



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA OPCIONES INK
S.A.C. DE LA CIUDAD DE MOQUEGUA EN EL AÑO
2022”**

PRESENTADA POR

BACH. YANET ROXANA JALIRI CHECALLA

ASESOR

MGR. ROXANA CRISTINA RODRIGUEZ VALDIVIA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

MOQUEGUA- PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	3
1.2. Definición del problema	6
1.3. Objetivo de la investigación	7
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.....	8
1.5. Variables	10
1.6. Hipótesis de la investigación.	11
CAPTULO II: MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes de la investigación.....	12
2.2. Bases Teóricas	17
2.2.1. Motivación Laboral	17
2.3. Marco conceptual.....	32
CAPÍTULO III: MÉTODO	33
3.1. Tipo de investigación.....	33
3.2. Diseño de investigación.	33
3.3. Población y muestra.....	34
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.	36
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	38
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	40

4.1.	Presentación de resultados	40
4.2.	Contrastación de hipótesis	53
4.3.	Discusión de resultados	59
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		62
5.1.	Conclusiones	62
5.2.	Recomendaciones	64
BIBLIOGRAFÍA.....		67
ANEXOS		70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable	10
Tabla 2	Análisis general de la variable Motivación laboral	40
Tabla 3	Resultados de la dimensión Autorrealización	43
Tabla 4	Resultados de la dimensión Estima	45
Tabla 5	Resultados de la dimensión Sociales	47
Tabla 6	Resultados de la dimensión Seguridad	49
Tabla 7	Resultados de la dimensión Necesidades Fisiológicas	51
Tabla 8	Prueba T-Student para la hipótesis general	52
Tabla 9	Prueba T-Student para la hipótesis específica 1	53
Tabla 10	Prueba T-Student para la hipótesis específica 2	54
Tabla 11	Prueba T-Student para la hipótesis específica 3	55
Tabla 12	Prueba T-Student para la hipótesis específica 4	56
Tabla 13	Prueba T-Student para la hipótesis específica 5	57

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1	Factores de motivación de Herzberg	22
Figura 2	Pirámide de las Necesidades de Maslow y sus implicaciones	31
Figura 3	Análisis general de la variable Motivación laboral	40
Figura 4	Resultados de la dimensión Autorrealización	43
Figura 5	Resultados de la dimensión Estima	45
Figura 6	Resultados de la dimensión Sociales	47
Figura 7	Resultados de la dimensión Seguridad	49
Figura 8	Resultados de la dimensión Necesidades Fisiológicas	51

RESUMEN

El trabajo de tesis *La motivación laboral de los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022*, se desarrolló para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología, siendo el objetivo general determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022. Se propuso una metodología de tipo básica o pura, de nivel descriptivo, con un diseño no experimental y transversal, cuya población de estudio se compuso de 130 trabajadores y una muestra de 97 trabajadores, empleándose como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. ***Se concluyó que el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es mayormente alto***, lo cual se demostró de acuerdo a los resultados de la aplicación del cuestionario, cuya mayor frecuencia tiene un 67.01% de calificaciones altas, y que explican que los trabajadores se encuentran motivados a raíz de la labor que ejecutan en la empresa, en la misma que sienten que pueden lograr desarrollarse profesionalmente gracias a que la propia organización cumple con sus expectativas laborales, logrando satisfacer sus expectativas de acuerdo a sus necesidades de autorrealización, estima, sociales, de seguridad y fisiológicas.

Palabras clave: Motivación laboral, autorrealización, estima, sociales, seguridad, necesidades fisiológicas

ABSTRACT

The thesis work The labor motivation of the workers of the Company Options INK S.A.C. of the city of Moquegua in the year 2021, it was developed to opt for the professional title of Bachelor of Psychology, the general objective being to determine the level of work motivation in the workers of the Empresa Opciones INK S.A.C. of the city of Moquegua in the year 2021. A basic or pure methodology was proposed, at a descriptive level, with a non-experimental and cross-sectional design, whose study population was made up of 130 workers and a sample of 97 workers, being used as technique the survey and instrument the questionnaire. was concluded that the level of work motivation in the workers of the Company Options INK S.A.C. of the city of Moquegua in the year 2022 is mostly high, which was demonstrated according to the results of the application of the questionnaire, whose highest frequency has 67.01% of high qualifications, and which explain that the workers are motivated as a result of the work they carry out in the company, in which they feel they can develop thanks to the fact that the organization itself meets their labor expectations, managing to satisfy their expectations according to their self-realization, esteem, social, security and physiological needs .

Keywords: Work motivation, self-realization, esteem, social, security, physiological needs

INTRODUCCIÓN

La investigación aborda el caso de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua, la cual, tiene como actividad comercial, la realización de capacitaciones, además del alquiler de maquinaria pesada. En la empresa de estudio no se identifica claramente la motivación de los colaboradores, se ha podido observar que algunos colaboradores se limitan a hacer sus labores diarias, por lo cual este descontento por parte de este grupo podría afectar a la empresa por el ausentismo y participación limitada en actividades que organiza la entidad. La investigación tiene como finalidad abordar el problema mencionado y determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022, del mismo modo determinar cuáles son los factores que requiere la empresa abordar para mejorar el contexto de trabajo, y así, mitigar y reducir el impacto generado sobre la salud mental de los trabajadores a causa de la presión laboral y la falta de políticas que rijan prácticas de motivación en el trabajo.

El desarrollo de la investigación inicia con el primer capítulo en el que se aborda el problema de investigación, en la cual se realiza descripción de la realidad problemática, además de la definición del problema, objetivos, justificación e importancia, operacionalización de variables y formulación de hipótesis.

El segundo capítulo desarrolla el Marco Teórico, punto en el cual se hace cita de los antecedentes de la investigación en un plano internacional, nacional y local, continuando con las bases teóricas de la variable de investigación.

En el tercer capítulo define el método de investigación, planteando el tipo y diseño de estudio, además de la determinación de la población y muestra, técnicas e instrumento empleado, y el procesamiento y análisis de datos.

El cuarto capítulo desarrolla los resultados de la investigación, los cuales se presentan en forma de tablas y figuras de información, como también el contraste de hipótesis y la discusión de resultados.

En el último punto, se abordan las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos de la tesis.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

El presente trabajo de investigación abarcó en la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua, para determinar claramente la motivación de los colaboradores dentro de esta organización que es de vital importancia, dado que las empresas u organizaciones están en constante competencia por mejorar sus servicios o ganar una licitación. De tal modo que la motivación laboral es de relevancia social por ser un problema que se evidencia en un grupo de colaboradores dentro de la organización, por las faltas de participaciones, decidir su permanencia en un lugar de trabajo una vez que logra dicha satisfacción, falta de comunicación entre sus compañeros o con sus jefes o miedo para realizar una comunicación fluida. Por otro lado, se encuentra el problema de la remuneración puesto cuando los trabajadores son nuevos se les efectúa tareas específicas, pero con el pasar del tiempo estas van aumentando, no recibiendo un aumento o bono el cual su permanencia es muy corta o solo cumplen un tiempo determinado para formarse profesionalmente y lograr ganar experiencia.

Dicha desmotivación presentado por este grupo de colaboradores es posible que estén ligados a las diferentes dimensiones de motivación laboral, como son la falta de condiciones personales internas de carácter afectivo o cognitivo que hace que algunos de los trabajadores no tengan un buen desempeño dentro de la empresa o por la falta de realización de logros, poder, afiliación, autorrealización o reconocimiento. También que se presente posibilidades directas o indirectas de obtener metas en los

trabajadores el cual puedan considerar su vínculo como miembro en la empresa asociadas al puesto de trabajo o actividad que realizan, mismas que están relacionadas con el desempeño y obteniendo así resultados variados y apreciados los cuales están presentes en las labores de los trabajadores; como se señala líneas arriba muchas de estas son las posibles causas principales por lo que se presenta un grupo de los trabajadores que no se desempeñan bien laboralmente.

En todas las organizaciones, instituciones o empresas, tanto a nivel local, nacional e internacional es importante que el concepto de motivación laboral sea tomado en consideración como un factor imprescindible para mejorar la calidad del contexto laboral, considerando que, de esta forma, tiende a generar efectos positivos en la productividad de los trabajadores, y en efecto, sobre los resultados de las empresas y/u organizaciones (Matalinares, 2019).

La motivación puede considerarse como un ciclo organizado, en el cual los pensamientos influyen en el comportamiento de los colaboradores dentro de una organización, afectando positivamente al rendimiento. Asimismo, dentro de este ciclo, existen dimensiones, en las cuales, es posible nombrar: actitudes, creencias, intenciones y esfuerzo (Franco, 2018).

Casi la mayoría de teorías psicológicas indican que la motivación parte del interior del propio individuo, sin embargo, las teorías socioculturales indican que la motivación es fruto de la interacción dentro de un contexto cultural en grupos sociales. Según la publicación de Seppala (2016), concluye que cuando un colaborador, tiene la disponibilidad de realizar más de lo que debe hacer, tal como ayudar a sus compañeros, realizar horas extras sin obligación, permite que la empresa donde labora resulte más eficiente, eficaz y rentable.

La motivación laboral, puede servir de herramienta para generar resultados favorables en la institución, también resulta en un instrumento necesario para afrontar el creciente síndrome de burnout y padecimientos relacionados con la salud mental, siendo el primero citado un trastorno que está catalogado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral desde

2019, y que está incluido en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11).

Según Finetti (1997), indica que la motivación laboral se clasifica en: motivaciones primarias o fisiológicas, la cual considera al movimiento; respiración; alimentación o nutrición; temperatura adecuada; eliminación de materias orgánicas; reposo y descanso; y sexo. Asimismo, las motivaciones secundarias o sociales, consideran a la anticipación o seguridad; afiliación pertenencia y amor; respeto y autoridad; y autorrealización.

Por otro lado, la desmotivación en un colaborador, podría influir negativamente en sus actividades diarias dentro de la organización donde labora; conllevando, un desempeño deficiente e inclusive a desarrollar patologías psicológicas. Al respecto, el síndrome de burnout y otros padecimientos de índole psicológica se deben, entre sus causales, a la desmotivación en el trabajo y la escasa preocupación de los gerentes y directivos, para proponer ambientes de trabajo mucho más favorables que prioricen al factor humano (Buitrago, Barrera, Plazas, & Chaparro, 2021).

En el caso del Perú, la motivación laboral implica, además de un gran reto; una problemática que requiere de atención, y con mayor iniciativa en las instituciones estatales, sin embargo, las empresas privadas, no están exentas de esta problemática, ya que, en su mayoría exigen resultados, dejando de lado el interés por el bienestar del capital humano. Es decir, que se mide los resultados de una organización a partir de indicadores de productividad, dejando de lado la preocupación por factores motivacionales que impulsen al personal a realizar su labor.

Este problema se replica a nivel nacional, y una de las empresas privadas que presenta un escenario en el que no existen políticas de gestión basadas en motivar al personal, es la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua, la cual, tiene como actividad comercial, la realización de capacitaciones, además del alquiler de maquinaria pesada. Del mismo modo, en la organización, a nivel

observacional, existe cierto descontento de parte de un grupo de colaboradores, los cuales registran ausentismo y participación limitada en actividades que organiza la entidad.

A partir de ello, surge la investigación con la finalidad de determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022, y que permita determinar cuáles son los factores que requiere la empresa abordar para mejorar el contexto de trabajo, y así, mitigar y reducir el impacto generado sobre la salud mental de los trabajadores a causa de la presión laboral y la falta de políticas que rijan prácticas de motivación en el trabajo.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Pregunta General

¿Cuál es el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022?

1.2.2. Preguntas Específicos

¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión autorrealización, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022?

¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión estima, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022?

¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión social, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022?

¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión seguridad, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022?

¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión de las necesidades fisiológicas, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión autorrealización, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022.

Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión estima, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022.

Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión social, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022.

Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión seguridad, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022.

Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión de las necesidades fisiológicas, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

El estudio se justifica dada la relevancia que implica el estudio, en función de su originalidad, relevancia científica, relevancia práctica, relevancia social, factibilidad, interés personal y contribución de corte académica.

Respecto a su información, el presente trabajo de investigación, comprende una información inédita, ya que no cuenta con antecedentes previos de aplicabilidad en cuanto al marco contextual académico; por lo tanto, en relación al desarrollo del presente trabajo de investigación se tangibiliza en la obtención de un nuevo documento, el cual permitirá concretar y conocer el nivel de motivación que presentan los trabajadores de la empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua.

De acuerdo a la relevancia científica, la presente investigación comprende el estudio de las teorías relacionadas con la motivación laboral, requiriendo de esta forma, el análisis de las formulaciones previas, las cuales sean contrastadas con la realidad problemática, de esta manera sean fuente generadora de conocimiento de corte empírico, con la finalidad de sustentar dichos planteamientos.

Respecto a su relevancia práctica, la presente investigación, de acuerdo a su desarrollo, permite la obtención de información primaria, a favor de la ciencia y en especial en la empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua, la cual podrá tomar mejores decisiones, respecto a favorecer no solo a la empresa en cuestión, sino a las áreas encargadas del manejo de recursos humanos, con la finalidad de elevar los niveles de motivación laboral en los trabajadores.

Asimismo, el presente trabajo de investigación, se justifica en un aspecto social, ya que tiene por objetivo la generación de aportes directos, respecto al comportamiento de los colaboradores de la empresa Opciones INK S.A.C., con el objetivo de lograr un diagnóstico del nivel de motivación laboral, tomando en

cuenta las decisiones relacionadas al campo práctico, para mejorar la eficiencia y productividad de los trabajadores de dicha empresa.

Respecto a la factibilidad de desarrollo, la investigación es viable a partir de la disponibilidad y accesibilidad a la empresa Opciones INK S.A.C., disponiendo para ello de acceso a información primaria que permita la aplicación de los instrumentos de investigación. Asimismo, el estudio es factible dado que se cuenta con información secundaria según la revisión de bibliografía que sustenta el contenido de la investigación.

La investigación es de interés personal, debido a que como investigador interesado, se tiene la motivación necesaria para llevar a cabo la presente investigación, de acuerdo al interés del área de estudio y la identificación con las necesidades de formación de profesionales de la institución en el área del cuidado de salud mental.

Finalmente, la presente tesis, refleja una contribución académica relevante, ya que, gracias a su aplicación, se logra incrementar el conocimiento científico, la cual podrá ser utilizada por otros investigadores, que deseen abordar problemáticas similares en otros entornos de estudio, de esta forma se pueda poner en práctica, la instrumentación y los métodos empleados en el presente estudio a fin de resolver los problemas de investigación que se plantean.

1.5. Variables

La siguiente operacionalización está basada en el modelo de Maslow, actualizado por Chiavenato (2010), para medir la motivación laboral:

Tabla 1

Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Unidad de medida	Escala
Motivación laboral	Autorrealización	Trabajo desafiante		Ordinal
		Diversidad	Muy bajo	
		Autonomía	Bajo	
		Crecimiento personal	Medio	
	Estima	Participación en las decisiones	Alto	
		Reconocimiento	Muy Alto	
		Responsabilidad	Muy bajo	
		Orgullo	Bajo	
	Sociales	Ascensos	Medio	
		Amistad de los compañeros	Alto	
		Integración con los clientes	Muy Alto	
		Jefes amigables	Muy bajo	
	Seguridad	Camaradería	Bajo	
		Trabajo seguro	Medio	
		Permanencia en el empleo	Alto	
		Protección contra la violencia	Muy Alto	
	Necesidades Fisiológicas	Protección	Muy bajo	
Remuneraciones y prestaciones		Bajo		
Horario de trabajo		Medio		
Intervalos de descanso		Alto		
		Comodidad física	Muy Alto	

1.6. Hipótesis de la investigación.

1.6.1. Hipótesis General

El nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.

1.6.2. Hipótesis Específicas

El nivel de motivación laboral en la dimensión autorrealización, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.

El nivel de motivación laboral en la dimensión estima, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.

El nivel de motivación laboral en la dimensión social, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.

El nivel de motivación laboral en la dimensión seguridad, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.

El nivel de motivación laboral en la dimensión de necesidades fisiológicas, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel Internacional

Vera (2019), desarrolló la tesis “La motivación y su influencia en la satisfacción laboral del personal de galletas Puig”, de la Universidad Católica Andrés Bello, en Caracas, Venezuela. El objetivo general fue indagar acerca de los factores que pueden afectar la integración de los trabajadores del área administrativa de la empresa Galletas Puig. El tipo de investigación fue descriptivo, de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 44 trabajadores, a quienes se les brindaron cuestionarios (escala de Likert) mediante la técnica de la encuesta. Tras la recogida y análisis estadístico de los datos, se concluyó que los empleados de Galletas Puig estaban satisfechos con los propios factores laborales, con una media del 70%, seguidos de responsabilidad, reconocimiento, logro, crecimiento y promoción, considerados medio favorables el 48%, 45% y 41% respectivamente. Finalmente, se recomendó actualizar los conocimientos de los empleados de forma continua, y permitirles un adiestramiento respecto a los puestos que ocupan y la formación de futuros ascensos a través de cursos.

López (2015), realizó la investigación titulada “Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua”, de la Universidad Técnica de Ambato, en Ecuador. El objetivo principal fue investigar cómo las remuneraciones son percibidas y cómo influyen en la motivación laboral de los funcionarios en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua. El tipo de investigación fue descriptiva y correlacional. La muestra estuvo constituida por 90 funcionarios, a quienes se les aplicaron encuestas a través del instrumento del cuestionario. Posteriormente, ya adquirida la información, se procedió a realizar el análisis de los resultados estadísticos, utilizando el estadígrafo Chi-cuadrado. Los resultados evidenciaron que los incentivos laborales no son solo externos, sino también internos, es decir, todo funcionario coincide en que no provienen de la organización, sino de la persona. Finalmente, se recomendó que el titular del Departamento de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua considere lo que motiva a cada funcionario, ya que la fuente de motivación de una persona no implica necesariamente motivación para la otra.

Lagos (2015), elaboró su investigación “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec”, de la Universidad del Bío-Bío, en Chillán, Chile. El objetivo principal fue analizar los factores motivacionales en empresas Copelec según la teoría de motivación e higiene de Herzberg. El tipo de investigación fue descriptiva y de diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 75 trabajadores. Como técnicas de recolección de información, se empleó la observación directa y entrevistas al personal. Se utilizó la misma técnica de Herzberg de incidentes críticos. Para el procesamiento y análisis de datos, se utilizó el programa Microsoft Excel. Los resultados evidenciaron que el 42% de las personas estaban muy de acuerdo con el entorno laboral de la empresa; el 8% de las personas dijeron tener un sentido moderado de identificación con el entorno laboral, mientras que el 50% de las personas dijeron tener una baja afinidad por el entorno laboral. Finalmente, se

recomendó que la empresa tome medidas al respecto, ya que el bajo entusiasmo de los empleados tendrá un impacto negativo en el desempeño laboral, lo que eventualmente puede tener un efecto contagioso en otras personas.

2.1.2. A nivel Nacional

Barriga (2021), desarrolló la tesis “La productividad como efecto de la motivación en los trabajadores de la empresa Boutique Celular SRL – sede Tacna 2019”, de la Universidad Privada de Tacna. El objetivo del trabajo fue analizar cómo la motivación influye en la productividad de los trabajadores de la empresa Boutique Celular SRL – sede Tacna. El tipo de investigación fue aplicada, utilizando una muestra de 55 trabajadores que correspondían al total de la población. El instrumento utilizado fue un cuestionario de elaboración propia validado por 03 expertos, con una escala de Likert de 07 niveles. La técnica fue la encuesta. Una vez realizado el análisis estadístico correspondiente, se comprobó la correlación entre la variable de investigación productividad y motivación con un Rho de Spearman de 0.452. Esto indicó una correlación moderadamente positiva, confirmando el supuesto general y verificando que la productividad depende en gran medida de las acciones que se puedan realizar en una empresa que fomente la motivación de los empleados.

Núñez (2020), realizó la investigación titulada “La motivación y el desempeño laboral del personal docente administrativo de la Universidad Alas Peruanas Filial Tacna, año 2018”, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, en Tacna. El objetivo del trabajo fue determinar de qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Universidad Alas Peruanas Filial Tacna, año 2018. El tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 168 trabajadores entre Personal Docente y Administrativo. La técnica utilizada fue el censo y el instrumento empleado es el cuestionario. Usando la correlación Rho de Spearman para realizar la prueba de hipótesis nula, el coeficiente de correlación del resultado fue 0.307,

considerando que la significancia fue menor que 0.05. Por tanto, se rechazó la hipótesis original (H0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H1). La conclusión final fue que existe una relación directa y significativa entre el entusiasmo del profesorado y personal de la Universidad Alas Peruanas Filial Tacna y el desempeño laboral, en el año 2018.

Sánchez (2019), desarrolló la tesis titulada “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella – Agencia Bellavista- Callao, periodo 2018”, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en Huacho. El objetivo del estudio fue demostrar si existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en el Banco Falabella – Agencia Bellavista-Callao 2018. El tipo de investigación fue aplicada, de nivel correlacional causal, y de diseño no experimental. La muestra fue de 28 trabajadores del Banco Falabella-Agencia Callao-Bellavista. La técnica de recolección de datos fue la encuesta. Después del análisis estadístico, los resultados mostraron que el 28,57% (8 personas) dudaban de sus propios motivos y la actitud del personal no era positiva, lo que afectó el progreso del banco, y el 71,43% (20 personas) estuvieron de acuerdo con la motivación intrínseca y extrínseca proporcionada por la organización. Finalmente, la conclusión fue que en Banco Falabella-Agencia Bellavista-Callao 2018, la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, con un coeficiente de correlación de 0,690, donde aún la motivación intrínseca y extrínseca no influye contundentemente al desempeño laboral, y esto incide en la rentabilidad de la empresa.

Rivera (2019), elaboró la investigación “Relación entre motivación laboral y retención de empleados del Área de Operaciones de una empresa aseguradora de Lima 2018”, de la Universidad San Ignacio de Loyola, en Lima. El objetivo general fue determinar si existe relación entre la motivación laboral y la retención de los empleados del Área de Operaciones de una empresa aseguradora de Lima en el año 2018. El tipo de investigación fue correlacional, de diseño no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 122 colaboradores,

a quienes se les brindaron 02 cuestionarios a través de la técnica de la encuesta. Se utilizó el programa Excel para la realización de tablas básicas, y el software SPSS versión 22 para las tabulaciones (Rho de Spearman). Como resultado, después de evaluar el cuestionario, de acuerdo con los resultados de los estadísticos (Rho Spearman, Kolmogorov-Smirnov, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)), se evidenció que existe una correlación entre la motivación laboral y la tasa de retención de los empleados. Se recomendó que el área operativa considere la motivación laboral, pues es fundamental para la empresa retener mejor a los empleados. De igual forma, deberán prestar más atención a los siguientes aspectos: reconocimiento, autorrealización, pertenencia, poder o logro; así lograrán una mayor tasa de retención de empleados.

Nivela (2019), realizó la investigación “La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016”, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en Lima. Tuvo como objetivo diseñar un sistema de acciones de motivación que influya positivamente los niveles de productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la Provincia de Los Ríos. El tipo de investigación fue aplicada, de nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 120 personas entre empleados, trabajadores y expertos; a quienes se les aplicaron encuestas a través del instrumento del cuestionario. Los resultados mostraron que el 100% de los trabajadores dijeron que no recibieron un trato justo, la razón más común fue: los salarios, las condiciones materiales y la escasez estimularán a los gerentes. Finalmente, se recomendó buscar formas que permitan a los gerentes contratar formalmente a sus trabajadores para que puedan disfrutar de los beneficios de la ley, tales como la seguridad social, vacaciones pagadas y otros beneficios.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Motivación Laboral

Según Sánchez (2013), la motivación laboral se refiere a la habilidad de la empresa para involucrar a los empleados con el fin de proporcionar el máximo rendimiento para lograr los objetivos comerciales establecidos por la organización.

Por otro lado, Newstrom (2011) indica que la motivación laboral es un conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que los empleados elijan acciones y conduzcan a la realización de los objetivos de la empresa.

Asimismo, Robbins y Judge (2009) señalan que la motivación laboral es un método para analizar la intensidad, la dirección y la persistencia de los esfuerzos de un individuo para alcanzar sus metas.

Muchinsky (2000), menciona que la motivación laboral es un conjunto de fuerzas energéticas generadas dentro del individuo, utilizadas para formar conductas relacionadas con el trabajo y determinar su forma, dirección, intensidad y duración.

Finalmente, Armstrong (1991) afirma que la motivación laboral incluye el mantenimiento de la cultura y valores corporativos que conducen al alto desempeño, por lo que es necesario reflexionar sobre cómo incentivar a las personas y grupos a desempeñar el mejor papel en el interés de la organización y los intereses personales.

2.2.1.1. *Importancia de la Motivación Laboral*

De acuerdo a Laberit (2018), la importancia de la motivación en el trabajo está apareciendo cada vez más en las empresas. Uno de los pilares más

importantes de la organización son sus empleados. Si a los empleados no les va bien, a la empresa también le irá bien, por eso la motivación es muy importante. Es cierto que los humanos han llegado a donde llegaron, en parte porque pueden determinar racionalmente el camino a seguir, pero no estamos hechos de piedra. Los humanos somos apasionados. Pueden dejar la piel en el camino solo para llegar a donde uno se encuentra, haciendo los sueños realidad.

En las empresas actuales, la motivación laboral se ha convertido en un factor tan importante que muchas personas recurren a los entrenadores laborales en busca de ayuda, quienes les ayudarán a encontrar formas de estimular la motivación laboral. La motivación se genera dentro de la empresa, se trata de que los empleados se sientan eficientes e importantes en el lugar de trabajo, aumentando así su entusiasmo. Es importante cuidar bien el entorno laboral para que quienes desarrollen esta motivación interna puedan contagiarla a los demás.

A continuación, el autor enumera 04 consejos para conseguir este objetivo:

- Felicitar a los empleados por su trabajo y hacerlos sentir útiles generará la motivación que buscamos en ellos.
- Elegir palabras con cuidado para que los empleados sientan que son la parte más importante de la empresa y las traten en consecuencia. Una persona satisfecha en su lugar de trabajo y el deseo de seguir mejorando es alcanzable, y su imagen quedará en su corazón.
- Hay muchos detalles. Los pequeños detalles pueden iluminar el día de sus empleados, lo que mejorará directamente su motivación y desempeño laboral.

Utilizar frases motivacionales o simplemente dales una reseña positiva (Laberit, 2018).

2.2.1.2. *Componentes de la Motivación Laboral*

Newstrom (2011), señala que la motivación laboral es una combinación compleja de la fuerza psicológica de los trabajadores, que se manifiesta de manera destacada en 03 factores importantes:

- La dirección y el enfoque del comportamiento se dividen en factores positivos, tales como la confiabilidad, creatividad, sentido de ayuda y oportunidad. Los factores disfuncionales son la tardanza, la ausencia, el retraimiento y el bajo rendimiento.
- El nivel de esfuerzo brindado es obtener un compromiso total con la excelencia.
- La existencia de la conducta hace que el esfuerzo sea continuo.

También en términos de motivación laboral, los gerentes deben participar en el ajuste del sistema de incentivos de acuerdo con las necesidades de los trabajadores de los que son responsables, ya que, al proporcionarles ingresos, pueden satisfacer sus necesidades básicas de supervivencia.

2.2.1.3. *Clasificación de la Motivación Laboral*

De acuerdo a lo que Finetti (1997) expresa, considerando su estrecha relación con la demanda, una forma muy sencilla de clasificar la motivación es utilizar la misma clasificación que la primera. Por ende, se puede utilizar la misma estructura de Maslow, pero en lugar de hablar de la necesidad de producirla, propone la motivación que lleva a su cumplimiento.

El autor menciona la siguiente clasificación:

- Motivaciones primarias o fisiológicas:
 - *Movimiento:* motivación para cambiar, bailar, correr y/o hacer ejercicios.
 - *Respiración:* motivación para buscar aire de calidad y respirar.
 - *Alimentación o nutrición:* motivación tanto para comer y beber.

- *Temperatura adecuada*: motivación para vestirse, cubrirse o guarecerse de un clima lluvioso, por ejemplo.
 - *Eliminación*: motivación para excluir materias orgánicas de forma adecuada.
 - *Reposo y descanso*: motivación para cambiar de diligencia y dormir.
 - *Sexo*: motivación para tener relaciones sexuales.
- Motivaciones secundarias o sociales:
- *Anticipación o seguridad*: motivación en el ahorro.
 - *Afiliación pertenencia y amor*: motivación para estar en grupo y tener compañeros, ser integrante de clubes, iglesias y otras entidades.
 - *Respeto y autoridad*: motivación para buscar prestigio y estatus de autoridad, pero también buscar poder en grupos sociales.
 - *Autorrealización*: Motivación para participar en actividades cuyo valor es exclusivo de cualquier persona (no implica necesariamente reconocimiento social o material) (Finetti, 1997).

2.2.1.4. Estrategias de la Motivación Laboral

Los autores Muñoz y Ramírez (2014), señalan que para promover relaciones laborales-gerenciales más productivas y saludables, los líderes de una organización tienen derecho a aplicar un modelo que oriente a sus empleados a lograr una motivación más real, mayor productividad y bienestar general.

Las organizaciones son el lugar más grande donde los empleados pasan la mayor parte de su tiempo y trabajo; aquí también es donde pueden usar todas sus habilidades. Si los empleados sienten más escucha, apoyo y empoderamiento, su creatividad será más probable.

A continuación, se detallan algunas estrategias para motivar al personal:

- Fomentar la toma de decisiones y la iniciativa de los trabajadores.
- Fomentar la autonomía individual, tener en cuenta el punto de vista de la otra persona, reconocer sus sentimientos, aunque sean negativos, y brindar información relevante y oportunidades para tomar decisiones.
- La escucha activa es la clave para desarrollar y mantener relaciones personales y laborales con el fin de tomar decisiones mutuamente acordadas y resolver problemas de manera efectiva.
- La interpretación de la tarea, es importante explicar la tarea en lenguaje no obligatorio con el fin de generar reconocimiento de la importancia de la actividad, pues este reconocimiento requiere mayor esfuerzo y motivación para completar la tarea de forma independiente.

Estas estrategias están diseñadas para cultivar la autonomía, la competencia y la cohesión en el entorno laboral para satisfacer las necesidades básicas.

2.2.1.5. Modelos relacionados a la Motivación Laboral

Son diversos los modelos teóricos planteados que buscan comprender las dimensiones que determinan la motivación laboral en las empresas. Encontramos:

a) Modelo de Herzberg

Herzberg (1959), determinó a partir de los resultados de una encuesta a ejecutivos que existen 02 factores que inciden en la satisfacción laboral, factores motivacionales o factores intrínsecos del puesto, como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad y el progreso y desarrollo. Como factores externos o de higiene, incluye las políticas de la empresa, los salarios, las relaciones con los colegas, los puestos, la seguridad y las relaciones con los superiores y subordinados.

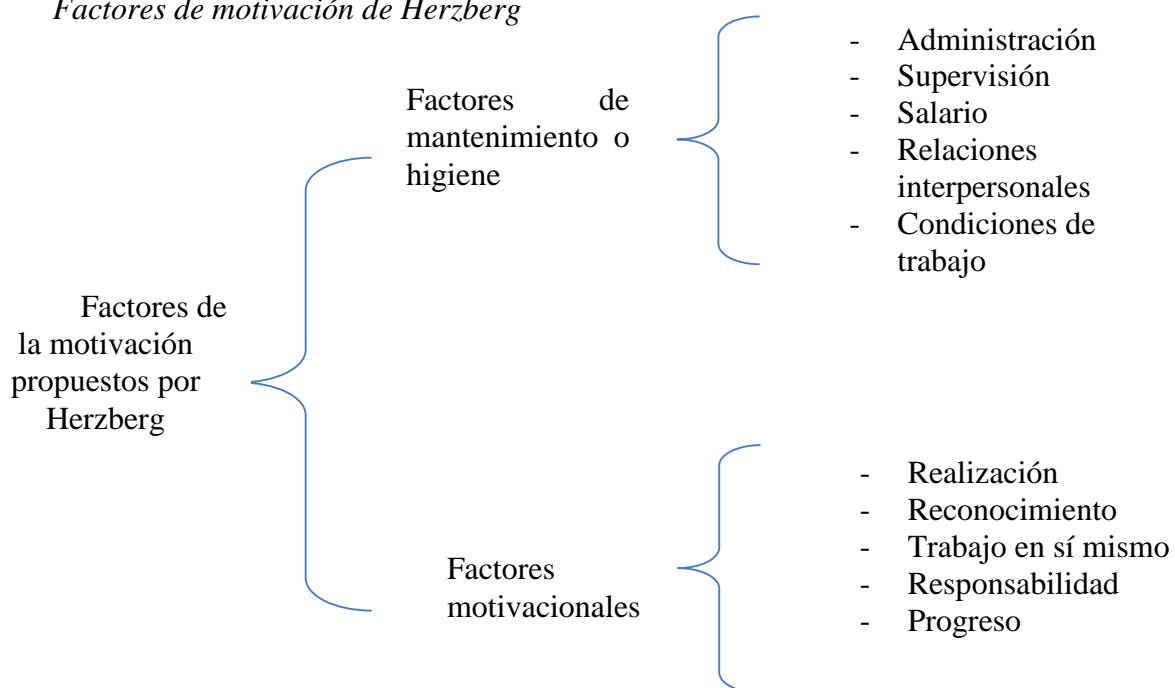
Los factores de motivación ayudan a satisfacer la necesidad de un alto nivel de realización personal y respeto, mientras que los factores de motivación de

higiene satisfacen las necesidades fisiológicas de seguridad y sentimientos. Los factores de higiene ayudan a mantener un buen ambiente de trabajo, mientras que los factores de motivación pueden mejorar significativamente el desempeño laboral. Herzberg (1959) asumió que los factores que interfieren con la motivación y el comportamiento laboral son:

- Factores extrínsecos o de higiene - mantenimiento: Son los que evitan la insatisfacción, pero no alientan, es decir, son el mínimo que debe existir toda institución, como salarios, beneficios, políticas y métodos de supervisión. Incluyen: política de la empresa, supervisión, relación con los superiores, condiciones laborales, salarios y relaciones interpersonales.
- Factores intrínsecos o motivadores: Como su nombre indica, promueven la motivación, incluida la autorrealización, el reconocimiento, la responsabilidad y el trabajo en sí. Incluyen: logro, reconocimiento, autoempleo, responsabilidad, crecimiento y promoción.

Figura 1

Factores de motivación de Herzberg



Nota. Herzberg (1959)

b) Modelo de McClelland

McClelland (1989), indica que la motivación laboral está relacionada con las necesidades y fortalezas de cada persona. Se encuentran los siguientes factores:

- Poder: Está constituida por la necesidad de ciertas personas de difundir el poder o hacia otras personas y ejercer el poder. Esta necesidad puede verse como una variedad de necesidades de respeto.
- Afiliación: Esta necesidad está impulsada por la satisfacción de establecer buenas relaciones con los demás y disfrutar de la compañía de los demás. La membresía representa en gran medida lo que dijo Maslow sobre la necesidad de sentimientos.
- Logros: Cuando esta demanda predomina, se manifiesta como satisfacción por el logro de metas y resultados. Las personas que están motivadas por el logro no escatimarán esfuerzos para lograr sus objetivos todo el tiempo y obtendrán una gran satisfacción al lograrlos. Una fuerte necesidad de logro va acompañada de una gran insatisfacción cuando no se cuestiona el trabajo.

Para que los empleados ganen entusiasmo, deben ubicarse en puestos que satisfagan sus necesidades de acuerdo a sus condiciones psicológicas; ya sea logro, poder o afiliación.

c) Modelo de Vroom, Deci y Porter

Por un lado, la teoría explica los factores que inciden en la motivación, y, por otro lado, explica las variables que inciden en el desempeño esperado de los trabajadores junto con la motivación. De acuerdo a Koontz et al. (2020), el desempeño esperado del trabajador es el producto de la combinación de 03 variables:

- Valencia: Es la tendencia y preferencia por obtener recompensas. Tiene un valor único para cada recompensa en un momento dado, aunque esto puede cambiar con el tiempo, dependiendo de qué tan bien se satisfagan las necesidades y la apariencia de otras.

- Expectativa: Es la relación entre el esfuerzo puesto en la realización de la tarea y el desempeño obtenido.
- Medios: Es una estimación que una persona debe ser recompensada.

d) Modelo de Skinner

En primer lugar, se debe señalar que Skinner, junto con otros psicólogos, reveló la teoría del reforzamiento, que se basa en dejar de lado la motivación intrínseca, pero en el supuesto de que las consecuencias de acciones previas en el desarrollo del aprendizaje cíclico interferirán con acciones futuras. Esto también lo avalan autores como Hersey, Blanchard y Johnson (1998).

Para la modificación de la conducta, el autor cree que se pueden aplicar varios métodos en él. Estos factores son:

- Reforzamiento positivo: Se refuerzan los comportamientos deseados, como recompensar el trabajo bien hecho para aumentar la probabilidad de repetir dichos comportamientos. No solo forma el comportamiento, sino que también enseña.
- Aprendizaje de anulación: Los trabajadores cambian su comportamiento para evitar consecuencias desagradables.
- Extinción: Sin refuerzo aplicado.
- Castigo: Se aplican consecuencias negativas. La conducta por mala conducta no significa la supresión de hacer las cosas, ni garantiza que la persona esté dispuesta a cometerlo de cierta manera, y como mucho puede aprender a evitar el castigo.

e) Modelo de McGregor (X y Y)

McGregor (2006) es el creador de la "Teoría X" y la "Teoría Y". Son dos teorías de gestión opuestas; primero, los gerentes creen que los trabajadores solo actuarán cuando estén amenazados, y segundo, los gerentes se basan en el principio de que las personas quieren y necesitan trabajar.

Después de observar el trato del gerente a los empleados, McGregor concluyó que la visión del gerente de la naturaleza humana se basa en un conjunto de premisas que utilizan para moldear su comportamiento hacia los subordinados.

La Teoría X postula 04 premisas de los gerentes:

- A los empleados que no les gusta el trabajo, intentarán evitar el trabajo siempre que sea posible.
- Debido a que no les gusta el trabajo, deben ser forzados, controlados o amenazados con castigos para lograr sus objetivos.
- Los empleados evitarán responsabilidades tanto como sea posible y buscarán instrucciones formales.
- Los empleados priorizan su seguridad antes que cualquier otro factor laboral y no mostrarán ambiciones.

Como contraste con estas ideas negativas sobre la naturaleza humana, McGregor señaló 04 premisas que llamó teoría Y:

- Los empleados pueden pensar que el trabajo es tan natural como descansar o jugar.
- Si las personas están comprometidas con sus objetivos, serán guiadas y controladas.
- La gente común puede aprender a aceptar e incluso exigir responsabilidades.
- La capacidad de tomar decisiones innovadoras es común entre la población y no es propiedad exclusiva de los cargos ejecutivos.

En la Teoría X, se asume que las necesidades de bajo nivel dominan a los individuos. En teoría Y, asume que la demanda de orden superior domina. McGregor (2006) cree que la premisa de la teoría Y es más eficaz que la premisa de la teoría X. Por ello, propuso ideas como la toma de decisiones participativa, el trabajo responsable y estimulante y las buenas relaciones grupales como medio para maximizar la motivación de los empleados

La premisa de las dos teorías será la adecuada según la situación, considerando que la base de todas las motivaciones es hacer atractivo el trabajo y satisfacer a las personas que trabajan, por lo que se considera importante que el trabajo sea más fácil y ameno.

f) Modelo de Alderfer

Según Alderfer (1998), revisó la teoría de Maslow y trató de superar algunas de sus debilidades. Sugirió condensar los 05 tipos de necesidades en tres categorías generales, que se convertirían en la teoría de ERC la cual sostiene que los humanos tienen 03 tipos básicos de necesidad:

- Necesidades de Existencia (E), Necesidad de proporcionar necesidades materiales para la supervivencia de individuos y especies (cubren las necesidades fisiológicas y de seguridad de la pirámide de Maslow).
- Necesidades de Relación (R), Mantener una interacción satisfactoria con los demás, sentirse parte del grupo, dar y recibir emociones (correspondientes a las necesidades sociales de Maslow y las necesidades psicológicas estimadas).
- Necesidades de Crecimiento o Progreso (P), Anhelos internos de desarrollo personal y un alto grado de autoconcepto (equivalente a las necesidades psicológicas de autoestima y autorrealización en el plan de Maslow).

g) Modelo de la Pirámide de Maslow

Chiavenato (2010), afirma que la teoría de la motivación de Maslow se basa en la llamada pirámide de necesidades, es decir, las necesidades se pueden ordenar o clasificar según su importancia y el grado de influencia en el comportamiento humano. Maslow identificó los siguientes requisitos:

- Las necesidades fisiológicas: Son el alimento, refugio y protección contra el dolor o el sufrimiento. También se denominan necesidades biológicas, que deben satisfacerse repetida y periódicamente para garantizar la supervivencia del individuo.

- Las necesidades de seguridad: Deben mantenerse alejados del peligro (real o imaginario) y estar protegidos de las amenazas del entorno externo. También están estrechamente relacionados con la supervivencia del individuo.
- Las necesidades sociales: Son al amistad, participación, pertenencia, amor y cariño. Están relacionados con el deseo del individuo de dar y recibir sentimientos en la vida de otros en la sociedad.
- Las necesidades de estima: Son aquellos relacionados con la forma en que se percibe y evalúa a una persona, como la autoestima, el amor a uno mismo y la autoconfianza.
- Las necesidades de autorrealización: Son los más altos de la humanidad y lo guían a lograr mediante el desarrollo de sus talentos y habilidades. Son las necesidades humanas ubicadas en la parte más alta de la pirámide, que reflejan los esfuerzos de todos por realizar su potencial y continuar desarrollándose a lo largo de sus vidas.

En pocas palabras, hay dos tipos de necesidades, una es de bajo nivel o primaria, como la fisiológica y de seguridad, que se satisface externamente (a través de la remuneración, el empleo a largo plazo y las condiciones laborales), y las necesidades avanzadas o secundarias, tales como las necesidades sociales, el respeto y la satisfacción personal, en las que el individuo está satisfecho.

- Satisfacción fuera del trabajo:

Autorrealización

- Educación
- Crecimiento personal
- Pasatiempos
- Religión

Estima

- Aprobación de la familia
- Aprobación de los amigos
- Reconocimiento de la comunidad

Sociales

- Familia
- Amigos
- Grupos Sociales
- Comunidad

Seguridad

- Autonomía
- Libertad
- Protección contra la violencia
- Abrigo

Necesidades Fisiológicas

- Comida
- Agua
- Sexo
- Sueño y reposo

- Satisfacción en el trabajo:

Autorrealización: es la satisfacción de haber alcanzado y cumplido una o más metas personales que forman parte del desarrollo y del potencial humano. Comprende los siguientes indicadores:

- Trabajo desafiante: Actividades realizadas en un entorno laboral que representan un reto para el trabajador, ya sea por su grado de complejidad para realizarlo, tomando factores como conocimientos previos, tiempo, pautas, etc.

- **Diversidad:** Se refiere a las varias funciones que un trabajador puede tener en su jornada.
- **Autonomía:** Capacidad de hacer de manera independiente las labores delegadas, sin necesidad de asistencia técnica.
- **Crecimiento personal:** Sentimiento de avance conforme a las metas consecutivas y particulares del trabajador, las cuales otorgan un sentimiento de orgullo y satisfacción personal.
- **Participación en las decisiones:** Iniciativa por exponer opiniones y pensamientos que son considerados por los jefes de un centro laboral, para la toma de decisiones importantes que direccionan el rumbo de la organización.

Estima: Se trata del afecto, la simpatía o el apego que surgen por las características o la calidad de aquel o aquello que se estima. Comprende los siguientes indicadores:

- **Reconocimiento:** Acto o distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento, generalmente emitido por el jefe a sus colaboradores.
- **Responsabilidad:** Grado de compromiso y diligencia por las actividades que un trabajador tiene encargado.
- **Orgullo:** Sentimiento de satisfacción por algún acontecimiento en el ámbito laboral, ya sean logros personales o grupales.
- **Ascensos:** Acción por el cual se otorga al trabajador un reconocimiento laboral, caracterizado por rotarlo a un cargo superior que goza de mayor importancia, remuneración y responsabilidad.

Sociales: Concierte a todo lo relacionado al entorno social que tiene el trabajador en su organización. Comprende los siguientes indicadores:

- **Amistad de los compañeros:** Valoración y cercanía percibida entre los trabajadores de una organización, que dada su reciprocidad contribuye a la sinergia.

- Integración con los clientes: Referido a la transmisión de confianza que los trabajadores brindan a los clientes, lo cual contribuye a la fidelización de los mismos.
- Jefes amigables: Buenas relaciones entre los jefes y los subordinados, que más allá del ámbito laboral y jerarquías, mantienen compañerismo y comprensión.
- Camaradería: Referido al trabajo conjunto y coordinado entre los trabajadores, basado en la confianza y el respeto.

Seguridad: Conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, es decir, evitar lesiones y los efectos agudos producidos por agentes o productos peligrosos. Comprende los siguientes indicadores:

- Trabajo seguro: Referido al conjunto de métodos que aplica la organización para preservar la integridad física y mental de sus colaboradores.
- Permanencia en el empleo: Garantía que brinda una empresa a sus trabajadores, en relación a su estabilidad laboral.
- Protección contra la violencia: Conjunto de reglamentos que adopta una organización para velar por el respeto entre los trabajadores, evitando abusos de cualquier índole (sexual, racismo, entre otros).
- Protección: Medidas a través del cual la organización brinda al trabajador herramientas para sentirse protegido ante eventos adversos y/o siniestros.

Necesidades Fisiológicas: Actividades relativas al mantenimiento y cuidado de la propia persona, tales como: comer, dormir, asearse, consultar al médico, convalecer, recibir un masaje, cortarse el pelo o tomarse un aperitivo. Comprende los siguientes indicadores:

- Remuneraciones y prestaciones: Son las obligaciones principales que tiene el empleador ante su trabajador. Consiste en la entrega de cierta

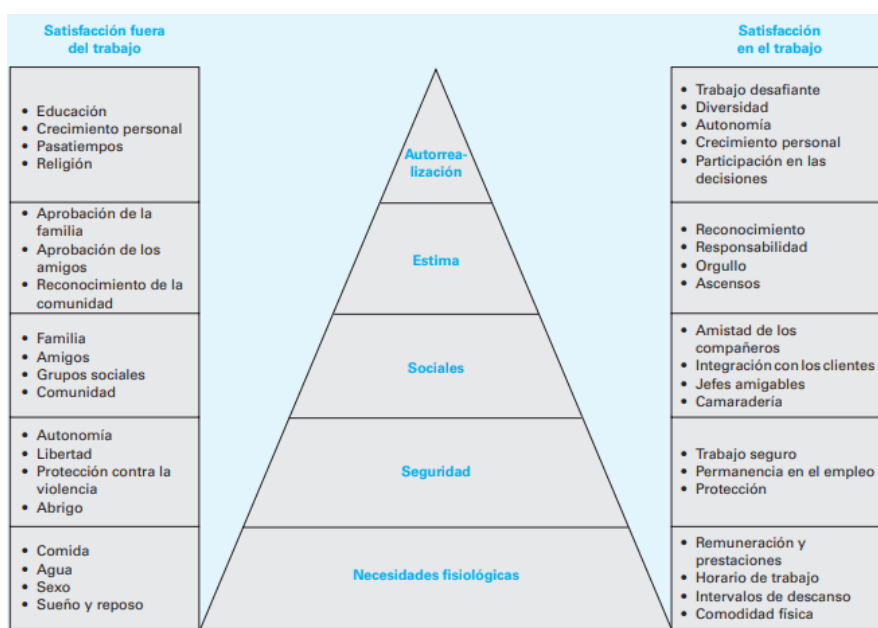
cantidad de dinero a cambio de los servicios prestados por un determinado plazo de tiempo.

- **Horario de trabajo:** Período en el cual el trabajador desarrolla las funciones delegadas durante su estadía en la empresa, pudiendo ser diurno o nocturno.
- **Intervalos de descanso:** Tiempos que, por ley, debe brindarse al trabajador a fin que pueda realizar con comodidad sus actividades. Generalmente se da en el horario de refrigerio.
- **Comodidad física:** Medios que la organización brinda a sus colaboradores para que se sienta cómodo, relacionado generalmente con su ergonomía y salud física/mental.

Aunque esta teoría es universal y estandarizada, es un modelo útil para analizar el comportamiento individual como parte del comportamiento organizacional, ya que es simple y fácil de entender, y por su lógica es intuitiva. Sin embargo, investigaciones posteriores han debatido la escala de calificación de Maslow (Chiavenato I. , 2010).

Figura 2

Pirámide de las Necesidades de Maslow y sus implicaciones



Nota: Chiavenato (2010)

2.3. Marco conceptual

- a) Motivación Laboral: Se refiere a la habilidad de la empresa para involucrar a los empleados con el fin de proporcionar el máximo rendimiento para lograr los objetivos comerciales establecidos por la organización (Sánchez L. , 2013).
- b) Necesidades de autorrealización: Son los más altos de la humanidad y lo guían a lograr mediante el desarrollo de sus talentos y habilidades. Son las necesidades humanas ubicadas en la parte más alta de la pirámide, que reflejan los esfuerzos de todos por realizar su potencial y continuar desarrollándose a lo largo de sus vidas (Maslow, 2016).
- c) Necesidades de estima: Son aquellos relacionados con la forma en que se percibe y evalúa a una persona, como la autoestima, el amor a uno mismo y la autoconfianza (Maslow, 2016).
- d) Necesidades de seguridad: Deben mantenerse alejados del peligro (real o imaginario) y estar protegidos de las amenazas del entorno externo. También están estrechamente relacionados con la supervivencia del individuo (Maslow, 2016).
- e) Necesidades fisiológicas: Son el alimento, refugio y protección contra el dolor o el sufrimiento. También se denominan necesidades biológicas, que deben satisfacerse repetida y periódicamente para garantizar la supervivencia del individuo (Maslow, 2016).
- f) Necesidades sociales: Son al amistad, participación, pertenencia, amor y cariño. Están relacionados con el deseo del individuo de dar y recibir sentimientos en la vida de otros en la sociedad (Maslow, 2016).

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Como precisa Hernández, Fernández, y Baptista (2014), la investigación es de tipo básica o pura, ya que este permanece sobre los planteamientos previos.

Por otro lado, la investigación es de nivel descriptivo ya que tiene como objetivo evaluar las características y parámetros de la motivación laboral de los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua, evaluando sus componentes según dimensiones e indicadores.

3.2. Diseño de investigación.

El diseño de tesis fue de corte no experimental, lo que se debe a que la investigación se realizó sin generar manipulación alguna de la variable de estudio.

En tanto, la investigación es de corte transversal, puesto que la investigación se realizó tomando en cuenta un único momento en el tiempo.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población se compuso por un total de 130 trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022.

3.3.2. Muestra

La población de estudio es de tipo finita y conocida, lo que conlleva que la muestra sea determinada por medio de la fórmula de muestreo para poblaciones conocidas:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot e^2 + Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

- Nivel de Confianza (A) : 95% - 0.95
- Coeficiente de Confianza (Z) : 1.96
- Probabilidad de Éxito (p) : 0.5
- Probabilidad de Fracaso (q) : 0.5
- Tamaño de la Población (N) : 130 trabajadores
- Nivel de Error (e) : 5% - 0.05
- Tamaño de Muestra (n) : A determinar

Reemplazando los valores se tiene:

$$n = \frac{124.852}{1.2829}$$

$$n = 97.32$$

Es decir que la muestra está conformada por 97 trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua.

Cabe señalar que, el tipo de muestreo es aleatorio simple, puesto que se brindará a cada elemento de la posibilidad de participar en el estudio.

Criterios de selección

Inclusión

- Personal que labora en la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua.
- Personal que laboran en la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua desde el año 2022.
- Personal que acepten voluntariamente participar en el estudio.
- Personal interesado en la mejora de sus condiciones laborales.

Exclusión

- Personal que labora en otras empresas de la ciudad de Moquegua.
- Personal que laboró en la Empresa Opciones INK S.A.C. antes del año 2022.
- Personal que no desee participar en el presente estudio.
- Personal que no tiene interés en mejorar sus condiciones laborales.

Eliminación

- Personal que no hayan respondido uno o más ítems en alguna de las pruebas y/o hayan marcado doble respuesta.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Técnica de recolección de datos

La investigación presentada, contará con la técnica de recolección de datos, donde se tomará en cuenta la encuesta, por lo que a través de esta técnica se podrá obtener resultados requeridos para la variable Motivación laboral. En este caso, se aplicará el cuestionario planteado por Chiavenato (2010) para evaluar la Motivación laboral.

Instrumento de recolección de datos

Se administrará en este caso, el cuestionario planteado por Chiavenato (2010) para evaluar la variable de nuestro estudio, la motivación laboral.

Para el caso de la medición de la motivación laboral se utilizara la ficha técnica:

FICHA TÉCNICA

Datos del instrumento

- Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar la motivación laboral.
 - Fuente: Basada en el Modelo de Maslow, ajustado según Chiavenato (2010).
 - Administración: Individual o colectiva.
 - Aplicación: De 18 años para adelante.
 - Duración: aproximadamente 20 minutos.
 - Año:2010
- Usos: Organización de colaboradores.

Descripción de la prueba

Cuenta con 21 ítems, distribuido en escala de tipo Likert

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

Compuesto a partir de cinco dimensiones:

1. Dimensión: Autorrealización (5 ítems: 1,2,3,4,5).
2. Dimensión: Estima (4 ítems: 6,7,8,9),
3. Dimensión: Sociales (4 ítems: 10,11,12,13),
4. Dimensión: Seguridad (4 ítems: 14,15,16,17)
5. Dimensión: Necesidades Fisiológicas (4 ítems: 18, 19,20,21).

La categorización del instrumento en su medición global se determina a partir de tres escalas:

- Nivel de motivación muy bajo (21 a 38 puntos).
- Nivel de motivación bajo (39 a 55 puntos).
- Nivel de motivación regular (56 a 71 puntos).
- Nivel de motivación alto (72 a 88 puntos).
- Nivel de motivación muy alto (89 a 105 puntos).

En cuanto a la categorización por dimensiones corrección y calificación del instrumento:

1. Dimensión: Autorrealización

- (Muy bajo: 4 a 8) (Bajo: 9 a 12) (Regular:13 a 16) (Alto:17 a 20) (Muy alto: 21 a 25)
2. Dimensión: Estima
- (Muy bajo: 4 a 7) (Bajo: 8 a 10) (Regular:11 a 13) (Alto:14 a 16) (Muy alto: 17 a 20)
3. Dimensión: Sociales
- (Muy bajo: 4 a 7) (Bajo: 8 a 10) (Regular:11 a 13) (Alto:14 a 16) (Muy alto: 17 a 20)
4. Dimensión: Seguridad
- (Muy bajo: 4 a 7) (Bajo: 8 a 10) (Regular:11 a 13) (Alto:14 a 16) (Muy alto: 17 a 20)
5. Dimensión: Necesidades Fisiológicas
- (Muy bajo: 4 a 7) (Bajo: 8 a 10) (Regular:11 a 13) (Alto:14 a 16) (Muy alto: 17 a 20)

Confiabilidad y validez.

El instrumento se validó en miembros administrativos de la policía nacional del Perú -Tacna, (2018) mediante el método de consistencia interna, el cual se obtuvo resultados 693 para el coeficiente alfa Cronbach lo que significa que el instrumento es confiable.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Para el procesamiento de datos se hizo uso del programa estadístico IBM SPSS Windows Versión XXI, con el cual se diseñó los resultados en forma de tablas y figuras de información, y ordenados conforme a las dimensiones de la variable de estudio.

Por otro lado, el programa en mención será de uso para la realización del contraste de hipótesis, calculando el valor de significancia según la prueba de T-Student.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Análisis general de la variable

La variable Motivación Laboral, fue evaluado a partir de cinco dimensiones. Los resultados muestran mayormente positivos, lo que explica que los trabajadores de Opciones INK S.A., mayormente se encuentran motivados a raíz de la labor que ejecutan en la empresa, en la misma que sienten que pueden lograr desarrollarse gracias a que la propia organización cumple con sus expectativas laborales. Estos hallazgos se deben al 67.01% de calificaciones en alto grado, seguido por otro 20.62% en regular grado.

En cuanto al análisis de las dimensiones, se tiene que la dimensión Autorrealización, fue calificada en alto grado con un 48.45%, y otro 18.56% en regular grado. Por otro lado, también se registra que la dimensión Estima, obtuvo calificaciones mayormente en alto grado con el 44.33%, seguido por el 27.84% en regular grado.

Respecto a la dimensión Sociales, esta fue calificada mayormente en alto grado con el 55.67%, seguido por el 14.43% en regular grado. Así mismo, la dimensión Seguridad, obtuvo calificaciones principalmente en alto grado con el 54.64%, seguido por un 22.68% en regular grado.

En tanto, respecto a la dimensión Necesidades fisiológicas, esta fue calificada en sus mayores frecuencias en alto grado según el 42.27%, seguido por el 35.05% en regular grado. A continuación, se tiene la tabla de resultados y figura correspondiente.

Tabla 1

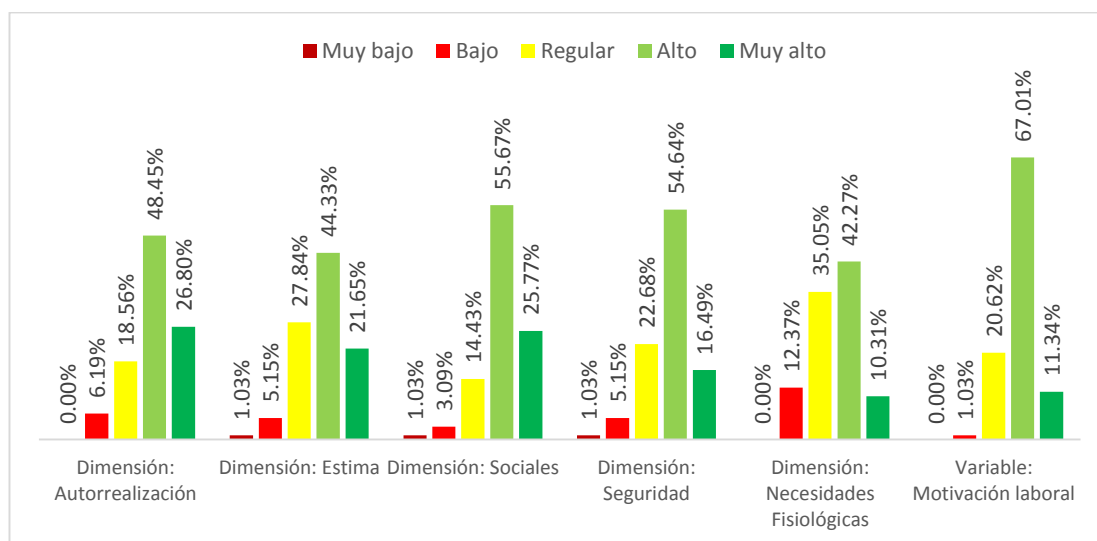
Análisis general de la variable Motivación laboral

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Dimensión: Autorrealización	0.00%	6.19%	18.56%	48.45%	26.80%
Dimensión: Estima	1.03%	5.15%	27.84%	44.33%	21.65%
Dimensión: Sociales	1.03%	3.09%	14.43%	55.67%	25.77%
Dimensión: Seguridad	1.03%	5.15%	22.68%	54.64%	16.49%
Dimensión: Necesidades Fisiológicas	0.00%	12.37%	35.05%	42.27%	10.31%
Variable: Motivación laboral	0.00%	1.03%	20.62%	67.01%	11.34%

Nota. Datos tomados del cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C 2022.

Figura 2

Análisis general de la variable Motivación laboral



Nota. Cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C

4.1.2. Análisis por dimensiones

4.1.2.1. Dimensión: Autorrealización

La dimensión *Autorrealización*, fue evaluada en función de 5 indicadores: Trabajo desafiante, diversidad, autonomía, crecimiento personal y participación en las decisiones.

Autorrealización: Los resultados muestran en sus mayores frecuencias calificaciones positivas por la mayor parte de trabajadores, lo que se debe al 48.45% de frecuencias en alto grado. No obstante, se muestran calificaciones regulares por un pequeño grupo del 18.45%, grupo que no está satisfecho por no haber cumplido sus metas.

Trabajo desafiante: Estos resultados explican que, de acuerdo al 52.58% de calificaciones en alto grado, los trabajadores consideran que la labor que realizan dentro de la empresa les ayuda a desarrollar y potenciar sus capacidades.

Por otra parte, se presenta resultados que muestran en otro grupo, frecuencia de calificaciones regulares de 17.53%, el cual indica que las actividades que realizan en su entorno no les ayudan a desarrollar y potenciar sus capacidades.

Diversidad: De igual manera, con un 53.61% en alto grado, los trabajadores consideran que la labor que realizan les permite realizar diferentes funciones y no caer en la monotonía.

Por otra parte, se presenta resultados que muestran en otro grupo, frecuencia de calificaciones regulares de 21.65%, el cual indica que los trabajadores que la labor que realizan son las mismas, convirtiéndose en una monotonía.

Autonomía: Se registró también que los trabajadores consideraron, con el 49.48% de calificativos en alto grado, que sienten autonomía en el desarrollo de sus funciones.

Por otra parte, se presenta resultados que muestran en otro grupo, frecuencia de calificaciones regulares de 22.68%, es decir, sienten que no pueden realizar sus labores independientemente ya que necesitan la asistencia técnica o supervisión, cabe mencionar que este grupo se le puede considerar dentro del personal con poco tiempo dentro de la empresa o practicante .

Crecimiento personal: Por otro lado, los resultados también muestran que, con un 46.88% de frecuencias en alto grado, los trabajadores indicaron que la labor que desarrollan les ha permitido crecer.

Por otra parte, se presenta resultados que muestran en otro grupo, frecuencia de calificaciones regulares de 16.67 %, es decir, su sentimiento de avance conforme a sus metas del trabajador, indican su insatisfacción, es decir no les han permitido crecer, este grupo se le puede considerar dentro del personal antiguo conformista o que presente algún problema limitante como deudas o conflictos personales etc.

Participación en las decisiones: Por último, con un 38.14% de frecuencias en alto grado, los trabajadores indicaron que los aportes e iniciativas se toman en cuenta para la toma de decisiones directivas.

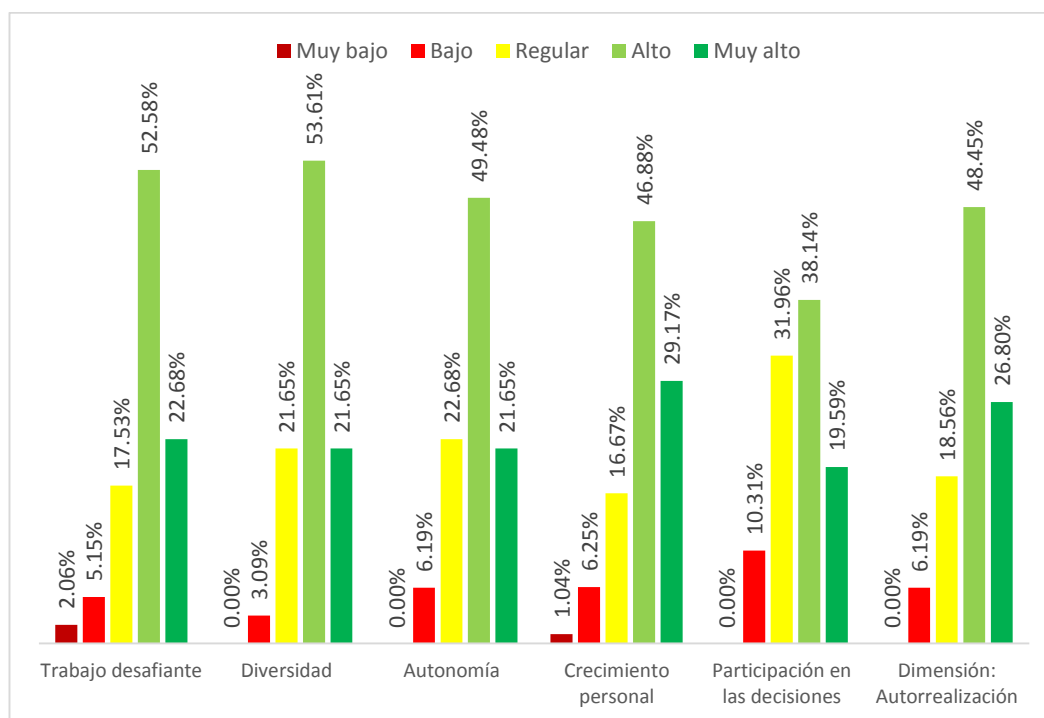
Por otra parte, se presenta resultados que muestran en otro grupo, frecuencia de calificaciones regulares de 31.96 %, es decir, los trabajadores indican que los aportes e iniciativas no se toman en cuenta o no son considerados por sus jefes para la toma de decisiones.

A continuación, se tiene la tabla de resultados y figura correspondiente.

Tabla 3*Resultados de la dimensión Autorrealización*

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Trabajo desafiante	2.06%	5.15%	17.53%	52.58%	22.68%
Diversidad	0.00%	3.09%	21.65%	53.61%	21.65%
Autonomía	0.00%	6.19%	22.68%	49.48%	21.65%
Crecimiento personal	1.04%	6.25%	16.67%	46.88%	29.17%
Participación en las decisiones	0.00%	10.31%	31.96%	38.14%	19.59%
Dimensión: Autorrealización	0.00%	6.19%	18.56%	48.45%	26.80%

Nota. Cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C

Figura 4*Resultados de la dimensión Autorrealización*

Nota. Datos tomados del cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C 2022.

4.1.2.2. Dimensión: *Estima*

La dimensión *Estima*, fue evaluada en función de cuatro indicadores: Reconocimiento, responsabilidad, orgullo y ascensos.

Los resultados muestran en sus mayores frecuencias calificaciones positivas, lo que se debe al 44.33% de frecuencias en alto grado. No obstante, también se muestran en un grupo de trabajadores con calificaciones del 27.87% de frecuencia de regular grado.

Reconocimiento: Estos resultados explican que, de acuerdo al 25.77% de calificaciones en alto grado, los trabajadores consideran que la empresa reconoce el trabajo que desarrollan. Por otra parte, se presenta resultados que muestran en otro grupo, frecuencia de calificaciones regulares de 45.36%, es decir, los trabajadores consideran que la empresa no reconoce el trabajo que desarrollan.

Responsabilidad: De igual manera, con un 41.24% en alto grado, los trabajadores consideran que el trabajo que realizan es sumamente importante para la entidad, implicando un alto grado de responsabilidad. Por otra parte, se presenta resultados que muestran en otro grupo, frecuencia de calificaciones regulares de 27.84%, los trabajadores consideran que no es tan importante la labor que realizan, el cual no les implica un alto grado de responsabilidad.

Orgullo: Se registró también que los trabajadores consideraron, con el 40.63% de calificativos en alto grado, que sienten orgullo de ser parte de la empresa, no obstante, también se presenta un grupo que no siente orgullo de ser parte de la empresa, misma que se refleja en las calificaciones de 31.25% de regular grado.

Ascensos: Por otro lado, los resultados también muestran que, con un 38.14% de frecuencias en alto grado, los trabajadores indicaron que en el trabajo existen oportunidades para ascender a puestos de mayor toma de decisión, no obstante, también se presenta un grupo de trabajadores que indican que no existe la

oportunidad para ascender a un puesto o cargo mayor que goza de mayor importancia y responsabilidad, misma que se refleja en las calificaciones de 31.96% de regular grado.

A continuación, se tiene la tabla de resultados y figura correspondiente.

Tabla 5

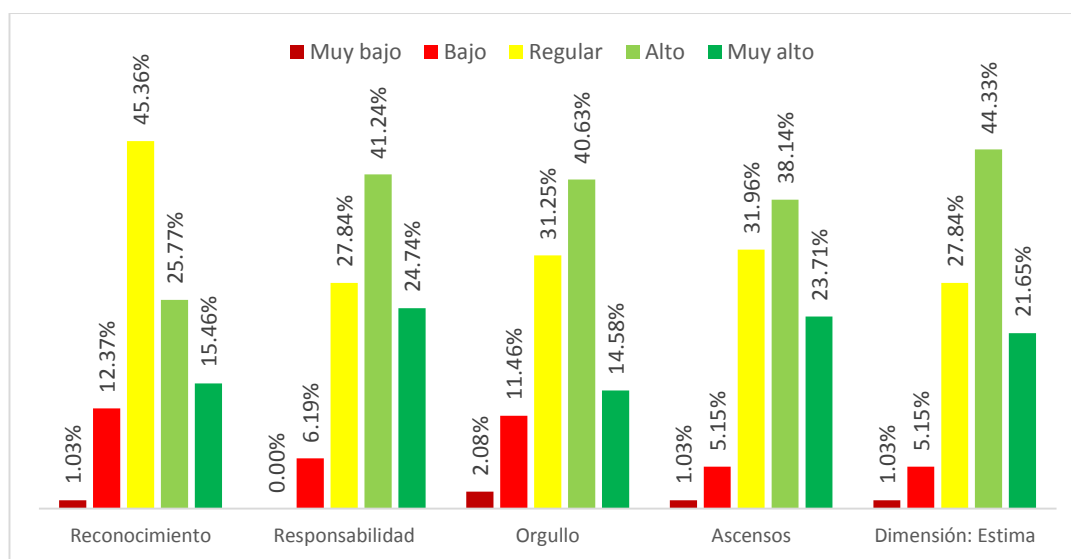
Resultados de la dimensión Estima

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Reconocimiento	1.03%	12.37%	45.36%	25.77%	15.46%
Responsabilidad	0.00%	6.19%	27.84%	41.24%	24.74%
Orgullo	2.08%	11.46%	31.25%	40.63%	14.58%
Ascensos	1.03%	5.15%	31.96%	38.14%	23.71%
Dimensión: Estima	1.03%	5.15%	27.84%	44.33%	21.65%

Nota. Datos tomados del cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C 2022.

Figura 6

Resultados de la dimensión Estima



Nota. Cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C

4.1.2.3. *Dimensión: Sociales*

La dimensión *Sociales*, fue evaluada en función de cuatro indicadores: Amistad de los compañeros, integración con los clientes, jefes amigables y camaradería

Los resultados muestran en sus mayores frecuencias calificaciones positivas, lo que se debe al 55.67% de frecuencias en alto grado y un grupo pequeño de 14.43% de regular grado.

Amistad de los compañeros: Los resultados explican que, de acuerdo al 51.55% de calificaciones en muy alto grado, los trabajadores consideran que mantienen adecuadas relaciones con sus compañeros de trabajo, y otro grupo mínimo que considera que no mantienen una relación adecuada el cual se refleja en el 8.25% de calificación de regular grado.

Integración en los clientes: De igual manera, con un 34.02% en alto grado, los trabajadores consideran que en la entidad existe oportunidad para interactuar con los clientes de forma directa, y otro grupo regular que considera que no existe la interacción con los clientes de forma directa ya que no esta dentro de sus funciones, esta calificación se muestra con el 25.77% de regular grado.

Jefes amigables: Se registró también que los trabajadores consideraron, con el 38.14% de calificativos en alto grado, que sus jefes inmediatos superiores les brindan un trato adecuado, pero también se presenta un grupo de regular grado de 16.49% donde sus jefes no les brindan un trato adecuado.

Camaradería: Por otro lado, los resultados también muestran que, con un 32.99% de frecuencias en alto grado, los trabajadores indicaron que en la empresa se fomentan actividades para la interacción del personal, y el 22.68% de regular grado indica que no fomentan actividades.

A continuación, se tiene la tabla de resultados y figura correspondiente.

Tabla 7

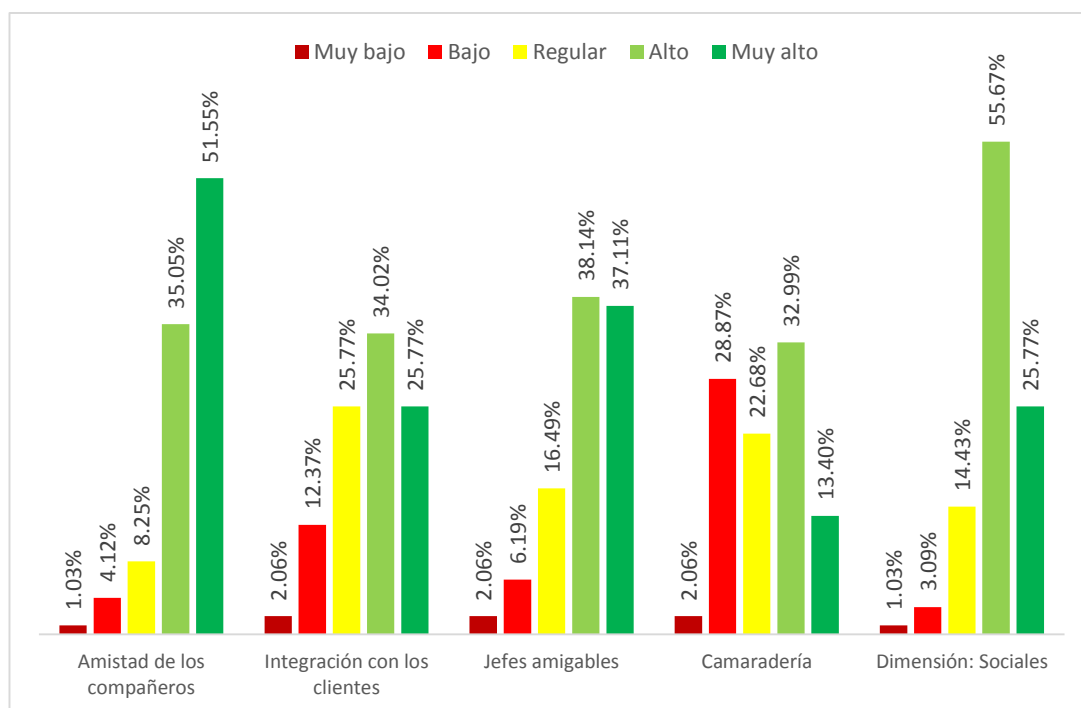
Resultados de la dimensión Sociales

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Amistad de los compañeros	1.03%	4.12%	8.25%	35.05%	51.55%
Integración con los clientes	2.06%	12.37%	25.77%	34.02%	25.77%
Jefes amigables	2.06%	6.19%	16.49%	38.14%	37.11%
Camaradería	2.06%	28.87%	22.68%	32.99%	13.40%
Dimensión: Sociales	1.03%	3.09%	14.43%	55.67%	25.77%

Nota. Datos tomados del cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C 2022.

Figura 8

Resultados de la dimensión Sociales



Nota. Cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C.

4.1.2.4. Dimensión: Seguridad

La dimensión *Seguridad*, fue evaluada en función de cuatro indicadores: Trabajo seguro, permanencia en el empleo, protección contra la violencia y protección.

Los resultados muestran en sus mayores frecuencias calificaciones positivas, lo que se debe al 54.64% de frecuencias en alto grado y un grupo de 22.68% de regular grado.

Trabajo seguro: Estos resultados explican que, de acuerdo al 48.45% de calificaciones en alto grado, los trabajadores consideran que la empresa brinda un seguro de salud adecuado y el otro 35.05% de regular grado considera que no brinda un seguro adecuado por parte de la empresa.

Permanencia: De igual manera, con un 47.42% en regular grado, los trabajadores consideran que no necesariamente estabilidad laboral que les brinda la empresa les ayuda a un buen desenvolvimiento de su trabajo y el otro 37.11% de calificativos en alto grado, considera que la empresa les brinda garantía y estabilidad laboral.

Protección contra la violencia: Se registró también que los trabajadores consideraron, con el 42.27% de calificativos en alto grado, que el trabajo que realizan no afecta su integridad física ni mental, pero se presenta un grupo de 32.99% de regular grado que si cree que el trabajo que realizan afecta su integridad física y mental.

Protección: Por otro lado, los resultados también muestran que, con un 45.36% de frecuencias en alto grado, los trabajadores indicaron que la infraestructura de la empresa es la adecuada para el buen desempeño de su labor y el otro 20.62% de regular grado, indica que la infraestructura no es la adecuada para desempeñarse adecuadamente.

A continuación, se tiene la tabla de resultados y figura correspondiente.

Tabla 9

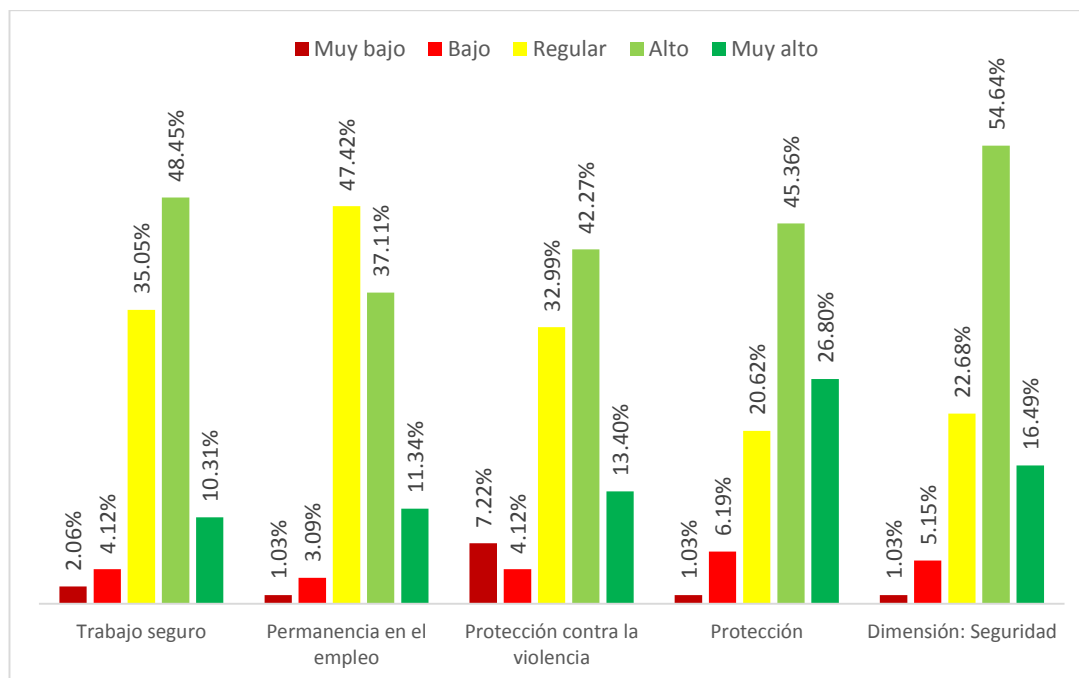
Resultados de la dimensión Seguridad

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Trabajo seguro	2.06%	4.12%	35.05%	48.45%	10.31%
Permanencia en el empleo	1.03%	3.09%	47.42%	37.11%	11.34%
Protección contra la violencia	7.22%	4.12%	32.99%	42.27%	13.40%
Protección	1.03%	6.19%	20.62%	45.36%	26.80%
Dimensión: Seguridad	1.03%	5.15%	22.68%	54.64%	16.49%

Nota. Datos tomados del cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C 2022.

Figura 10

Resultados de la dimensión Seguridad



Nota. Cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C

4.1.2.5. *Dimensión: Necesidades Fisiológicas*

La dimensión *Necesidades Fisiológicas*, fue evaluada en función de cuatro indicadores: Remuneraciones y prestaciones, horario de trabajo, intervalos de descanso y comodidad física.

Los resultados muestran en sus mayores frecuencias calificaciones positivas, lo que se debe al 42.27% de frecuencias en alto grado y otro grupo del 35.05% de calificativos de regular grado.

Remuneraciones y prestaciones: Los resultados explican que, de acuerdo al 49.48% de calificaciones en regular grado, los trabajadores consideran que la remuneración que perciben no siempre les permite cubrir sus necesidades básicas, pero por otra parte del 25.77% de calificaciones de alto grado, considera que la remuneración que perciben, cubre sus necesidades básicas.

Horario de trabajo: De igual manera, con un 47.42% en regular grado, los trabajadores consideran que el horario de trabajo establecido por la empresa no siempre es adecuado, pero por otra parte del 29.90% de calificaciones de alto grado considera que el horario de trabajo es el adecuado.

Intervalos de descanso: Se registró también que los trabajadores consideraron, con el 31.96% de calificativos en regular grado, que la empresa no siempre brinda un intervalo de descanso favorecedor para su labor, pero por otra parte del 26.80% de calificaciones de alto grado considera que el intervalo de descanso es favorecedor para su labor.

Comodidad física: Por otro lado, los resultados también muestran que, con un 36.08% de frecuencias en alto grado, los trabajadores indicaron que el lugar de trabajo es sumamente cómodo para realizar sus funciones, pero por otra parte del 26.80% de calificaciones de regular grado considera que el lugar de trabajo no es cómodo.

A continuación, se tiene la tabla de resultados y figura correspondiente.

Tabla 11

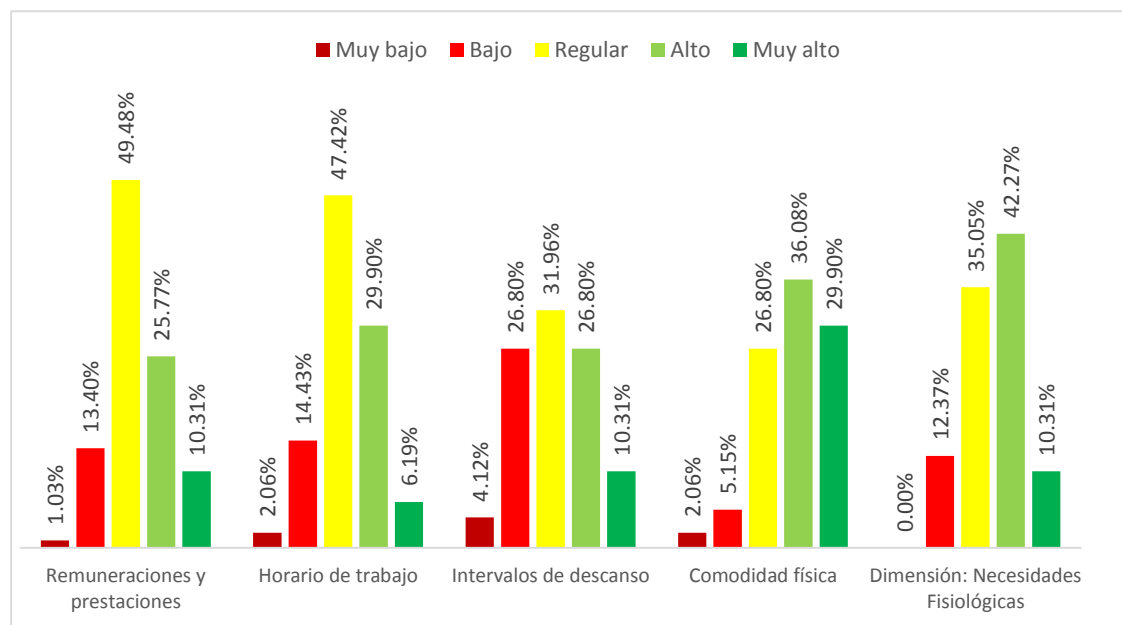
Resultados de la dimensión Necesidades Fisiológicas

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Remuneraciones y prestaciones	1.03%	13.40%	49.48%	25.77%	10.31%
Horario de trabajo	2.06%	14.43%	47.42%	29.90%	6.19%
Intervalos de descanso	4.12%	26.80%	31.96%	26.80%	10.31%
Comodidad física	2.06%	5.15%	26.80%	36.08%	29.90%
Dimensión: Necesidades Fisiológicas	0.00%	12.37%	35.05%	42.27%	10.31%

Nota. Datos tomados del cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C 2022.

Figura 12

Resultados de la dimensión Necesidades Fisiológicas



Nota. Cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

Se formula como hipótesis general:

H0: El nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 no es regular.

H1: El nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.

Se ejecuta la prueba de T-Student, siendo el resultado:

Tabla 1

Prueba T-Student para la hipótesis general

Valores		Estadísticos		
Estadísticos descriptivos	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
	97	3.89	0.593	0.06
Valor de prueba = 3				
Prueba T-Student	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
	14.726	96	0	0.887

Nota. Cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C.

Los resultados muestran una media de calificación que explica mayormente niveles de motivación laboral son altos. Por otro lado, el valor de significancia menor de 0.05 permite rechazar el valor de prueba que sustenta medidas regulares.

De esta forma, se da por rechazada la hipótesis.

4.2.2. Hipótesis Específicas

4.2.2.1. Hipótesis específica 1

Se formula como hipótesis específica 1:

H0: El nivel de motivación laboral en la dimensión autorrealización, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 no es regular.

H1: El nivel de motivación laboral en la dimensión autorrealización, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.

Se ejecuta la prueba de T-Student, siendo el resultado:

Tabla 1

Prueba T-Student para la hipótesis específica 1

Valores		Estadísticos		
Estadísticos descriptivos	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
	97	3.96	.841	.085
Valor de prueba = 3				
Prueba T-Student	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
	11.233	96	.000	.959

Nota. Cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C.

Los resultados muestran una media de calificación que explica mayormente niveles de motivación laboral altos. Por otro lado, el valor de significancia menor de 0.05 permite rechazar el valor de prueba que sustenta medidas regulares.

De esta forma, se da por rechazada la hipótesis.

4.2.2.2. Hipótesis específica 2

Se formula como hipótesis específica 2:

H0: El nivel de motivación laboral en la dimensión estima, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 no es regular.

H1: El nivel de motivación laboral en la dimensión estima, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.

Tabla 2

Prueba T-Student para la hipótesis específica 2

Valores		Estadísticos		
Estadísticos descriptivos	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
		97	3.80	.874
Valor de prueba = 3				
Prueba T-Student	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
		9.065	96	.000

Nota. Cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C

Los resultados muestran una media de calificación que explica mayormente niveles de motivación laboral altos. Por otro lado, el valor de significancia menor de 0.05 permite rechazar el valor de prueba que sustenta medidas regulares.

De esta forma, se da por rechazada la hipótesis.

4.2.2.3. Hipótesis específica 3

Se formula como hipótesis específica 3:

H0: El nivel de motivación laboral en la dimensión social, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 no es regular.

H1: El nivel de motivación laboral en la dimensión social, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.

Tabla 3

Prueba T-Student para la hipótesis específica 3

Valores		Estadísticos		
Estadísticos descriptivos	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
		97	4.02	0.790
Valor de prueba = 3				
Prueba T-Student	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
	12.719	96	0.000	1.021

Nota. Cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C.

Los resultados muestran una media de calificación que explica mayormente niveles de motivación laboral altos. Por otro lado, el valor de significancia menor de 0.05 permite rechazar el valor de prueba que sustenta medidas regulares.

De esta forma, se da por rechazada la hipótesis.

4.2.2.4. Hipótesis específica 4

Se propuso como hipótesis específica 4:

H0: El nivel de motivación laboral en la dimensión seguridad, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 no es regular.

H1: El nivel de motivación laboral en la dimensión seguridad, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.

Tabla 4

Prueba T-Student para la hipótesis específica 4

Valores		Estadísticos		
Estadísticos descriptivos	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
		97	3.80	0.812
Valor de prueba = 3				
Prueba T-Student	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
	9.755	96	0.000	0.804

Nota. Cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C

Los resultados muestran una media de calificación que explica mayormente niveles de motivación laboral altos. Por otro lado, el valor de significancia menor de 0.05 permite rechazar el valor de prueba que sustenta medidas regulares.

De esta forma, se da por rechazada la hipótesis.

4.2.2.5. Hipótesis específica 5

Se plantea como hipótesis específica 5:

H0: El nivel de motivación laboral en la dimensión de necesidades fisiológicas, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 no es regular.

H1: El nivel de motivación laboral en la dimensión de necesidades fisiológicas, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.

Tabla 5

Prueba T-Student para la hipótesis específica 5

Valores		Estadísticos		
Estadísticos descriptivos	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
		97	3.51	0.843
Valor de prueba = 3				
Prueba T-Student	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
		5.901	96	0.000

Nota. Cuestionario de Motivación Laboral aplicado a los trabajadores de Opciones INK S.A.C

Los resultados muestran una media de calificación que explica mayormente niveles de motivación laboral altos. Por otro lado, el valor de significancia menor de 0.05 permite rechazar el valor de prueba que sustenta medidas regulares.

De esta forma, se da por rechazada la hipótesis.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados de la investigación han demostrado niveles de motivación laboral mayormente altos, lo que refleja que el personal de la empresa Opciones INK S.A.C, se encuentran principalmente motivados en relación con la labor que desarrollan en la empresa, hecho que explica que estos perciben que pueden existen condiciones adecuadas para desarrollarse gracias a que la misma organización cumple con sus expectativas laborales.

Es así que a nivel descriptivo los resultados tienen que el 67.01% de trabajadores presentaron calificaciones en alto grado, seguido por otro 20.62% en regular grado en relación a la motivación laboral.

Estos resultados se relacionan con otras investigaciones, pudiendo citar el caso de Vera (2019), quien de forma similar evaluó la motivación laboral, encontrando también resultados favorables de trabajadores que se encuentran satisfechos respecto al ámbito laboral, y resaltando además que la institución, al igual como se demostró en la tesis, brinda oportunidades para que los trabajadores puedan lograr crecer a nivel profesional.

Así también, cabe indicar que en la investigación uno de los factores menos calificados corresponde a las remuneraciones, y ello coincide con la investigación de López (2015), el cual demostró que las remuneraciones tienen a influenciar sobre la motivación laboral, y dicho factor es el que presenta menores niveles de calificación, lo cual conlleva a explicar que es preciso tomar en cuenta tales factores a fin de asegurar que los trabajadores logren cumplir con sus expectativas.

En tanto, respecto a Lagos (2015), los resultados de la investigación son similares en cuanto a los resultados globales, en la cual los niveles de motivación tienen altos registros de trabajadores que están conformes con lo mismo, y con la salvedad que esta tiende a generar efectos sobre su propio desempeño, lo cual conduce a estimar que a medida que los trabajadores logren una mayor motivación,

estos también verán reflejada en función de mejores desempeños e identificación con la entidad.

Por otro lado, en contraste con Barriga (2021), se aprecia que la motivación laboral es un elemento crucial para asegurar condiciones que alienten a que estos mejoren su productividad, y tal como se demostró en la tesis, a medida que se logra satisfacer las expectativas de los trabajadores, es posible que se logre las condiciones necesarias para que el personal mejore la propia motivación para desarrollar mejores desempeños y por tanto una mejor productividad a favor de la entidad.

En cuanto a Núñez (2020), los resultados también demostraron que la motivación es una herramienta fundamental que permite lograr que los trabajadores mejoren su desempeño. En ese sentido, tomando en cuenta los resultados de la investigación, es posible estimar que el hecho de contar con niveles de motivación laboral adecuados conduce a que estos encuentren mejores condiciones para realizar su trabajo de forma adecuada y que permita asegurar desempeños positivos. Ello también coincide con los resultados de Sánchez (2019), el mismo que demostró que la motivación laboral permite generar condiciones para un mejor desempeño laboral.

A su vez, lograr mejores niveles de motivación laboral, es sumamente importante como una herramienta para que el personal decida seguir siendo parte de la empresa, sin intenciones a abandonar o renunciar a su puesto, y ello coincide con Rivera (2019), el cual explicó que la motivación laboral se relaciona con la retención de los trabajadores, lo cual resulta en algo fundamental que requiere trabajar en aspectos de la motivación laboral como el reconocimiento y autorrealización, los cuales pueden permitir lograr mayores tasas de retención.

Por último, como precisa Nivelá (2019), al igual que se demostró en el estudio, se destaca la importancia de la motivación para lograr mayor productividad en el personal, y lo cual conlleva a su vez, como se determinó en la investigación,

la necesidad de reforzar las condiciones que aseguren estímulos suficientes para que los trabajadores dispongan del respeto de los derechos laborales y reconocimiento al mismo.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Como objetivo general de la investigación se logró determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022, en el cual se evidencio del 20.62% de regular grado y 67.01% de calificaciones altas.

Se concluyó que es mayormente alto, lo cual se demostró de acuerdo a los resultados de la aplicación del cuestionario, y que explican que los trabajadores se encuentran motivados a raíz de la labor que ejecutan en la empresa, en la misma que sienten que pueden lograr desarrollarse gracias a que la propia organización cumple con sus expectativas laborales que les ofrece la empresa, logrando satisfacer sus expectativas de acuerdo a sus necesidades de autorrealización, estima, sociales, de seguridad y fisiológicas.

Estos resultados condujeron a rechazar la hipótesis general que indicaba que la motivación laboral es regular.

A continuación, se presenta las conclusiones de la motivación laboral, el cual como objetivo específico es determinar el nivel de cada dimensión.

1. El nivel de motivación laboral en la dimensión autorrealización, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022, en el cual se evidencio del 18.56% de calificación regular y 48.45% de calificaciones mayormente altas. Se concluye que es mayormente alto, y que explican que los trabajadores están conformes respecto a que en la entidad, en relación a su trabajo, este es desafiante, es diverso, cuentan con autonomía, tienen oportunidad para lograr su crecimiento personal y pueden participar en decisiones de la misma organización, lo que mejora su motivación respecto a la misma. Dando como rechazado la hipótesis que la motivación laboral en la dimensión de autorrealización es regular.

2. El nivel de motivación laboral en la dimensión estima, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022, se evidencio del 27.84% de calificación de regular grado y 44.33%, presenta calificaciones mayormente altas. Se concluye que es mayormente alto y que explican que los trabajadores encuentran que en la entidad existen condiciones adecuadas respecto al reconocimiento, responsabilidad, orgullo y oportunidades de ascensos, hecho que genera un contexto favorable para la motivación. Dando como rechazado la hipótesis que la motivación laboral en la dimensión de estima es regular.

3. El nivel de motivación laboral en la dimensión social, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022, se evidencio del 14.43% de regular grado y 55.67% presenta calificaciones mayormente altas, por lo que se concluye que los trabajadores están conformes con el contexto laboral en términos que logran adecuadas relaciones con los compañeros, integración, tienen jefes amigables y existe camaradería que permite reforzar las relaciones para una mayor motivación en el trabajo. Dando como rechazado la hipótesis que la motivación laboral en la dimensión social es regular.

4. El nivel de motivación laboral en la dimensión de seguridad, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022, presenta calificaciones de 22.68% de regular grado y de 54.64% lo cual es mayormente alta, y que explican que los trabajadores consideran que el trabajo es seguro, como también, se tienen protegidos, en tanto que también existen niveles regulares de permanencia en el empleo. Dando como rechazado la hipótesis que la motivación laboral en la dimensión seguridad es regular.

5. El nivel de motivación laboral en la dimensión de las necesidades fisiológicas, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022, presenta calificaciones de 35.05% de regular grado y 42.27% las cuales son mayormente altas, y que explican que los trabajadores encuentran que las condiciones físicas del lugar de trabajo son adecuadas. Sin embargo, cabe resaltar que también se registró niveles regulares de motivación respecto a las remuneraciones, horarios de trabajo y posibilidad de contar con intervalos de trabajo. De la misma manera se da como rechazado la hipótesis que la motivación laboral en la dimensión de las necesidades fisiológicas es regular.

5.2. Recomendaciones

1. Es preciso que la Empresa Opciones INK S.A.C., mediante su gerente general, considere la contratación de un psicólogo organizacional que atienda de forma continua las demandas de la organización a fin de garantizar un ambiente de trabajo en el cual estos puedan contar con un soporte para su salud mental en el trabajo. En tal sentido el especialista deberá proponer un plan de trabajo que tenga en bien atender estrategias para fomentar una mayor motivación laboral, y con ello asegurar condiciones que motiven un mejor desempeño y pertenencia con la empresa.

2. Se sugiere que la Empresa Opciones INK S.A.C., mediante su gerente general, y en coordinación con el área de recursos humanos, proponga la implementación de un plan de desarrollo interno, que incluya la posibilidad que el

personal pueda postular a ascensos y rotar internamente, a fin de lograr que los trabajadores logren mayor diversidad en sus tareas, y tengan mayor posibilidad para autorrealizarse, lo cual generará un efecto motivador para que mejoren a su vez su desempeño.

3. Se recomienda que la Empresa Opciones INK S.A.C., mediante su gerente general, en coordinación con el área de recursos humanos, considere realizar un programa de reconocimientos a los mejores trabajadores, para lo cual podría implementar reuniones y/o actividades en las que se festeje dicha asignación, y con frecuencia mensual, a fin que los trabajadores se vean más motivados y reconocidos por el trabajo que realizan. Dichas políticas pueden considerar algún reconocimiento remunerativo o algún premio que compense los esfuerzos valorados.

4. Es necesario que la Empresa Opciones INK S.A.C., mediante su gerente general, y en coordinación con el especialista en psicología organizacional, consideren elaborar un plan de buenas prácticas laborales, enfocadas en estrategias de camaradería, en las que se fomente actividades de integración que sirvan para lograr mayor comunicación y trabajo en equipo. Ello debería materializarse mediante la elaboración de un cronograma en la que se asigne fechas concretas para su ejecución.

5. Es necesario que la Empresa Opciones INK S.A.C., por medio de su gerente general, consideren reforzar las condiciones laborales a fin de lograr mayor seguridad, para lo cual se sugiere que la entidad, solicite al Ministerio de Trabajo el soporte para ejecutar capacitaciones en temas relativos a seguridad y salud ocupacional, dotando de herramientas para que estos puedan ejecutar su labor de forma segura, mediante buenas prácticas que cuiden su integridad y la de los demás.

6. Es necesario que, la Empresa Opciones INK S.A.C., mediante su gerencia general, y en coordinación con el área de recursos humanos, evalúen la asignación de bonos y/o recompensas al buen desempeño, que permitan a su vez

generar mejores oportunidades para que las remuneraciones se vean optimizadas, y con políticas que aseguren el respeto de los horarios de trabajo y reconocimiento de horas extras.

BIBLIOGRAFÍA

- Alderfer, C. (1998). *Teoría de las Necesidades Humanas*. Colombia: Editorial Printer Colombiana Ltda.
- Armstrong, M. (1991). *Gerencia de recursos humanos integrado el personal y la empresa*. Colombia: Editorial Legis.
- Barriga, Y. (2021). *La productividad como efecto de la motivación en los trabajadores de la empresa Boutique Celular SRL – sede Tacna 2019*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de investigación en salud Universidad Boyacá Vol. 8 N° 2*, 131-146.
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Finetti, A. (1997). *Marketing estratégico*. Perú: McGrawHill.
- Franco, F. (2018). *Factores de la motivacion laboral y su relacion con la satisfaccion laboral en miembros administrativos de la Policia Nacional del Perú, Tacna 2018*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson, D. (1998). *Administración del Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. EEUU: Deusto.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2020). *Management: A Global, Innovative and Entrepreneurial Perspective (15th Edition)*. India: McGraw Hill Education.
- Laberit. (14 de enero de 2018). *La importancia de la motivación en el trabajo*. Obtenido de <https://www.laberit.com/la-importancia-de-la-motivacion-en-el-trabajo/>

- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC*. Chillán, Chile: Universidad del Bío-Bío.
- López, G. (2015). *Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Tungurahua*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Maslow, A. (2016). *El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del Ser*. New York, EEUU: Editorial Kairós SA.
- Matalinares, L. (2019). *La motivación laboral en los trabajadores de una empresa del rubro industrial en el distrito San Juan de Lurigancho-2018*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid, España: Narcea S.A. Ediciones.
- McGregor, D. (2006). *El lado humano de las empresas*. México: McGraw Hill Professional.
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Thomas Learning Editores/Paraninfo.
- Muñoz, A., & Ramírez, M. (2014). *La motivación de los empleados: más allá de la "zanahoria y el garrote"*. España: ISSN 1692-0279, ISSN 1692-0279, N°. 24, 2014, págs. 143-160.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo. 13va. Edición*. México: Mc Graw Hill Editores S.A.
- Nívela, J. (2019). *La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Núñez, G. (2020). *La motivación y el desempeño laboral del personal docente administrativo de la Universidad Alas Peruanas Filial Tacna, año 2018*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Rivera, N. (2019). *Relación entre motivación laboral y retención de empleados del Área de Operaciones de una empresa aseguradora de Lima 2018*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13a. ed.). México: Pearson.
- Sánchez, G. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella – Agencia Bellavista- Callao, periodo 2018*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Sánchez, L. (10 de Enero de 2013). *La motivación laboral*. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>
- Seppala, E. (2016). Las tres cosas que mas motivan a los empleados. *Harvard Business*, 1-5.
- Vera, C. (2019). *La motivación y su influencia en la satisfacción laboral del personal de galletas Puig*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

“La motivación laboral de los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022”					
DESCRIPCION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión autorrealización, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión estima, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión social, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión autorrealización, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022.</p> <p>Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión estima, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022.</p> <p>Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión social, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El nivel de motivación laboral en la dimensión autorrealización, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.</p> <p>El nivel de motivación laboral en la dimensión estima, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.</p> <p>El nivel de motivación laboral en la dimensión social, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.</p>	Motivación Laboral	<p>Autorrealización</p> <p>Estima</p> <p>Sociales</p> <p>Seguridad</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>No experimental / Transversal</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptiva</p> <p>Población:</p> <p>130 trabajadores</p> <p>Muestra:</p> <p>97 trabajadores</p> <p>Método:</p> <p>Científico, analítico, sintético</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p>

<p>¿Cuál es el nivel de motivación laboral en la dimensión seguridad, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022?</p>	<p>Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión seguridad, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022. Determinar el nivel de motivación laboral en la dimensión de las necesidades fisiológicas, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022.</p>	<p>de Moquegua en el año 2022 es regular. El nivel de motivación laboral en la dimensión seguridad, en los trabajadores de la Empresa Opciones INK S.A.C. de la ciudad de Moquegua en el año 2022 es regular.</p>	<p>Necesidades Fisiológicas</p>	<p>Tratamiento estadístico: SPSS 24.0 Tablas de frecuencia</p>
--	--	---	---------------------------------	--