



ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN
INTRÍNSECA DEL PERSONAL DE LA EMPRESA
POLIMAGEN EN EL 2020.

Tesis para optar el grado de **MAESTRO** en:
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Autor:

Carlos Javier Changanaqui Ramos

Asesor:

Maestro. Wesly Rudy Balbin Ramos

Perú

2022

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020. La investigación tiene un enfoque cuantitativo y su diseño es no experimental de corte transversal con un nivel correlacional. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, la cual se aplicó instrumentos de elaboración propia, debidamente validado y con un grado de confiabilidad alta, denominados Escala de medición de satisfacción laboral y la Escala de motivación Intrínseca en un cuestionario de 19 preguntas, entre ambas variables, en una población de 40 trabajadores de la empresa.

Se utilizó el estadístico Tau b de Kendall y nos arrojó un nivel de significancia 0,001 ($\alpha < 0.05$) por lo que se concluye que existe una correlación positiva directa moderada entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca; además se observó que el 90% de los colaboradores consideraron una baja satisfacción laboral y que su motivación intrínseca no sea favorable.

Palabras Clave: Satisfacción Laboral, Motivación Intrínseca, censal, personal.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and intrinsic motivation of the personnel of the Polimagen company in 2020. The research has a quantitative approach, and its design is non-experimental, cross-sectional with a correlational level. The data collection technique used was the survey, which was applied self-made instruments, duly validated and with a high degree of reliability, called Job Satisfaction Measurement Scale and the Intrinsic Motivation Scale in a questionnaire of 19 questions, between both variables, in a population of 40 company workers.

Kendall's Tau b statistic was used, and it gave us a significance level of 0.001 ($\alpha < 0.05$), so it is concluded that there is a moderate direct positive correlation between job satisfaction and intrinsic motivation; In addition, it was observed that 90% of the collaborators considered low job satisfaction and that their intrinsic motivation is not favorable.

Keywords: Job Satisfaction, Intrinsic Motivation, census, personal.

Dedicatoria y Agradecimientos

Quiero dedicar este trabajo a Dios, a mis padres, mi hermana, que siempre estuvieron allí dándome el soporte, el apoyo para no rendirme seguir adelante, para ser mejor persona y profesional, para alcanzar las metas trazadas.

Gracias a Dios, porque sin el nada de esto se hubiese logrado, por darme la fuerza, la fe que todo se puede,

A la universidad por darme la oportunidad de hacer este trabajo de investigación y por permitirme estudiar la maestría,

A mi asesor por acompañarme en toda esta etapa, tenerme paciencia, animarme; y,

A mi familia por ser la fuente de energía para alcanzar mis sueños.

Tabla de contenidos

Carátula.....	i
Resumen	ii
Abstract.....	iii
Dedicatoria y agradecimiento	iv
Tabla de contenidos	v
Índice de tablas y figuras.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	9
I.1. Realidad problemática.....	9
I.2. Pregunta de investigación	14
I.2.1. Pregunta general	14
I.2.2. Preguntas específicas	14
I.3. Objetivos de la investigación	14
I.3.1. Objetivo general	14
I.3.2. Objetivos específicos	15
I.4. Justificación de la investigación.....	15
I.5. Alcance de la investigación.....	16
II. MARCO TEÓRICO.....	16
II.1. Antecedentes	16
II.1.1. Antecedentes internacionales	16
II.1.2. Antecedentes nacionales.....	23
II.2. Conceptos.....	26
II.2.1 Satisfacción Laboral	26
II.2.2 Motivación Intrínseca	26
II.3. Bases Teóricas	27
II.4. Marco conceptual (terminología).....	43
III. HIPÓTESIS.....	44
III.1. Declaración de hipótesis.....	44
III.1.1. Hipótesis general	44
III.1.2. Hipótesis específicas.....	44
III.2. Operacionalización de variables	44
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	47

IV.1.	Tipo de investigación.....	47
IV.2.	Nivel de investigación.....	47
IV.3.	Diseño de investigación.....	47
IV.4.	Método de investigación.....	48
IV.5.	Población.....	48
IV.6.	Muestra.....	48
IV.7.	Unidad de estudio.....	48
IV.8.	Técnicas de recolección de datos e instrumentos.....	48
IV.9.	Presentación de resultados.....	48
V.	RESULTADOS.....	49
VI.	DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES.....	60
VI.1.	Discusión.....	60
VI.2.	Conclusiones.....	63
VI.3.	Recomendaciones.....	64
	Lista de referencias.....	65
	Apéndice.....	68

Índice de tablas

Tabla 1	Satisfacción laboral del personal de la empresa Polimagen en el 2020.....	49
Tabla 2	Dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Polimagen en el 2020	50
Tabla 3	Motivación Intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.....	51
Tabla 4	<i>Dimensiones de la Motivación Intrínseca de los trabajadores de la empresa Polimagen en el 2020.....</i>	<i>52</i>
Tabla 5	<i>Correlación Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral.....</i>	<i>53</i>
Tabla 6	<i>Correlación Motivación Intrínseca y Seguridad Laboral.....</i>	<i>54</i>
Tabla 7	Correlación Motivación Intrínseca y Oportunidades de Progreso.....	56
Tabla 8	<i>Correlación Motivación Intrínseca y Remuneraciones.....</i>	<i>57</i>
Tabla 9	Correlación Motivación Intrínseca y Condiciones Laborales	58

Índice de figuras

Figura 1 Pirámide de Maslow	39
Figura 2 Satisfacción Laboral	49
Figura 3 Dimensiones de la Satisfacción Laboral	50
Figura 4 Motivación Intrínseca.....	51
Figura 5 Dimensiones de la Motivación Intrínseca	52
Figura 6 Correlación de Pearson.....	59

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

La desmotivación es algo que ocurre muy frecuente, por el cual el personal no se siente conforme con la actividad que realiza, sienten que no se cumplen sus expectativas en lo que anhelan a desarrollarse o cumplir sus aspiraciones personales que los posicionen en un lugar mejor, lo que traería como consecuencia una baja productividad en la empresa.

Hoy en día las organizaciones por la coyuntura del Covid-19 se han visto afectadas debido a que su personal no se encuentra motivado al 100%, esto puede deberse a que tiene que trabajar más horas de lo habitual sin tener un reconocimiento por ello, esto puede estar causando que su rendimiento no sea el esperado repercutiendo en la empresa que se ve reflejado en sus resultados económicos, de acuerdo al estudio realizado para la compañía Sodexo por Martín menciona que todo trabajador satisfecho, motivado rinde un 44% más aumentando por ende un 27% el compromiso con la compañía, por lo que bajo estas circunstancias, las empresas deben buscar nuevas formas de que el trabajador se sienta motivado, brindando confianza, mostrando preocupación, oportunidades, tomando en cuenta sus aportes y/o ideas, hacerlos sentir que son importantes para la empresa (2020).

Esta situación es generalizada, tanto así que Cigna International Markets nos menciona en su investigación que el 80% de los españoles se siente feliz con lo que realiza actualmente en el trabajo a distancia, debido a que tienen mayor tiempo horario, lo mismo que sucede al nivel mundial el 76% tienen más libertad, puesto que no están presionados las 8 horas sino que tienen más tiempo de ocio, en países como Tailandia y Emiratos Árabes Unidos ocurre lo mismo en un 90% y 79% respectivamente, tanto que pasan más tiempo con su familia, hijos; asimismo pueden realizar lo que desean, lo mismo ocurre en Asia, pese a que no hay mucho

tiempo de flexibilidad, los trabajadores se encuentran tranquilos emocionalmente, se sienten más conectados que nunca, como también las relaciones intrapersonales han aumentado, por lo que hay más contacto con la compañía, que le toman importancia tanto que su motivación y satisfacción es alta; esperando que con ello se siga manteniendo igual (2020).

A nivel nacional, Ibarra nos comenta que en la actualidad sólo el 24% de los peruanos son felices con su trabajo, por lo que las empresas deben poner más énfasis en ese punto; sobre todo puesto que, nos encontramos en un estado de emergencia, es así como los empleados se sienten frustrados, desmotivados. Ello debe conllevar a que la empresa enfrente nuevos retos, más aún el área de RR. HH en lograr capacitar, formar, hacerlos innovadores, creativos, hábiles en el uso de la tecnología, para que su productividad sea alta, y por ende su felicidad, contando con líderes transformacionales que sean empáticos con su gente, evitando así la rotación de personal (2020).

No obstante, esta situación no se presentaba antes del estado de emergencia, si bien existe desmotivación de personal, pues es un problema común, este no afectaba lo suficiente para alterar los resultados empresariales.

Los factores motivacionales han estado presentes durante años, por lo que podemos destacar a la satisfacción por lo que “entre las motivaciones de satisfacción destaca durante todo el período de análisis el gusto por el trabajo y el compañerismo. La principal razón de insatisfacción se encuentra en el bajo salario y en el mal horario de trabajo, seguido de inestabilidad laboral, que ha ganado relevancia en el transcurso de estos años, desde un 5,4% en 2001 a 9,1 % en 2004” (Sánchez et.al, 2008, p. 61).

Es relevante indicar que la satisfacción es un tema que se aborda hace tiempo, como lo señala un estudio hecho por la Board (como se citó en Sánchez et.al), en Estados Unidos hay una disminución de satisfacción laboral del año 1995 al 2005 de 50% a 58,6%. Donde los que están más insatisfechos sus edades que circulan entre 35 y 44 años, con un salario de 25 000 pero no sobrepasa de 35 000 dólares anuales, teniendo que los que tienen más satisfacción son los de mayor edad e ingresos más altos a pesar de que ella no se vea reflejada en las demás edades. Ello se produce por cambios tecnológicos, por problemas de productividad, cambios de estilos de vida que han afectado a que los norteamericanos se sientan insatisfechos, estresados, no augusto con su trabajo, no recibe planes de sueldo adecuado, salud, promociones, teniendo en consideración que el compañerismo, la comunicación con ellos es lo que más los motiva y satisface (2008).

Ahmed et. al (como se citó en Manosalvas et. al) nos menciona que un buen clima organizacional, dentro ellas la motivación intrínseca como dimensión, influye grandemente en la satisfacción laboral; si el ambiente laboral es malo afectará mucho a las personas que laboran; y por ende en su motivación y comportamiento (2012).

Peña et.al (como se citó en Manosalvas et.al) considera que se debe tener en consideración estas variables de estudio en la que se relacionan e impactan en el estado de ánimo de los trabajadores, la calidad de vida laboral y el desempeño mejorará (2013).

Hospinal menciona que muchos estudios dan a conocer que en una empresa al no brindar a sus trabajadores las condiciones necesarias de trabajo como: un empleo estable, buena retribución económica, salud y seguridad industrial va a traer como consecuencia la insatisfacción, frustración; y por ende una baja calidad de sus actividades (2013).

La Empresa E & C Contadores nos comenta Espichán, no es la excepción porque carece de condiciones laborales adecuadas, de buena comunicación, habiendo conflictos que afectan al clima laboral, a la satisfacción, que hacen improductivos, desmotivados a los colaboradores, por el cuál no logran el desarrollo adecuado de sus labores, cosa que afectan al clima organizacional que se ve debilitado en el ambiente en que se desarrollan. También nos menciona que, pese a que los trabajadores tienen deseos motivación, la empresa no les da el desarrollo, el espacio para que se desarrollen adecuadamente tanto personal como profesionalmente para que cumplan con las metas u objetivos de la compañía (2017).

Justo menciona que la motivación de los trabajadores en las organizaciones, siendo una dimensión muy importante del clima organizacional, es un problema muy frecuente en nuestra realidad, pues casi todas las organizaciones adolecen de programas efectivos y estrategias adecuadas que les ayude a mitigar situaciones de desmotivación y la baja moral de sus empleados. En estas circunstancias es necesario en primer lugar conocer la forma como se está motivando a los trabajadores en las organizaciones, con ello nos permitirá conocer el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en sus organizaciones, y a partir de ello tratar de dar una solución y establecer una relación entre estos dos aspectos tan importantes en la vida laboral (2018).

En un estudio realizado por Carmona a los trabajadores del Banco de la Nación, se comprueba que la mayoría de su personal su rendimiento no es el adecuado, este se ve afectado por muchos motivos entre los cuáles son: que el sueldo es bajo, no hay facilidad al desarrollar las actividades, no hay políticas de personal eficientes, no hay bonos adicionales, despidos, cosa que provocan desmotivación en los colaboradores a la hora de hacer su trabajo, lo hacen con desgano, hay conflictos laborales, no hay trabajo en equipo, cada uno sigue su propios intereses,

por lo cual la atención al público se ve afectada y se hace lenta, afectando la imagen de la compañía, en la cual se busca evaluar la satisfacción y clima laboral para mejorar este factor y no llegue a más, ya que esto se debe de tomar en cuenta para que los trabajadores sean más productivos y hagan bien su trabajo (2019).

ESAN hace un aporte interesante con respecto a cómo en el futuro las empresas tendrán que adoptar medidas necesarias para solucionar la problemática de la desmotivación laboral por lo cual propone que se dé estrategias, que todo jefe de cada organización debe aplicar para mejorar y ser más efectivos en el éxito de toda compañía como las siguientes: potenciar el talento humano a través de implacement, conocer más a los trabajadores, gamificación para crear vínculos de compañerismo, crear embajadores de marcas, hacer uso de trabajo remoto, debido a que esto va traer que los empleadores se mantengan en sintonía con los empleados, brindándoles mejores conocimientos, permitiendo que los trabajadores se sientan motivados, se consideren parte de la empresa, dando diferentes aportes, ideas, en beneficio de la organización, como también puedan desarrollarse de mejor forma en el uso de la tecnología digital, ser participativos y colaboradores, empáticos y por ende la empresa se muestre abierta a los cambios que en el futuro cada colaborador rinda mejor con eficacia y eficiencia (2020).

La empresa Polimagen, empresa peruana, de tamaño pequeña que brinda soluciones integrales en productos y servicios publicitarios no es ajena a esta problemática ya que viene incurriendo en varias falencias si bien su personal cuenta con diferentes cargos sin embargo, no están todos en planilla, no cuentan con beneficios, oportunidades de crecimiento, autorealización, que son circunstancias que desaniman a la autorrealización del personal, por otro lado como es pequeña no le alcanza para pagar bien a los trabajadores, perciben

remuneración no esperada, por ese motivo y otros trae como consecuencia que el estado ánimo y por ende la desmotivación de los empleados.

Bajo los argumentos señalados, nace la necesidad de determinar el tipo de relación que existe entre la satisfacción y la motivación intrínseca que permita lograr la competitividad empresarial.

I.2. Pregunta de investigación

I.2.1. Pregunta general

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020?

I.2.2. Preguntas específicas

- ¿Qué relación existe entre la seguridad laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020?
- ¿Qué relación existe entre las oportunidades de progreso y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020?
- ¿Qué relación existe entre la remuneración y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020?
- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

I.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la seguridad laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.
- Determinar la relación que existe entre las oportunidades de progreso y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.
- Determinar la relación que existe entre la remuneración y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.
- Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

I.4. Justificación de la investigación

Bernal (2010) indicó que la justificación es teórica “cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente” (p.106). Es por ello que mi investigación busca aportar conocimientos importantes para la empresa Polimagen, como también va servir de modelo para otras compañías ya que permite conocer y valorar con mayor objetividad y elementos de juicios consistentes, la relación recíproca que se ejerce entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal que labora en la empresa Polimagen; facilita la obtención de mejores condiciones para una formulación y aplicación más exitosa de propuestas de mejoramiento continuo que se ejerce entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la motivación intrínseca, del personal que labora en la empresa; asimismo en este trabajo de investigación se tomaron todas las medidas necesarias para evitar algún plagio, tomando en cuenta que se ha tomado el software antiplagio Urkund.

I.5. Alcance de la investigación

Esta investigación se delimitó a una empresa con el propósito de que las organizaciones tomen en cuenta el factor de valorar a su personal para que con ello se evite perjuicios que afecten el estado de ánimo de ellos haciéndolos pocos productivos con su labor que realice, tal es el caso de lo que sucede en la empresa Polimagen.

La investigación se desarrolló en un estado de emergencia por lo que se presentaron algunos contratiempos en el desarrollo del proyecto que se pudieron sobrellevar adecuadamente.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Antecedentes internacionales

- Gilbert et.al (2022) en su investigación titulada *Los aspectos intrínsecos de la motivación y la satisfacción laboral y su relación*. se centra en el vínculo directo y demasiado general que uno estaría tentado a considerar entre motivación y rendimiento laboral. Estudio descriptivo, de corte transversal con enfoque cuantitativo. Los datos se recolectaron en base a las respuestas de 30 empleados de un banco sujeto a una evaluación anual de su competencia. Para el tratamiento de las respuestas de datos de los empleados, una vez obtenidas individualmente, se distribuyeron en dos grupos. Estos grupos fueron la base del resultado de su entrevista, evaluación anual, con su jerarquía directa unas semanas antes, relativa a su desempeño en el año anterior. Un grupo corresponde a salarios habiendo asegurado los objetivos fijados por la dirección en materia de contratos. el otro grupo corresponde a un grupo de salarios que no han alcanzado los objetivos. El cuestionario de motivación es el Inventario de Motivación Laboral de Blais y colaboradores (1993), compuesto por 31 ítems referentes a los diferentes tipos de motivación: motivaciones intrínsecas (para la autorrealización en el propio trabajo,

para el desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades, estimulación y placer relacionados con la actividad) de motivación extrínseca regulada por identificación y motivaciones extrínsecas (reguladas por introyección y sobre los beneficios económicos y materiales del trabajo) y finalmente la I desmotivación (estados de desmotivación de origen interno ligados al sentimiento de insuficiencia en el puesto y desmotivación externa ligada a un desentendimiento con la jerarquía), usando la escala de Likert. Como resultados se obtuvo que los empleados más autodeterminados en sus motivaciones e intrínsecamente motivados son en realidad más eficientes. Según Deci y Ryan(1975) nos menciona que las diferencias entre la motivación intrínseca y extrínseca es que la motivación intrínseca nace desde el interior de uno , por inspiración y deseo, en donde el colaborador busca autorrealizarse , un crecimiento más personal y su bienestar en sí , es decir disfruta lo que hace ; por otro lado la motivación extrínseca se da por el interés a lo externo en lo que respecta a ser reconocidos, respeto, recompensas; el colaborador no disfruta lo que hace actúa más por una conducta a obtener algo . Un análisis de las dimensiones que constituyen la escala de autodeterminación muestra que las motivaciones intrínsecas, por sí mismas, no son de ninguna manera relacionados con el desempeño (ya sea que se relacionen con la autorrealización, el desarrollo de sus conocimientos o el placer que uno tiene al hacer su trabajo). Pero más sorprendente y contrariamente a la supuesta oposición entre elementos intrínsecos y extrínsecos, los sujetos más satisfechos con respecto a su posibilidad de promoción (elemento extrínseco) son aquellos que están más motivados por el placer y la estimulación que encuentran en el desempeño de su trabajo (elemento intrínseco).

- Torres et.al (2021) en su investigación titulada *Satisfacción laboral y la calidad de vida en el trabajo de una empresa manufacturera de la ciudad de Quito, Ecuador*. Cuyo objetivo fundamental de este trabajo de investigación fue describir tanto la satisfacción laboral y la calidad de vida en el trabajo de una empresa manufacturera

de la ciudad de Quito- Ecuador. estudio de tipo descriptivo, desde un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental la muestra fue de 136 trabajadores, 64% del área operativa y 36% del área administrativa, siendo el 63% hombres y el 37% mujeres, con un promedio de edad de 18 a 50 años. Se utilizo instrumentos como lo son la escala general de satisfacción y el cuestionario de calidad de vida profesional CVP35. donde los resultados obtenidos en cada escala fueron: 75% de satisfacción general, el 76% de satisfacción intrínseca y el 76% de satisfacción extrínseca y en cuanto al cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35 fueron: 44% de aceptación en apoyo directivo, 35% de aceptación en carga de trabajo, 50% de aceptación con la motivación intrínseca(autodeterminación), demostrando que tanto la satisfacción laboral como la calidad de vida en el trabajo ayuda a unificar aspectos del trabajo tanto individual como grupal, experiencias laborales y objetivos organizacionales e individuales.

- Idiegbeyan-Ose et.al (2019) en su investigación titulada *Relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de bibliotecas universitarias privadas, Nigeria*. Cuyo objetivo fue investigar la relación entre motivación y satisfacción laboral del personal en la Universidad Privada Bibliotecas, Nigeria. Estudio que empleó el diseño de investigación de encuestas de tipo correlacional con una población que abarcó todo el personal de la biblioteca que son 361 en la universidad privada en el suroeste, Nigeria, y se utilizó la enumeración total. El instrumento de investigación utilizado fue un cuestionario, que fue validado por expertos en el campo de la Bibliotecología y ciencias de la información, administradores de recursos humanos. Se encontraron resultados que muestran que la satisfacción laboral del personal bibliotecario fue baja, mientras que su motivación el nivel era alto. El hallazgo también reveló relación entre las variables de motivación y trabajo con una satisfacción ($r = 0,036$, $N = 305$, $P < 0,05$). Por tanto, el estudio concluyó y recomendó que el personal debe ser más reconocido y estar más motivado en términos de motivación intrínseca, esto eventualmente, aumenta su satisfacción.

- Charpinel et.al (2019) en su investigación titulada *El impacto de la participación y la motivación de la satisfacción con el trabajo: Evidencia del Sector Público*. Cuyo objetivo fue investigar el impacto de la participación informal e intrínsecamente motivado hacia la satisfacción en el trabajo entre funcionarios de la administración pública federal brasileño. estudio transversal cuantitativo y explicativo transversal que utilizó datos secundarios de la Encuesta de Clima Organizacional aplicada en un organismo público federal en 2017. Respondió a la busca 147 servidores, lo que representó una tasa de respuesta del 35% de una muestra no probabilístico. El instrumento utilizado fueron cuestionarios, encuestas Los resultados confirmaron que la participación informal y motivación intrínseca (curiosidad, desafío) tienen una influencia positiva y estadísticamente relevante para la satisfacción laboral. Análisis de los promedios indicaron que los trabajadores asignados en las unidades descentralizadas tenían una percepción de participación informal mayor que la ubicado en la unidad centralizada.
- Pinto et.al (2018) en su investigación titulada *Análisis estructural de la relación entre motivación, satisfacción y sugerencias creativas, Brasil*. Cuyo objetivo es analizar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación extrínseca (Identificada e Introyectada), así como la motivación intrínseca en sugerencias creativas, una dimensión de la Ciudadanía Organizacional. Estudio enfoque cuantitativo de corte transversal de diseño descriptivo se utilizó una muestra de 140 trabajadores de un universo de 270 del sector operativo de una hacienda algodonera ubicada en el interior del Estado de Piauí. se utilizaron como instrumentos las siguientes escalas: la versión traducida de la Escala de Motivación en el Trabajo (MAWS), de Gagné et al. (2010), presentado por Grohmann et al. (2013); la Escala de Satisfacción Laboral (EST), versión reducida, presentada por Siqueira (2008); la dimensión Sugerencias Creativas de la Escala de Comportamiento Ciudadano Organizacional (Bastos et al., 2014). Las hipótesis se evaluaron mediante un modelo estructural, estimado por el

método Partial Least Squares Path Modeling (PLS-PM). Como resultados se muestran que una mayor inversión en Satisfacción Laboral tiene un gran efecto (R^2 51%, f^2 0.64) sobre las Sugerencias Creativas. Los datos sugieren que, para la satisfacción laboral, la influencia de la motivación es independiente del grado de autodeterminación del individuo (menor autorregulación – Introyectada e Identificada; mayor autorregulación – Intrínseca). Como la relación entre las dimensiones de Motivación y Sugerencias Creativas no fue significativa, no se identificó la mediación de Satisfacción.

- Da Silva (2018) en su investigación titulada *El efecto de los premios en la motivación intrínseca de los trabajadores, 2018*; tuvo como objetivo tiene la intención de analizar los efectos de las recompensas en la motivación calidad intrínseca de los trabajadores, y sobre todo las relaciones entre la satisfacción con recompensas extrínsecas y motivación intrínseca. También se estudiará el impacto de estas recompensas en la motivación cuando se perciben como un medio de control y como medio de desarrollo. Estudio de enfoque cuantitativo de diseño correlacional, con una muestra de 106 encuestados. Los datos en la pregunta se trataron mediante análisis de correlación y análisis de regresión. Se usaron el instrumento el cuestionario. Los resultados nos permiten comprobar que existe una relación positiva entre la satisfacción con las recompensas extrínsecas y la motivación intrínseca (autorrealización, superación personal). Se concluye, además, que la motivación intrínseca de los trabajadores está más fuertemente relacionada con satisfacción con recompensas intrínsecas con satisfacción con recompensas extrínsecas. Para otras cosas, se verifico la reducción del impacto positivo da satisfacción con recompensas extrínsecas en motivación intrínseca de los trabajadores, cuando usted es percibido como un medio de control, así como ver un aumento en el impacto positivo cuando se reciben recompensas como medio de desarrollo.

- Arboleda, Cardona (2018) en su investigación titulada *Aspectos intrínsecos de la motivación y de la satisfacción en el trabajo y su supuesta vinculación con el desempeño laboral*. Cuyo objetivo es ver los aspectos intrínsecos de la motivación y la satisfacción y supuesta vinculación con el desempeño laboral. Estudio de corte transversal, de diseño descriptivo con un tamaño de la muestra de 30 empleados bancarios elegidas de manera aleatoria. Se usó como instrumentos las entrevistas anuales dividiéndolo en dos grupos uno el que alcanzo los objetivos anuales y el otro grupo que no lo alcanzo. Como resultados se encontraron que los empleados con mejor desempeño tienen en promedio un índice de autodeterminación más alto que los empleados con peor desempeño. Esto sugeriría que los empleados que son más autodeterminados en sus motivaciones e intrínsecamente motivados son de hecho más eficientes. Sin embargo, un análisis de las dimensiones que constituyen la escala de autodeterminación muestra que las motivaciones intrínsecas, por sí solas, no están vinculadas en modo alguno al desempeño (ya se relacionen con la autorrealización, el desarrollo del conocimiento o el placer de hacer el trabajo).
- Castro (2017) en su investigación titulada *Motivación y Satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Económicas, UNAN – Managua, en el II semestre, 2017*. Cuyo objetivo fue analizar las políticas institucionales y factores que inciden en la motivación del talento humano (Personal Administrativo) que laboran en las diferentes áreas de la FFCCEE en el II semestre, 2017. Estudio de enfoque cualitativo como cuantitativo con un tamaño de la muestra es de 52, de los cuales son 42 recursos administrativos por tiempo indeterminado (planta) y 10 recursos determinados (contratados vía unan y por fondos propios). Se usó como instrumentos las entrevistas, encuestas y se ha realizado la observación directa. Como resultados se encontraron que tanto los trabajadores administrativos contratados por tiempo indeterminado como determinado y las personas entrevistadas (jefes inmediatos) perciben que el nivel o grado de motivación se

encuentra en Nivel Medio, que el 76.12% del personal administrativo se sienten autorrealizados y satisfecho con las funciones que realizan, que los trabajadores consideran importante oportunidades de desarrollo profesional, la capacitación, como capacitaciones no monetarias inciden en la satisfacción de los colaboradores.

II.1.2. Antecedentes nacionales

- Arévalo (2021) en su estudio Motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa Guayaquil, Lima 2018, planteo como objetivo el determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de una institución Educativa, Guayaquil, Lima 2018; Estudio de enfoque cuantitativo de diseño descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional, con una muestra de 136 trabajadores. Para ello se usaron como instrumento una encuesta auto aplicada entre los meses de febrero y junio del 2016. Concluyendo los autores que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de baja correlación positiva, el nivel de la motivación laboral es medianamente motivado y el nivel de la satisfacción laboral es “medianamente satisfecho”.
- Chávez (2019) en su investigación titulada *Satisfacción laboral y nivel de motivación del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos*. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el nivel de motivación del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2018. Estudio de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal, cuya población fue población muestra a la vez, denominado muestreo censal, el cual estuvo conformado por 62 sujetos. Se usó instrumentos como técnica de recolección de datos la encuesta, que utilizó el cuestionario, como instrumento, los mismos que fueron validados, con óptimos niveles de confiabilidad. Como resultados se encontró que existe una relación significativa ($p = 0,000$) en el nivel de correlación positiva muy fuerte ($r = 0,907$) entre la satisfacción laboral y el nivel de motivación. Finalmente, las conclusiones

indican que existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el nivel de motivación del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2018, con un nivel de significancia de 0,05 y Rho de Spearman = 0,907 y p-valor = 0,000 < 0,05, por lo que la motivación intrínseca en lo que es nivel motivacional es significativa y debe tomar en cuenta ello.

- Seijas (2019) en su investigación titulada *Motivación y Satisfacción Laboral en Empleados de La Empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019*. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y la Satisfacción Laboral. Estudio de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo-correlacional donde se trabajó, con una muestra de 12 trabajadores de la empresa Castino S.A.C. de la ciudad de Trujillo del año 2019. Se usaron como instrumento de evaluación la Escala de Motivación – MLPA, adaptado por Luis Vicuña y la Escala de Satisfacción (SL-SPC) de Sonia Palma. Se obtuvo como resultados que los empleados de la empresa Castino S.A.C. Trujillo 2019, predomina tanto un grado elevado de motivación representados por el 92% dentro de ellas es preciso mencionar a la motivación intrínseca donde se da en un 8% alcanzando un nivel medio de motivación, también que los empleados de la empresa Castino S.A.C. Trujillo 2019 predominan un nivel alto en las dimensiones Logro (autorrealización, motivación de logro, metas) y Afiliación, representado por el 83% y 67%, respectivamente. Por otro lado, en la dimensión Poder donde predomina el nivel medio representado por el 50%, por otra parte en los empleados de la empresa Castino S.A.C. Trujillo 2019, prevalece un nivel bueno de satisfacción laboral, representado por el 92%; seguido del 8% que evidencia un nivel regular de satisfacción laboral y por último el 0% presentan un nivel malo; y finalmente se determinó que no existe relación, entre las dimensiones (Logro, Poder y Afiliación) de la variable N°01 Motivación y la variable N°02 Satisfacción Laboral; en empleados de la empresa Castino S.A.C. Trujillo 2019.
- Justo (2018) en su investigación titulada *Relación de motivación intrínseca y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de gases industriales y*

medicinales Oximan - Arequipa 2017, cuyo objetivo fue determinar la relación de la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de gases industriales y medicinales Oximan - Arequipa 2017. El estudio fue de enfoque cuantitativo con diseño correlacional, con una muestra de 105 personas que laboran en esta empresa. Se usaron como instrumentos el cuestionario de David Enrique Juárez Morales con preguntas tipo escala, que responde a dicha variable compuesto por 6 indicadores y 26 ítems para la motivación intrínseca y para satisfacción laboral se empleará el cuestionario (escala) que fue elaborada por Sonia Palma Carrillo, en el año 1999, esta prueba fue elaborada utilizando la escala de Likert tipo escala, que responden a los seis indicadores de la variable. Entre sus principales conclusiones se señala que si existe una significativa relación entre la motivación intrínseca y los factores de satisfacción laboral de los trabajadores de la citada empresa industrial.

- Flores (2018) en su investigación titulada *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en instituciones públicas*, cuyo objetivo fue determinar la relación la relación existente entre las variables Motivación en el trabajo y Satisfacción laboral en las Instituciones Educativas Públicas “Elvira García y García”, “Rosa Merino” y “Mercedes Cabello de Carbonera” de Lima. Estudio de no experimental, asume un diseño correlacional asociativa. Para ello se utilizaron como instrumentos de la investigación desarrolló la técnica de la encuesta y del instrumento, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0,755 para la variable motivación dentro de ella la motivación intrínseca (la autorrealización y superación personal) y 0,768 para la variable satisfacción laboral. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos rho y R. Spearman. La investigación concluye demostrando que la motivación no se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2018.

- Reyes (2017) realizó un estudio sobre *Motivación y satisfacción laboral en personal administrativo del cuartel Isaac Rodríguez de Piura*, donde se planteó el objetivo de determinar cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal administrativo del cuartel Isaac Rodríguez de Piura. Este estudio es de un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional, con una población de estudio la cual estuvo constituida por 60 administrativos que laboran en la primera brigada de servicios del cuartel Isaac Rodríguez de Piura. Para ello se usaron como instrumentos la escala de Motivación elaborado por Guay et al. (2003) y la de Satisfacción laboral, por Warr et al. (1979). Como resultado de este estudio se concluyó que se encontraron una correlación muy significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal administrativo del cuartel Isaac Rodríguez de Piura; así como que existe relación significativa entre la motivación intrínseca (en lo que se refiere a adquirir conocimientos, autorrealización, metas) y la satisfacción laboral en el personal administrativo del cuartel Isaac Rodríguez de Piura.

II.2. Conceptos

II.2.1 Satisfacción Laboral

Chiavenato (2006), utiliza el concepto de Herzberg (p.120), citado por salas (2017) considerando a la satisfacción laboral como “la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por los factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos” (p.32).

II.2.2 Motivación Intrínseca

Según lo expuesto por Deci y Ryan definen a la motivación intrínseca como “aquella que incentiva al ser humano a tener mentalidad exitosa, pensamiento ganador, como de buscar, superarse, crear, poniéndose retos de elevada dificultad con el fin de alcanzarla “(2000, p.6).

II.3. Bases Teóricas

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral de los trabajadores es definida como el estado de ánimo de actitud de dichos empleadores y que rigen diversos factores específicos que lo van a enmarcar como: el nivel salarial, las condiciones del trabajo, la igualdad de oportunidades, la capacitaciones, ascensos y reconocimientos (Blum y Naylor, 1981).

Prisma (2009) hace énfasis de manera general a la satisfacción laboral como la interacción entre los compañeros de trabajo, las buenas relaciones con el jefe, cumpliendo con los reglamentos de la empresa, políticas de trabajo, así como el desempeño del trabajador ante situaciones adversas, etc.

Prisma (2009) también hace referencia a que se le puede conceptualizar a la satisfacción laboral como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, respetando las creencias y valores del empleado, traducidos por las características actuales del puesto como:

1. Las necesidades
2. Los valores
3. Rasgos personales.
4. Retribución
5. Condiciones de trabajo
6. Supervisión
7. Compañeros
8. Contenido del puesto

9.Seguridad en el empleo

10.Oportunidades de progreso

Es importante el conocimiento sobre la naturaleza, conceptos y funcionalidad de la satisfacción laboral para poder conocer más a detalle, su relevancia y beneficios que brindará a una determinada empresa; asimismo permitirá observar constantemente a los trabajadores si están satisfechos con su trabajo o no y, de esta manera monitorear el desempeño de éstos en beneficio de la organización, algo así como una especie de predictor del comportamiento organizativo (Seashore y Taber, 1975).

Díez de Castro (2001, p.376), citado por Bonillo et.al, la satisfacción es definida como algo que está internamente en el ser humano y se manifiesta ante una situación complicada, ya sea personal o profesional, depende mucho del entorno donde hace sus actividades y se da a conocer cuando ciertos factores ya sea internos o externos no es como ellos quieren, ya que no cumple con su objetivo, como el reconocimiento, feedback del jefe en base a lo que realice, haciéndolos sentir parte de la compañía (2002).

Historia de la Satisfacción Laboral:

Según Zayas (2015) menciona que” La satisfacción laboral tiene sus antecedentes en el psicólogo alemán Munsterberg (1913) que introdujo el tema con el libro “Psychology and industrial efficiency”, pero el interés por el estudio surge al publicarse “Job Satisfacction” de Hoppock (1935)”.

Según Zayas (2015) dice que: Satisfacción laboral es una variable aplicada a todo caso de estudio, más utilizado en los temas de carácter laboral, pero que no existe una definición específica para definirla; tiene diferentes enfoques ya sea filosóficos, enfoques, entre otros; como también fuentes, teóricos, acciones y abarca a una

serie de autores como Taylor (1911); Mayo (1933); Maslow (1954); Herzberg et al. (1959); McGregor (1960); Vroom (1964); Locke (1976); Hackman & Oldham, (1980); Robbins & Coulter (1996) hasta hoy, entre los que destaca el trabajo de Necesidades, de Herzberg, que abarca factores higiénicos, psicológicos que va de la satisfacción a la no satisfacción y viceversa.

Teorías de la Satisfacción Laboral:

Teorías de contenido

Maslow (1943), Locke (1976) y Herzberg, Mausner, y Snyderman (1959), citado por Bonillo et.al, menciona teorías de contenido que explican la satisfacción laboral y en la que se percibe como un trabajador puede satisfacer sus necesidades y logros. (Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow y la de motivación e higiene) (2002).

Teoría de la motivación-higiene de Herzberg

Herzberg (1959) citado por Chiavenato (2009) el trabajador según la circunstancia tiende a sentirse satisfecho o insatisfecho, cosa que no es ajena la compañía que influye mucho en cómo se siente el empleado cuando lo expone a situaciones adversas que el colaborador no pueda soportar, por ello se suele incluir factores higiénicos como: Salario percibido, prestaciones sociales percibidas, condiciones físicas de trabajo y comodidad, relaciones con el gerente, relaciones con los colegas y camaradería, políticas de la organización; estos factores cubren tanto la necesidades externas como primaria.

Según la teoría de Herzberg los factores que generaban satisfacción se les conocía como intrínsecos que tienen que ver más con la motivación o cómo se siente el trabajador; en cambio los factores que generaban insatisfacción se les conoce como extrínsecos o de higiene. Por lo que la teoría nos indica que un orden de

relevancia los más importantes vinculados con el trabajo en sí mismo, como la motivación son: la realización, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el progreso y el crecimiento personal; y en lo que se refiere a entorno en un orden de importancia son: la política y administración de la compañía, el estilo de supervisión, las relaciones con el supervisor, las condiciones de trabajo, el salario, las relaciones con los compañeros, la vida personal, la relación con los subordinados, el estatus y la seguridad, teniendo en cuenta que la satisfacción se encuentra cuando los empleados están satisfechos, en cambio la insatisfacción cuando ella no se encuentra en dicha motivación de los empleados. En cambio, la higiene, ocurre cuando hay insatisfacción laboral es porque está ausente pero cuando no es cuando están presente.

Dimensiones de la Satisfacción Laboral:

Oportunidades de progreso

Chiavenato (2006), citado por Salas menciona que la oportunidad laboral tiene que ver con los deseos, ganas del trabajador, colaborador de superarse, de sentirse valorado, de que se le de reconocimientos, ascensos, acceso a cursos, capacitaciones, que le permitan desarrollarse (2017).

Remuneraciones

Chiavenato (2006), citado por Salas nos menciona que la remuneración tiene que ver con satisfacer a los colaboradores de forma monetaria, valorarlo extrínsecamente, por la función, actividad que realice (2017).

Seguridad Laboral

Chiavenato (2006), citado por Salas nos menciona que es darle la estabilidad, la permanencia, identidad, que necesitan, ello tiene que ver con la organización que

influya y le dé la confianza al trabajador, autonomía que permita al colaborador superarse (2017).

Condiciones laborales

Chiavenato (2006), citado por Salas nos menciona que es darle las condiciones óptimas, ambiente de trabajo adecuado, apropiadas para que pueda desarrollarse como también darle feedback, tener un clima adecuado, positivo, donde se pueda florecer las ideas de los colaboradores (2017).

Indicadores de la Satisfacción Laboral:

- **Oportunidades de progreso:** capacitaciones, ascensos, reconocimientos.
- **Remuneraciones:** sueldo, bonos, incentivos.
- **Seguridad Laboral:** Estabilidad, permanencia, identidad laboral.
- **Condiciones Laborales:** ambiente adecuado, feedback, ambiente positivo.

Motivación Laboral

“La motivación es aquella que forma parte de la psicología humana e incide en las actitudes de las personas “(Stoner, et.al,1996, p.8).

“La motivación se da entre el colaborador y su ambiente de trabajo, por ello todo trabajador para que se sienta motivado, debe estar en entorno saludable, tranquilo y fuera de cualquier problema o incomodidad” (Chiavenato,2002, p.9).

Historia de la Motivación

“A principios del siglo XVIII con el inicio de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanales, se provocó una mayor complejidad en las relaciones personales del entorno laboral, una disminución de la productividad y un aumento de la desmotivación de los trabajadores. Para aplacar la situación se necesitaba encontrar el equilibrio entre los intereses de los empresarios y los intereses de los trabajadores. En 1920, cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se empezó a plantearse la importancia del bienestar de los trabajadores y se

dio origen a la legislación sobre las condiciones laborales. Por otra parte, a mediados del siglo XX surgieron las primeras teorías que empezaron a tratar la motivación y, a partir de este momento, se empezó a relacionar el rendimiento laboral del trabajador y su satisfacción personal con su motivación a la hora de desarrollar su trabajo. Los primeros estudios concluirían que un trabajador que se sentía motivado en su trabajo era más eficaz y responsable, y, además, podría generar un buen clima laboral “(Lagos,2015).

Lagos (2015) nos menciona que todo ser humano está capacitado para alcanzar metas en sus objetivos en la vida, ello hará que su motivación aumente e influye en la actividad que realice, un colaborador contento, motivado pondrá el 100% de su capacidad en resolver problemas y ser proactivo. La motivación puede ser económica(extrínseca), cargo, o algo anhelado por el trabajador (Intrínseca), muchas veces lo anhelado será puesto en la situación de cómo ha sido formado el trabajador, donde se desarrolla, por lo que las compañías deben garantizar ello como soporte y como estrategia para que el trabajador rinda al máximo; si bien el factor dinero es un motivador, algo que le plazca su necesidad será vital para que lo logre como ascenso, felicitaciones, autorrealización, entre otros.

Dimensiones de la variable Motivación:

“El trabajador tendrá un buen rendimiento en su entorno que laboral, por ello se debe enfocarse en tres necesidades que ellos mencionan a los demás, las cuáles son: el logro, el poder y la afiliación” (McClelland, 2011, p. 133).

Newstrom (2011) menciona que los trabajadores que tienen altas necesidades de logro tienen tres peculiaridades fundamentales:

- En primer lugar, les gusta establecer sus propias metas y se retan tomando decisiones dificultosas, suelen pedir asesoría o ayuda a personas preparadas.

- En segundo lugar, suelen conseguir metas modosas, es decir no muy difíciles de alcanzar, para esto se plantean retos y establecen tareas en las dan lo mejor de sí.
- En tercer lugar, prefieren actividades que les proporcionen resultados inmediatos.

Según los autores McClelland et.al (1989) refieren la necesidad de dos poderes:

Uno que está dirigido a la organización como tal y otro que está dirigido a la parte interna de la empresa. Los trabajadores que poseen la capacidad de ostentar un buen cargo que repotencia sus habilidades constituye una buena motivación, este tiende a demostrar conductas positivas y lograr mejores resultados laborales. En otras palabras, lo que podemos advertir es que a través de la necesidad de poder se consigue un mayor esfuerzo de los trabajadores en su labor diaria, pues logran hacer que las personas se sientan más fuertes y capaces de conseguir lo que se proponen.

Los Procesos Básicos de la Motivación, según Newstrom (2011), representan las fuerzas que operan sobre el trabajador y que inducen a obtener resultados beneficiosos para la empresa mediante el cumplimiento de metas. Se ha comprobado que la motivación influye de forma directa en la productividad, por eso es fundamental que los empleadores motiven a sus empleados, pues esta es una manera de cómo lograr que los trabajadores cumplan las metas.

Newstrom (2011) en las fases centrales de la motivación concluye que” La motivación posee como bases centrales el compromiso, la lealtad y la responsabilidad, ya que todo trabajador motivado posee una gran lealtad para con su empleador y de ello se deslinda el compromiso y responsabilidad” (p. 10).

Teorías de la Motivación

Robbins y Judge (2009), consideran que “La Teoría del Establecimiento de Metas se produce cuando un gerente determina metas dificultosas para sus trabajadores, provocando que éstos tengan un gran nivel de eficacia personal; ya que tomaran la dificultad como un reto que les permitirá ponerse metas más altas en su desempeño” (p. 12).

Latham, et.al (2010) mencionan que:

La Teoría de la Realimentación aumenta la eficiencia del establecimiento de metas a través de la realimentación a los trabajadores sobre su progreso para alcanzar sus metas. La realimentación consiste en mejorar significativamente el desempeño de los trabajadores motivando y reforzando su trabajo para que este vaya de acuerdo con su desempeño laboral. A través de esta teoría se busca establecer metas a los trabajadores y retribuirlos si estas logran ser concretadas (p. 12).

Latham, et.al ,2010 menciona que la Teoría de las Recompensas, considera que “para motivar a los trabajadores se les debe proporcionar un incentivo que permita hacerles saber que su trabajo es valorado” (p.13).

La Teoría de las Expectativas según Newstrom (2011) menciona que:

Depende de cómo este perciba el trato de su empleador, es decir que si un empleado considera que su trabajo no es valorado por más sacrificado esfuerzo que realice es probable que su motivación baje y ello se vea reflejado en su desempeño laboral” (p.13).

Díaz (1985), definió que: “la motivación intrínseca como el interés que una persona fija en el estudio o trabajo buscando superarse y teniendo una personalidad que le permite alcanzar sus metas. Experimentando placer y satisfacción mientras explora o aprende algo nuevo” (p.36).

Dimensiones de la Motivación Intrínseca:

Dimensión 1: Autodeterminación

Según Ryan y Deci (2006, p.19), citado por Requena (2017) postularon que: La autodeterminación es aquella que nace, se da desde adentro del ser humano, en base a los que ellos deseen, quieran u aspiren alcanzar.

Deci y Ryan (2008, p.80), citado por Requena (2017) indicaron: “La satisfacción de esta necesidad básica de autodeterminación eleva la motivación intrínseca, esto quiere decir que el gusto o placer por realizar una actividad por decisión propia ayuda ejercer el control de ella” (p.26).

Díaz (1996), citado por Requena (2017) manifestó que: “Hay cuatro características que definen las acciones autodeterminadas: autonomía, autorregulación, capacitación y autorrealización. Estas características se irán ejecutando a través de la elección, la toma de decisiones, la resolución de problemas, el establecimiento de logros y objetivos, la independencia, la autoobservación, evaluación y autorrefuerzo, la autoinstrucción y la autodefensa” (p.26).

Dimensión 2: Curiosidad

Ryan y Deci (2008, p.11), citado por Requena (2017), definieron: A la curiosidad como aquella en el que ser humano, usa su imaginación, explora, rinde el máximo de su capacidad para superar diversos obstáculos que se le presenten y que sea de su interés.

Ryan y Deci (2008, p.30), citado por Requena (2017) consideraron que: “la Innovación, dificultad, incongruencia y sorpresa como propiedades de la curiosidad” (p.30).

Dimensión 3: Desafío

Ryan y Deci (2000, p.4), citado por Requena (2017) definen:

Al desafío, como reto óptimo y explicaron que este se produce cuando existe un equilibrio entre las habilidades y el reto planteado, generando disfrute y placer para el individuo en la actividad que desarrolla y culmina con éxito, donde se pone de manifiesto la correspondencia entre el reto y los recursos humanos para lograr su cometido (p.27).

Indicadores de Motivación intrínseca:

- **Autodeterminación:** autorrealización, motivación de logro, fijación de metas.
- **Curiosidad:** Innovación, comportamiento exploratorio, intereses y expectativas.
- **Desafío:** Superación personal, metas, retos.

Ryan y Deci (2010, p.67), citado por Requena (2017) manifestaron que: El desafío es la forma, el medio en el que un individuo, ser humano consigue algo, lucha por ello, aspira, se esfuerza, busca superar metas, logros.

Según Orbegoso (2016) nos menciona que el significado de motivación intrínseca cada autor la reconoce, pero de un modo diferente, tiene relación significativa con el psicoanálisis que proviene de lo interior y actúa de diferente perspectiva respecto a situaciones externas que se puedan presentar. Según Huertas (2001) citado por Orbegoso (2016) menciona que” En los años treinta Murray había identificado una tendencia humana a la autonomía” (p.77), como también Jiménez (2017) citado por Orbegoso (2016) menciona a los psicólogos Rogers y Maslow que el ser humano

es un ente de autonomía de su vida que puede lograr si es que se propone su autorrealización.

Según Thomas (2000) citado por Solf (2006) menciona que “En los últimos años, en las organizaciones laborales se le está otorgando mayor importancia a la Motivación Intrínseca Laboral, debido a los cambios que se han suscitado en la sociedad y en la forma de administrar los negocios “(p. 112).

Jex (2002), citado por (Solf, 2006) En las mayorías de las compañías un colaborador comprometido con su trabajo, labor que realice ayuda a la empresa a que crezca, sea exitosa, más hoy en día que las cosas son complicadas por las competencias que hay, aparte un incentivo, estímulo, recompensa externa u extrínseca (dinero, ascenso, etc.) no ayuda a que un empleado se sienta conforme, muestre fidelidad a la empresa, por lo que un grado mayor de autonomía, libertad lo ayuda a que tome mejores decisiones ,autodeterminación por sí solos que si se les está controlando, supervisando ya que se les inhibe a que sean creativos, por lo que para buscar satisfacer la motivación intrínseca en el empleado ,practicante se propone un diseño de puesto adecuado, como administrar de manera adecua los recursos humanos, teniendo así el rediseño, enriquecimiento ,empoderamiento, retroalimentación 360º, etc., para lograr el compromiso y el éxito de la organización.

Teorías de la Motivación Intrínseca

Teoría de Motivo de competencia o motivación de efectividad

Huertas (2001, p.78) citado por Orbegoso menciona que toda necesidad de competir comienza en uno, en lo que se sienta apto para hacerlo, para lograr cierta función u tarea, por lo cual requiere de habilidades para realzarla (2016).

Luego el autor menciona a (Jiménez, 2007, p.78) en la autodeterminación, que se refiere a lo que el ser humano realice, para sentirse bien con lo que ha hecho y ello lo haga efectivo, con sus acciones que tome para lo que desea hacer (2016).

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

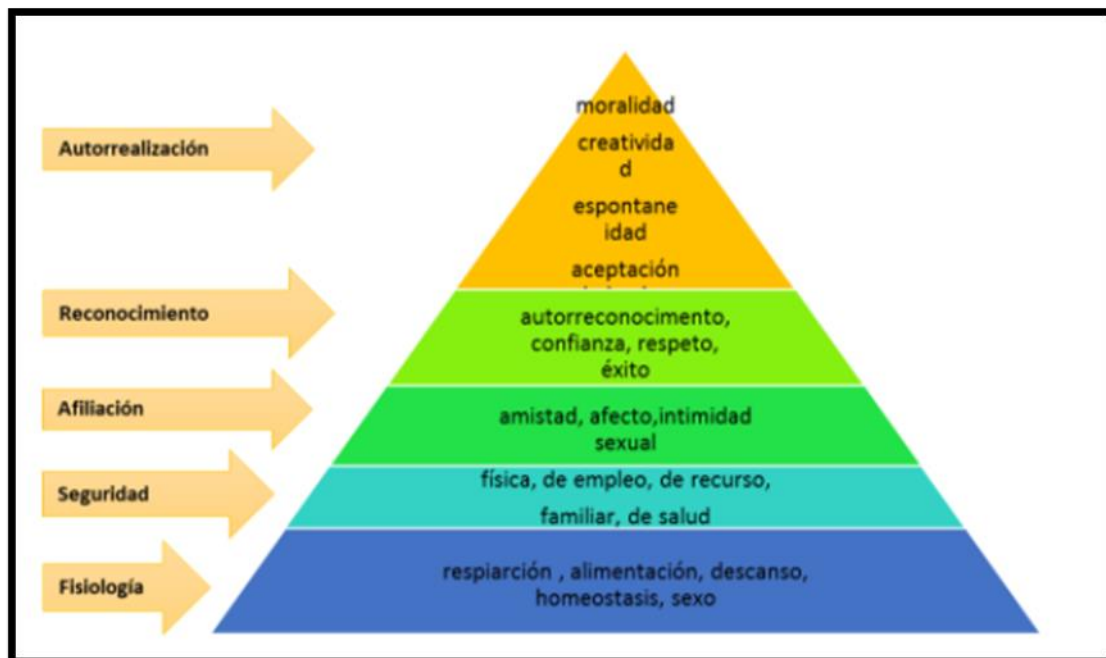
Díez y Redondo, citado por Bonillo et.al,2002 llegan a la conclusión que:

De acuerdo con la teoría de las necesidades de Maslow, toda persona se encuentra satisfecha cuando existe buena relación en el medio y entorno donde se desarrolla, por lo cual la teoría va de menor a mayor según el grado de relevancia que tenga, entre ellas tenemos:

1. **Fisiológicas:** Son necesidades que el ser humano necesita para autosatisfacerse como para sobrevivir, entre ellas cabe mencionar a la respiración, alimentación, descanso, sexo y homeostasis.
2. **De seguridad:** protección ante las amenazas, peligros, estabilidad laboral, etc.
3. **Sociales:** necesidad de amistad, afecto, aceptación en interacción con otras personas (amigos, compañeros, etc.).
4. **De estima:** necesidad de reconocimiento propio (. logro, competencia en el trabajo, confianza ante los demás y autonomía) y externo (prestigio, reputación, estatus y aprecio).
5. **De autorrealización:** necesidad de experimentar sentimientos de desarrollo de todo el potencial que posee un individuo (p.191).

Figura 1

Pirámide de Maslow



Teoría de la Autodeterminación:

Deci y Ryan (1985), citado por Stover et.al mencionan que son factores que están inherentes al ser humano, a lo que ellos desean aspirar, sus preferencias, gustos, metas, queriendo nuevos desafíos, retos que ellos puedan regular y controlar, por lo que es importante tomar en cuenta el punto de vista de su propia autonomía, desarrollo (2017).

Según Ryan y Deci, nos mencionan en su teoría que toda persona u individuo, depende su motivación intrínseca del ambiente en el que se desarrolla, en cómo se desenvuelve, controla, regula la situación, valores propios de cada individuo, en base a su comportamiento y experiencia, por lo que todo individuo tiene tendencia a la innovación solo está en que pueda manifestarlo o que se le dé la confianza de hacerlo (1985).

Teoría de la evaluación cognitiva

La teoría trata de explicar como un estímulo externo ayuda al ser humano a hacer cualquier actividad de la mejor manera, aparte que lo controla, dirige, buscando a cambio un beneficio (recompensas extrínsecas) que sirve para mejorar el desempeño de los colaboradores día a día, sintiéndose retribuido, retroalimentado y bien con la organización donde trabaja u desarrolla (Reeve, 2010).

En conclusión, la teoría de la evaluación cognitiva consiste en que a un mayor impacto del estímulo, este afecta de forma positiva o negativa a la autonomía del trabajador por ende su capacidad de autodeterminación y toma de decisiones, por lo que tiene que ver con la necesidad de competencia y ella se basa en tres proposiciones las cuáles son las siguientes: La primera es con respecto a que si el estímulo externo controla u afecta la conducta de la persona en forma positiva; y por ende se desaparece la motivación intrínseca porque la extrínseca la reemplaza; en cambio si es negativo la motivación intrínseca no desaparecerá y el individuo seguirá preservando su autonomía y autodeterminación. La segunda proposición tiene que ver con que en que se puede demostrar nuestro rendimiento, efectividad y competencia aumentan nuestra motivación intrínseca en cambio en las que no se pierde este enfoque. La tercera proposición tiene que ver con que con el control e información afectan la motivación intrínseca porque disminuye su autonomía y autodeterminación, despertando la motivación extrínseca, por lo que se busca aumentar la intrínseca para una mayor capacidad de competencia (Reeve, 2010).

“El costo oculto de la recompensa”

Según Jiménez, 2007; Huertas, 2001, citado por Orbegoso sostuvo que:

Una recompensa no necesariamente tiende a incrementar una motivación intrínseca preexistente, Por el contrario, tiende a disminuirla. Harlow halló que sus animales de laboratorio disminuían sus esfuerzos por cumplir una tarea si eran

recompensados; es decir, una recompensa no potencia la motivación intrínseca; de hecho, puede afectarla negativamente. Al ser presionados por otra persona, que promete algún premio, los responsables de una tarea perciben una pérdida de control sobre sus acciones y concluyen que la fuente o causalidad proviene del exterior y no de ellos mismos; por lo tanto, han perdido su autodeterminación (p.86).

Teoría de las expectativas Vroom

Guiraldo ,(2019) menciona“ la teorización de Vroom además de describir la fuerza de la motivación para un desempeño eficaz (lo que entiende el autor como “motivación para producir” o “motivación para un rendimiento efectivo”), también aspira a predecir la satisfacción laboral (que define como la fuerza de una persona para permanecer en un trabajo) y pronosticar la elección ocupacional de manera análoga“ , esto quiere decir el autor que toda persona su rendimiento se ve afectado o modificado si no está debidamente motivado según el valor de sus acciones o expectativas para lograr una meta .

Guiraldo,(2019),El canadiense parte de la idea de que los individuos trabajan según la expectativas que tenga por eso tiene un rendimiento adecuado, preciso ,entre ellas están : las expectativas, o creencias del individuo sobre la relación en base a su esfuerzo y su desempeño, siendo su esfuerzo el resultado de la acción que el individuo realice y ese logro en base a su esfuerzo sería la valencia (por ejemplo, salario, ascenso, etc.), por tanto ese rendimiento en base al éxito que el personal posea en base a lo que logre obtener conseguirá una ganancia (Chiavenato & Guzmán Brito, 2009), así como aspiraciones que las personas pueden tener, para ello existe un estímulo que es el esfuerzo y eso da gran desempeño para lograr grandes beneficios.

Teoría de Equidad de Stacy Adams

Méndez (2018) menciona que “El modelo de Adams se basa en este concepto de la comparación, y de ese punto parte hacia nuevas dimensiones en el entendimiento global de la motivación de los empleados. Los trabajadores están interesados en elementos adicionales a la satisfacción de sus necesidades; también quieren que el sistema de retribución sea justo. El fenómeno de la justicia aplica a todo tipo de estímulos [económicos, sociales, psicológicos], esto deriva en más anfibología en las actividades administrativas.

La teoría de la equidad de Adams afirma que los empleados tienden a juzgar la justicia mediante la comparación de los resultados de sus esfuerzos contra los esfuerzos mismos y también al comparar esta proporción [no siempre el valor absoluto de la recompensa] contra la de otras personas.

Entre las aportaciones se distinguen: EL esfuerzo en el trabajo, los estudios académicos del sujeto, la antigüedad, el rendimiento, la dificultad de la tarea, lealtad y dedicación, tiempo y voluntad, creatividad, rendimiento laboral, entre otras aportaciones. Por su parte, entre los resultados se destacan: El sueldo, bonos, las prestaciones reales pecuniarias, seguridad en el trabajo, las recompensas sociales, los estímulos psicológicos, (Davis y Newstrom 2003: 145) “(p.3).

Diferencia entre Motivación intrínseca y Motivación extrínseca

Motivación intrínseca es aquella que nace desde el interior de uno mismo, cuyos desafíos, curiosidades, ámbitos de ser participativos o involucrarse en la actividad los hace felices, los individuos lo disfrutan.

Motivación extrínseca es aquella que viene de lo exterior, ello puede ser recompensas, incentivos, pero en vez de generar al individuo una tranquilidad le genera una molestia y fastidio ya que están siendo sometidos a algo no propio de ellos.

Característica de la Motivación intrínseca

Para Marroquín y Saucedo (2009) menciona que la teoría de la motivación, citado por Juárez (2016), Hoy en día las organizaciones no buscan que el colaborador sea perfil bajo; sino que este comprometido y siempre de la iniciativa, por lo que más que recompensa externa, todo trabajador se siente augusto con lo emocional, que se sientan parte del grupo, que se les tome en cuenta y que se autorrealicen.

Para Mendoza (2014) cita a McClelland (2008), citado por Juárez (2016) considera que el mundo actual ha traído a que los colaboradores sean cada vez más objetivos. Aquel que lo posea tendrá satisfacción por sus logros al que su motivación siempre en cuando se sientan augusto con lo que hacen y estén en el ambiente laboral adecuado, sino que no necesiten proporcionar más formas de estimulación ya que independientemente de lo externo, ya la poseen. Sin embargo, si se puede partir del hecho de que se deben crear condiciones que les permita alcanzar sus objetivos, de tal manera que la misma no disminuya.

II.4. Marco conceptual (terminología)

- **Actitud:** son disposiciones internas de un individuo a actuar en una persona, objeto o situación. Una actitud no lleva a una conducta, pero la conducta puede considerarse como factor que se relaciona con la actitud (Gómez et.al, 2012, p. 16).
- **Feedback:** Sería el retorno de información sobre su proceso de aprendizaje de acuerdo con unos objetivos preestablecidos (Fornells et.al, 2008, p.8).
- **Identidad laboral:** se construye como resultado de la interacción del individuo con contextos de trabajo (Moreno –Hurtado et.al, 2018, p.62).
- **Incentivo:** Expectativa de ganancias (Gorbaneff et.al, 2009).
- **Motivación:** Es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera (Díaz, 2010, p. 7).

- **Satisfacción:** Actitud que se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que ésta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él (Hannoun, 2011, p. 17).

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

III.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

III.1.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la seguridad laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.
- Existe relación significativa entre las oportunidades de progreso y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.
- Existe relación significativa entre la remuneración y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.
- Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

III.2. Operacionalización de variables

Variables	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub-variables)	Definición conceptual	Indicador	Ítems	Nivel de Medición
	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional					
Satisfacción Laboral	Cualitativa-Ordinal	Chiavenato (2006), utiliza el concepto de Herzberg (p.120), citado por salas (2017) considerando a la satisfacción laboral como "la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por los factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos" (p.32).	La satisfacción Laboral se da en base al nivel de factores que un trabajador debe tener considerando más lo intrínseco que lo extrínseco, pero sin dejar de lado uno del otro por ello todo colaborador que tenga oportunidades, remuneraciones, seguridad y condiciones laborales adecuadas cumplirá con el logro de los objetivos de la compañía.	Oportunidades de progreso	Chiavenato (2006), citado por Salas menciona que las oportunidades laborales tienen que ver con los deseos, ganas del trabajador, colaborador de superarse, de sentirse valorado, de que se le de reconocimientos, ascensos, acceso a cursos, capacitaciones, que le permitan desarrollarse (2017).	Capacitaciones	¿Con que frecuencia la empresa le brinda capacitaciones?	ALTO MEDIO BAJO
						Ascensos	¿Con que frecuencia en la empresa se brinda oportunidades de ascenso?	
						Reconocimientos	¿Con que frecuencia la empresa le da reconocimientos por la actividad que realiza?	
				Seguridad Laboral	Chiavenato (2006), citado por Salas nos menciona que es darle la estabilidad, la permanencia, identidad, que necesitan, ello tiene que ver con la organización que influya y le dé la confianza al trabajador, autonomía que permita al colaborador superarse (2017).	Estabilidad	¿Con que frecuencia la empresa le brinda estabilidad laboral para que desarrolle dentro ella?	
						Permanencia	¿Con que frecuencia la empresa le brinda posibilidades de permanencia al cesar en su contrato?	
						Identidad Laboral	¿Con que frecuencia en la empresa se siente identificado con el trabajo que realiza?	
				Remuneraciones	Chiavenato (2006), citado por Salas nos menciona que las remuneraciones tienen que ver con satisfacer a los colaboradores de forma monetaria, valorarlo extrínsecamente, por la función, actividad que realice (2017).	Sueldo	¿Con que frecuencia se siente conforme con el sueldo que percibe?	
						Bonos	¿Con qué frecuencia recibe bonos en su trabajo por la actividad que realiza?	
						Incentivos	¿con qué frecuencia le ofrecen incentivos con el fin de motivarlos?	
				Condiciones laborales	Chiavenato (2006), citado por Salas nos menciona que es darle las condiciones óptimas, ambiente de trabajo adecuado, apropiadas para que pueda desarrollarse como también darle feedback, tener un clima adecuado, positivo, donde se pueda florecer las ideas de los colaboradores (2017).	Ambiente adecuado	¿Con qué frecuencia considera que el lugar donde labora es un ambiente adecuado para su desarrollo profesional?	
						Feedback	¿Con qué frecuencia recibe feedback de su jefe respecto a labor que desempeña?	
						Ambiente positivo	¿Con qué frecuencia considera que en el lugar donde labora es un ambiente positivo?	

Variables	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub- variables)	Definición conceptual	Indicador	Ítems	Nivel de Medición
	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional					
Motivación Intrínseca	Cualitativa-Ordinal	Según lo expuesto por Deci y Ryan definen a la motivación intrínseca como aquella que incentiva al ser humano a tener mentalidad exitosa, pensamiento ganador, como de buscar, superarse, crear, poniéndose retos de elevada dificultad con el fin de alcanzarla (2000, P.6).	La motivación intrínseca es aquella que nace del interior del ser humano que tiene que ver con la autodeterminación, curiosidad y desafío que se proponga a alcanzar para lograr lo que se proponga.	Autodeterminación	Según Ryan y Deci (2006, p.19), citado por Requena (2017) postularon que: La autodeterminación es aquella que nace, se da desde adentro del ser humano, en base a los que ellos deseen, quieran u aspiren alcanzar.	autorrealización	¿Con qué frecuencia en la empresa se siente autorrealizado?	ALTO MEDIO BAJO
						Motivación de logro	¿Con qué frecuencia siente que la empresa lo motiva al logro de sus objetivos?	
						Fijación de metas	¿Con qué frecuencia la empresa donde labora le fija metas a corto, mediano y largo plazo?	
				Curiosidad	Ryan y Deci (2008, p.11), citado por Requena (2017), definieron: A la curiosidad como aquella en el que el ser humano, usa su imaginación, explora, rinde el máximo de su capacidad para superar diversos obstáculos que se le presenten y que sea de su interés.	Innovación	¿Con qué frecuencia la empresa le permiten usar la innovación?	
						Comportamiento exploratorio	¿Con qué frecuencia la empresa desarrolla su comportamiento exploratorio?	
						Intereses y expectativas	¿Con qué frecuencia la empresa cubre sus intereses y expectativas?	
				Desafío	Ryan y Deci (2000, p.4), citado por Requena (2017) definen: Al desafío, como reto óptimo y explicaron que este se produce cuando existe un equilibrio entre las habilidades y el reto planteado, generando disfrute y placer para el individuo en la actividad que desarrolla y culmina con éxito, donde se pone de manifiesto la correspondencia entre el reto y los recursos humanos para lograr su cometido (p.27).	Superación personal	¿Con qué frecuencia la empresa le ofrece superarse personalmente?	
						metas	¿Con qué frecuencia la empresa le propone metas alcanzables?	
						retos	¿Con qué frecuencia la empresa le establece retos para alcanzar los objetivos propuestos?	

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de investigación

Hernández et.al (2014) menciona que: “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4). La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, puesto que busca establecer medidas entre las variables de estudio establecidas, basándonos en teorías que apoyen a la causa, analizar y poder demostrar resultados.

Muntané (2010) menciona que el tipo de investigación es básica porque es un estudio puro, dogmático, busca conocimientos de la realidad y de campo ya que se observará el fenómeno, u evento a analizar.

IV.2. Nivel de investigación

Hernández et.al (2014) menciona que el nivel de investigación es correlacional “ya que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.93). Mi estudio cumple con este nivel de investigación ya que busca asociar y/o comparar las variables de estudio.

IV.3. Diseño de investigación

Según Hernández y Mendoza (2018) mencionan que “Un diseño es no experimental cuando se realiza sin la manipulación de variables, [...] y transversal porque la recolección de datos ocurre en un solo momento” (pp.214-215), este estudio de investigación tiene ambos diseños ya que solo se busca medir las variables de manera deliberada, como su impacto en un momento específico.

IV.4. Método de investigación

Jiménez y Pérez (2016) mencionan que:

Las hipótesis son puntos de partida para nuevas deducciones. Se parte de una hipótesis inferida de principios o leyes o sugerida por los datos empíricos, y aplicando las reglas de la deducción, se arriba a predicciones que se someten a verificación empírica, y si hay correspondencia con los hechos, se comprueba la veracidad o no de la hipótesis de partida (p.12), por ello mi investigación cumple con este método debido a que se comprobará los datos recolectados de las variables y se contrastará con las hipótesis, corroborados a través de datos empíricos.

IV.5. Población

La población está constituida por 40 trabajadores que laboran en la empresa Polimagen en el 2020.

IV.6. Muestra

La muestra será censal y se aplicará a los 40 trabajadores que laboran en la empresa Polimagen en el 2020.

IV.7. Unidad de estudio

Personal que trabaja en la empresa Polimagen en el 2020.

IV.8. Técnicas de recolección de datos e instrumentos

Para la presente investigación se utilizó las siguientes técnica e instrumentos:

Variable	Técnica	Instrumento
Satisfacción laboral	Encuesta	Escala de medición de la satisfacción laboral
Motivación intrínseca	Encuesta	Escala de medición de la motivación intrínseca

IV.9. Presentación de resultados

Software SPSS V.25 y excels.

V. RESULTADOS

Descripción de las Variables:

Satisfacción Laboral

De los datos obtenidos en la siguiente tabla siguiente, respecto a la satisfacción Laboral del personal de la empresa Polimagen, en el 2020; se observa lo siguiente la mayoría de los trabajadores a los que se les hizo la encuesta su satisfacción Laboral es baja lo que quiere decir que el ambiente laboral no es el adecuado y el personal no se siente con ánimo.

Tabla 1

Satisfacción laboral del personal de la empresa Polimagen en el 2020

	Frecuencia	
Bajo	36	90,0%
Regular	4	10,0%
Total	40	100,0 ⁱ

Figura 2

Satisfacción Laboral

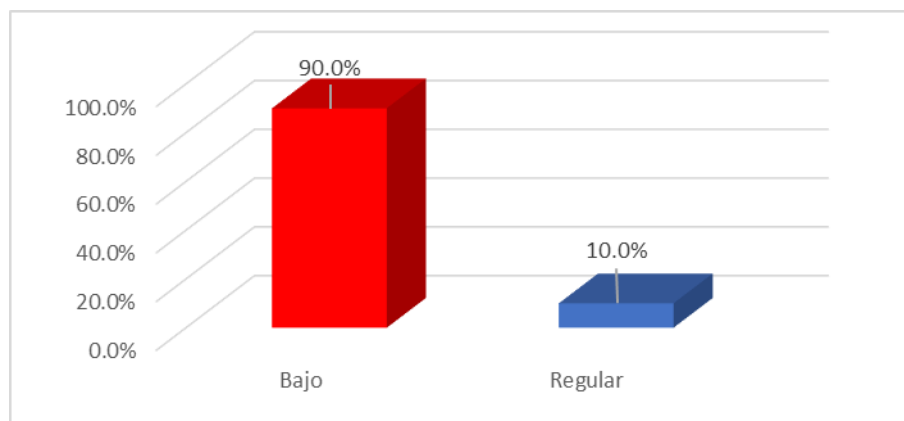


Tabla 2

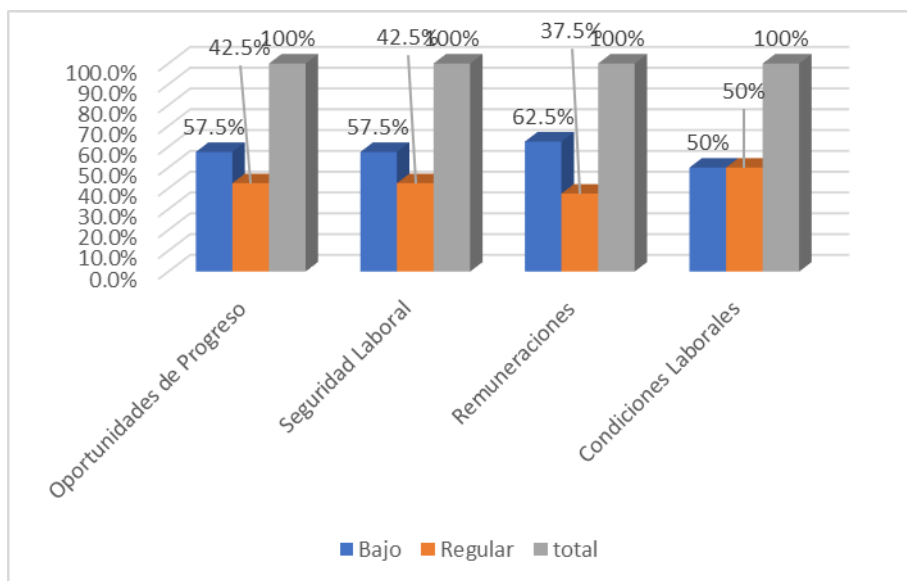
Dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Polimagen en el 2020

	Oportunidades de Progreso (Agrupada)	Seguridad Laboral (Agrupada)	Remuneraciones (Agrupada)	Condiciones laborales (Agrupada)
Bajo	57,5%	57,5%	62,5%	50,0%
Regular	42,5%	42,5%	37,5%	50,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

De los datos consignados en la siguiente tabla, respecto a las dimensiones de la Satisfacción Laboral del personal de la empresa Polimagen, en el 2020; se observa lo siguiente, la percepción de los trabajadores respecto a las oportunidades de progreso es en el nivel bajo como la seguridad laboral, remuneraciones, y también las condiciones laborales esta entre nivel bajo y regular, pero con tendencia a nivel bajo.

Figura 3

Dimensiones de la Satisfacción Laboral



Motivación Intrínseca:

De los datos obtenidos en la siguiente tabla siguiente, respecto a la motivación intrínseca de los trabajadores de la empresa Polimagen, en el 2020; se observa lo siguiente la mayoría de los trabajadores a los que se les hizo la encuesta su motivación intrínseca es baja.

Tabla 3

Motivación Intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020

Frecuencia		
Bajo	25	62,5%
Regular	13	32,5%
Bueno	2	5,0%
Total	40	100,0%

Figura 4

Motivación Intrínseca

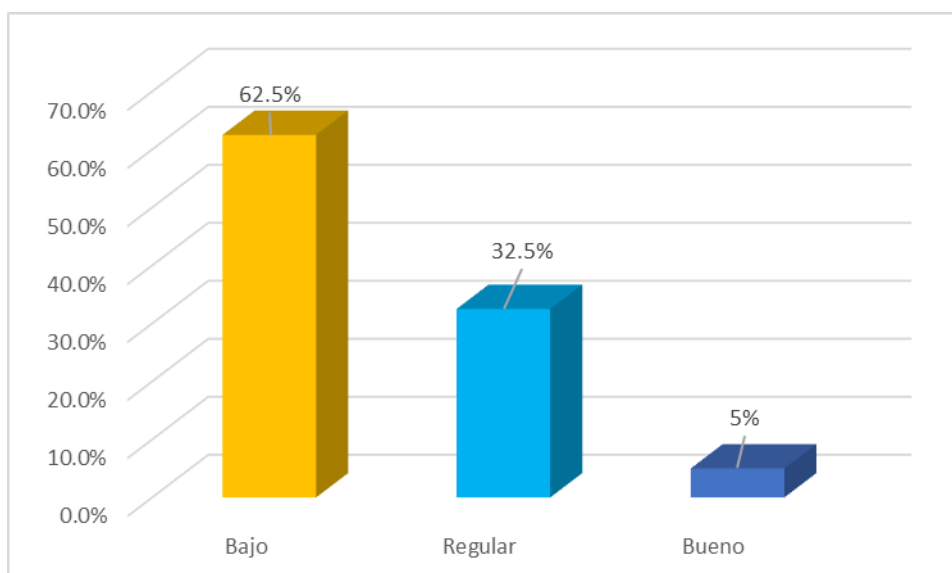


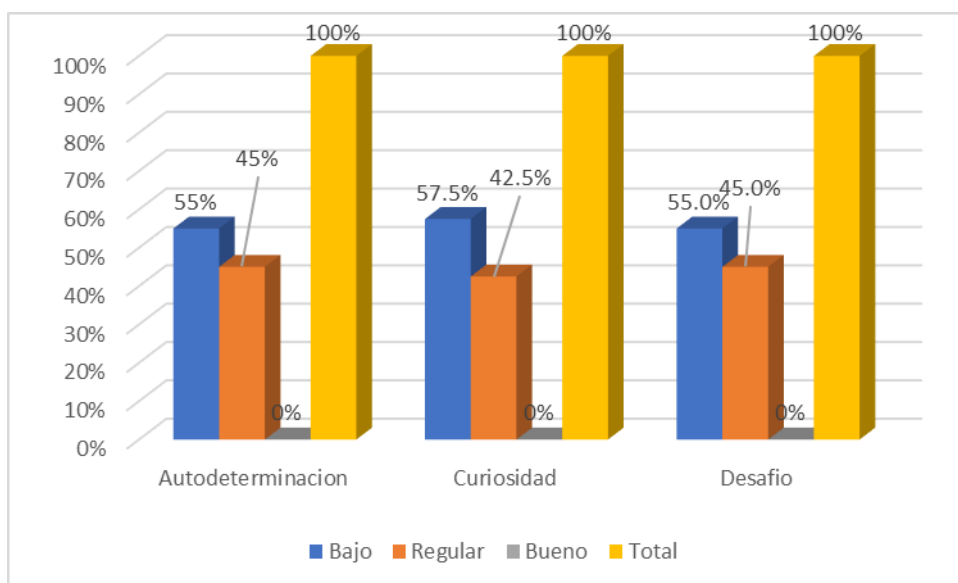
Tabla 4

Dimensiones de la Motivación Intrínseca de los trabajadores de la empresa Polimagen en el 2020.

	Autodeterminación	Curiosidad	Desafío
Bajo	55,0%	57,5%	55,0%
Regular	45,0%	42,5%	45,0%
Bueno	0%	0%	0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 5

Dimensiones de la Motivación Intrínseca



De los datos consignados en la siguiente tabla, respecto a las dimensiones de la Motivación Intrínseca del personal de la empresa Polimagen, en el 2020; se observa lo siguiente, la percepción de los trabajadores respecto a la autodeterminación, curiosidad y desafío es en el nivel bajo.

Análisis Estadístico

H0: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

H1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

Prueba de hipótesis general

Nivel de confianza: $\alpha=0,05$

De los datos de la tabla siguiente, respecto a las correlaciones entre Satisfacción Laboral y Motivación Intrínseca, se observa, que para el coeficiente de correlación (0,508) se obtuvo un p valor de 0,001.

Tabla 5

Correlación Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral

			Motivación Intrínseca	Satisfacción Laboral
Tau_b de Kendall	Motivación Intrínseca (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	Satisfacción Laboral (Agrupada)	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Decisión Estadística

Dado que el p valor es menor al máximo permitido, existen evidencias estadísticas significativas para rechazar la hipótesis nula, por tanto, existe relación significativa positiva moderada entre la satisfacción laboral y motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

Análisis Estadístico Especificas 1:

H0: No existe relación significativa entre la seguridad laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

H1: Existe relación significativa entre la seguridad laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

Prueba de hipótesis general

Nivel de confianza: $\alpha=0,05$

De los datos de la tabla siguiente, respecto a las correlaciones entre Satisfacción Laboral y Motivación Intrínseca, se observa, que para el coeficiente de correlación (0,583) se obtuvo un p valor de 0,000.

Tabla 6

Correlación Motivación Intrínseca y Seguridad Laboral

		Motivación Intrínseca (Agrupada)	Seguridad Laboral (Agrupada)
Tau_b de Kendall Motivación Intrínseca (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,583**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
Seguridad Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,583**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

Decisión Estadística

Dado que el p valor es menor al máximo permitido, existen evidencias estadísticas significativas para rechazar la hipótesis nula, por tanto, existe relación significativa positiva moderada entre la seguridad laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

Análisis Estadístico Especificas 2:

H0: No existe relación significativa entre las oportunidades de progreso y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

H1: Existe relación significativa entre las oportunidades de progreso y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

Prueba de hipótesis general

Nivel de confianza: $\alpha=0,05$

De los datos de la tabla siguiente, respecto a las correlaciones entre Satisfacción Laboral y Motivación Intrínseca, se observa, que para el coeficiente de correlación (0,583) se obtuvo un p valor de 0,000.

Tabla 7

Correlación Motivación Intrínseca y Oportunidades de Progreso

			Motivación Intrínseca (Agrupada)	Oportunidades de Progreso (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Motivación Intrínseca (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Oportunidades de Progreso (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Decisión Estadística

Dado que el p valor es menor al máximo permitido, existen evidencias estadísticas significativas para rechazar la hipótesis nula, por Existe relación significativa entre las oportunidades de progreso y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

Análisis Estadístico Especificas:

H0: No existe relación significativa entre la remuneración y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

H1: Existe relación significativa entre la remuneración y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

Prueba de hipótesis general

Nivel de confianza: $\alpha=0,05$

De los datos de la tabla siguiente, respecto a las correlaciones entre Satisfacción Laboral y las Remuneraciones, se observa, que para el coeficiente de correlación (0,575) se obtuvo un p valor de 0,000.

Tabla 8

Correlación Motivación Intrínseca y Remuneraciones

		Motivación Intrínseca (Agrupada)	Remuneraciones (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Motivación Intrínseca (Agrupada)	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	40 40
	Remuneraciones (Agrupada)	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	40 40

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

Decisión Estadística

Dado que el p valor es menor al máximo permitido, existen evidencias estadísticas significativas para rechazar la hipótesis nula, por Existe relación significativa entre las oportunidades de progreso y las remuneraciones del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

Análisis Estadístico Especificas:

H0: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

H1: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

Prueba de hipótesis general

Nivel de confianza: $\alpha=0,05$

De los datos de la tabla siguiente, respecto a las correlaciones entre Satisfacción Laboral y las Condiciones Laborales, se observa, que para el coeficiente de correlación (0,654) se obtuvo un p valor de 0,000.

Tabla 9

Correlación Motivación Intrínseca y Condiciones Laborales

			Motivación Intrínseca (Agrupada)	Condiciones laborales (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Motivación Intrínseca (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Condiciones laborales (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,654**	1,000

Sig. (bilateral)	,000	.
N	40	40

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

Decisión Estadística

Dado que el p valor es menor al máximo permitido, existen evidencias estadísticas significativas para rechazar la hipótesis nula, por Existe relación significativa entre las oportunidades de progreso y las remuneraciones del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

Figura 6

Correlación de Pearson



Interpretación de los valores que entrega el coeficiente de conexiones de Pearson [86]

VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

VI.1. Discusión

A partir de los cálculos hechos obtuvimos los siguientes hallazgos:

- En cuanto a la hipótesis general se determinó que existe relación significativa positiva moderada en concordancia con lo que menciona los autores Idiegbeyan-Ose, et.al (2019) en su investigación titulada *Relationship between motivation and Job satisfaction of staff in private University Libraries, Nigeria*; donde encontraron que la correlación de sus variables de satisfacción Laboral y motivación intrínseca son significativos positiva teniendo una significancia de 0,036 menor a 0,05, donde se obtuvieron hallazgos que en dicho estudio los resultados arrojaron en un cuestionario hecho a los 361 trabajadores de la Biblioteca fue baja en la satisfacción laboral y alta en la motivación intrínseca ; pero entre ambas variables se encontró una carencia de falta de reconocimiento y motivación lo que afecta su satisfacción; en mi investigación encontré que había una correlación significativa positiva moderada entre las variables de 0,001 ,lo que indica que si la motivación intrínseca se incrementa por ende la satisfacción laboral aumentara que nos arroja en mi investigación de 90 % a mi encuesta aplicada a las 40 personas lo que quiere decir que es demasiado baja por falta de buen trato, darle posibilidad de crecimiento, reconocimiento, valoración y confianza.
- En cuanto al objetivo específico 1, se determinó que existe relación significativa positiva moderada ,los valores ,en concordancia con el autor (Castillo,2014), donde expresa que hay una correlación significativa positiva eentre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ($r(100)$ entre .40 y .58, $p < 01$), donde el autor llega a la conclusión que si el clima organizacional es favorable por ende habrá una motivación intrínseca y satisfacción laboral alta de (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente), lo que quiere decir que un ambiente de trabajo bueno , oportunidades de progreso y reconocimientos inspira a que el trabajador este en una circunstancia apropiada y desarrolle su motivación intrínseca. lo cual en mi investigación se encuentra de una

manera significativa con un coeficiente de correlación de 0,583 que lo hace moderada, del 100% de los encuestados mediante la tabla de frecuencia la motivación intrínseca se encontró bajo en un 62,5% y regular en un 32,5% y bueno en 5%, la mayor parte considero que el factor motivacional es bajo debido a que la seguridad laboral su valor significativo es bajo en un 57,5% y regular en 42,5%, dicho resultados se debe a que no hay una estabilidad laboral, identidad laboral y permanencia en la empresa; por lo que el personal no se siente seguro y por ende su motivación intrínseca es baja.

- En cuanto al objetivo específico 2, se determinó que existe relación significativa positiva moderada; en concordancia el autor (Castro,2017) en su tesis *Motivación y Satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Económicas, UNAN – Managua, en el II semestre, 2017*, se encontró que la compensación monetaria y no monetaria inciden de forma positiva en la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores, teniendo un 76,92% están satisfechos con las funciones que realizan y el 99 % del personal opina que hay oportunidad de crecimiento profesional y el desarrollo laboral, el autor sugiere un plan motivacional, seguir políticas de la UNAN para fortalecer el desempeño de los empleados y de esta forma aprovechar los recursos con los que cuenta. consideran también dar importancia a las oportunidades de desarrollo profesional, la capacitación, como capacitaciones no monetarias inciden en la satisfacción de los colaboradores, en mi investigación se encuentra una correlación significativa moderada positiva entre las variables de oportunidades de progreso y motivación intrínseca, teniendo como resultados que el 57,5% es nivel bajo y 42,5% es de nivel regular considerando por lo que se sugiere que se tenga en cuenta las capacitaciones, ascensos y reconocimientos, cosa que no ocurre en la empresa POLIMAGEN, su motivación intrínseca se disminuye con la monotonía y falta de estrategia.
- En cuanto al objetivo específico 3, se determinó que existe relación significativa positiva moderada, concuerda con lo mencionado por el autor Justo (2018) en su investigación titulada *Relación de motivación intrínseca y satisfacción laboral de los trabajadores de la*

empresa de gases industriales y medicinales Oximan - Arequipa 2017 ; en el que encuentra después de tantos estudios una correlación significativa nos menciona dentro de sus conclusiones que los trabajadores deben tener condiciones adecuadas, las cosas establecidas para que se puedan desarrollar de una manera íntegra, ya que si el trabajador no encuentra ello no se sentirá cómodo y por ende su motivación intrínseca bajara, el autor también en sus resultados encuentra que 41% de los trabajadores se encuentran insatisfechos con la remuneraciones pues no reciben beneficios laborales y remunerativos, como las políticas administrativas por lo que se sienten menos motivados e insatisfechos ,en mi investigación cuya correlación es significativa positiva moderada, según los resultados el 62,5% indica que es bajo, teniendo una gran insatisfacción ya que en la compañía no se le está remunerando bien y no están logrando una política administrativa, bonos adecuados para el trabajador por la actividad que realiza.

- En cuanto al objetivo específico 4 se determinó que existe relación significativa positiva moderada, concuerda con el autor (Chávez,2019) nos menciona en su investigación titulada *Satisfacción laboral y nivel de motivación del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos*. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el nivel de motivación del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2018, que encontró una correlación significativa de 0,000 entre las variables mencionadas, donde el autor ha establecido una relación significativa entre las condiciones físicas del entorno de trabajo y el nivel de motivación del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2018 (Con un $p < 0,05$). Encontrándose una correlación Rho de Spearman = 0,861 correlación positiva considerable debido a que tiene 54,8% es muy bueno el entorno donde se desarrolla es el adecuado puesto que el colaborador se siente satisfecho con su trabajo, puede desarrollarse ,aparte de tener buena comunicación entre las diferentes áreas de la empresa, le permiten capacitarse , cosa que en mi investigación no es ajena debido a que existe correlación significativa de 0,000 entre las variables de estudio, abarcando según mi resultado las condiciones laborales en un 50% por lo que apoyándome en lo que dice el autor Chávez (2019) a más individualidad oportunidades y

ambiente adecuado su motivación intrínseca y satisfacción laboral aumentará , en la empresa Polimagen se da de manera regular pues no hay un ambiente muy bueno de desarrollo , como oportunidades de desarrollo ,falta de capacitación, entre otras que hace que el empleado no se siente satisfecho con su trabajo y por ende su motivación intrínseca no será relevante.

VI.2. Conclusiones

Después de aplicar la encuesta al personal de la empresa Polimagen y ver a profundidad la problemática, comparándolas con otras teorías, se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

- Con respecto al objetivo general, se determinó que existe una relación significativa positiva moderada entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.
- De acuerdo con el objetivo específico 1 se determinó que existe relación significativa positiva moderada entre la seguridad laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.
- De acuerdo con el objetivo específico 2, se determinó que existe relación significativa positiva moderada entre las oportunidades de progreso y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.
- De acuerdo con el objetivo específico 3, se determinó que existe relación significativa positiva moderada entre la remuneración y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.
- De acuerdo con el objetivo específico 4, se determinó que existe relación significativa positiva moderada entre las condiciones laborales y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

- Dicha investigación permite ver la relación que existe entre la satisfacción laboral y motivación intrínseca, como también ver que, si la empresa no valora a su personal o invierte, los trabajadores pueden desertar o no dar lo mejor de sí mismo, por lo que se ve la necesidad de establecer, herramientas y estrategias que ayuden a su crecimiento profesional, así como formas de incentivarlos y establecer indicadores por desempeño.

VI.3. Recomendaciones

De acuerdo con las conclusiones de este estudio, se establecen las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda ofrecer a los trabajadores una línea de carrera, que le permita desarrollarse y crecer profesionalmente lo que favorecerá la motivación intrínseca.
- Se sugiere establecer programas de capacitación, así como reconocimientos por los logros obtenidos, ascensos, que permitirá que el colaborador se sienta satisfecho, todo ello en beneficio de la empresa.
- Se sugiere establecer un programa de incentivos para los colaboradores, fortaleciendo así su motivación intrínsecamente.
- Se sugiere fortalecer las habilidades blandas del colaborador en beneficio personal y de la empresa con el fin de que se sientan motivados.
- Se recomienda brindar autonomía al colaborador, indispensable, para que pueda aportar ideas dentro de la empresa, para que se sientan que son parte de la compañía y que pueden ir más allá en su actuación como eje de cambio en la empresa.

Lista de referencias

Referencias

- et.al, G. (2022). *Los aspectos intrínsecos de la motivación y la satisfacción laboral y su relación. se centra en el vínculo directo y demasiado general que uno estaría tentado a considerar entre motivación y rendimiento laboral.* . Francia.
- Cuellar. (2022). *Interpretación de los valores que entrega el coeficiente de conexiones de Pearson.*
- et.al, T. (2021). *Satisfacción laboral y la calidad de vida en el trabajo de una empresa manufacturera de la ciudad de Quito.* Quito.
- Arevalo. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2018.* Guayaquil.
- Martín, M. (15 de Abril de 2020). Un equipo motivado rinde un 44 % más y aumenta un 27 % el compromiso de los empleados. *La Publicidad.*
- Ruiz. (2020). *Incentivos: características, tipos y aplicación en el trabajo.* Obtenido de Psicología y mente.: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/incentivos>
- Ibarra, C. (24 de Enero de 2020). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. *La República.*
- Cigna International Markets, K. (2020). CIGNA PRESENTA LOS PRIMEROS RESULTADOS DEL ESTUDIO CIGNA COVID-19 GLOBAL IMPACT. CIGNA.
- Seijas. (2019). *Motivación y Satisfacción Laboral en Empleados de La Empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019.* Trujillo.
- Campos. (2019). *Motivacion Intrinseca y el aprendizaje del idioma ingles en una Institucion Educativa de Florencia de Mora-2019.* Lima
- Carmona, M. (2019). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO DE LA NACIÓN.* Cajamarca.
- ESAN. (9 de Septiembre de 2019). *Conexión ESAN.* Obtenido de Conexión ESAN: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>.
- Guirado. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom.* Murcia.
- et.al, C. (2019). *El impacto de la participacion y la motivacion de la satisfaccion con el trabajo: Evidencia del Sector Publico.*Vitoria.
- Arboleda, C. (2018). *Aspectos intrínsecos de la motivación y la satisfacción laboral y su supuesto vínculo con el desempeño laboral.* Montpellier.
- et.al, P. (2018). *Análisis estructural de la relación entre motivación, satisfacción y sugerencias creativas, Brasil.* Brasil.
- Méndez. (2018). *Estudio de los Modelos de la Motivación.* Costa Rica.

- Da Silva, E. (2018). *El efecto de los premios en la motivación intrínseca de los trabajadores*, 2018. Porto.
- Justo, C. (2018). *RELACIÓN DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE*. Arequipa.
- et.al, M.-H. (2018). Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo. *Salud y Administración.*, 59-67.
- Flores. (2018). *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en instituciones públicas*. Lima.
- Espichàn, L. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E & C Contadores S.A.C.,* Lima.
- et.al, S. (2017). *Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica*.
- Salas. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas*. Lima.
- Reyes. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en personal administrativo del cuartel Isaac Rodríguez de Piura*. Lima.
- Requena. (2017). *Motivación intrínseca y el aprendizaje autónomo en un colegio de Huacho 2017*. Huacho.
- Juarez. (2016). *Relacion entre los factores de motivacion intrinseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala*. Guatemala.
- Orbegoso. (2016). *LA MOTIVACION INTRINSECA SEGÚN RYAN & DECI Y ALGUNAS RECOMENDACIONES PARA MAESTROS*.
- Zayas. (2015). *CAUSAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN*. Cuba.
- Lagos. (2015). *La motivacion laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC*. Chillan.
- Huanambal, F. B. (20 de Noviembre de 2014). *Monografías. com*. Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de <http://www.monografías.com/trabajos103/sistema-bancario-peruano-historia-indicadores-bancarios-y-crisis-bancaria/sistema-bancario-peruano-historia-indicadores-bancarios-y-crisis-bancaria2.shtml>
- Castillo. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. Lima.
- Huanambal, F. B. (20 de Noviembre de 2014). *Monografías. com*. Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de <http://www.monografías.com/trabajos103/sistema-bancario-peruano-historia-indicadores-bancarios-y-crisis-bancaria/sistema-bancario-peruano-historia-indicadores-bancarios-y-crisis-bancaria2.shtml>

HOSPINAL, S. (2013). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA F Y D INVERSIONES. *Industrial Data*, 75-78.

Peña. (2013). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-MINISTER*, 15.

Ahmed. (2012). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-MINISTER*, 15. doi: 10.17230/ad-minister.26.1.

et.al, G. (2012). *EXPLORACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ACTITUD HACIA LA ESTADÍSTICA EN ALUMNOS DE PSICOLOGÍA*. Lima: Liberabit.

Valencia, A. (2012). Una visión para hacer mas eficiente el desempeño del Sector Bancario en América Latina. *IDC- Analyze The Future*, 1.

Hannoun. (2011). *"Satisfacción Laboral"*. Argentina.

Reeve. (2010). *Motivación y Emoción*. México: McGrawHill.

Bernal.César. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades*. Bogotá: Pearson.

Díaz. (2010). *La Motivación y los estilos de aprendizaje y su influencia en el nivel de rendimiento académico de los alumnos de primer a cuarto año en el área del idioma inglés de la Escuela de Oficiales de la FAP*. Lima.

Gorbaneff, e. (2009). El concepto de incentivo en administración. Una revisión de la literatura. *Economía Institucional*, 73-91.

Board, C. (2008). Ranking internacionales de satisfacción laboral. *Desarrollo de RR.HH*, 68.

Fornells, e. (2008). Feedback en educación médica. *Scielo*.

Sánchez, S., & et.al. (2008). Ranking Internacionales de satisfacción laboral. *Desarrollo de RR.HH*, 70.

Córdoba, J. C. (2007). *Modelo de Calidad para Portales Bancarios*. San José, Costa Rica.

Valdunciel, L. M. (2007). Análisis de la Calidad de Servicio que prestan las Entidades Bancarias y su repercusión en la satisfacción del cliente y la lealtad hacia la Entidad. *Revista Asturiana de Economía*, 85.

Solf. (2006). *Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón*. Lima.

Bonillo. (2002). *LA SATISFACCIÓN LABORAL COMO ELEMENTO MOTIVADOR DEL EMPLEADO*. Almería.

Chiavenato. (2002). *El Capital humano de las Organizaciones*. Mc Graw Hill.



Apéndice

APENDICE 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

ESQUEMA- MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

AUTOR: Bach. Carlos Javier Changanqui Ramos.

FECHA: / /

TÍTULO: Satisfacción Laboral y Motivación Intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020?	1. Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.	1. Hipótesis General: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de empresa Polimagen en el 2020.	Variable 1: Satisfacción Laboral	1. Tipo de Investigación: Básica y de campo.
2. Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre la seguridad laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020?	2. Objetivos Específicos: Determinar la relación que existe entre la seguridad laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.	2. Hipótesis Específicas: Existe relación significativa positiva moderada entre la seguridad laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.		2. Nivel de la Investigación: Correlacional.
¿Qué relación existe entre las oportunidades de progreso y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020?	Determinar la relación que existe entre las oportunidades de progreso y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.	Existe relación significativa positiva moderada entre las oportunidades de progreso y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.	Variable 2:	3. Diseño de la Investigación: No experimental y transversal.
¿Qué relación existe entre la remuneración y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020?	Determinar la relación que existe entre la remuneración y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.	Existe relación significativa positiva moderada entre la remuneración y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.		4. Metodo: Hipotético-deductivo
¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020?	Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.	Existe relación significativa positiva moderada entre las condiciones laborales y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.	Motivación Intrínseca	5. Población: La población está constituida por 40 trabajadores que laboran en la empresa Polimagen en el 2020.
				6. Muestra: La muestra será censal y se aplicará a los 40 trabajadores que laboran en la empresa Polimagen en el 2020.
				7. Unidad de Estudio: Personal que trabaja en la empresa Polimagen en el 2020.
				8. Técnica de Recolección: Encuesta
				9. Instrumento de Recolección: 1. Escala de medición de la Satisfacción laboral. 2. Escala de medición de la Motivación Intrínseca.

APENDICE 03: INSTRUMENTOS

Lima, 18 de enero de 2022

Señor(a) : José Luis García Saavedra

Presente. -

ASUNTO : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Tengo el alto honor de dirigirme a Ud. para saludarle muy cordialmente y hacer de su conocimiento que soy estudiante de la maestría en Administración de empresas de la Escuela de Post Grado y Estudios Continuos de la Universidad Privada del Norte; dónde estoy desarrollando la tesis: "Satisfacción Laboral y Motivación Intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020."

Por tal motivo, recurro a Ud. para solicitar su opinión profesional a fin de validar los instrumentos de mi investigación.

Para lo cual acompaño:

1. Matriz de consistencia y operacionalización de variables
2. Ficha de opinión de expertos
3. Instrumento de investigación

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

Investigadora(a)

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: García Saavedra, José Luis
- 1.2 Grado académico: Doctor (c), MBA, Ingeniero
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Talento Humano
- 1.4 Cargo e Institución donde labora: Docente universitario
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Instrumento de investigación para Tesis de Maestría
- 1.6 Autor del Instrumento: Carlos Javier Changanquí Ramos

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

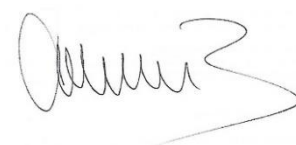
.....

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 16

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 -20 %	Regular 21- 40 %	Bueno 41-60 %	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas			X		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			X		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X		

Lima, 18 de enero de 2022



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Satisfacción Laboral y Motivación Intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

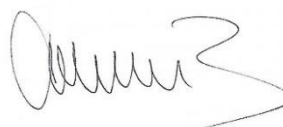
IV. DATOS GENERALES

- 4.1 Apellidos y nombres del experto: García Saavedra, José Luis
- 4.2 Grado académico: Doctor (c), MBA, Ingeniero
- 4.3 Áreas de experiencia profesional: Talento Humano
- 4.4 Cargo e institución donde labora: Docente universitario
- 4.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Instrumento de investigación para Tesis
- 4.6 Autor del Instrumento: Carlos Javier Changanquí Ramos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias: El instrumento es válido.



José Luis García Saavedra

Fecha: 18/01/2022

Anexo 3: Instrumento

Satisfacción Laboral y Motivación Intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

Investigador: Carlos Javier Changanquí Ramos

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los Ítems del cuestionario: Satisfacción Laboral y Motivación Intrínseca, que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo con su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

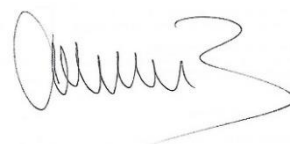
(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno

Las categorías para evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS / INDICADORES	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
1. ¿Con qué frecuencia la empresa le brinda capacitaciones?				X		
2. ¿Con qué frecuencia en la empresa se brinda oportunidades de ascenso?				X		
3. ¿Con qué frecuencia la empresa le da reconocimientos por la actividad que realiza?				X		
4. ¿Con qué frecuencia la empresa le brinda estabilidad laboral?				X		
5. ¿Con qué frecuencia la empresa le brinda permanencia dentro de ella?				X		
6. ¿Con qué frecuencia en la empresa se siente identificado con el trabajo que realiza?				X		
7. ¿Con qué frecuencia se siente conforme con el sueldo que percibe?				X		
8. ¿Con qué frecuencia recibe bonos en su trabajo?				X		
9. ¿Con qué frecuencia le ofrecen incentivos por la labor que realiza?				X		
10. ¿Con qué frecuencia se siente cómodo en el ambiente donde realiza su trabajo?				X		
11. ¿Con qué frecuencia recibe feedback de su jefe respecto a labor que desempeña?				X		
12. ¿Con qué frecuencia considera que el lugar donde trabaja es confortable?				X		

13. ¿Con qué frecuencia en la empresa se siente autorrealizado?				X		
14. ¿Con qué frecuencia siente que la empresa lo motiva al logro de sus objetivos?				X		
15. ¿Con qué frecuencia la empresa se fija metas en donde labora?				X		
16. ¿Con qué frecuencia la empresa le permiten usar la innovación?				X		
17. ¿Con qué frecuencia la empresa desarrolla su comportamiento exploratorio?				X		
18. ¿Con qué frecuencia la empresa cubre sus intereses y expectativas?				X		
19. ¿Con qué frecuencia la empresa le ofrece superarse personalmente?				X		
20. ¿Con qué frecuencia la empresa le establece metas a cumplir?				X		
21. ¿Con qué frecuencia la empresa le propone afrontar nuevos retos?				X		



Nombre y Firma
Fecha: 18/01/2022

Lima, 28 enero de 2022

Señor(a) : William Moisés Cruzado

PérezPresente. -

ASUNTO : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Tengo el alto honor de dirigirme a Ud. para saludarle muy cordialmente y hacer de su conocimiento que soy estudiante de la maestría en Administración de empresas de la Escuela de Post Grado y Estudios Continuos de la Universidad Privada del Norte; dónde estoy desarrollando la tesis: "Satisfacción Laboral y Motivación Intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020."

Por tal motivo, recurro a Ud. para solicitar su opinión profesional a fin de validar los instrumentos de mi investigación.

Para lo cual acompaño:

1. Matriz de consistencia y operacionalización de variables
2. Ficha de opinión de expertos
3. Instrumento de investigación

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

Investigadora(a)

Anexo 3: Instrumento
Satisfacción Laboral y Motivación Intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

Investigador: Carlos Javier Changanquí Ramos

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario: Satisfacción Laboral y de Motivación Intrínseca, que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo con su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno

Las categorías por evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS / INDICADORES	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
1. ¿Con que frecuencia la empresa le brinda capacitaciones?				x		
2. ¿Con que frecuencia en la empresa se brinda oportunidades de ascenso?				x		
3. ¿Con que frecuencia la empresa le da reconocimientos por la actividad que realiza?				x		
4. ¿Con que frecuencia la empresa le brinda estabilidad laboral?		x				Revisar la pregunta 05 de igual similitud
5. ¿Con que frecuencia la empresa le brinda permanencia dentro de ella?		x				Revisar la pregunta 04 de igual similitud
6. ¿Con que frecuencia en la empresa se siente identificado con el trabajo que realiza?				x		
7. ¿Con que frecuencia se siente conforme con el sueldo que percibe?				x		
8. ¿Con qué frecuencia recibe bonos en su trabajo?		x				Revisar la pregunta 09 de igual similitud
9. ¿Con qué frecuencia le ofrecen incentivos por la labor que realiza?		x				Revisar la pregunta 08 de igual similitud
10. ¿Con qué frecuencia se siente cómodo en el ambiente donde realiza su trabajo?				x		
11. ¿Con qué frecuencia recibe feedback de su jefe respecto a labor que desempeña?				x		

12. ¿Con qué frecuencia considera que el lugar donde trabaja es confortable?		x				Revisar la pregunta 10 de igual similitud
13. ¿Con qué frecuencia en la empresa se siente autorrealizado?				x		
14. ¿Con qué frecuencia siente que la empresa lo motiva al logro de sus objetivos?				x		
15. ¿Con qué frecuencia la empresa se fija metas en donde labora?						
16. ¿Con qué frecuencia la empresa le permiten usar la innovación?			x			
17. ¿Con qué frecuencia la empresa desarrolla su comportamiento exploratorio?			x			
18. ¿Con qué frecuencia la empresa cubre sus intereses y expectativas?				x		
19. ¿Con qué frecuencia la empresa le ofrece superarse personalmente?				x		
20. ¿Con qué frecuencia la empresa le establece metas a cumplir?		x				Revisar la pregunta 15 de igual similitud
21. ¿Con qué frecuencia la empresa le propone afrontar nuevos retos?		x				Revisar la pregunta 15 y 20 de igual similitud



Nombre y Firma
Fecha: 28/01/2022



Lima, 16 de agosto de 2022

Señor(a) : Luis Eduardo García Saavedra

Presente. -

ASUNTO : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Tengo el alto honor de dirigirme a Ud. para saludarle muy cordialmente y hacer de su conocimiento que soy estudiante de la maestría en Administración de empresas de la Escuela de Post Grado y Estudios Continuos de la Universidad Privada del Norte; dónde estoy desarrollando la tesis: "Satisfacción Laboral y Motivación Intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020."

Por tal motivo, recorro a Ud. para solicitar su opinión profesional a fin de validar los instrumentos de mi investigación.

Para lo cual acompaño:

1. Matriz de consistencia y operacionalización de variables
2. Ficha de opinión de expertos
3. Instrumento de investigación

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

Investigadora(a)

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: García Saavedra, Luis Eduardo
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Talento Humano
- 1.4 Cargo e Institución donde labora: Docente universitario
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación:
- 1.6 Autor del Instrumento: Carlos Changanquí Ramos

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: La herramienta es aplicable.

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

Lima, 16 de agosto de 2022



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Satisfacción Laboral y Motivación Intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

IV. DATOS GENERALES

- 4.1 Apellidos y nombres del experto: García Saavedra, Luis Eduardo
- 4.2 Grado académico: Magister
- 4.3 Áreas de experiencia profesional: Talento Humano
- 4.4 Cargo e institución donde labora: Docente universitario
- 4.5 Nombre del instrumento motivo de evaluación:
- 4.6 Autor del Instrumento: Carlos Changanquí Ramos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/o sugerencias: El instrumento es válido.



Fecha: 16.08.2022

Anexo1: Matriz de consistencia

ESQUEMA- MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

AUTOR: Bach. Carlos Javier Changanquí Ramos.

FECHA: / /

TÍTULO: Satisfacción Laboral y Motivación Intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivo General:	1. Hipótesis General:	Variable 1:	1. Tipo de investigación:
¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020?	Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.	Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de empresa Polimagen en el 2020.	Satisfacción Laboral	Básica y de campo.
2. Problemas Específicos:	2. Objetivos Específicos:	2. Hipótesis Específicas:		2. Nivel de la investigación:
¿Qué relación existe entre la seguridad laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020?	Determinar la relación que existe entre la seguridad laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.	Existe relación significativa entre la seguridad laboral y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.	Variable 2:	Correlacional.
¿Qué relación existe entre las oportunidades de progreso y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020?	Determinar la relación que existe entre las oportunidades de progreso y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.	Existe relación significativa entre las oportunidades de progreso y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.		3. Diseño de la investigación:
¿Qué relación existe entre la remuneración y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020?	Determinar la relación que existe entre la remuneración y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.	Existe relación significativa entre la remuneración y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.		4. Método:
¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020?	Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.	Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.	Motivación Intrínseca	Hipotético-deductivo
				5. Población:
				La población está constituida por 40 trabajadores que laboran en la empresa Polimagen en el 2020.
				6. Muestra:
				La muestra será censal y se aplicará a los 40 trabajadores que laboran en la empresa Polimagen en el 2020.
			7. Unidad de Estudio:	
			Personal que trabaja en la empresa Polimagen en el 2020.	
			8. Técnica de Recolección:	
			Encuesta	
			9. Instrumento de Recolección:	
			1. Escala de medición de la Satisfacción laboral.	
			2. Escala de medición de la Motivación Intrínseca.	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub-variables)	Definición conceptual	Indicador	Ítems	Nivel de Medición
	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional					
Satisfacción Laboral	Cualitativa-Ordinal	Chiavenato (2006), utiliza el concepto de Herzberg (p.120), citado por salas (2017) considerando a la satisfacción laboral como "la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por los factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos" (p.32).	La satisfacción Laboral se da en base al nivel de factores que un trabajador debe tener considerando más lo intrínseco que lo extrínseco, pero sin dejar de lado uno del otro por ello todo colaborador que tenga oportunidades, remuneraciones, seguridad y condiciones laborales adecuadas cumplirá con el logro de los objetivos de la compañía.	Oportunidades de progreso	Chiavenato (2006), citado por Salas menciona que las oportunidades laborales tienen que ver con los deseos, ganas del trabajador, colaborador de superarse, de sentirse valorado, de que se le de reconocimientos, ascensos, acceso a cursos, capacitaciones, que le permitan desarrollarse (2017).	Capacitaciones	¿Con que frecuencia la empresa le brinda capacitaciones?	ALTO MEDIO BAJO
						Ascensos	¿Con que frecuencia en la empresa se brinda oportunidades de ascenso?	
						Reconocimientos	¿Con que frecuencia la empresa le da reconocimientos por la actividad que realiza?	
				Seguridad Laboral	Chiavenato (2006), citado por Salas nos menciona que es darle la estabilidad, la permanencia, identidad, que necesitan, ello tiene que ver con la organización que influya y le dé la confianza al trabajador, autonomía que permita al colaborador superarse (2017).	Estabilidad	¿Con que frecuencia la empresa le brinda estabilidad laboral para que desarrolle dentro ella?	
						Permanencia	¿Con que frecuencia la empresa le brinda posibilidades de permanencia al cesar en su contrato?	
						Identidad Laboral	¿Con que frecuencia en la empresa se siente identificado con el trabajo que realiza?	
				Remuneraciones	Chiavenato (2006), citado por Salas nos menciona que las remuneraciones tienen que ver con satisfacer a los colaboradores de forma monetaria, valorarlo extrínsecamente, por la función, actividad que realice (2017).	Sueldo	¿Con que frecuencia se siente conforme con el sueldo que percibe?	
						Bonos	¿Con qué frecuencia recibe bonos en su trabajo por la actividad que realiza?	
						Incentivos	¿con qué frecuencia le ofrecen incentivos con el fin de motivarlos?	
				Condiciones laborales	Chiavenato (2006), citado por Salas nos menciona que es darle las condiciones óptimas, ambiente de trabajo adecuado, apropiadas para que pueda desarrollarse como también darle feedback, tener un clima adecuado, positivo, donde se pueda florecer las ideas de los colaboradores (2017).	Ambiente adecuado	¿Con qué frecuencia considera que el lugar donde labora es un ambiente adecuado para su desarrollo profesional?	
						Feedback	¿Con qué frecuencia recibe feedback de su jefe respecto a labor que desempeña?	
						Ambiente positivo	¿Con qué frecuencia considera que en el lugar donde labora es un ambiente positivo?	

Variables	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub- variables)	Definición conceptual	Indicador	Ítems	Nivel de Medición
	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional					
Motivación Intrínseca	Cualitativa-Ordinal	Según lo expuesto por Deci y Ryan definen a la motivación intrínseca como aquella que incentiva al ser humano a tener mentalidad exitosa, pensamiento ganador, como de buscar, superarse, crear, poniéndose retos de elevada dificultad con el fin de alcanzarla (2000, P.6).	La motivación intrínseca es aquella que nace del interior del ser humano que tiene que ver con la autodeterminación, curiosidad y desafío que se proponga a alcanzar para lograr lo que se proponga.	Autodeterminación	Según Ryan y Deci (2006, p.19), citado por Requena (2017) postularon que: La autodeterminación es aquella que nace, se da desde adentro del ser humano, en base a los que ellos deseen, quieran u aspiren alcanzar.	autorrealización	¿Con qué frecuencia en la empresa se siente autorrealizado?	ALTO MEDIO BAJO
						Motivación de logro	¿Con qué frecuencia siente que la empresa lo motiva al logro de sus objetivos?	
						Fijación de metas	¿Con qué frecuencia la empresa donde labora le fija metas a corto, mediano y largo plazo?	
				Curiosidad	Ryan y Deci (2008, p.11), citado por Requena (2017), definieron: A la curiosidad como aquella en el que el ser humano, usa su imaginación, explora, rinde el máximo de su capacidad para superar diversos obstáculos que se le presenten y que sea de su interés.	Innovación	¿Con qué frecuencia la empresa le permiten usar la innovación?	
						Comportamiento exploratorio	¿Con qué frecuencia la empresa desarrolla su comportamiento exploratorio?	
						Intereses y expectativas	¿Con qué frecuencia la empresa cubre sus intereses y expectativas?	
				Desafío	Ryan y Deci (2000, p.4), citado por Requena (2017) definen: Al desafío, como reto óptimo y explicaron que este se produce cuando existe un equilibrio entre las habilidades y el reto planteado, generando disfrute y placer para el individuo en la actividad que desarrolla y culmina con éxito, donde se pone de manifiesto la correspondencia entre el reto y los recursos humanos para lograr su cometido (p.27).	Superación personal	¿Con qué frecuencia la empresa le ofrece superarse personalmente?	
						metas	¿Con qué frecuencia la empresa le propone metas alcanzables?	
						retos	¿Con qué frecuencia la empresa le establece retos para alcanzar los objetivos propuestos?	

Anexo 3: Instrumento

Satisfacción Laboral y Motivación Intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020.

Investigador: Carlos Javier Changanquí Ramos

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario: Satisfacción Laboral y Motivación Intrínseca, que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS / INDICADORES	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
1. ¿Con qué frecuencia la empresa le brinda capacitaciones?				X		
2. ¿Con qué frecuencia en la empresa se brinda oportunidades de ascenso?				X		
3. ¿Con qué frecuencia la empresa le da reconocimientos por la actividad que realiza?				X		
4. ¿Con qué frecuencia la empresa le brinda estabilidad laboral?				X		
5. ¿Con qué frecuencia la empresa le brinda permanencia dentro de ella?				X		
6. ¿Con qué frecuencia en la empresa se siente identificado con el trabajo que realiza?				X		
7. ¿Con qué frecuencia se siente conforme con el sueldo que percibe?				X		
8. ¿Con qué frecuencia recibe bonos en su trabajo?				X		
9. ¿Con qué frecuencia le ofrecen incentivos por la labor que realiza?				X		
10. ¿Con qué frecuencia se siente cómodo en el ambiente donde realiza su trabajo?				X		
11. ¿Con qué frecuencia recibe feedback de su jefe respecto a labor que desempeña?				X		
12. ¿Con qué frecuencia considera que el lugar donde trabaja es confortable?				X		

13. ¿Con qué frecuencia en la empresa se siente autorrealizado?				X		
14. ¿Con qué frecuencia siente que la empresa lo motiva al logro de sus objetivos?				X		
15. ¿Con qué frecuencia la empresa se fija metas en donde labora?				X		
16. ¿Con qué frecuencia la empresa le permiten usar la innovación?				X		
17. ¿Con qué frecuencia la empresa desarrolla su comportamiento exploratorio?				X		
18. ¿Con qué frecuencia la empresa cubre sus intereses y expectativas?				X		
19. ¿Con qué frecuencia la empresa le ofrece superarse personalmente?				X		
20. ¿Con qué frecuencia la empresa le establece metas a cumplir?				X		
21. ¿Con qué frecuencia la empresa le propone afrontar nuevos retos?				X		



Luis Eduardo García Saavedra
Fecha: 16.08.2022

APENDICE 05: INSTRUMENTOS

ESCALA DE MEDICION DE LA SATISFACCION LABORAL

Para evaluar la siguiente variable marcar del 1 al 4 siendo en escala

1 poco frecuente y 4 Muy frecuente:

Muy Frecuente-4

Frecuentemente-3

Regular-2

Poco frecuente-1

ESCALA DE MEDICION DE SATISFACCION LABORAL					
NO	ITEMS	1	2	3	4
1	¿Con que frecuencia en la empresa se brinda oportunidades de ascenso?				
2	¿Con que frecuencia la empresa le da reconocimientos por la actividad que realiza ?				
3	¿Con que frecuencia la empresa le brinda estabilidad laboral para que desarrolle dentro ella?				
4	¿Con que frecuencia la empresa le brinda posibilidades de permanencia al cesar en su contrato?				
5	¿Con que frecuencia en la empresa se siente identificado con el trabajo que realiza ?				
6	¿Con que frecuencia se siente conforme con el sueldo que percibe?				
7	¿ Con qué frecuencia recibe bonos en su trabajo por la actividad que realiza?				
8	¿ con qué frecuencia le ofrecen incentivos con el fin de motivarlos?				
9	¿ Con qué frecuencia considera que el lugar donde labora es un ambiente adecuado para su desarrollo profesional?				
10	¿Con qué frecuencia recibe feedback de su jefe respecto a labor que desempeña?				
11	¿Con qué frecuencia considera que en el lugar donde labora es un ambiente positivo ?				

ESCALA DE MEDICION DE LA MOTIVACION INTRINSECA

Para evaluar la siguiente variable marcar del 1 al 4 siendo en escala

1 poco frecuente y 4 Muy frecuente:

Muy Frecuente-4

Frecuentemente-3

Regular-2

Poco frecuente-1

ESCALA DE MEDICION DE MOTIVACION INTRINSECA					
NO	ITEMS	1	2	3	4
1	¿Con qué frecuencia en la empresa se siente autorrealizado ?				
2	¿Con qué frecuencia la empresa donde labora le fija metas a corto ,mediano y largo plazo?				
3	¿Con qué frecuencia la empresa le permiten usar la innovación ?				
4	¿Con qué frecuencia la empresa desarrolla su comportamiento exploratorio ?				
5	¿Con qué frecuencia la empresa cubre sus intereses y expectativas ?				
6	¿Con qué frecuencia la empresa le ofrece superarse personalmente ?				
7	¿Con qué frecuencia la empresa le propone metas alcanzables ?				
8	¿Con qué frecuencia la empresa le establece retos para alcanzar los objetivos propuestos ?				