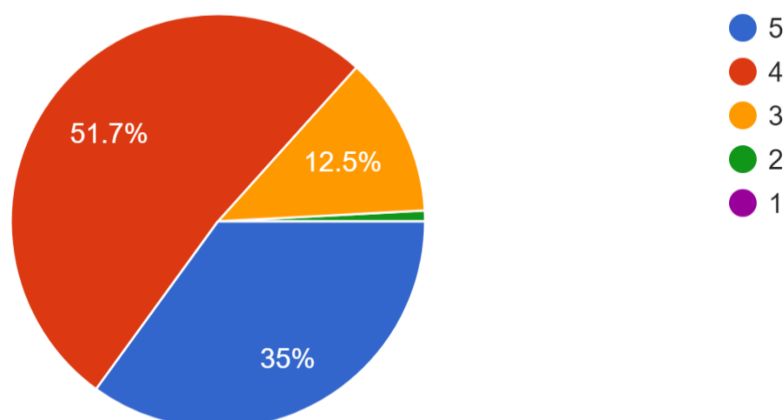
Resultados descriptivos del indicador de Crecimiento personal

¿Tengo oportunidades para crecer y aprender dentro de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	42	35	35	35
Satisfecho (4)	62	51.7	51.7	86.7
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	15	12.5	12.5	99.2
Insatisfecho (2)	1	0.8	0.8	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 13

Resultados descriptivos del indicador de Crecimiento personal



La tabla 15 y figura 14 presentadas a continuación detallan los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión desarrollo personal y el indicador crecimiento personal, que el 35% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 51.7% de los trabajadores están satisfechos, el 12.5% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 0.8% de los trabajadores se encuentran insatisfechos y que no hay trabajadores que se encuentren muy insatisfechos, es por eso que representa el 0% de los trabajadores. Esto se interpreta que, hay un grupo de trabajadores que sienten que la empresa no les brinda oportunidades de crecimiento dentro de ella, lo cual podría significar que los trabajadores se sienten estancados en sus respectivos puestos de trabajo.

Tabla 17

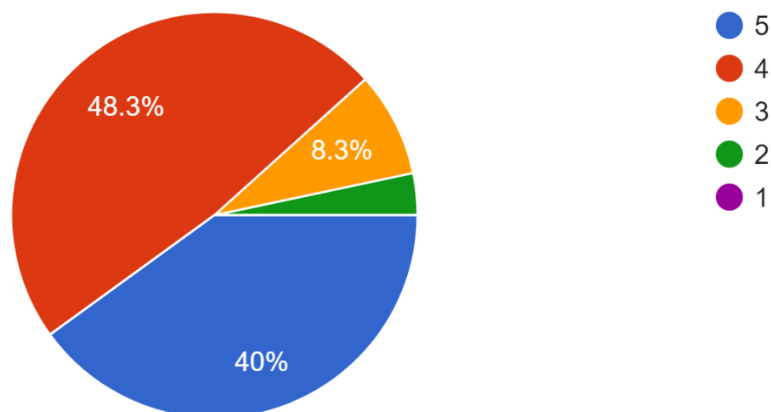
Resultados descriptivos del indicador de Conformidad con el trabajo que realizo

¿Siento satisfacción con el trabajo que realizo?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	48	40	40	40
Satisfecho (4)	58	48.3	48.3	88.3
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	10	8.3	8.3	96.6
Insatisfecho (2)	4	3.3	3.3	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 14

Resultados descriptivos del indicador de Conformidad con el trabajo que realizo



La tabla 16 y figura 15 presentadas a continuación detallan los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión desarrollo de tareas y el indicador conformidad con el trabajo que realizo, que el 40% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 48.3% de los trabajadores están satisfechos, el 8.3% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 3.3% de los trabajadores se encuentran insatisfechos y que no hay trabajadores que se encuentren muy insatisfechos, es por eso que representa el 0% de los trabajadores. Esto se interpreta que, en su mayoría los trabajadores se sienten satisfechos con el trabajo que realizan, por otro lado, existe un grupo de trabajadores que se sienten satisfechos con su puesto de trabajo.

Tabla 18

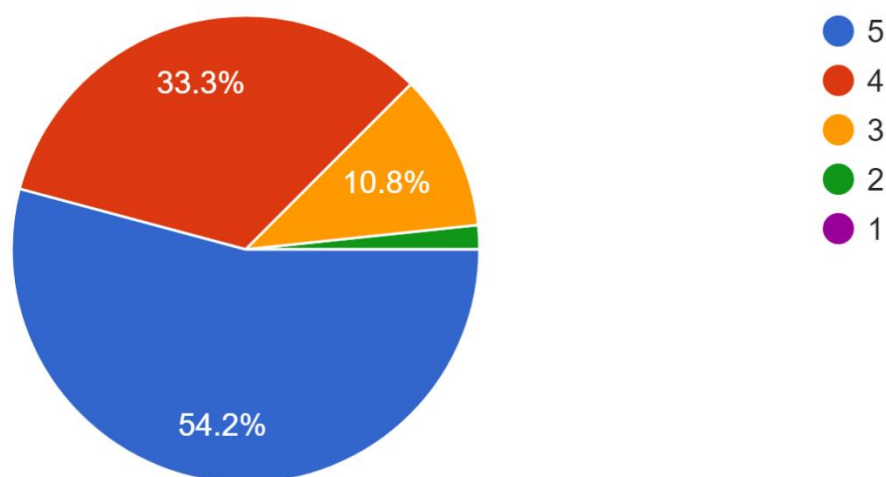
Resultados descriptivos del indicador de Relación con los compañeros

¿Tengo buena relación con mis compañeros de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	65	54.2	54.2	54.2
Satisfecho (4)	40	33.3	33.3	87.5
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	13	10.8	10.8	98.3
Insatisfecho (2)	2	1.7	1.7	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 15

Resultados descriptivos del indicador de Relación con los compañeros



La tabla 17 y figura 16 presentadas a continuación detallan los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión relaciones sociales y el indicador relación con los compañeros, que el 54.2% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 33.3% de los trabajadores están satisfechos, el 10.8% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 1.7% de los trabajadores se encuentran insatisfechos y

que no hay trabajadores que se encuentren muy insatisfechos, es por eso que representa el 0% de los trabajadores. Se interpreta que, los trabajadores en su mayoría cuentan con el apoyo de sus compañeros al realizar sus deberes, teniendo en cuenta que hay un grupo de trabajadores que no comparten la misma idea.

Tabla 19

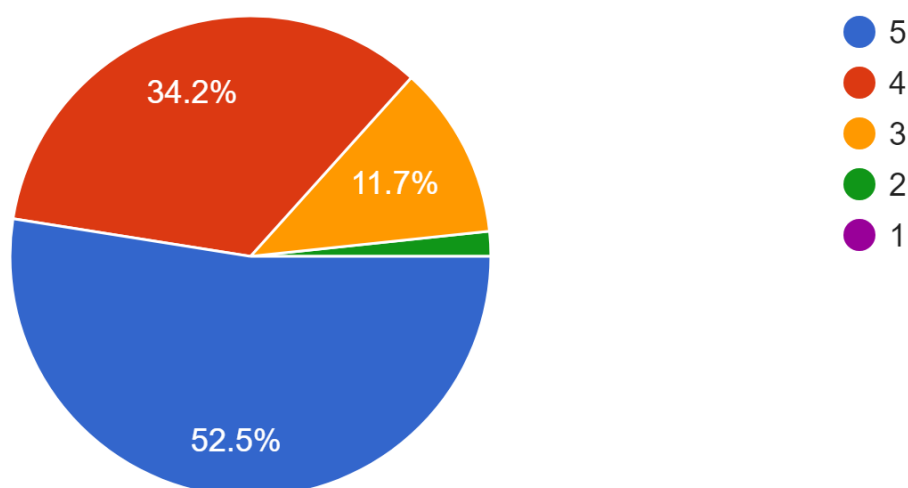
Resultados descriptivos del indicador de Ambiente laboral

¿El ambiente laboral de mi centro de trabajo me parece agradable?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	63	52.5	52.5	52.5
Satisfecho (4)	41	34.2	34.2	86.7
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	14	11.7	11.7	98.4
Insatisfecho (2)	2	1.7	1.7	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 16

Resultados descriptivos del indicador de Ambiente laboral



La tabla 18 y figura 17 presentadas a continuación detallan los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión condiciones laborales y el indicador ambiente laboral, que el 52.5% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 34.2% de los trabajadores están satisfechos, el 11.7% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 1.7% de los trabajadores se encuentran insatisfechos y que no hay trabajadores que se encuentren muy insatisfechos, es por eso que representa el 0% de los trabajadores. Se explica que en su mayoría los trabajadores sienten que el ambiente laboral les parece agradable.

Tabla 20

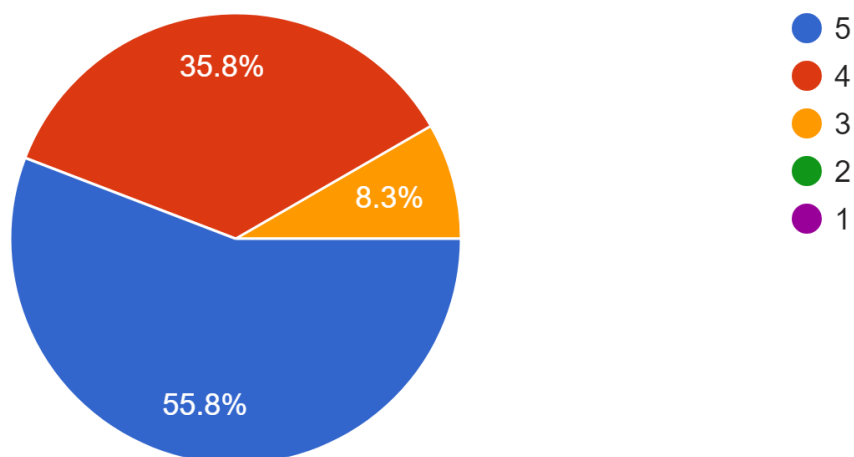
Resultados descriptivos del indicador de Comodidad en el Ambiente laboral

¿El mobiliario que tengo disponible en mi área de trabajo (maquinaria, sillas, computadoras, etc.) es apropiado para desempeñar mis labores?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	67	55.8	55.8	55.8
Satisfecho (4)	43	35.8	35.8	91.6
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	10	8.3	8.3	100
Insatisfecho (2)	0	0	0	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 17

Resultados descriptivos del indicador de Comodidad en el Ambiente laboral



La tabla 19 y figura 18 presentadas a continuación detallan los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión condiciones laborales y el indicador comodidad en el ambiente laboral, que el 55.8% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 35.8% de los trabajadores están satisfechos, el 8.3% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos y los trabajadores insatisfechos y muy insatisfechos representan el 0%. Esto se interpreta que, los trabajadores se sienten conformes con el ambiente laboral, teniendo en cuenta que hay un grupo de trabajadores que no se sienten completamente conformes con las condiciones laborales de la empresa.

Tabla 21

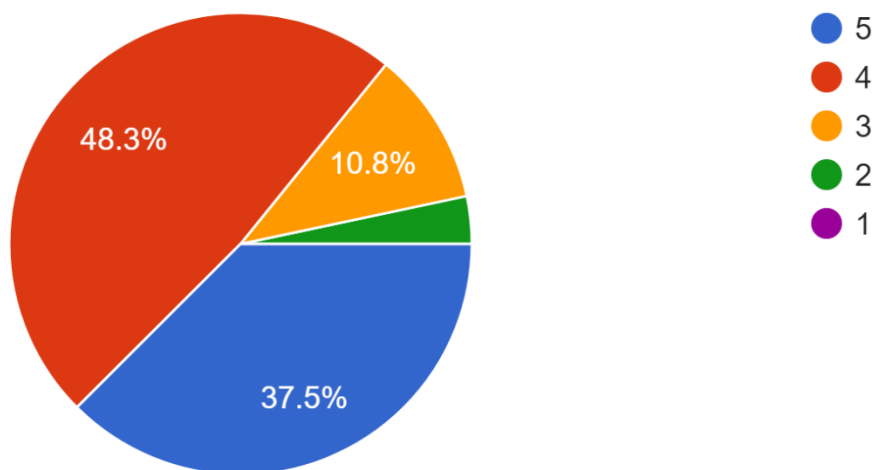
Resultados descriptivos del indicador de Trato por Parte de la Empresa

¿Existe buen trato hacia el trabajador por parte de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	45	37.5	37.5	37.5
Satisfecho (4)	58	48.3	48.3	85.8
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	13	10.8	10.8	96.6
Insatisfecho (2)	4	3.3	3.3	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 18

Resultados descriptivos del indicador de Trato por Parte de la Empresa



En la tabla 20 y figura 19, se puede observar los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión políticas organizacionales y el indicador trato por parte de la empresa, que el 37.5% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 48.3% de los trabajadores están satisfechos, el 10.8% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 3.3% de los trabajadores se encuentran insatisfechos y que

no hay trabajadores que se encuentren muy insatisfechos, es por eso que representa el 0% de los trabajadores. Esto se interpreta que, en su mayoría los trabajadores sienten que las políticas de la empresa son las adecuadas, ya que no existen normas que puedan afectar en sus funciones.

Tabla 22

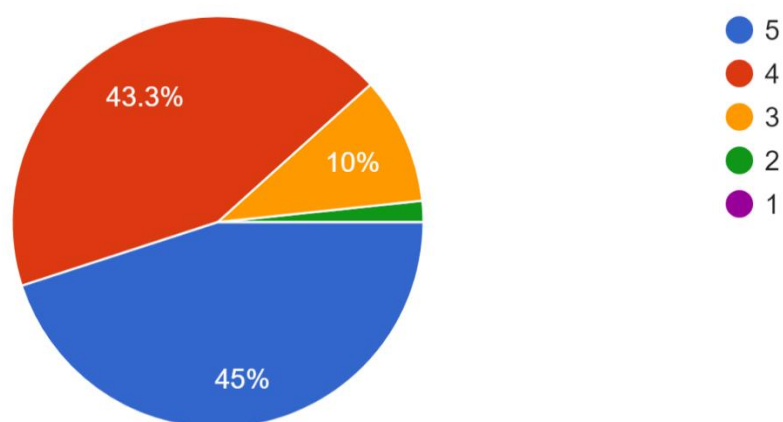
Resultados descriptivos del indicador de Sueldo

¿El horario laboral es respetado por la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	54	45	45	45
Satisfecho (4)	52	43.3	43.3	88.3
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	12	10	10	98.3
Insatisfecho (2)	2	1.7	1.7	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 19

Resultados descriptivos del indicador de Sueldo



En la tabla 21 y figura 20, se puede observar los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión beneficios y el indicador sueldo, que el 45% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 43.3% de los trabajadores están satisfechos, el 10% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 1.7% de los trabajadores se encuentran insatisfechos y que no hay trabajadores que se encuentren muy insatisfechos, es por eso que representa el 0% de los trabajadores. Se interpreta que, más del 50% de los trabajadores sienten que su remuneración va acorde a las funciones que ellos realizan. Por otro lado, un poco más del 10% no se encuentra de acuerdo con el pago por sus deberes.

Tabla 23

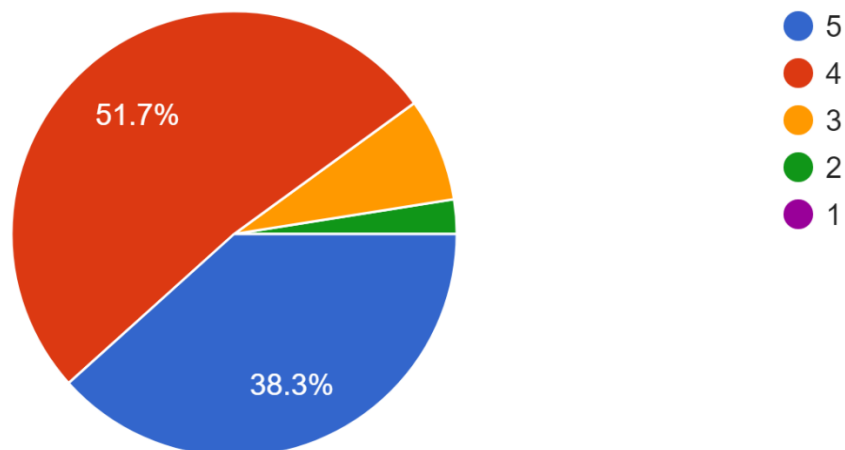
Resultados descriptivos del indicador de Incentivos

¿Considero que la empresa me brinda incentivos por mi desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	46	38.3	38.3	38.3
Satisfecho (4)	62	51.7	51.7	90
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	9	7.5	7.5	97.5
Insatisfecho (2)	3	2.5	2.5	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 20

Resultados descriptivos del indicador de Incentivos



En la tabla 22 y figura 21 se puede observar los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión beneficios y el indicador incentivos, que el 38.3% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 51.7% de los trabajadores están satisfechos, el 7.5% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 2.5% de los trabajadores se encuentran insatisfechos y que no hay trabajadores que se encuentren muy insatisfechos, es por eso que representa el 0% de los trabajadores. Se interpreta que, los trabajadores sienten que si reciben los incentivos necesarios con respecto a los beneficios que les corresponde.

Tabla 24

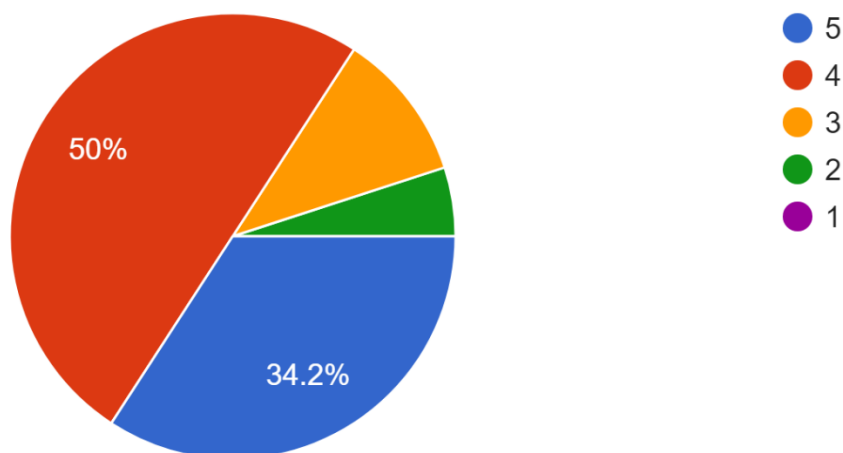
Resultados descriptivos del indicador de Jefe Comprensivo

¿Mis superiores me apoyan a establecer metas efectivas?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	41	34.2	34.2	34.2
Satisfecho (4)	60	50	50	84.2
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	13	10.8	10.8	95
Insatisfecho (2)	6	5	5	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 21

Resultados descriptivos del indicador de Jefe Comprensivo



En la tabla 23 y figura 22 se puede observar los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión relación con la autoridad y el indicador jefe comprensivo, que el 34.2% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 50% de los trabajadores están satisfechos, el 10.8% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 5% de los trabajadores se encuentran insatisfechos y que no hay trabajadores que se

encuentren muy insatisfechos, es por eso que representa el 0% de los trabajadores. Se interpreta que la mayoría de los trabajadores sienten que pueden tener una buena relación profesional con sus superiores.

Tabla 25

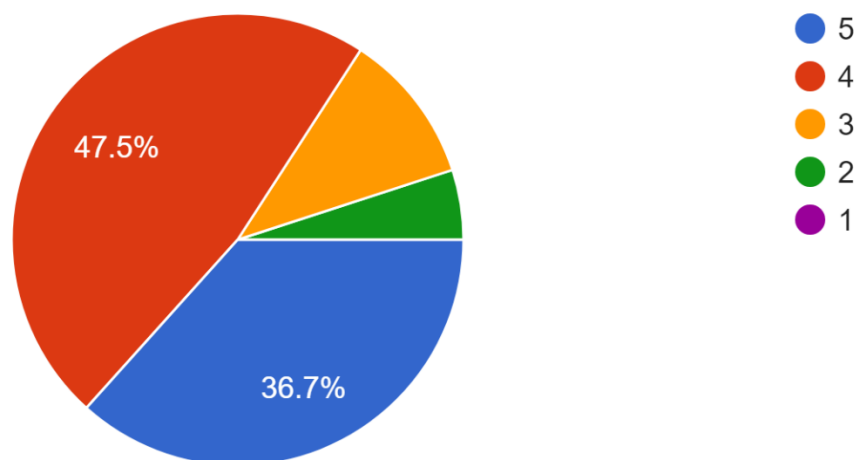
Resultados descriptivos del indicador de Resuelve Dudas

¿Mis superiores me proporcionan el asesoramiento y la orientación que necesito?

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Valido (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy satisfecho (5)	44	36.7	36.7	36.7
Satisfecho (4)	57	47.5	47.5	84.2
Ni satisfecho ni insatisfecho (3)	13	10.8	10.8	95
Insatisfecho (2)	6	5	5	100
Muy insatisfecho (1)	0	0	0	100
Total	120	100	100	

Figura 22

Resultados descriptivos del indicador de Resuelve Dudas



En la tabla 24 y figura 23 se puede observar los resultados descriptivos que forman parte de la dimensión relación con la autoridad y el indicador resuelve dudas, que el 36.7% de los trabajadores se encuentran muy satisfecho, el 47.5% de los trabajadores están satisfechos, el 10.8% de los trabajadores no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 5% de los trabajadores se encuentran insatisfechos y que no hay trabajadores que se encuentren muy insatisfechos, es por eso que representa el 0% de los trabajadores. Esto se interpreta que, más del 50% de los trabajadores cuando tienen dudas con respecto a sus labores, pueden solucionarlos preguntando a sus superiores. Por otro lado, un poco más del 10% de los trabajadores no encuentran soluciones aun después de haber consultado a sus superiores.

2. Análisis de resultados

Contrastación de hipótesis general

H_1 (hipótesis alternativa): La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

H_0 (hipótesis nula): La motivación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

Tabla 26

Resumen de procesamiento de los casos de las variables motivación y satisfacción laboral

	Válido		Perdidos		Total	
	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N
Motivación	* 100.0%	0	0.0%	120	100.0%	
Satisfacción Laboral						

Tabla 27

Tabla cruzada de motivación y satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral			
		Bajo	Alto	Total	
Motivación	Bajo	Recuento 15	0	15	
	% del total	30.0%	0.0%	30.0%	
	Alto	Recuento 15	20	35	
	% del total	30.0%	40.0%	70.0%	
Total		Recuento 30	20	50	
		% del total	60.0%	40.0%	100.0%

Tabla 28

Pruebas de chi-cuadrado de las variables motivación y satisfacción laboral

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	64.543 ^a	1	<.001
Corrección de continuidad^b	58.611	1	<.001
Razón de verosimilitud	47.078	1	<.001
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	64.005	1	<.001
N de casos válidos	120		

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.38.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2.

El estadístico de prueba Chi-cuadrado de Pearson es 64.543 con un 1 de libertad que resulta relevante ya que la significancia asintótica es $<.001$, cuyo valor es menor a $\alpha = 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna *La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.*

Tabla 29

Medidas simétricas de las variables motivación y satisfacción laboral

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	.591	<.001
N de casos válidos		120	

Así mismo, el cálculo del coeficiente de contingencia es de 0.591, lo cual es modernamente alta y significativa.

Contrastación de hipótesis específicas

Intensidad

H_1 (hipótesis alternativa): La intensidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

H_0 (hipótesis nula): La intensidad no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

Tabla 30

Tabla cruzada de intensidad y satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral		
		Bajo	Alto	Total
Intensidad	Bajo	Recuento 18	4	22
	% del total	15.0%	3.3%	18.3%
	Alto	Recuento 1	97	98
	% del total	0.8%	80.8%	81.7%
Total	Recuento	19	101	120
	% del total	15.8%	84.2%	100.0%

Tabla 31

Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión intensidad y satisfacción laboral

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	88.014 ^a	1	<.001
Corrección de continuidad^b	82.056	1	<.001
Razón de verosimilitud	72.833	1	<.001
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	87.281	1	<.001
N de casos válidos	120		

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3.84.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2.

El estadístico de prueba Chi-cuadrado de Pearson es 88.014 con un 1 de libertad que resulta relevante ya que la significancia asintótica es <.001, cuyo valor es menor a $\alpha = 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna *La intensidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.*

Tabla 32

Medidas simétricas de la dimensión intensidad y satisfacción laboral

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	.650	<.001
N de casos válidos		120	

Así mismo, el cálculo del coeficiente de contingencia es de 0.650, lo cual es modernamente alta y significativa.

Dirección

H₁ (hipótesis alternativa): La dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

H₀ (hipótesis nula): La dirección no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

Tabla 33

Tabla cruzada de dirección y satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral		
		Bajo	Alto	Total
Dirección	Bajo	Recuento 19	3	22
		% del total 15.8%	2.5%	18.3%
	Alto	Recuento 0	98	98
		% del total 0.0%	81.7%	81.7%
Total		Recuento 19	101	120
		% del total 15.8%	84.2%	100.0%

Tabla 34

Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión dirección y satisfacción laboral

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	100.588 ^a	1	<.001
Corrección de continuidad^b	94.182	1	<.001
Razón de verosimilitud	87.329	1	<.001
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	99.720	1	<.001
N de casos válidos	120		

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3.48.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2.

El estadístico de prueba Chi-cuadrado de Pearson es 100.588 con un 1 de libertad que resulta relevante ya que la significancia asintótica es <.001, cuyo valor es menor a $\alpha = 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna *La dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.*

Tabla 35

Medidas simétricas de la dimensión dirección y satisfacción laboral

	Valor	Significación aproximada	
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	.675	<.001
N de casos válidos	120		

Así mismo, el cálculo del coeficiente de contingencia es de 0.675, lo cual es modernamente alta y significativa.

Persistencia

H₁ (hipótesis alternativa): La persistencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

H₀ (hipótesis nula): La persistencia no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.

Tabla 36

Tabla cruzada de persistencia y satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral		
		Bajo	Alto	Total
Persistencia	Bajo	Recuento 12	2	14
		% del total 10.0%	1.7%	11.7%
	Alto	Recuento 7	99	106
		% del total 5.8%	82.5%	88.3%
Total		Recuento 19	101	120
		% del total 15.8%	84.2%	100.0%

Tabla 37

Pruebas de chi-cuadrado de la dimensión persistencia y satisfacción laboral

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	58.078 ^a	1	<.001
Corrección de continuidad^b	52.293	1	<.001
Razón de verosimilitud	41.799	1	<.001
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	57.594	1	<.001
N de casos válidos	120		

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.22.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2.

El estadístico de prueba Chi-cuadrado de Pearson es 58.078 con un 1 de libertad que resulta relevante ya que la significancia asintótica es $<.001$, cuyo valor es menor a $\alpha = 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna *La persistencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.*

Tabla 38

Medidas simétricas de la dimensión persistencia y satisfacción laboral

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	.571	<.001
N de casos válidos		120	

Así mismo, el cálculo del coeficiente de contingencia es de 0.571, lo cual es modernamente alta y significativa.

3. Discusión de resultados

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo a través de un instrumento, el cual se implementó un cuestionario digital que constaba de 18 preguntas, que fueron enviadas a los trabajadores de una empresa productora de insumo panaderos mediante un enlace de Google Forms. El instrumento estuvo conformado por 6 preguntas que correspondían a la motivación y 12 preguntas que estaban relacionadas con la satisfacción laboral de la empresa. La presente investigación tuvo la finalidad de determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa productora de insumos panaderos, lográndose determinar que, las dos variables investigadas si tienen relación, mediante el resultado que se obtuvo del Alfa de Cronbach que presento un 0.978, demostrando de esta forma que el instrumento utilizado tiene una confiabilidad muy alta. Por el lado estadístico, la prueba del Chi-cuadrado de Pearson de las variables investigadas es 64.543 y la significancia asintótica es $<.001$, por lo consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se afirmó la hipótesis alterna *La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.*

Así mismo, como el resultado de la investigación titulada *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de la municipalidad distrital de La Joya, 2018.* Se logro confirmar que, si existe relación entre ambas variables, motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad, el cual obtuvo un coeficiente de correlación obtenido del Alfa de Cronbach de 0.849 Y una correlación moderada con un nivel de significancia de 0.00 menor a 0.05, determinando que existe una relación significativa entre las dos variables.

Por otro lado, se alcanzaron los objetivos específicos del presente trabajo de investigación, los cuales serán detallados a continuación:

Con respecto al primer objetivo específico, el cual se basó en conocer si hay relación entre la intensidad y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, el cual tuvo como indicadores a cuál es la actitud que tenían los trabajadores frente a los deberes que debían cumplir y si existía reconocimiento por parte de la empresa hacia sus trabajadores. El presente objetivo descrito, demostró relación con la primera hipótesis específica, debido a que, logro obtener un estadístico de Chi-cuadrado de Pearson 88.014 con 1° de libertad, lo cual tuvo como resultado significativo, porque el nivel de significancia asintótica fue de <0.001 , es por ello que, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna *La intensidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.*

Así como se puede observar en el resultados de la tesis de Granda (2021) titulada *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los asesores de servicio de una empresa automotriz de Perú en el año 2020* en la cual, obtuvo como resultado, mediante la prueba del chi-cuadrado que la intensidad incide significativamente en el desempeño laboral de los asesores de una empresa automotriz de Perú en el año 2020, teniendo como resultado que el valor del chi-cuadrado fue de 0.00 con 4 grados de libertad, cuyo valor fue menor a 0.05.

Con respecto al objetivo Nro. 2, se logró demostrar que, si existe relación entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumo panaderos, en el cual se presentaron indicadores como el liderazgo y si los trabajadores de la empresa podían realizar trabajos en equipo y también trabajos individuales. El segundo objetivo se relaciona con la segunda hipótesis específica del

presente trabajo de investigación, ya que, se logró obtener con respecto al estadístico de Chi-cuadrado de Pearson de 100.588 con 1° de libertad, lo cual tuvo como resultado significativo, porque el nivel de significancia asintótica fue de <0.001 , es por ello que, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna *La dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, con proyección global, Lima, 2023.*

Así como se puede observar en el resultados de la tesis de Huerta (2023) titulada *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa Superior de Lima, con proyección global, 2023*, donde el coeficiente de correlación de Pearson que se obtuvo fue de 281.068, es por eso que la presente tesis confirmo que la dirección se relaciona significativamente con el desempeño laboral de laboral de los trabajadores de una Institución Educativa Superior de Lima, con proyección global, 2023.

Con respecto al objetivo específico Nro. 3 se basó en determinar la relación entre la persistencia y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, el cual tuvo como indicadores a cuál es la actitud que tenían los trabajadores frente a los deberes que debían cumplir y si existía reconocimiento por parte de la empresa hacia sus trabajadores. El presente objetivo descrito, demostró relación con la primera hipótesis específica, debido a que, logro obtener un estadístico de Chi-cuadrado de Pearson 58.078 con 1° de libertad, lo cual tuvo como resultado significativo, porque el nivel de significancia asintótica fue de <0.001 , es por ello que, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna *La persistencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panadero, con proyección global, Lima, 2023.*

Así como se puede observar en el resultados de la tesis de Granda (2021) titulada *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los asesores de servicio de una empresa automotriz de Perú en el año 2020* en la cual, obtuvo como resultado, mediante la prueba del chi-cuadrado que la persistencia incide significativamente en el desempeño laboral de los asesores de una empresa automotriz de Perú en el año 2020, teniendo como resultado que el valor del chi-cuadrado fue de 0.01 con 6 grados de libertad, cuyo valor fue menor a 0.05.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

A raíz de los resultados que se han ido obteniendo al transcurso del desarrollo del presente trabajo de investigación, se logró concluir lo siguiente:

- Con respecto al objetivo general de la presente investigación, se concluyó que la motivación tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, a través de la prueba de chi-cuadrado de Pearson que tuvo un valor de 64.543 con un grado de libertad y una significación asintótica de <0.01 , se rechazó la hipótesis nula y se afirmó la hipótesis alterna. Así mismo, se realizó el coeficiente de contingencia, que nos dio como resultado 0.591, el cual comprueba que hay una relación modernamente alta y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral.
- En relación al primer objetivo específico, la cual hace referencia a determinar si la intensidad se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, dicha relación se concluyó, ya que se realizó la prueba de chi-cuadrado de Pearson que tuvo un valor de 88.014 con un grado de libertad y una significación asintótica de <0.01 , por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se afirmó la hipótesis alterna. Por otro lado, se realizó el coeficiente de contingencia, el cual nos dio un resultado de 0.650 lo cual indica que hay una relación moderadamente alta y significativa entre la intensidad y la satisfacción laboral.

- En relación al segundo objetivo, la cual hace referencia a determinar si la dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, dicha relación se concluyó, debido a que la prueba del chi-cuadrado de Pearson tuvo un valor de 100.588 con un grado de libertad y una significación asintótica de <0.01 , por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se afirmó la hipótesis alterna. Así mismo, se realizó el coeficiente de contingencia, el cual nos dio un resultado de 0.675 lo cual indica que hay una relación moderadamente alta y significativa entre la dirección y la satisfacción laboral.
- Con respecto al tercer objetivo de la presente investigación, se concluyó que la persistencia tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos, debido a que la prueba de chi-cuadrado de Pearson tuvo un valor de 58.078 con un grado de libertad y una significación asintótica de <0.01 , por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se afirmó la hipótesis alterna. Así mismo, se realizó el coeficiente de contingencia, que nos dio como resultado 0.571, el cual comprueba que hay una relación moderadamente alta y significativa entre la persistencia y la satisfacción laboral.

2. Recomendaciones

A partir del exhaustivo análisis de las variables de motivación y satisfacción laboral entre los trabajadores de la empresa productora de insumos panaderos, se derivan recomendaciones específicas que pueden contribuir significativamente a aumentar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores.

A continuación, se presentan algunas de las recomendaciones clave identificadas en cada dimensión:

Con respecto a la hipótesis general, se recomienda que la empresa implemente planes de mejora, como realizar trabajos en conjunto, para que los trabajadores puedan comunicar mejor, así como capacitar al personal encargado de guiar a los demás trabajadores, para que puedan tener una mejor relación y reconocer cualquier logro obtenido por los trabajadores, para que de esa manera los trabajadores puedan sentir satisfacción con los deberes que se les asigne.

Con respecto a la dimensión de la intensidad, debido a los resultados expuestos del cuestionario, se puede observar que una parte de los trabajadores de la empresa, no se sienten completamente entusiasmados con las labores o con el trabajo que realizan, es por eso que la recomendación sería que se implemente un plan de acciones como brindarles un día de recreación a todos los empleados, para que puedan despejarse de sus deberes cotidianos y pasen un día lleno de actividades y dinámicas en grupos.

Con relación a la segunda dimensión, que es la dirección, se recomienda tanto al área de recursos humano y al jefe directo, que realicen un plan justo de remuneraciones, el cual permitirá que los trabajadores expresen sus incomodidades con respecto al pago de sus labores. Por otro lado, se recomienda reunir a los trabajadores para realizar pequeñas retroalimentaciones, con respecto a cada uno de sus trabajos, brindando comentarios de mejora, no comentarios que puedan desalentar a los trabajadores a dejar de realizar sus deberes de manera positiva o hasta que puedan tomar la decisión de abandonar la empresa por malos tratos.

Finalmente, teniendo en cuenta la tercera dimensión persistencia, se recomienda a la empresa brindar capacitaciones a todos los empleados, para que puedan mejorar en su desempeño y se sientan satisfecho con las labores que deben de desarrollar.

Actividades de Mejora Continua

Dimensión	Debilidad / Problema	Acción correctiva	Estrategia	Responsable	Proveedor	Presupuesto	Frecuencia
Intensidad	Falta de integración entre los trabajadores	Brindarles a los trabajadores un día interactivo en el cual podrán realizar diferentes actividades recreativas.	Realizar actividades de esparcimiento y recreación para todos los trabajadores.	Área de RRHH	Happy Team	2,800	Semestral
Dirección	Falta de un plan justo de remuneraciones	Reconocer a los colaboradores económicamente de manera justa con respecto a las labores que desempeñan.	Formular un plan de capacitación en habilidades blandas.	Área de RRHH y jefe directo	N/A	N/A	Trimestral
	Falta de retroalimentación a los trabajadores, con respecto a sus labores realizadas	Brindar feedback a los trabajadores de manera continua.	Implementar actividades de feedback que ayuden en la mejora continua de los trabajadores.	Jefe directo	N/A	N/A	Mensual
Persistencia	Falta de capacitaciones a los trabajadores	Ofrecer a los trabajadores programas de capacitación	Realizar un plan de capacitaciones que contribuya en el desempeño de los trabajadores.	Área de RRHH	Mandomedio	100 c/trabajador	Trimestral

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional* (1a ed.). Granica
- Amorós, E. (s.f.). *Comportamiento Organizacional en Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. USAT - Escuela de Economía.
- Apaza, L. y Chirinos, M. (2019). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de la municipalidad distrital de La Joya, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<https://acortar.link/gOZkia>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación Introducción a la Metodología Científica* (6ta ed.). Editorial Episteme.
- Arotoma, S. (2020). *Relación entre nivel de motivación y satisfacción laboral en colaboradores del área administrativa de una municipalidad de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia].
<https://acortar.link/74D7sQ>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.). Mc Graw Hill.
- Cornejo, A. (2019). *La motivación y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del área de logística y control patrimonial de una institución del sector público*. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma].
<https://acortar.link/BP7LJS>
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Edinburgh Business School.

- Dessler, G. y Varela, R. (2011) *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano* (5ta ed.). Pearson Educación.
- Gonzales, F. (2022). *Hablemos sobre el empleo postpandemia*. Instituto Peruano de Economía. <https://acortar.link/Cfz06o>
- Granda, B. (2021). Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los asesores de servicio de una empresa automotriz de Perú en el año 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. <https://acortar.link/n4gccF>
- Hernandez, R. , Fernández, C. y Baptista, M. (2006). *Metodología de la investigación* (4ta ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Hernandez, R. , Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Hernandez, R. , Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Editorial Mc Graw Hill Educación.
- Huerta, X. (2023). La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución de Educación Superior de Lima, con enfoque global, 2023. [Tesis de pregrado, Ricardo Palma]. <https://acortar.link/nLyhn7>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento* (4ta ed.). Mc Graw Hill.
- Landy, L. y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial. Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. Mc Graw Hill.

- Locke, E. (1984). *Job satisfaction. Social Psychology and Organizational Behavior*. Chichester: Wiley.
- Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (2da ed.). Pearson Educación.
- Martínez, V. (2020). *Relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://acortar.link/hyENGM>
- Masella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. <https://acortar.link/uRfnwy>
- Molano, A. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires, Argentina]. <https://acortar.link/P5gHoQ>
- Mora, G. (2020). *La influencia de la motivación y su incidencia en la productividad empresarial*. [Tesis de pregrado, Universidad Miguel de Cervantes]. <https://acortar.link/xK19x0>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (13° ed.) Mc Graw Hill.
- Proaño, G. y Soto, K. (2022). *Factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas agroindustriales de la provincia de Virú en el contexto covid-19, año 2020*. [Tesis

de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].

<https://acortar.link/WLZgMX>

Reeve, J. (2009). *Motivación y Emoción* (5° ed.). Mc Graw Hill.

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

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13° ed.). Pearson Educación.

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 pregrado, Universidad Mayor de San Andrés].

<https://acortar.link/fpzlFw>

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC* (1era ed.).

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4ta ed.) Editorial Limusa.

Thompson, A., Peteraf, M., Gamble, J. y Strickland, A. (2012). *Administración Estratégica* (18° ed.). Mc Graw Hill.

Vargas, M. (2022). *Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional caso: empresa “General Concept”*. [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://acortar.link/UFQUYA>

Woolfolk, A. (1999). *Psicología Educativa* (7° ed.). Prentice Hall.

APÉNDICES

APÉNDICE 1 – INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN – ENCUESTA

Presentación:

Estimados trabajadores, para optar la licenciatura en Administración de Negocios Globales, estamos realizando un estudio sobre la relación entre la motivación y la satisfacción laboral. Por lo cual agradecemos contestar el presente cuestionario, teniendo en cuenta que:

5 = Totalmente de acuerdo

4 = De acuerdo

3 = Neutral

2 = En desacuerdo

1 = Totalmente en desacuerdo

Las respuestas serán confidenciales y anónimas. Agradecemos de antemano su colaboración.

Guía de cuestionario

Datos:

Fecha	/ /
Rango de edad	<input type="checkbox"/> 18 a 25 años <input type="checkbox"/> 26 a 35 años <input type="checkbox"/> 36 a 45 años <input type="checkbox"/> 46 años a más
Género	<input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input checked="" type="checkbox"/> Otros

N#	INDICADORES	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	Actitud en el trabajo	¿Llego a mi centro laboral con buena actitud y motivado?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
2	Reconocimiento	¿Siento que mi trabajo es valorado y reconocido?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
3	Liderazgo	¿Siento que mi jefe de área me ayuda en el cumplimiento de mis deberes?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
4	Trabajo individual y en grupo	¿Existe apoyo entre los compañeros para realizar las tareas asignadas?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
5	Aprendizaje	¿Debido a las capacitaciones brindadas por la empresa, siento que mi desempeño laboral ha mejorado?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
6	Logros	¿Siento que mi esfuerzo es reconocido?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
7	Me siento bien con mi trabajo	¿Disfruto todas las actividades que realizo dentro de mi centro laboral?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
8	Crecimiento personal	¿Tengo oportunidades de crecer y aprender dentro de la empresa?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
9	Conformidad con el Trabajo que realizo	¿Siento satisfacción con el trabajo que realizo?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
10	Relación con los compañeros	¿Tengo buena relación con mis compañeros de trabajo?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
11	Ambiente laboral	¿Las condiciones físicas y ambientales de mi centro de trabajo me parecen agradables?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
12	Comodidad en el ambiente laboral	¿El mobiliario que tengo disponible en mi área de trabajo (maquinaria, silla, computadoras, etc.) es apropiado para desempeñar mis labores?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo

13	Trato por parte de la empresa	¿Existe buen trato hacia el trabajador por parte de la empresa?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
14	Horario de trabajo	¿El horario laboral es respetado por la empresa?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
15	Sueldo	¿El sueldo que percibo es justo para las labores que realizo?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
16	Incentivos	¿Siento satisfacción cuando la empresa me brinda incentivos por mis esfuerzos personales?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
17	Jefe comprensivo	¿Mis superiores generalmente aprecian el trabajo que realizo?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
18	Resuelve dudas	¿Mis superiores generalmente resuelven dudas que tengo?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo <input type="radio"/> De acuerdo <input type="radio"/> Neutral <input type="radio"/> En desacuerdo <input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo

Nota. Elaboración propia

APÉNDICE 2 – VALIDACIÓN DE EXPERTOS



OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

09 de octubre del 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: Méndez Vicuña, Carlos Alberto

Especialidad del evaluador: Administrador

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.

FIRMA

Carlos Alberto Méndez Vicuña

DNI:07128084



OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

11 de octubre del 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: SALVATIERRA RONCAL, EDUARDO

Especialidad del evaluador: 2

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.

FIRMA

Nombre y Apellidos del evaluador

EDUARDO SALVATIERRA RONCAL

DNI: 44643443



OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X]
No aplicable []

09 de octubre del 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: Renzo Daniel Minchola Guardia

Especialidad del evaluador:

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.

FIRMA

Renzo Daniel Minchola Guardia

DNI: 45614158



OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Los ítems son suficientes para la medición de la categoría*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
 No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Escobante Flores Jorge Luis* 09 de octubre del 2023
 Especialidad del evaluador: *Marketing*

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.

FIRMA

Nombre y Apellidos del evaluador

DNI: *09390378*

Jorge Luis Escobante Flores



OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
 No aplicable

09 de octubre del 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Especialidad del evaluador: Magister en Ciencias Empresariales

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.


 FIRMA

Nombre y Apellidos del evaluador

DNI: 70193395

Mg. Jessica Fernandez Espinoza.



OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
 No aplicable

09 de octubre del 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: VILCHEZ TÚPAC, ANA MARIA

Especialidad del evaluador: SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.


 FIRMA

Nombre y Apellidos del evaluador : ANA MARIA VILCHEZ TÚPAC

DNI: 45792969

APENDICE 3 – DIAGNÓSTICO

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
MATRIZ DAFO CRUZADO	1. Capacitaciones constantes. 2. Charlas gratuitas para solucionar conflictos. 3. Crecimiento en profesionales altamente calificado.	1. Mejores ofertas de trabajo. 2. El proceso de adaptación afecta a todo el equipo. 3. Incremento en la competencia profesional.
FORTALEZAS	FO	FA
1. Trabajadores especializados en cada área. 2. Existe respeto y un buen ambiente laboral entre trabajadores. 3. Personal se adapta fácilmente a los cambios.	1. Plan de capacitación para los trabajadores. 2. Brindar charlas gratuitas para mejorar el ambiente laboral. 3. Crecimiento en la empresa por el buen desempeño laboral.	1. Mejores ofertas de trabajo. 2. El proceso de adaptación afecta a todo el equipo. 3. Incremento en la competencia profesional.
DEBILIDADES	DO	DA
1. No hay plan estratégico para la gestión de recursos humanos 2. No se invierte para optimizar las labores. 3. El personal de liderazgo no tiene suficiente experiencia.	1. Plan para gestionar el área de recursos humanos. 2. Plan estadísticos para mejorar las condiciones laborales. 3. Plan de captación de nuevos trabajadores.	1. Plan de fidelización. 2. Incrementar el presupuesto para mejorar la satisfacción del trabajador. 3. Plan de mejora en la selección del personal.

Nota. Elaboración propia

APÉNDICE 4 - MATRIZ LÓGICA DE CONSISTENCIA

PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICA	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos pasteleros?	Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa que fábrica insumos pasteleros.	La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos.	V1: Motivación	Intensidad	Actitud en el trabajo Reconocimiento	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo- Correlacional Método: Hipotético- deductivo Diseño: No experimental Corte: Transversal Población: 120 Muestra: 120 Instrumento: Cuestionario Técnica: Encuesta
				Dirección	Liderazgo Trabajo individual y en grupo	
				Persistencia	Aprendizaje Logros	

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS					
¿De qué manera la intensidad se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos pasteleros?	Determinar la relación entre la intensidad y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa que fábrica insumos pasteleros.	La intensidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos.		Desarrollo Personal	Me siento bien con mi trabajo Crecimiento personal		
¿De qué manera la dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos pasteleros?	Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa que fábrica insumos pasteleros.	La dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos.	V2: Satisfacción Laboral	Desarrollo de Tareas	Conformidad con el Trabajo que realizo	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo- Correlacional Método: Hipotético- deductivo Diseño: No experimental Corte: Transversal Población: 120 Muestra: 120 Instrumento: Cuestionario Técnica: Encuesta	
¿De qué manera la persistencia se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos pasteleros?	Determinar la relación entre la persistencia y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa que fábrica insumos pasteleros.	La persistencia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa productora de insumos panaderos.		Relaciones Sociales	Relación con los compañeros Relación con los jefes		
				Condiciones Laborales	Ambiente laboral Comodidad en el ambiente laboral		
				Políticas Organizacionales	Trato por parte de la empresa Horario de trabajo		
				Beneficios	Sueldo Incentivos		
				Relación con la Autoridad	Jefe comprensivo Ayuda a resolver dudas		

APÉNDICE 5 – COTIZACIONES



**PROPUESTA
ECONÓMICA**

S/.2,800.00

- El costo varía según la cantidad de personas (120)
- Nuestra propuesta tiene una validez de 15 días
- Incluye la movilidad del personal de Happy Team
- Adelanto del 50%
- Saldo, un día antes del evento
- Refrigerio para todos los participantes



Dirección: Av. Circunvalación del Golf los Incas 134, Santiago de Surco 15023

Teléfono: +51 994 612 898

País: Perú

Servicio: Programas que potencien el conocimiento, habilidades, la motivación y la productividad de las personas.
--

Precio: 100 soles c/u (120 personas)

Beneficios:

Mejora el rendimiento y la productividad de tu empresa.

Ayuda a minimizar errores y a la reducción de costos.

Aumenta la satisfacción y la lealtad de los empleados.
--

Ayuda a la adaptación al cambio y mejora en la innovación.
--

Mejora la imagen y reputación de la empresa.
--

Aporta habilidades interpersonales, para la convivencia laboral.
--

APÉNDICE 6 – EXPORTACIONES E IMPORTACIONES DE LA EMPRESA

IMPORTACIONES

MES	AGENTE	ADUANA	PAÍS	FOB \$	CIF \$	ADV \$	IMP. ARANCEL \$
Agosto 2023	HECTOR GONZALES SANDI AGENCIA AFIANZADA DE ADUANA S.A.	MARITIMA DEL CALLAO	BELGIUM	88,395.34	91,567.96	5,494.07	22,965.24
Agosto 2023	HECTOR GONZALES SANDI AGENCIA AFIANZADA DE ADUANA S.A.	MARITIMA DEL CALLAO	BRAZIL	42,076.23	45,739.47	0.00	8,233.11
Agosto 2023	HECTOR GONZALES SANDI AGENCIA AFIANZADA DE ADUANA S.A.	MARITIMA DEL CALLAO	CHILE	41,150.44	41,963.88	0.00	7,553.50
Agosto 2023	HECTOR GONZALES SANDI AGENCIA AFIANZADA DE ADUANA S.A.	MARITIMA DEL CALLAO	CHINA	68,459.00	73,340.00	0.00	13,201.20
Agosto 2023	HECTOR GONZALES SANDI AGENCIA AFIANZADA DE ADUANA S.A.	MARITIMA DEL CALLAO	GERMANY	6,311.22	6,472.73	0.00	1,165.09
Agosto 2023	HECTOR GONZALES SANDI AGENCIA AFIANZADA DE ADUANA S.A.	MARITIMA DEL CALLAO	DENMARK	28,732.27	29,811.94	1,788.71	7,476.82
Agosto 2023	HECTOR GONZALES SANDI AGENCIA AFIANZADA DE ADUANA S.A.	MARITIMA DEL CALLAO	ITALY	41,451.28	46,510.51	0.00	8,371.89
Agosto 2023	HECTOR GONZALES SANDI AGENCIA AFIANZADA DE ADUANA S.A.	MARITIMA DEL CALLAO	NETHERLANDS	7,385.84	7,664.62	67.69	1,459.51
Agosto 2023	HECTOR GONZALES SANDI AGENCIA AFIANZADA DE ADUANA S.A.	MARITIMA DEL CALLAO	SWEDEN	59,783.98	65,367.72	0.00	11,766.20
Agosto 2023	HECTOR GONZALES SANDI AGENCIA AFIANZADA DE ADUANA S.A.	MARITIMA DEL CALLAO	THAILAND	12,574.85	13,208.66	0.00	2,377.56

Nota. Sunat (2023)

EXPORTACIONES

MES	AGENTE	ADUANA	PAÍS	FOB \$
Abril 2023	AGENCIA DE ADUANA TRANSOCEANIC S.A.	MARITIMA DEL CALLAO	COSTA RICA	35,471.99
Enero 2023	AGENCIA DE ADUANA TRANSOCEANIC S.A.	MARITIMA DEL CALLAO	COSTA RICA	35,951.46
Enero 2023	W. MERCHOR S.A.C.	MARITIMA DEL CALLAO	GERMANY	1,901.76
Junio 2023	V&P CUSTOMS S.A.C.	MARITIMA DEL CALLAO	EL SALVADOR	41,368.19
Marzo 2023	EUROADUANAS S.A.C. AGENCIA DE ADUANA	MARITIMA DEL CALLAO	BOLIVIA	4,046.00
Mayo 2023	AGENCIA DE ADUANA TRANSOCEANIC S.A.	MARITIMA DEL CALLAO	COSTA RICA	33,827.55
Noviembre 2023	AGENCIA DE ADUANA TRANSOCEANIC S.A.	MARITIMA DEL CALLAO	COSTA RICA	28,616.49

Nota. Sunat (2023)

PRINCIPALES PRODUCTOS IMPORTADOS

PRODUCTOS	REG. ↑↓	US\$ ↑↓	%
LAS DEMÁS PREPARACIONES ALIMENTICIAS NO EXPRESADAS NI COMPRENDIDAS EN OTRA PARTE	94	1,586,613	0 %
LEVADURAS VIVAS, EXCEPTO DE CULTIVO	11	393,313	0 %
LAS DEMÁS PREPARACIONES ALIMENTICIAS NO EXPRES. NI COMPREN. EN OTRA PARTE	11	291,192	0 %

Nota. Veritrade (2023)

APÉNDICE 7 – BENCHMARKING NACIONAL E INTERNACIONAL

Empresa	Rubro / Categoría	Tipo de competencia	Target Market	Buenas prácticas relacionadas a la satisfacción laboral
Puratos Perú	Alimentación	Directa	Panaderos, pasteleros y chocolate.	<p>-Cuentan con más de 7800 trabajadores en 68 subsidiarias que tienen en el mundo.</p> <p>-Permiten que sus trabajadores crezcan dentro de la empresa, por lo cual han desarrollado una trayectoria de carrera dual, a lo cual se refiere que mientras que los trabajadores aun estén desarrollando sus diferentes carreras, podrán asumir más responsabilidades.</p> <p>-Puratos les ofrece un viaje de experiencia dentro de sus instalaciones a los nuevos integrantes de su familia, esto para que puedan familiarizarse y conocer las diferentes áreas que tiene la empresa.</p>
Empresa	Rubro / Categoría	Tipo de competencia	Target Market	Buenas prácticas relacionadas a la satisfacción laboral
Campo Grande Perú	Alimentación	Directa	Mayoristas	<p>-Campo grande Perú ofrece a sus trabajadores oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa, brindando así mejores puestos de trabajo a los trabajadores más destacados de cada área.</p> <p>-Ofrece un entorno laboral vibrante y dinámico, en el cual los trabajadores podrán gozar de diferentes condiciones laborales las cuales favorecen mucho al trabajador por la comodidad que hay dentro de la empresa, como también la buena relación entre los trabajadores.</p> <p>-Además la empresa aparte de un salario acorde al mercado brinda diferentes incentivos y beneficios de acuerdo al desempeño que brinden los trabajadores.</p>

Empresa	Rubro / Categoría	Tipo de competencia	Target Market	Buenas prácticas relacionadas a la satisfacción laboral
Alimacro	Alimentación	Directa	Mayoristas y minoristas	<p>-La empresa cuenta, con un plan de desarrollo integral, lo cual permite que los trabajadores puedan crecer y poder obtener mejores puestos de trabajado dependiendo de su desempeño laboral.</p> <p>-La empresa ha implementado un modelo comunicación por el cual los trabajadores podrán estar en contacto con sus líderes de cada área para poder informar cuales son las mejoras que han obtenido o tal vez si han tenido algún inconveniente dentro de su turno de trabajo.</p> <p>-La empresa ofrece capacitaciones constantes para que sus trabajadores siempre se encuentren actualizados con cualquier nueva novedad que se ha dado dentro del mercado o rubro de la empresa.</p>
Empresa	Rubro / Categoría	Tipo de competencia	Target Market	Buenas prácticas relacionadas a la satisfacción laboral
Lesaffre Perú	Alimentación	Directa	Panaderos y pasteleros	<p>-La empresa cuenta con más de 10000 trabajadores en los diferentes países alrededor del mundo.</p> <p>-Brinda a los trabajadores la experiencia de poder intercambiar sus experiencias de manera internacional, por lo cual selecciona a sus mejores colaboradores y les brinda la oportunidad de viajar a otras sucursales que se encuentran en diferentes países del mundo, para que puedan crecer profesionalmente y en otros casos no solo les brinda un intercambio momentáneo, sino la oportunidad de trabajar en otro país.</p> <p>-Así mismo, la empresa les brinda a sus trabajadores la oportunidad de poder aprender a trabajar en equipo, ya que fortalece mucho el trabajo en conjunto, generando así que los trabajadores que recién inician puedan aprender de personas que</p>

Empresa	Rubro / Categoría	Tipo de competencia	Target Market	Buenas prácticas relacionadas a la satisfacción laboral
Deltagen Group	Alimentación	Directa	Mayoristas y minoristas	<p>ya cuentan con una gran trayectoria y experiencias dentro de la empresa.</p> <p>-La empresa muestra mucho interés en sus trabajadores, dándoles comodidad en sus puestos de trabajos ofreciéndoles un trabajo innovador, con maquinarias que los ayuden a poder lograr con la producción planificada.</p> <p>-Brindan a sus colaboradores seguridad y salud. Además del desarrollo de cada uno en sus puestos, generando así que cada uno pueda crecer dentro de la empresa de acuerdo a sus habilidades individuales.</p> <p>-La empresa provee un trato justo por parte de todos sus trabajadores, para que de esa manera se genere un buen ambiente laboral, ya que promueve el respeto mutuo y compañerismo.</p>

Empresa	Rubro / Categoría	Tipo de competencia	Target Market	Buenas prácticas relacionadas a la satisfacción laboral
Dawn España	Alimentación	Directa	Mayoristas y minoristas	<p>-La empresa cuenta con 4500 profesionales en las diferentes 40 instalaciones que tienen, en las cuales los trabajadores producen y venden los productos que ofrecen, esto debido a que la empresa se dedica a motivarlos de diferentes maneras para que así puedan cumplir con los objetivos planteados.</p> <p>-La empresa se siente muy comprometida con los trabajadores, ya que mencionan que son el pilar importante para que siga en funcionamiento es por eso que les ofrecen beneficios competitivos e incentivos. Además de brindarles un buen ambiente laboral y muy comunicativo.</p> <p>-Otros de los beneficios que tienen los trabajadores al pertenecer a esta gran empresa, es la posibilidad de crecer dentro de ella, es por eso que la empresa, motiva a sus trabajadores para poder escalar y que puedan llegar a mejores puestos.</p>
Empresa	Rubro / Categoría	Tipo de competencia	Target Market	Buenas prácticas relacionadas a la satisfacción laboral
Urzola España	Alimentación	Directa	Panadería, pastelería y heladería	<p>-La empresa les brinda a sus trabajadores maquinaria innovadora, para que ellos puedan automatizar sus deberes. Maquinaria con la cual ellos podrán trabajar de una manera más eficiente y sin tantas complicaciones.</p> <p>-La empresa promueve mucho el trabajo en el equipo, menciona que el trabajo en equipo siempre es mejor que el individual, ya que cuando se trabaja en conjunto se genera un mejor ambiente de trabajo, en donde todos los trabajadores se unen para que así puedan lograr los objetivos que quieren alcanzar.</p> <p>-Para que puedan lograr sus objetivos, la empresa realiza una buena selección del personal, el cual pasa por diferentes filtros</p>

Empresa	Rubro / Categoría	Tipo de competencia	Target Market	Buenas prácticas relacionadas a la satisfacción laboral
Limagrain Francia	Alimentación	Directa	Panaderos y pasteleros	<p>-Limagrain cuenta con más de 9335 empleados, los cuales son de diversas nacionalidades y tienen diversas culturas, lo cual para la empresa es algo muy importante ya que genera que la empresa se enriquezca con los diferentes perfiles múltiples y profesionales que tienen los trabajadores.</p> <p>-La empresa cuenta con una amplia gama de carreras profesionales que les brinda a sus empleados para que puedan seguir creciendo dentro de las seis líneas de grupo que tiene el negocio, ya que la empresa sabe que cuando los trabajadores realizan sus labores en conjunto contribuyen de manera positiva al desempeño grupal de los colaboradores.</p> <p>-La experiencia de los trabajadores es una herramienta que la empresa brinda para que haya un buen ambiente laboral, es por eso que capacita a los jefes de cada área para que puedan realizar de la mejor manera sus funciones guiando y dirigiendo a su grupo a cargo a cumplir con las metas trazadas por la empresa.</p>
Casa Luker Colombia	Alimentación	Directa	Panaderos y pasteleros	<p>-La empresa se siente muy relacionada con los derechos humanos, es por eso que está comprometida a que haya mucho respeto entre todos los colaboradores sin importar el puesto obtenido, es así como la empresa genera que haya compañerismo y buen trato por parte de todo su personal a cargo.</p> <p>-La empresa cuando realiza la selección al personal hace uso del derecho a la no discriminación es por eso que la empresa únicamente al momento de seleccionar a su personal se basa en</p>

Empresa	Rubro / Categoría	Tipo de competencia	Target Market	Buenas prácticas relacionadas a la satisfacción laboral
Harinera del Valle Colombia	Alimentación	Directa	Panaderos y pasteleros	<p>la experiencia y mérito de cada postulante, dejando de lado otros factores como raza, sexo, orientación sexual, condición socioeconómica, entre otros factores.</p> <p>-La empresa trata de lo posible en que su personal se encuentre satisfecho con respecto a los beneficios que ellos les brinda, como los incentivos y la remuneración que perciban, así mismo hace mención al ambiente laboral, ya que cumplen con todas las disposiciones en materia que garanticen seguridad y buena salud de los colaboradores.</p> <p>-La empresa brinda a todos sus trabajadores acceso a un plan de beneficios, el cual se basa en brindar auxilios educativos tanto para el trabajador como para sus hijos, así mismo les brinda atención médica para ambos y un seguro de vida.</p> <p>-Dentro de la empresa los trabajadores que demuestren más desempeño en sus labores, tienen la oportunidad de aspirar a puestos con mayores beneficios. Además, brinda incentivos para los trabajadores que más resalten y cumplan con sus deberes, de esa manera la empresa motiva a sus trabajadores a continuar con su trabajo y esforzarse en cumplir con sus metas personales.</p> <p>-La empresa fomenta el trabajo colaborativo, en los cuales los trabajadores desarrollan dinámicas de trabajo en equipo para que posterior a ellos, puedan realizarlos al momento de hacer sus deberes, permitiendo así, que cada trabajador pueda aprender de su compañero a base de las diferentes experiencias que cada uno tiene.</p>