

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**Motivadores laborales y sus impactos en la satisfacción laboral de las  
emprendedoras - Chiclayo, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Dannet Lizeth Santisteban Vidaurre**

**ASESOR**

**Rafael Camilo Giron Cordova**

**<http://orcid.org/000-0002-0381-083X>**

**Chiclayo, 2025**

**Motivadores laborales y sus impactos en la satisfacción laboral de las  
emprendedoras - Chiclayo, 2023**

PRESENTADA POR

**Dannet Lizeth Santisteban Vidaurre**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR

Linda Marita Cruz Pupuche  
PRESIDENTE

José Carlos Montes Ninaquispe

Rafael Camilo Giron Cordova

SECRETARIO

VOCAL

## **Dedicatoria**

A Dios por ser mi guía y darme la capacidad de no rendirme en cada obstáculo que se presentó en este trayecto, a mis padres Jorge y Maritza, cuyo amor incondicional y sacrificio han sido mi mayor inspiración y motivación a lo largo de este camino académico. A mi familia, por su constante apoyo y comprensión en cada paso de esta travesía. A mis abuelos, por compartir conmigo su sabiduría desde muy pequeña y orientarme para lograr este desafío. A mi pequeña hermana Leslie, quien confía en mí y es mi compañera de vida. Y a todas las personas que, de alguna manera, han contribuido a este logro, este trabajo está dedicado con profundo cariño y gratitud.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios en primer lugar y profundamente a mi asesor, Rafael Camilo Girón Córdova, por su invaluable guía y apoyo durante todo el proceso de esta tesis. A toda mi familia, por su paciencia, constante comprensión en momentos difíciles y motivación. Finalmente, a todos los docentes que formaron parte de este proceso académico que de alguna forma sus enseñanzas son parte de mi formación profesional. Su contribución ha sido fundamental para la realización de este trabajo. Gracias a todos por su apoyo y confianza.

## DANNET SANTISTEBAN VIDAURRE.docx

### ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Internet Source	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	2%
3	<a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Internet Source	1%
4	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Internet Source	1%
5	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Internet Source	<1%
6	Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Student Paper	<1%
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Student Paper	<1%
8	Submitted to Escuela de Posgrado Newman Student Paper	<1%
9	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a>	

## Índice

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción .....	8
Revisión de la literatura.....	10
Materiales y métodos. ....	12
Resultados y discusión .....	14
Conclusiones.....	23
Recomendaciones.....	24
Referencias.....	26
Anexos .....	29

## **Resumen**

La presente indagación titulada Motivadores Laborales y sus impactos en la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023; tuvo como propósito determinar el impacto de los motivadores en la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023. La muestra se integró por 120 emprendedoras de Chiclayo. Adicionalmente, la metodología fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental. En el procesamiento de los datos recopilados, se implementó el programa SPSS vs. 29 con la finalidad de obtener tablas y gráficas. Los resultados señalan que los motivadores laborales y satisfacción laboral tienen un valor de significancia de 0.001; además de un Kappa de Cohen de 0,435. Se determina que con la aplicación del modelo se puede verificar que existe un impacto de los motivadores laborales en la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** motivación laboral, beneficios, compañerismo, desempeño, impacto

**Abstract**

The present investigation titled Work Motivators and their impacts on the job satisfaction of female entrepreneurs - Chiclayo, 2023; The purpose was to determine the impact of motivators on the job satisfaction of entrepreneurs - Chiclayo, 2023. The sample was made up of 120 entrepreneurs from Chiclayo. Additionally, the methodology was basic, quantitative approach, correlational level, non-experimental design. In processing the collected data, the SPSS vs. 29 program was used in order to obtain tables and graphs. The results indicate that work motivators and job satisfaction have a significance value of 0.001; in addition to a Cohen's Kappa of 0.435. It is concluded that with the application of the model it can be verified that there is an impact of work motivators on job satisfaction.

**Keywords:** work motivation, benefits, camaraderie, performance, impact

## Introducción

El emprendimiento está en constante crecimiento en el mundo actual, y el emprendimiento femenino, en particular, ha experimentado en los últimos años un notable incremento en el número de mujeres que deciden iniciar sus propios negocios, no solo como una alternativa de autoempleo, sino también como una vía de empoderamiento económico y social. Al adoptar el papel de emprendedor en este campo empresarial, se lleva a cabo la gestión de personas donde se implementan diversos motivadores que han afectado de manera directa a la satisfacción laboral, por ello es importante identificar las problemáticas que se presentan con respecto a el impacto de los motivadores y que en algunas situaciones puede ser positivo o negativo.

De acuerdo a Li y Setiawan, (2023) en su estudio en China indican que, los motivadores de tipo intrínseco, como la autonomía y el desarrollo personal, están directamente relacionados con una mayor percepción de satisfacción laboral, mientras que los motivadores de necesidad económica suelen asociarse con niveles más bajos de satisfacción; sin embargo, mantener el óptimo desempeño de un trabajador es retador, el compromiso de un trabajador es solo del 15% lo que puede limitar los logros de un pequeño emprendimiento. Además, Santucci et al. (2023) señalan que, los factores motivacionales y satisfacción laboral tienen efecto en el desenvolvimiento de un empleado en sus tareas laborales, incluso tienen una contribución del 51% en el rendimiento, por ello la falta de satisfacción tiene un gran impacto en la productividad de una organización. De igual manera, en Malasia, Fazal et al. (2022) precisan que, demostraron que la motivación laboral y las competencias emprendedoras inciden de forma significativa en la sostenibilidad de las microempresas, reforzando la idea de que los motivadores laborales no solo promueven el inicio de un negocio, sino que también repercuten en la satisfacción y permanencia de las emprendedoras en el mercado.

Por otro lado, los factores motivacionales y de desempeño en mujeres emprendedoras de Malasia están estrechamente vinculados con el desarrollo de sus negocios, y que la ausencia de condiciones adecuadas limita su satisfacción personal y empresarial (Manas et al., 2021). De igual manera, Miranda et al. (2023) en su estudio expresan que, el 95% de las mujeres emprendedoras no accede a beneficios adicionales por su trabajo, lo cual representa una fuerte barrera para mantener la motivación en el tiempo y limita las posibilidades de crecimiento. Esta falta de reconocimiento y de condiciones favorables repercute directamente en su satisfacción laboral, entendida como el bienestar subjetivo que experimentan en el ejercicio diario de sus actividades emprendedoras, donde destacan la resiliencia y el liderazgo femenino elementos esenciales para sostener la motivación y bienestar en el ámbito emprendedor (Acevedo-Duque et al., 2021).

Adicionalmente, Ghiringhelli (2023) explica que, debido a la pandemia muchos emprendedores se vieron en la necesidad de cerrar sus negocios, lo que generó problemas motivacionales y el cierre de emprendimientos; aunque se utilizó como instrumentos importantes el promocionar e incentivar los diversos negocios, pocos pudieron permanecer en el transcurso de la pandemia. Por otro lado, Buñay y Ordoñez, (2022) señalan que, el 88% de las emprendedoras tiene una percepción de riesgo y poca motivación al emprender en un negocio; incluso el 30% de emprendedores planifica tener un negocio por necesidad; sin embargo, algunos no tienen los conocimientos necesarios; asimismo, Ghiringhelli (2023) refiere que, solo el 32% de mujeres emprendedoras se siente motivada en sus negocios y tan solo el 28,5% se siente completa al ayudar en la resolución de una problemática en una sociedad; lo que puede ocasionar poco incentivo entre las mujeres que desean emprender; ya que, sienten poca motivación para iniciar un negocio en sus naciones.

Con respecto a la satisfacción laboral se determina que, un porcentaje importante de las emprendedoras presenta una satisfacción laboral en un nivel regular, esto puede deberse a que

suelen experimentar limitaciones en el acceso a beneficios, falta de apoyo y un entorno poco favorable para maximizar su desempeño esto limita tanto la satisfacción personal como la empresarial (Manas et al., 2021). Asimismo, (Ning & Khan, 2024) evidencian que el liderazgo emprendedor y la innovación de las mujeres empresarias generan efectos positivos sobre la satisfacción en el trabajo dentro de sus organizaciones, reforzando que los motivadores laborales son determinantes para la sostenibilidad de los emprendimientos. Por otro lado, los factores motivadores promueven la realización de los propósitos en un emprendimiento; estos no siempre se encuentran presentes o son percibidos como insuficientes, especialmente en aspectos vinculados a la retribución económica, el ambiente de trabajo y las oportunidades de desarrollo o ascenso Díaz et al. (2021).

Adicionalmente, por Díaz et al. (2021) indicó que, solo el 26,6% ha mostrado una motivación a nivel empresarial, esto limita el incentivo por iniciar un emprendimiento; además solo el 38,2% mujeres tienen una actitud propia de emprendedora; lo que determina que la mujer debe seguir incentivando su camino emprendedor y no limitarse por ciertas situaciones.

La evidencia recopilada de los diseños descriptivos sobre emprendimientos permitió identificar un alcance limitado en cuanto al análisis de los motivadores laborales y su impacto en la satisfacción laboral, especialmente en el caso de las mujeres emprendedoras. Los estudios revisados revelan que, incluso entre los emprendedores en general, se observa una falta de motivación para continuar impulsando sus negocios, lo cual compromete tanto su bienestar como la sostenibilidad de sus iniciativas. No obstante, se ha identificado un vacío más marcado en la investigación académica cuando se trata de los motivadores laborales que impactan en la satisfacción laboral de las mujeres que lideran emprendimientos en distintos contextos culturales, económicos y sociales. Para lograr una comprensión más completa, se requiere profundizar en este tema, analizando cómo dichos motivadores inciden en la satisfacción laboral de las emprendedoras.

Por lo anteriormente señalado, se pretende llenar ese vacío de conocimiento, respondiendo a la siguiente interrogante ¿Cuál es el impacto de los motivadores en la satisfacción laboral de las emprendedoras, Chiclayo, 2023?

Por lo expuesto la justificación de la investigación se basa en cuatro aspectos delineados por Fernández (2020) siendo la primera una perspectiva metodológica, que emplea escalas validadas por Manas et al. (2021) para garantizar la veracidad y eficacia de la información recopilada, de acuerdo con el ámbito social, este estudio destacó la importancia de abordar los motivadores que impactan en la satisfacción laboral de las emprendedoras, reconociendo la necesidad de condiciones laborales motivadoras para un óptimo desempeño; económicamente, se espera que la implementación de soluciones motivacionales contribuya a un mejor desempeño económico de los emprendimientos al mejorar la satisfacción laboral y finalmente, desde una perspectiva teórica, se espera que esta investigación motive a otros emprendimientos a implementar medidas similares, generando un impacto positivo en el bienestar de los colaboradores y beneficiando especialmente a los pequeños emprendimientos con escaso conocimiento en la gestión de la satisfacción laboral.

Asimismo a modo de respuesta para el abordaje de dichas adversidades se planteó como propósito general, Determinar el impacto de los motivadores en la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023; seguido de los siguientes objetivos específicos, (i) Determinar la relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023, (ii) Determinar la relación entre las oportunidades de crecimiento y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023, (iii) Determinar la relación entre las actividades y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023, (iv) Determinar la relación entre compañerismo y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023, (v) Determinar

la relación entre los beneficios y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023, (vi) Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023, y por ultimo (vii) Determinar la relación entre el liderazgo propio y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.

### **Revisión de la literatura**

#### *Antecedentes.*

Poveda y Vega (2020) en su estudio el propósito fue identificar las competencias de la emprendedora y las causas que motivan el éxito para la implementación de nuevos emprendimientos. Los resultados señalan que en la dimensión de compañerismo en el equipo tiene un coeficiente de 0.8; mientras que, en el trabajo propio y personalidad proactiva tiene un coeficiente de 0.866; con respecto al liderazgo y supervisión se posee un coeficiente de 0.64. Para finalizar, se concluye que es importante que los emprendedores tengan competencias personales y factores que los motiven en sus emprendimientos de forma constante.

Lezama y Baltodano (2021) en su estudio sobre las mujeres emprendedoras en Trujillo. El 70,7 % de la muestra reportó un alto grado de satisfacción laboral, destacando factores como el reconocimiento, el desarrollo profesional y un ambiente interno positivo como los más influyentes. Aunque el estudio se centra en felicidad laboral, puede considerarse un indicador relevante de satisfacción laboral entre emprendedoras.

Li et al. (2023) en su estudio tuvo 160 microempresarias digitales, cómo los motivadores pull (intrínsecos) e push (extrínsecos) afectan la satisfacción laboral. Encontraron que los motivadores intrínsecos se asocian significativamente con la satisfacción subjetiva por el trabajo diario como emprendedoras ( $\gamma = 0.57$ ;  $p < 0.01$ ). Concluyeron que estos motivadores son claves para el bienestar y sentido profesional en el emprendimiento.

Jaén et al. (2023) tuvieron como propósito analizar los desafíos y oportunidades que enfrentan las empresarias en el ámbito del emprendimiento femenino. Los hallazgos evidenciaron que, aunque las mujeres emprendedoras encuentran en la independencia económica y la innovación motivadores clave para iniciar sus negocios, también enfrentan obstáculos asociados al acceso a financiamiento, la brecha de género y la limitada capacitación empresarial. Se concluye que estos factores condicionan tanto la permanencia como el nivel de satisfacción de las emprendedoras en sus actividades económicas.

Naguib (2024) tuvo como finalidad analizar las motivaciones y barreras de las mujeres emprendedoras en países en desarrollo. Los hallazgos revelaron que, si bien la búsqueda de ingresos constituye un motivador principal, la falta de apoyo institucional y las condiciones laborales precarias reducen sus niveles de satisfacción y sostenibilidad. Se concluye que la satisfacción laboral de las emprendedoras está condicionada no solo por sus motivaciones, sino también por el entorno socioeconómico que enfrentan.

Rey-Martí et al. (2015) en su estudio la finalidad es verificar una asociación entre la motivación y el emprendimiento. En los resultados se señala una existente asociación negativa entre la motivación y el emprendimiento con un índice de asociación de  $R -0,267$  y una significancia de 0,004; además se identifica un nexo positivo entre la satisfacción y los beneficios del trabajo con un índice de  $R 0,188$ . Se puede concluir que, la motivación por el trabajo y el aspecto personal no se considera como lo único importante para obtener un vínculo positivo; incluso los beneficios del trabajo son positivos; ya que desempeñó bien la seguridad laboral, las condiciones físicas y el equipamiento.

Cardella et al. (2020) tuvieron como finalidad de identificar los principales factores que han sido estudiados en torno a la motivación y la experiencia de las mujeres en este campo. Los

hallazgos señalan que los motivadores intrínsecos, como la autonomía y la autorrealización, y los motivadores extrínsecos, como la seguridad económica, son determinantes en la decisión de emprender y en la satisfacción laboral de las mujeres. Se concluye que ambos tipos de motivadores son esenciales para comprender el bienestar y el desempeño de las emprendedoras, aunque se resalta la necesidad de contar con más estudios empíricos en contextos emergentes como Latinoamérica.

### **Base teórica.**

De acuerdo con Galaviz (2021) la teoría de las expectativas fue explicada por Luhmann en 1998 y se concentra en la comunicación y en la relación que se tiene sobre las expectativas de las actitudes de otros individuos, además del ajuste de los actos o hechos propios, el control de la inquietud más que la investigación de una retribución o remuneración. Esta perspectiva se vincula con el modo en que las emprendedoras responden a su entorno laboral y gestionan su motivación frente a la incertidumbre.

Según Bohórquez et al. (2020) la equidad es un tema fundamental en la motivación, los empleados realizan diferencias entre lo que entregan a sus centros laborales y lo que ellos adquieren de sus trabajos en referencia al de otros individuos; de esa manera, la teoría es fundamental para las emprendedoras, quienes frecuentemente deben equilibrar su dedicación con los beneficios obtenidos, lo cual repercute directamente en su satisfacción laboral.

Desde otro punto la teoría de Herzberg, también conocida como la teoría Bifactorial, desarrollada entre 1959 y 1960, Palheta et al. (2023) sostuvo que, los aspectos satisfactorios están asociados y vinculados principalmente con el contenido de las actividades, que se llaman factores intrínsecos o factores motivadores; por otro lado, los factores higiénicos o factores extrínsecos, se mencionan a continuación; por lo tanto, los factores intrínsecos, se asocian la responsabilidad del puesto y las actividades que realiza el individuo; aunque estos factores se encuentran bajo el monitoreo del individuo; eso significa que están asociados de forma directa con la persona que ejecuta y desempeña; entre los factores se identifican, la responsabilidad, la posibilidad de crecimiento, entre otros; además de obtener la información que tiene el puesto laboral y la búsqueda del incremento en el rendimiento de las actividades, incluso mucho más de lo cotidiano; es conocido de forma habitual como los factores motivacionales.

De igual manera, Amorim y Ferreira (2021) señala que, Abraham Maslow en la teoría de las necesidades humanas determina los siguientes puntos en la pirámide: la primera son las necesidades fisiológicas, se denominan necesidades biológicas, además de considerarse como requerimientos esenciales para el individuo y que aseguran la sobrevivencia de la persona. Los aspectos que se encuentran en esta agrupación son la alimentación, resguardo, respiración, reposo, hidratación, entre otros. Por otro lado, las necesidades de seguridad, se comprende como un requerimiento de amparo contra riesgos y peligros del ambiente físico; eso quiere decir que se asocia de forma directa con la sobrevivencia de la persona. En el entorno de labores se asocia con la probabilidad de destitución o los peligros que poseen las acciones que se van a realizar.

En cuanto a los motivadores laborales los definen como factores intrínsecos y extrínsecos que impulsan a las personas a mantener su desempeño. En el contexto emprendedor, estos motivadores adquieren un matiz particular, pues no dependen de un empleador externo, sino de la autogestión y de la capacidad de generar valor en el propio negocio. Li et al. (2023) encontraron que los motivadores intrínsecos, como la innovación y el desarrollo personal, se relacionan positivamente con la satisfacción, mientras que los extrínsecos, como la presión por ingresos, suelen limitarla.

De forma más específica, los motivadores laborales se organizan en siete dimensiones: reconocimiento, oportunidades de crecimiento, actividades, compañerismo, beneficios,

condiciones de trabajo y liderazgo propio (Caballero, 2021; Anderson et al., 2020). El reconocimiento se entiende como la valoración del esfuerzo y logros; las oportunidades de crecimiento como la posibilidad de adquirir nuevas competencias; las actividades como el desarrollo de tareas significativas; el compañerismo como la construcción de relaciones positivas; los beneficios como compensaciones económicas y sociales; las condiciones de trabajo como el entorno físico y organizativo; y el liderazgo propio como la capacidad de dirigir y autogestionar el negocio.

Respecto a la variable satisfacción Laboral, de acuerdo la teoría de Madero (2023) se refiere a los individuos encuentran el instinto de supervivencia como un aspecto de incentivación e impulso. La satisfacción laboral es entendida como la percepción subjetiva del individuo sobre su entorno de trabajo y el grado en que este responde a sus expectativas, deseos y necesidades. En el caso de las emprendedoras, dicha satisfacción no depende de un empleador externo, sino de su propia capacidad para crear un entorno profesional gratificante. En este sentido, una emprendedora que logra condiciones estables, relaciones significativas y oportunidades de desarrollo, tiende a experimentar mayor satisfacción laboral.

La importancia de la satisfacción laboral según Peña (2023) se trata del acontecimiento, hecho o acción caracterizada por las sensaciones y comportamiento de los trabajadores, esto tiene repercusión y relación con el cumplimiento de objetivos y propósitos de las empresas; por ese motivo, las empresas u organizaciones deben impulsar el hacer sentir importantes y esenciales a sus colaboradores; por otro lado, las empresas tienden a mostrar importancia y relevancia en el aspecto emocional y mental de sus trabajadores.

A nivel operacional, según Muñoz et al. (2022) la satisfacción laboral se mide en tres dimensiones: desempeño, planeación e interés. El desempeño evalúa la efectividad de las tareas desarrolladas; la planeación refleja la capacidad de organizar y ejecutar estrategias; y el interés se asocia con la disposición y motivación para continuar con el emprendimiento.

### **Materiales y métodos.**

La presente indagación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, sin experimentación y corte transversal.

Respecto a la tipología básica, Gutiérrez (2021), al ser un estudio inicial busca descubrir la verdad del asunto y ampliar nuestra comprensión de los motivadores laborales y la satisfacción laboral en las emprendedoras. Por otro lado, respecto al enfoque cuantitativo, Firdaus et al. (2021) conceptualizó que este enfoque calcula la medida de los constructos de estudio y con la ayuda e implementación de sistemas estadísticos, teniendo como propósito importante la obtención de una indagación validada.

### **Nivel de la investigación.**

Se consideró un alcance correlacional, el cual incentiva a reconocer la procedencia de la variable que se encuentra en indagación y el vínculo que se da con la otra variable (Hernández et al., 2014)

### **Diseño de la investigación.**

Por otro lado, se consideró un diseño no experimental, que según (Hernández Sampieri et al., 2014) se describe como el análisis e investigación que realizan los constructos, tomando en consideración que no se puede causar variaciones o cambios. En añadidura el momento de la investigación se consideró transversal, el cual de acuerdo con el estudio se distingue por el corte que se da en el tiempo, eso significa que, la indagación recolectó datos en un único período establecido.

### **Población, muestra y muestreo de la investigación.**

Asimismo, este estudio recurre al uso de un universo poblacional que en concordancia con Polanía et al. (2020) se define como conjunto de elementos y componentes que tienen cualidades, características y atributos parecidos; además, esta agrupación se debe encontrar en un período y lugar específico. La población se integró por 120 emprendedoras formalmente registradas en la Cámara de Comercio de Mujeres de Chiclayo; dentro de ello se tomaron criterios de inclusión y exclusión, tomando en consideración a emprendedoras que sus emprendimientos se encuentren formalmente reconocidos, con más de 4 trabajadores, además que sus emprendimientos tuvieron más de 6 meses de funcionamiento y que pertenecen a la asociación de emprendedoras en la ciudad de Chiclayo.

Por otro lado, según Feria et al. (2020) la muestra se compuso por un número establecido de componentes que son necesarios para garantizar que las características del universo sean las mismas. Se aplicó una muestra censal debido a que la población total está conformada por emprendedoras formalmente registradas en la Cámara de Comercio de Chiclayo, para la implementación del instrumento, por lo que cada emprendedora se vuelve la unidad de análisis.

### **Técnica e instrumento.**

Para la recolección de los datos, como técnica se consideró la encuesta, Feria et al. (2020) conceptualizaron como el tratamiento empírico que requiere la adaptación de un instrumento, tomando en consideración como propósito el desarrollo de respuestas del tema que se estudia en la indagación. Posteriormente, se llevó a cabo la validación de herramientas mediante la evaluación de expertos, con la finalidad de asegurar la precisión y consistencia, logrando una puntuación de 0.99 en la V de Aiken para las dimensiones de los motivadores laborales y la satisfacción en el trabajo, lo cual señala una confiabilidad notablemente alta. Con respecto a la confiabilidad de la variable motivadores laborales, se obtuvo, 0.84 en Beta de Raju y se utilizó Alfa de Cronbach para la variable satisfacción laboral obteniendo 0.71.

En relación a ello se consideró la elaboración de un cuestionario, que se entendió como el conjunto de preguntas inspiradas en las constantes, dimensiones e indicadores explicados en la matriz de operacionalización (Polanía et al., 2020). En el cuestionario se implementó la escala ordinal de Likert con la finalidad de encontrar la validación, mediante el desarrollo de una afirmación en la que los encuestados muestran si se están en acuerdo o desacuerdo.

### **Procedimiento.**

La recolección de datos se realizó a través de encuestas aplicadas virtualmente, se acudió a la Cámara de Comercio de Chiclayo con la autorización previa de la directora, lo que permitió identificar y contactar a las emprendedoras que conformaron la muestra. En este escenario, las encuestas fueron respondidas en los propios locales de los negocios. En la modalidad virtual, se utilizó un formulario elaborado en Google Forms, el cual fue compartido mediante un enlace y un código QR. Dicho enlace también se distribuyó a través de la aplicación WhatsApp, lo que facilitó la participación de las emprendedoras que no pudieron ser alcanzadas presencialmente. Este procedimiento permitió cubrir de manera eficiente el acceso a la muestra seleccionada y garantizar la adecuada recolección de información.

Para el procedimiento se recolectó toda la información y datos acerca de las constantes de estudio; de esa manera, todo el proceso de la indagación se realizó de forma correcta y verídica, además de elaborar instrumentos que fueron validados y necesarios aplicar la confiabilidad y que esto le brinda seguridad y calidad al cuestionario elaborado; luego de que el cuestionario fue aplicado al número total de muestra, durante el procesamiento y análisis de datos, se recopilaron las respuestas del cuestionario, las cuales fueron tabuladas utilizando el programa

Microsoft Excel, una vez completada la recolección de datos, se procedió al análisis estadístico con el apoyo del software SPSS vs. 29.0.1.0., el cual permitió interpretar y transformar la información recopilada, generando gráficos y tablas que facilitaron su comprensión y posterior interpretación, para que otorguen los resultados finales de la indagación.

### Aspectos éticos.

Referente a los principios de ética se tomó en consideración a la responsabilidad; debido a que, se tuvo que desarrollar el proceso de investigación de manera adecuada y siguiendo los lineamientos establecidos; además se aplicó el cuestionario teniendo como finalidad una aplicación correcta, sin generar molestias e inconvenientes. Por otro lado, se estableció la rectitud y en la indagación existió un proceso de transparencia; incluso se verificó que cada resultado sea auténtico y verídico. Adicionalmente, el cuidado es importante, ya que dirige que la investigación se realice de forma ordenada, incluso brindarles información adicional a las emprendedoras.

### Resultados y discusión

En la presente sección se explican los hallazgos adquiridos a través de la implementación de un instrumento y su posterior procesamiento estadístico; por ello, se muestran los resultados descriptivos e inferenciales.

**Objetivo General:** Determinar el impacto de los motivadores en la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.

En la tabla 1 se plasma que con la implementación de la prueba estadística de correlación Rho de Spearman, se obtuvo un valor de significancia de 0.000; por ello, se puede confirmar con pruebas estadísticas que se da una asociación significativa entre las variables motivadores laborales y satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023; además de un resultado de correlación de 0.420, evidenciando un vínculo positivo moderado entre las constantes; por lo tanto, se puede plantear que si incentivan los motivadores laborales sus dimensiones como un mejor reconocimiento para las emprendedoras; también una óptima oportunidad de crecimiento en los emprendimientos; con eficientes actividades; con un bienestar entre compañeros; además de beneficios adecuados y las entorno laboral adecuadas para las emprendedoras; por último, el aspecto de liderazgo propio con un alto rendimiento en los emprendimientos, la satisfacción laboral podría crecer al mismo tiempo.

**Tabla 1**

*Relación entre los motivadores laborales y la satisfacción laboral.*

			Motivadores Laborales	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivadores Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,420**
		Sig. (bilateral) N	.	,000 120
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,420**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 120	. 120

*Nota.* \* $p > 0.00$ ,  $n = 120$

### Regresión logística binaria

En la tabla 2, los hallazgos demuestran que el valor de significancia es de 0.001; por lo tanto,

se puede verificar con prueba estadística que se valida la hipótesis alterna, misma que indica que los motivadores laborales incentivan en el óptimo rendimiento; además de sus indicadores como el reconocimiento, oportunidades de crecimiento, actividades, compañerismo, beneficios, condiciones de trabajo y liderazgo propio impactan significativamente en la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023; lo que genera poco compromiso con las actividades asignadas; así mismo, se declina la hipótesis nula.

**Tabla 2**

*Impacto de motivadores laborales en la satisfacción laboral dentro de la ecuación*

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Motivadores Laborales	4,007	1,228	10,641	1	,001	55,000
Constante	-3,314	1,735	3,650	1	,056	,036

En la tabla 3, se afirma que el modelo entrega pruebas de bondad de ajuste con índices de cantidades pequeñas; por lo que se determina que el modelo se ajusta a un índice regular a los resultados indicados en relación al impacto de los motivadores laborales en la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023. Así que, el modelo es verídico; ya que, ambas constantes categóricas tienen un impacto positivo e importante; con eso se afirma que el emprendimiento desarrolla una adecuada eficiencia en los motivadores laborales; ayudando a incrementar el compromiso que tienen las emprendedoras con sus actividades; generando un impacto adecuado en la satisfacción laboral de las emprendedoras.

**Tabla 3**

*Prueba de Bondad de Hosmer y Lemeshow*

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Paso	12,207	1	,000

*Nota.* \* $p > 0.00$ ,  $n = 120$

En la tabla 4 se visualiza un valor de significancia de 0.000; con este hallazgo se puede confirmar la hipótesis alterna; por lo tanto, se señala que los motivadores impactan significativamente en la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023; por ello, se muestra un índice de Kappa de Cohen de 0,435, con el resultado se verifica que hay un impacto preciso y controlado de los motivadores laborales en la satisfacción teniendo en cuenta aspectos como el entorno laboral, condiciones de trabajo, oportunidades, entre otros; así mismo, se muestra que mediante la prueba estadística se estimó la veracidad del modelo sobre el impacto de los motivadores laborales en la satisfacción laboral.

**Tabla 4**

*Prueba de Kappa de Cohen de motivadores laborales y satisfacción laboral.*

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Medida de acuerdo	Kappa	,435	,174	5,213	,000

*Nota.* \* $p > 0.00$ ,  $n = 120$

**Objetivo Específico 1:** Determinar la relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.

En la tabla 5 se aprecia que con la implementación de la prueba estadística, se obtuvo un

valor de significancia de 0.077; por lo cual, con pruebas estadísticas se afirma que no existe asociación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023; con respecto al índice de vinculación de 0.162, mostrando una asociación positiva muy baja entre la dimensión reconocimiento con sus indicadores como altos ingresos para todo el personal de los emprendimientos; además de un adecuado sistema tributario; teniendo salarios eficientes en los emprendimientos y la constante; por lo tanto, se identifica que entre la dimensión y constante no se da una alta asociación.

**Tabla 5**  
*Relación entre la dimensión reconocimiento y la satisfacción laboral*

			Reconocimiento	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,162
		Sig. (bilateral)	.	,077
	Satisfacción Laboral	N	120	120
		Coefficiente de correlación	,162	1,000
		Sig. (bilateral)	,077	.
		N	120	120

*Nota.* \* $p > 0.05$ ,  $n = 120$

**Objetivo Específico 2:** Determinar la relación entre las oportunidades de crecimiento y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.

En la tabla 6 se visualiza que, se tuvo un valor de significancia de 0.021; por lo cual, hay pruebas estadísticas para confirmar la existencia de una asociación significativa entre la dimensión oportunidades de crecimiento y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023; con un índice de correlación de 0.211, evidencia un vínculo positivo bajo entre los constructos; por lo que, se estableció que mientras se incentive en las emprendedoras y sus factores como un sistema de crecimiento satisfactorio en el aspecto profesional de cada persona y otorgándole oportunidades adecuadas, la satisfacción laboral será desarrollada al mismo nivel.

**Tabla 6**  
*Relación entre la dimensión oportunidades de crecimiento y la satisfacción laboral.*

			Oportunidades de crecimiento	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Oportunidades de crecimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,211*
		Sig. (bilateral)	.	,021
	Satisfacción Laboral	N	120	120
		Coefficiente de correlación	,211*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	120	120

*Nota.* \* $p > 0.05$ ,  $n = 120$

**Objetivo Específico 3:** Determinar la relación entre las actividades y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.

En la tabla 7 se aprecia que con la prueba estadística un valor de significancia de 0.057; por ello, se afirma que no existe una asociación significativa entre las actividades y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023; además de tener un coeficiente de vinculación de 0,174, teniendo un nexo positivo muy bajo; por lo tanto, se establece que entre la dimensión

actividades y sus indicadores; ya que se tiene una limitada capacidad y poca efectividad en cada proceso; además de un alto nivel de exigencia para el personal y la disminución de las habilidades en cada colaborador y emprendedora; con la variable satisfacción laboral no hay una asociación tan significativa.

**Tabla 7**

*Relación entre la dimensión actividades y la satisfacción laboral*

			Actividades	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Actividades	Coefficiente de correlación	1,000	,174
		Sig. (bilateral)	.	,057
		N	120	120
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,174	1,000
		Sig. (bilateral)	,057	.
		N	120	120

*Nota.* \* $p > 0.05$ ,  $n = 120$

**Objetivo Específico 4:** Determinar la relación entre el compañerismo y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.

La tabla 8 se aprecia que con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman, se obtuvo un valor de significancia de 0.000; por lo cual, se puede confirmar con sustento estadístico que hay una asociación significativa entre la dimensión compañerismo y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023; además de tener un coeficiente de correlación de 0.331, se evidencia un vínculo positivo bajo entre la dimensión compañerismo y sus factores como un alta cordialidad entre compañeros; asimismo, un adecuado cumplimiento de sus actividades y el tema de amabilidad presente en cada colaborador y emprendedoras con la satisfacción laboral; por lo que, mientras que se siga motivando el aspecto compañerismo, la satisfacción laboral podrá seguir siendo positiva en el mismo grado.

**Tabla 8**

*Relación entre la dimensión compañerismo y la satisfacción laboral*

			Compañerismo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Compañerismo	Coefficiente de correlación	1,000	,331**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,331**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

*Nota.* \* $p > 0.00$ ,  $n = 120$

**Objetivo Específico 5:** Determinar la relación entre los beneficios y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.

En la tabla 9 se observa que con la prueba estadística se pudo obtener un valor de significancia de 0.002; por lo que, se determinó que existe una asociación importante entre la dimensión beneficios y sus indicadores como una adecuada compensación para cada emprendedora; además de condiciones laborales correspondientes para sus emprendimientos,

con la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023; con un índice de vinculación de 0.287; por lo tanto, se evidencia una asociación positiva baja; así que mientras se siga impulsando los beneficios, la satisfacción laboral podrá crecer en el mismo nivel.

**Tabla 9**

*Relación entre la dimensión beneficios y la satisfacción laboral*

			Beneficios	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Beneficios	Coefficiente de correlación	1,000	,287**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	120	120
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,287**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	120	120

*Nota.* \* $p > 0.02$ ,  $n = 120$

**Objetivo Específico 6:** Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.

En la tabla 10 se aprecia que con la prueba estadística de correlación, se pudo adquirir un valor de significancia de 0.000; por lo que, se demuestran evidencias estadísticas con la finalidad de confirmar la existencia de una asociación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y sus indicadores como, equipos adecuados para cada tarea, infraestructura conveniente para el centro de labores y condiciones básicas, con la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023; adicionalmente, el índice de correlación es 0.341, con este resultado se evidencia un vínculo positivo bajo; por lo tanto, se debe promover buenas condiciones de trabajo, para que la satisfacción laboral pueda ser manejada al mismo nivel.

**Tabla 10**

*Relación entre la dimensión condiciones de trabajo y la satisfacción laboral*

			Condiciones de trabajo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,341**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,341**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

*Nota.* \* $p > 0.00$ ,  $n = 120$

**Objetivo Específico 7:** Determinar la relación entre liderazgo propio y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.

En la tabla 11 se visualiza que con la prueba estadística, se pudo adquirir un valor de significancia de 0.000; por lo que, las evidencias estadísticas son necesarias para afirmar que existe una asociación significativa entre la dimensión liderazgo propio y sus factores como una alta motivación, además de eficiencia en cada procedimiento, con la constante satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023; asimismo tiene una correlación de 0.410,

mostrando un vínculo positivo moderado entre la dimensión y la satisfacción laboral; por ello, mientras que la dimensión liderazgo propio se lleve a cabo de manera eficiente, la satisfacción laboral podrá ser impulsada en el mismo nivel.

**Tabla 11**

*Relación entre la dimensión liderazgo propio y la satisfacción laboral*

			Liderazgo propio	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo propio	Coefficiente de correlación	1,000	,410**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,410**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

*Nota.* \* $p > 0.00$ ,  $n = 120$

En la tabla 12 visualiza que el 59,17% de los encuestados indicaron que el motivador laborales se encuentra en un nivel alto, lo que se entiende que la dimensión se está desempeñando de manera correcta en las emprendedoras; por otro lado, el 40,83% señalaron que está en un nivel medio; por lo que se debe seguir desarrollando estrategias para impulsar los motivadores laborales.

**Tabla 12**

*Frecuencia de los diferentes niveles de motivadores laborales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	49	40,8 %
	Alto	71	59,2 %
	Total	120	100,0 %

En la tabla 13, se visualizó que el 51,67% de los individuos señala que el reconocimiento está en un nivel medio; mientras que, el 40% indica que reconocimiento se encuentra en un nivel alto; por último, el 8,33% señala que la dimensión está en un nivel bajo. Mientras tanto, las oportunidades de crecimiento están en un nivel alto de acuerdo con el 62,50% de las emprendedoras; asimismo, el 34,17% señaló que la dimensión está en un grado medio; y el 3,33% indica que se encuentra en un nivel bajo. Por otro lado, en las actividades el 65,83% de los encuestados indicó que está en un nivel medio; por otro lado, el 31,67% señaló que la dimensión se encuentra en un grado alto y para finalizar el 2,50% de las encuestadas determinó que las actividades están en un nivel bajo.

Además, el compañerismo se ubica en un grado alto según el 80% de emprendedoras; mientras que, el 18,33% de encuestados indicó que la dimensión se encuentra en un nivel medio; por último, el 1,67% determinó que el compañerismo está en un nivel bajo. Adicionalmente, en los beneficios se indicó que el 82,50% de los encuestados está en un nivel medio; de igual manera, el 13,33% de emprendedoras determinó que la dimensión está en un grado alto y el 4,17% señaló que los beneficios se encontraron en un nivel bajo. Mientras que, en las condiciones de trabajo el 76,67% de emprendedoras indicaron que las condiciones de trabajo están en un nivel alto; por otro lado, el 21,67% señaló que la dimensión se encontró en un nivel medio y tan solo el 1,67% indicó que las condiciones de trabajo están en un nivel bajo.

Por último, en liderazgo propio el 59,17% de las encuestadas señaló que la dimensión

liderazgo propio está en un nivel alto; así mismo, el 40,83% de emprendedoras determinó que la dimensión se encontró en un nivel medio.

En los resultados se indica que, en primer lugar, el reconocimiento tiene un mayor porcentaje en el nivel medio, por lo que se entiende que deben seguir reforzando ese aspecto del emprendimiento; para que los empleadores sientan que su trabajo se encuentra acreditado. Así mismo, las oportunidades de crecimiento tienen un mayor porcentaje en el nivel alto, por lo que su desempeño en la organización es el adecuado para los colaboradores. Mientras que, en las actividades se encuentran en su mayoría con un nivel medio; por lo tanto, se debe impulsar una mayor eficacia en esta dimensión, con la finalidad de que trabajadores se sientan satisfechos. Adicionalmente, en la dimensión compañerismo se especifica con un nivel alto, lo que señala que el ambiente con entre compañeros es adecuado y se sienten motivados con el buen entorno laboral.

Para el aspecto de beneficios está en grado medio; por lo cual, se debe seguir potenciando ese tema en los emprendimientos, ya que presentan un bienestar. En las condiciones de trabajo, existe un mayor porcentaje que expresa que las condiciones de trabajo se cumplen de forma indicada por la emprendedora. Por último, en el aspecto de liderazgo propio, se está desempeñando de manera eficaz de acuerdo a una mayoría; sin embargo, se debe seguir potenciando algunos puntos

**Tabla 13**

*Frecuencia de los diferentes niveles de las dimensiones de motivadores laborales*

Dimensiones	Nivel	Bajo	Medio	Alto	Total
Reconocimiento	N	10	62	48	120
	%	8,3%	51,7%	40,0%	100,0%
Oportunidad de crecimiento	N	4	41	75	120
	%	3,3%	34,2%	62,5%	100,0%
Actividades	N	3	79	38	120
	%	2,5%	65,8%	31,7%	100,0%
Compañerismo	N	2	22	96	120
	%	1,7%	18,3%	80,00%	100,0%
Beneficios	N	5	99	16	120
	%	4,2%	82,5%	13,3%	100,0%
Condiciones de trabajo	N	2	26	92	120
	%	1,7%	21,7%	76,7%	100,0%
Liderazgo propio	N	49	71	0	120
	%	40,8%	59,2%	0	100,0%

La tabla 14 explica que el 75% de los encuestados señaló que la constante satisfacción laboral se está en un nivel bueno, esto indica que la mayor parte de emprendedoras experimenta la satisfacción en su entorno laboral; por otro lado, el 25% determinó que la constante está en un nivel regular.

**Tabla 14**

*Frecuencia de los diferentes niveles de la satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	90	75,0 %
	Regular	30	25,0 %
	Malo	0	0 %
	Total	120	100,0 %

En la tabla 15 se aprecia que, el desempeño el 99,17% de los encuestados refirió que la dimensión desempeño se halló en un nivel bueno; por otro lado, el 0,83% de emprendedoras indicó que la dimensión está en un nivel malo. Por otro lado, para la planeación el 84,17% de las emprendedoras señaló que la dimensión planeación está en un nivel bueno; mientras que, el 15,83% indicó que la planeación se ubica en un nivel regular. Así mismo, el 64,17% de los encuestados indicó que el interés está en un nivel alto; asimismo, el 35,83% de emprendedoras señalaron que la dimensión está en un nivel medio.

En la dimensión desempeño, los encuestados señalan que está en un nivel bueno, eso indica que el emprendimiento tiene un óptimo rendimiento a favor de las emprendedoras; por otro lado, en el aspecto planeación, los encuestados indican que es favorable este aspecto para cada uno de ellos; por último, en la dimensión interés se encuentran con un nivel alto, por lo que contribuye de forma positiva.

**Tabla 15**

*Frecuencia de los diferentes niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral*

Nivel	Desempeño		Planeación		Interés	
	N	%	N	%	N	%
Bueno	119	99,2%	101	84,2%	77	64,2 %
Regular	0	0%	19	15,8%	43	35,8 %
Malo	1	0,8%	0	0%	0	0 %
Total	120	100,0%	120	100,0%	120	100,0 %

## Discusión

Por lo tanto, con toda la información recopilada acerca de la investigación realizada y tomando en cuenta el objetivo general de determinar el impacto de los motivadores en la satisfacción laboral de las emprendedoras – Chiclayo, 2023; se alinea con los hallazgos de Jaén et al. (2023), quienes también identificaron una relación positiva entre los motivadores laborales y la satisfacción en el trabajo. La correlación moderada encontrada en el presente estudio es consistente con la literatura que sugiere que, mientras mejor se gestionen los motivadores, mayor será la satisfacción laboral. Esto subraya la importancia de los motivadores laborales como variables esenciales para la mejora de la satisfacción en entornos laborales, en concordancia con los postulados de la teoría de Herzberg sobre los factores de motivación e higiene (Muñiz et al., 2022).

Los resultados revelan un impacto significativo entre los motivadores y la satisfacción laboral de las emprendedoras en Chiclayo en 2023, respaldando la idea de que los motivadores laborales desempeñan un papel fundamental en su bienestar individual y el éxito general de las emprendedoras. La investigación de Espinoza (2021) destaca un vínculo positivo entre los motivadores laborales y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.842, mientras que Severino (2022) identifica un impacto del 73% de los factores motivacionales en la satisfacción laboral. Además, Ledesma y Cobos (2023) enfatizan el papel crucial de los líderes en garantizar el cumplimiento de las expectativas para fomentar un sentimiento de satisfacción y compromiso con los objetivos de la organización. Estos estudios, en conjunto, subrayan la importancia de los motivadores laborales en el contexto específico de Chiclayo, brindando un marco sólido para comprender la relación entre motivación y satisfacción laboral en este entorno empresarial.

En cuanto a los objetivos específicos, la falta de una relación significativa entre el reconocimiento y la satisfacción laboral sugiere que, en el contexto de Chiclayo, el reconocimiento por sí solo no es suficiente para garantizar la satisfacción en el trabajo. Este

hallazgo representa una desviación con respecto a los estudios previos de Lezama y Baltodano (2021), quienes sugerían que el reconocimiento era un motivador crucial para la satisfacción laboral. Sin embargo, este resultado podría indicar que otros factores motivacionales, como las condiciones laborales y las oportunidades, pueden tener un impacto más directo y significativo en la satisfacción laboral en este contexto particular (Poveda & Vega, 2020)

Respecto a la dimensión de oportunidades de crecimiento, se evidenció una asociación significativa con la satisfacción laboral, lo que resalta la importancia de las oportunidades y desarrollo profesional como componentes esenciales para la satisfacción laboral. Este resultado respalda la teoría de Herzberg, que distingue los factores motivacionales como determinantes clave de la satisfacción laboral (Palheta et al., 2023). Además, confirma investigaciones anteriores realizadas por Li et al. (2023) quienes encontraron que las oportunidades de ascenso y el reconocimiento profesional están directamente relacionados con mayores niveles de satisfacción.

En añadidura los resultados de la dimensión referente a las actividades y la satisfacción laboral de las emprendedoras en Chiclayo, indica una asociación positiva muy baja demostrando que las actividades y la satisfacción laboral no poseen una asociación relevante y fuerte. Este hallazgo coincide con la investigación de Calero et al. (2020), que señala que a la actualidad se han implementado cambios en su vida para mejorar sus actividades laborales, debido a que es crucial sentirse motivado al realizar estas actividades para cumplir con los lineamientos y entregar un trabajo eficiente, lo que puede incluir el emprendimiento de nuevos desafíos en busca de recompensas y beneficios profesionales y económicos. Además, según Rey-Martí et al. (2015), las actividades son procesos que se realizan en un entorno específico para cumplir con las indicaciones de la autoridad o líder, demostrando así la capacidad de cada emprendedor mediante la aplicación de conocimientos, técnicas y aprendizajes adquiridos a lo largo de su trayectoria profesional.

Los resultados pertenecientes a la cuarta dimensión, revelan una asociación positiva moderada entre el compañerismo y la satisfacción laboral de las emprendedoras en Chiclayo, cuyo valor se respaldada por investigaciones previas, como la de Poveda y Vega (2020), que subraya la importancia del compañerismo para la satisfacción laboral. Además, Severino (2022) destaca que un ambiente de compañerismo óptimo contribuye al bienestar y la motivación del personal, reflejándose en su desempeño y en los logros de la empresa, mientras que Mora (2021) resalta que el compañerismo fomenta la colaboración y potencia las habilidades individuales, siendo crucial para el éxito general de la empresa, estos hallazgos enfatizan la relevancia del compañerismo en el entorno laboral de las emprendedoras, promoviendo un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo.

La dimensión referente a los beneficios y la satisfacción laboral de las emprendedoras en Chiclayo en 2023, demuestra una asociación positivamente baja sugiriendo que no se desarrolla una fuerte asociación entre ambas dimensiones. Estos hallazgos coinciden con las investigaciones previas. Naguib, (2024) señala que el 42.2% de los encuestados expresan insatisfacción con los beneficios, lo que puede afectar la satisfacción laboral y el rendimiento laboral en general. Sin embargo, Rey-Martí et al. (2015) destacan que, aunque la asociación entre la satisfacción personal y los beneficios es positiva con un coeficiente de 0.188, otros aspectos como las condiciones laborales y la seguridad laboral también son esenciales para el desempeño óptimo. (Salazar y Bello (2021) añaden que los beneficios incluyen la compensación y las condiciones laborales, que son componentes fundamentales para el bienestar y la satisfacción laboral; dichos hallazgos convergen y subrayan la importancia de revisar y mejorar los beneficios ofrecidos para promover una mayor satisfacción y rendimiento laboral entre las emprendedoras en Chiclayo.

Asimismo, la dimensión de las condiciones de trabajo también mostró una relación significativa con la satisfacción laboral, reiterando los hallazgos de investigaciones previas que destacan la importancia del entorno físico y las condiciones generales del lugar de trabajo en la percepción de la satisfacción (Manas et al., 2021; Rey-Martí et al., 2015). Esto es coherente con la teoría de la equidad de Bohórquez et al. (2020), que sugiere que la percepción de equidad y justicia en el trato y las condiciones laborales influye significativamente en la satisfacción del emprendedor.

Finalmente, para el análisis sobre la relación entre la dimensión liderazgo propio y la satisfacción laboral de las emprendedoras en Chiclayo en 2023, se revela un índice de vinculación Rho de Spearman de 0.410 y una significancia de 0.000, lo que indica una asociación positiva moderada entre ambas variables, estos resultados respaldan la postura que señala que el liderazgo propio está estrechamente relacionada con la motivación y la satisfacción laboral, enfatizando su importancia para el éxito de los emprendedores al dirigir a su personal y alcanzar objetivos establecidos (Acevedo-Duque et al., 2021). Otras posturas como la de Azaña y Cienfuegos, (2021) añaden que el 47.8% de los emprendedores no está satisfecho con el liderazgo propio, subrayando la necesidad de mejorar este aspecto junto con otros factores como las recompensas para aumentar la satisfacción laboral. Por otro lado, (Cardella et al., 2020) explican que la implica gestionar eficientemente, ejercer liderazgo y control, y fomentar la motivación, el respeto y la eficiencia en el entorno laboral.

## Conclusiones

Entre las variables motivadores laborales y satisfacción laboral existe un impacto positivo; por lo cual, si se sigue llevando a cabo un eficiente y potenciado desempeño de los motivadores laborales como la promoción, las actividades y los beneficios en emprendedores, esto se refleja al encontrar una mejor satisfacción laboral en todo el personal, siendo de buena ayuda para obtener positivos resultados en los emprendimientos. Al reforzar los motivadores ya mencionados ayuda a que las metas se cumplan.

En cuanto al reconocimiento y la satisfacción laboral no existe una correlación positiva, referente a los salarios y los reconocimientos. Este resultado puede explicarse por la variabilidad en la naturaleza y el contexto de los distintos emprendimientos encuestados, donde factores específicos de cada emprendimiento influyen de manera diferente en la percepción de reconocimiento y satisfacción laboral.

Entre las oportunidades de crecimiento y la satisfacción laboral no hay un índice de correlación positivo, debido a, la característica del negocio por su tiempo del emprendimiento en el cual no se está brindando ascensos y promociones a favor de los trabajadores, a excepción de unos emprendimientos. Debido a que, se consideran que los respaldos económico-financieros son más cruciales durante la etapa de consolidación de un emprendimiento.

Entre las actividades y la satisfacción laboral no existe una correlación significativa, por lo cual, la dimensión actividades todavía se considera decreciente por la poca capacidad y nula efectividad en los procedimientos que realizan, y se percibe una baja satisfacción laboral de los emprendimientos. Debido a que, no existen programas de capacitaciones en los emprendimientos que tienen poco tiempo en el mercado.

Existe una correlación positiva entre el compañerismo y la variable satisfacción laboral, por lo tanto, las actividades que se ejecutan en los emprendimientos nos ayudan a la unificación y trabajo en equipos de los colaboradores, de esa manera, se manifiesta una buena satisfacción laboral para los colaboradores. Contribuyendo a que el emprendimiento perdure y se fortalezca.

Asimismo, entre los beneficios y la satisfacción laboral no se tiene una asociación positiva, así que, todavía se hay poca presencia de beneficios a favor y desempeño eficiente, por lo que,

se muestra una baja satisfacción laboral para los emprendimientos. Debido a que, esto está reflejándose en cómo se relacionan con su entorno de las encuestadas, que varía según el contexto en el que operan los emprendimientos.

Entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral no existe una correlación positiva, por lo cual, se considera que la dimensión condiciones de trabajo como las buenas instalaciones y equipos de trabajo, no son considerados adecuados por las mismas emprendedoras. Por lo tanto, este resultado es indicador de algunos emprendimientos que se encuentran poco tiempo funcionando, de esta manera, al mejorar este indicador a través de mejorar las instalaciones laborales o acceso a los equipos, se observará una buena satisfacción laboral logrando un mejor posicionamiento del emprendimiento.

Entre la dimensión liderazgo propio y la satisfacción laboral hay una correlación positiva y moderada, por ello, se comprende que el liderazgo propio que están realizando las emprendedoras se implementa de manera correcta y siguiendo las directrices adecuadas, lo cual resulta en un aumento del rendimiento y un incremento en la satisfacción laboral. Esto demuestra que al estar enfocados en alcanzar constantemente objetivos y metas, dando lo mejor de sí mismas y sin desistir, contribuyen significativamente a lograr los resultados deseados por la emprendedora.

### **Recomendaciones**

En Chiclayo, se recomienda implementar y mejorar continuamente programas y reuniones de motivación laboral que incluyan el reconocimiento, beneficios, compañerismo, oportunidades, con el objetivo de mantener y aumentar la satisfacción laboral en emprendedoras. Estos programas podrían incluir certificados, capacitaciones, y oportunidades de desarrollo profesional, adaptados a la cultura local y a las necesidades del mercado laboral chiclayano.

Impulsar espacios formativos y de asesoramiento en reconocimiento y beneficios, adaptados al contexto de la emprendedora. Aunque el reconocimiento no mostró una fuerte relación con la satisfacción, su integración como estrategia de visibilización y valorización puede contribuir al fortalecimiento del compromiso y del sentido de pertenencia. Promover programas de formación dual que dé oportunidades a jóvenes en la creación de empleo. Esto puede incluir capacitaciones, para identificar y promover talentos dentro del emprendimiento. Las alianzas con universidades y centros de formación técnica en Chiclayo pueden fortalecer este plan.

Revisar y mejorar las actividades laborales y procesos internos en emprendimientos de Chiclayo para hacerlos más eficientes y efectivos. Con ayuda de programas como: "Emprende Mujer" del Ministerio de la Producción, y capacitaciones de la Cámara de Comercio de Chiclayo que contribuye a mejorar la confianza y competencias empresariales desarrollando las habilidades, se obtendrá un control regular de los empleados para identificar áreas de mejora y asegurar que las tareas asignadas sean significativas y bien gestionadas, considerando las características y dinámicas específicas del entorno laboral chiclayano.

Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo a través de actividades de equipo, programas o mediante talleres de desarrollo para que el emprendimiento mejore, ya que eso beneficiará de manera positiva en su crecimiento en el ámbito local. Asimismo, utilizando espacios y eventos locales que faciliten el compañerismo y la cooperación.

Evaluar y mejorar los beneficios ofrecidos a en Chiclayo, como acceso a seguros de salud, beneficios adicionales, asesoría financiera. Realizar encuestas periódicas para identificar cuáles beneficios resultan más relevantes para ellas, y adaptarlos a las condiciones y expectativas locales. Este ajuste permitiría fortalecer la percepción de equidad y aumentar la satisfacción laboral, incluso en emprendimientos con recursos limitados.

Mejorar las condiciones de trabajo, incluyendo el entorno físico, los equipos y herramientas disponibles, y las políticas de trabajo flexible. Asegurar que los empleados chiclayanos tengan un ambiente de trabajo seguro, cómodo y adecuado para realizar sus tareas de manera efectiva, alineado con las normativas y estándares locales.

Capacitar a las emprendedoras en habilidades de liderazgo y gestión para que puedan guiar y apoyar mejor a sus equipos. Llevar a cabo un programa de capacitación y talleres para jefes, y líderes enfocados en el desarrollo de habilidades tanto blandas como técnicas, con el objetivo de que puedan reconocer y aplicar estas habilidades dentro de sus áreas respectivas y contribuir a su crecimiento.

## Referencias

- Acevedo-Duque, Á., Gonzalez-Diaz, R., Vargas, E. C., Paz-Marcano, A., Muller-Pérez, S., Salazar-Sepúlveda, G., Caruso, G., & D'Adamo, I. (2021). Resilience, Leadership and Female Entrepreneurship within the Context of SMEs: Evidence from Latin America. *Sustainability*, 13(15), 8129. <https://doi.org/10.3390/su13158129>
- Amorim de Oliveira, A., & Ferreira Silva, F. (2021). Limites E Decorrências Da Teoria Das Necessidades Humanas De Abraham Harold Maslow. *Caderno de Administração*, 29(2), 100–115. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v29i2.57015>
- Anderson, J., Ross, A., Macrae, C., & Wiig, S. (2020). Defining adaptive capacity in healthcare: A new framework for researching resilient performance. *Applied Ergonomics*, 87. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2020.103111>
- Azaña, E., & Cienfuegos, R. (2021). *La relación entre las capacidades emprendedoras y la motivación al logro en los emprendedores de las zonas de Chosica y Huánuco en el año 2021*. <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2595/7/2020JoseJavierRodriguezAscanio.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Journal of the European Academy of Dermatology and Venereology*, 34(8), 385–390. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaad.2013.01.032>
- Buñay, E., & Ordoñez, M. (2022). La actividad emprendedora de la mujer ecuatoriana para el desarrollo social. Caso: Cañar - Ecuador. *CIENCIAMATRIA*, 8(2), 538–563. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i2.725>
- Caballero, G. (2021). Las actividades lúdicas para el aprendizaje. *Revista Polo del conocimiento*, 6(4), 861–878. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2615>
- Cardella, G. M., Hernández-Sánchez, B. R., & Sánchez-García, J. C. (2020). Women Entrepreneurship: A Systematic Review to Outline the Boundaries of Scientific Literature. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01557>
- Díaz, R., Chauca, J., Meléndez, K., & Campos, L. (2021). Actitud emprendedora y capacidad de creación de microempresas en estudiantes universitarios de San Martín, Perú. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2), 1–23. <https://doi.org/10.47666/summa.3.2.24>
- Fazal, S. A., Al Mamun, A., Alshebami, A. S., Muniady, R., Ali, M. H., Al Shami, S. S. A., Al Marri, S. H., Seraj, A. H. A., Thomran, M., & Algobaei, F. (2022). Entrepreneurial Motivation, Competency and Micro-Enterprise Sustainability Performance: Evidence from an Emerging Economy. *Sustainability*, 14(19), 12615. <https://doi.org/10.3390/su141912615>
- Feria, H., González, M., & Licea, S. (2020). La entrevista y la Encuesta: ¿Métodos o Técnicas de Indagación Empírica? *Revista Didasc@lia*, 11(3), 62–79.
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu*

- Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Firdaus, F., Zulfadilla, Z., & Caniago, F. (2021). Research Methodology : Types in the New Perspective. *Manazhim*, 3(1), 31–16. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v3i1.903>
- Galaviz, T. (2021). Análisis de los conflictos en la comunicación de expectativas generalizadas. *Revista Ciencias Sociales*, 3, 155–167.
- Ghiringhelli, M. (2023). La Comunicación radial ante los desafíos de los pequeños emprendedores durante la Emergencia Sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 6351–6365. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5793](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5793)
- Gutiérrez, Y. (2021). Nociones de la investigación y el potencial de la investigación aplicada como estrategia de innovación. *Encuentro Sennova Del Oriente Antioqueño*, 21–75. <https://doi.org/10.23850/26652447/7/1/3720>
- Hernández Sampieri, Roberto., Fernandez-Collado, C. F. ., & Baptista Lucio, Pilar. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Jaén, M. P. F., Miranda, F. A. M., Véliz, D. C. M., Nata, A. V. Y., Marcos, L. A. J., & Choez, D. A. M. (2023). Emprendimiento femenino: desafíos y oportunidades para las empresarias. *South Florida Journal of Development*, 4(9), 3630–3647. <https://doi.org/10.46932/sfjdv4n9-021>
- Lezama, K., & Baltodano, L. (2021). Felicidad en el trabajo de mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo (Perú), año 2019. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(31). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3204>
- Li, S., & Setiawan, E. (2023). Entrepreneurial motivations and business performance: A study of female online microbusiness owners. *PLOS ONE*, 18(8), e0289946. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0289946>
- Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235–259. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Manas, N., Mastor, N. H., & Zaini, F. (2021). Determinants of Business Performance Amongst Women Entrepreneur in Johor, Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(8). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i8/10556>
- Miranda, J., Sandoval, M., & Berttolini, G. (2023). Factores motivacionales que determinan el emprendimiento de las mujeres en Tabasco, México. *Región y Sociedad*, 35(712), 1–27.
- Muñiz, L., Tomalá, R., & Alvarado, J. (2022). La Planificación Estratégica y su Aporte al Desarrollo Empresarial de las Mipymes en Manabí. *Revista científica dominio de las ciencias*, 8(1), 372–383. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Naguib, R. (2024). Motivations and Barriers to Female Entrepreneurship: Insights from Morocco. *Journal of African Business*, 25(1), 9–36. <https://doi.org/10.1080/15228916.2022.2053400>

- Ning, X., & Khan, M. S. (2024). Exploring the Impact of Female entrepreneurs' Leadership characteristics, Social media use, Business Model Innovation and Employee's Job Satisfaction on Firm Performance. *Dhammathas Academic Journal*, 24.
- Palheta, B., De Brito, D., Andrade Nelma, & Barbosa, Y. (2023). Uma análise bibliométrica da literatura sobre motivação segundo as teorias de maslow, Herzberg, Skinner, McGregor : Fenômeno Motivação. *Humanidades e Inovação*, 10(3), 264–278. <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/3482>
- Peña, A. (2023). Características emprendedoras en los estudiantes de la educación media en la Institución Educativa Departamental Domingo Savio. *Revista CIES*, 14(1), 5–26.
- Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Alexandra, I., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). *Metodología de Investigación Cuantitativa & Cualitativa Aspectos conceptuales y prácticos para la aplicación en niveles de educación superior*.
- Poveda, T., & Vega, V. (2020). Evaluación de las competencias personales del emprendedor y la puesta en marcha de MIPYMES: caso ecuatoriano. *Revista espacios*, 41(24), 233–249. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3653207>
- Rey-Martí, A., Tur Porcar, A., & Mas-Tur, A. (2015). Linking female entrepreneurs' motivation to business survival. *Journal of Business Research*, 68(4), 810–814. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.11.033>
- Salazar, A., & Bello, B. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(10), 216–233. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3197>
- Santucci, M., Días, A., Sotomayor, S., & Carro, B. (2023). Factores motivacionales en modelos sostenibles de la industria de la moda. *Pymes, Innovación y Desarrollo*, 11(1), 3–23. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/pid/article/view/41358>

## Anexos

## Anexo 01. Matriz de Consistencia.

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<b>Motivadores laborales y sus impactos en la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023</b>	<b>GENERAL</b> ¿Cuál es el impacto de los motivadores en la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023?	<b>GENERAL</b> Los motivadores impactan significativamente en la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.	<b>GENERAL</b> Determinar el impacto de los motivadores en la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.	<b>Motivadores</b>	- Reconocimiento	<b>Tipo:</b> aplicada  <b>Diseño:</b> no experimental  <b>Corte:</b> transversal  <b>Alcance:</b> Explicativo  <b>Técnica e instrumento de recolección de datos:</b> Encuesta y cuestionario
	<b>ESPECÍFICOS</b> <b>PE1:</b> ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023?	<b>ESPECÍFICOS:</b> <b>H1:</b> Existe relación significativa entre el reconocimiento y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.	<b>ESPECÍFICOS:</b> <b>OE1:</b> Determinar la relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.		- Promoción	
	<b>PE2:</b> ¿Cuál es la relación entre la promoción y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023?	<b>H2:</b> Existe relación significativa entre la promoción y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.	<b>OE2:</b> Determinar la relación entre la promoción y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.		- Actividades	
	<b>PE3:</b> ¿Cuál es la relación entre las actividades y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023?	<b>H3:</b> Existe relación significativa entre las actividades y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.	<b>OE3:</b> Determinar la relación entre las actividades y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.		- Compañerismo	
	<b>PE4:</b> ¿Cuál es la relación entre el compañerismo y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023?	<b>H4:</b> Existe relación significativa entre el	<b>OE4:</b> Determinar la	<b>Satisfacción Laboral</b>	- Beneficios	
					- Condiciones de trabajo	
					- Supervisión	
					- Desempeño	
					- Planeación	
					- Interés	

---

<b>PE5:</b> ¿Cuál es la relación entre los beneficios y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023?	compañerismo y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.	relación entre el compañerismo y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.
<b>PE6:</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023?	<b>H5:</b> Existe relación significativa entre los beneficios y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.	<b>OE5:</b> Determinar la relación entre los beneficios y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.
<b>PE7:</b> ¿Cuál es la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023?	<b>H6:</b> Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.	<b>OE6:</b> Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.
	<b>H7:</b> Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.	<b>OE7:</b> Determinar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de las emprendedoras - Chiclayo, 2023.

---

**Nota.** Elaboración propia

**Anexo 02. Matriz de operacionalización de variables**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
Variable 1: Motivadores	Según Tri et al. (2020) son aspectos que incentivan al personal en su trabajo como, aspectos monetarios y un agradable ambiente laboral.	Según Tri et al. (2020) los motivadores tienen 7 dimensiones: reconocimiento, promoción, actividades, compañerismo, beneficios, ambiente de trabajo y supervisión.	Reconocimiento	Ingresos Sistema tributario Salario	Cuestionario de encuesta
			Promoción	Sistema de ascensos Oportunidad Capacidad	
			Actividades	Efectividad Exigencia Habilidad	
			Compañerismo	Cordialidad Cumplimiento Amabilidad	
			Beneficios	Compensación Condiciones laborales	
			Condiciones de trabajo	Equipos Infraestructura Condiciones básicas	
			Supervisión	Motivación Respeto Eficiencia	
Variable 2: Satisfacción Laboral	Según Tri et al. (2020) es una agrupación de comportamientos de los colaboradores en relación con su trabajo y su entorno.	Según Tri et al. (2020) la satisfacción laboral posee 3 dimensiones: desempeño, planeamiento e interés.	Desempeño	Rendimiento Conocimientos	Cuestionario de encuesta
			Planeación	Organización Estrategias	
			Interés	Atracción Disposición	

**Nota.** Elaboración propia

**Anexo 03. Ficha técnica de los instrumentos.**

<b>Ficha Técnica de Motivadores Laborales</b>	
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de motivadores laborales
<b>Autor</b>	Adaptado de Tri et al. (2020)
<b>Número de ítems</b>	ítems
<b>Alternativas de respuestas</b>	Escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
<b>Administración</b>	Individual
<b>Duración</b>	20 minutos
<b>N de muestra</b>	151

<b>Ficha Técnica de Satisfacción Laboral</b>	
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de satisfacción laboral
<b>Autor</b>	Adaptado de Tri et al. (2020)
<b>Número de ítems</b>	ítems
<b>Alternativas de respuestas</b>	Escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
<b>Administración</b>	Individual
<b>Duración</b>	20 minutos
<b>N de muestra</b>	151

**Anexo 04. Cuestionario****CUESTIONARIO DE MOTIVADORES LABORALES Y SATISFACIÓN LABORAL**

Estimado (a):

El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información con fines académicos, en relación con los aspectos motivacionales del emprendimiento, además señalar que las respuestas otorgadas en el cuestionario serán tratadas con total privacidad y prudencia; se espera que las preguntas sean respondidas con total sinceridad.

Edad:

20 a 30 años          30 a 40 años          40 a 50 años          50 a 60 años    60 a 70 años

Señale el giro de actividad:

Industrial          Comercial          Servicios

Antigüedad de su negocio:

Entre 3 y 5 años          Entre 5 y 10 años          Más de 10 años

Cuántos empleados tiene en su empresa:

1 a 5                                  5 a 10                                  10 a más

**Instrucciones:** marcar en el recuadro de acuerdo con su apreciación, teniendo en cuenta la siguiente escala de medición:

1	2	3	4	5				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo				
N.º	Ítems			1	2	3	4	5
<b>MOTIVADORES LABORALES</b>								
<b>Reconocimiento</b>								
1.	Usted recibe ingresos adecuados de acuerdo con su emprendimiento							
2.	Usted cree que el sistema tributario que le imponen a las MYPES es justo.							
3.	Piensa usted que este sector de comercio se recibe un buen salario							
<b>Promoción</b>								
4.	Existen oportunidades de ampliar los emprendimientos o							

5.	Usted opina que aprovecha las oportunidades para la ampliación de los emprendimientos					
6.	El sistema de ascensos es limitado en los emprendimientos					
<b>Actividades</b>						
7.	Usted cree que los colaboradores impulsan de manera completa sus capacidades y potencialidades para estar al nivel del emprendimiento					
8.	Los emprendimientos necesitan empleados que generen efectividad en sus actividades.					
9.	Usted opina que las actividades realizadas en los emprendimientos son desafiantes y exigentes.					
10.	Usted siente que los empleados aplican todas sus habilidades en las actividades indicadas.					
<b>Compañerismo</b>						
11.	Usted impulsa la cordialidad entre sus empleados.					
12.	Percibe que sus empleados se apoyan entre ellos para el cumplimiento de las labores					
13.	Usted siente un ambiente amigable entre compañeros					
<b>Beneficios</b>						
14.	Usted les otorga a sus empleados compensaciones justas de acuerdo con el sector comercial de su emprendimiento.					
15.	Opina que las condiciones laborales en los emprendimientos son buenas y adecuadas					
16.	Usted cree que es correcto que los colaboradores realicen horas extras y no se les abone por esas horas					

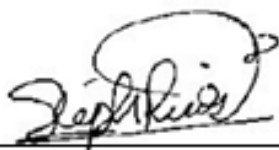
17.	Le entrega compensaciones de forma correcta e igualitaria a los empleados comprometidos con sus labores						
<b>Condiciones de Trabajo</b>							
18.	Los equipos son seguros y limpios						
19.	Existe infraestructura óptima en todo el ambiente físico del emprendimiento						
20.	La ejecución de tareas y actividades se realiza en las condiciones básicas						
<b>Supervisión</b>							
21.	Usted incentiva la participación de sus empleados en la toma de decisiones						
22.	Existe un respeto entre jefes y empleados						
23.	Los empleados son tratados de forma justa						
24.	Usted realiza una supervisión eficaz a todo su personal						
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>							
<b>Desempeño</b>							
25.	Usted se siente satisfecho con el desempeño laboral de sus empleados						
26.	Usted opina que su personal posee conocimientos que le aportan a su emprendimiento						
27.	Usted cree que el desempeño de los empleados se relaciona con su aspecto personal						
28.	El nivel de desempeño de un empleado afecta significativamente el rendimiento de un emprendimiento						
29.	Usted opina que algunos conocimientos de los empleados pueden ser adquiridos en la practica						
<b>Planeación</b>							
30.	Usted realiza una oportuna organización en todo su emprendimiento						
31.	Usted desarrolla estrategias enfocadas en las problemáticas más importantes de su emprendimiento						
32.	Establece lineamientos y normativas que deben cumplir sus empleados						
<b>Interés</b>							
33.	Percibe que las actividades de su emprendimiento son interesantes para los empleados						
34.	Usted siente total disposición de los empleados para el cumplimiento de los objetivos						

**Anexo 05. Formatos de validaciones****Constancia de validación por juicio de expertos**

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **Licenciada en Administración de Empresas**, titulado **"MOTIVADORES LABORALES Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS EMPRENDEDORAS - CHICLAYO, 2023"**, elaborado por el estudiante, **Dannet Lizeth Santisteban Vidaurre**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 16 de Octubre de 2023.



---

Dir. a Stephanie Virginia Ruiz Chacón  
Firma

### Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **Licenciada en Administración de Empresas**, titulado **“MOTIVADORES LABORALES Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS EMPRENDEDORAS DE CHICLAYO, 2023”**, elaborado por el estudiante, **Dannet Lizeth Santisteban Vidaurre**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 10 de Octubre de 2023.



---

Mgtr. Rafael Camilo Girón Córdova

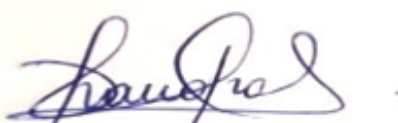
Firma

### Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **Licenciada en Administración de Empresas**, titulado **“MOTIVADORES LABORALES Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS EMPRENDEDORAS - CHICLAYO, 2023”**, elaborado por el estudiante, **Dannet Lizeth Santisteban Vidaurre**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 11 de Octubre de 2023.



---

Mgtr. Arbañil Chicoma Claudia

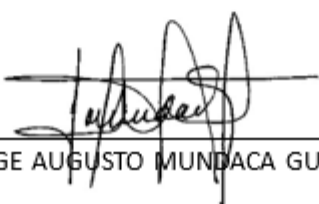
Firma

### Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **Licenciada en Administración de Empresas**, titulado **“MOTIVADORES LABORALES Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS EMPRENDEDORAS - CHICLAYO, 2023”**, elaborado por el estudiante, **Dannet Lizeth Santisteban Vidaurre**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 11 de octubre de 2023.



---

Dr. JORGE AUGUSTO MUNDACA GUERRA

### Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **Licenciada en Administración de Empresas**, titulado **“MOTIVADORES LABORALES Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS EMPRENDEDORAS - CHICLAYO, 2023”**, elaborado por el estudiante, **Dannet Lizeth Santisteban Vidaurre**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 11 de Octubre de 2023.



---

Mgtr. Rafael Angel Olaya León

Firma

### 1. Tipos de la tesis **Constancia de validación por juicio de expertos**

#### Título de tesis

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **Licenciada en Administración de Empresas**, titulado **"MOTIVADORES LABORALES Y SUS IMPACTOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPRENDIMIENTOS DE CHICLAYO, 2023"**, elaborado por el estudiante, **Dannet Lizeth Santisteban Vidaurre**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

#### Objetivo general

Determinar el impacto de los motivadores de la satisfacción laboral de los emprendimientos

#### Atentamente

#### Objetivos específicos

Determinar el impacto del reconocimiento a la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Chiclayo, 11 de Octubre de 2023.

Desarrollar el impacto de la motivación en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de los beneficios de los emprendimientos de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de los beneficios de los emprendimientos de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

  
 José Morante Admangén.

Firma

Determinar el impacto de los beneficios de los emprendimientos de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de los beneficios de los emprendimientos de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de los beneficios de los emprendimientos de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

#### Objetivos

Los motivadores impactan significativamente en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

## 2. Datos de la tesis: **Constancia de validación por juicio de expertos**

### Título de tesis

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **Licenciada en Administración de Empresas**, titulado **"MOTIVADORES LABORALES Y SUS IMPACTOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPRENDIMIENTOS DE CHICLAYO, 2023"**, elaborado por el estudiante, **Dannet Lizeth Santisteban Vidaurre**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

### Objetivo general

Determinar el impacto de los motivadores en la satisfacción laboral de los emprendimientos

### Atentamente

### Objetivos específicos

Chiclayo, 11 de Octubre de 2023.

Determinar el impacto del reconocimiento en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de la promoción en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de los beneficios en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de los incentivos en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

  
Firma

Determinar el impacto de los beneficios en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de la supervisión en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

### Hipótesis

Los motivadores impactan significativamente en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

## 1. Datos de la tesis **Constancia de validación por juicio de expertos**

### Título de tesis

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **Licenciada en Administración de Empresas**, titulado **"MOTIVADORES LABORALES Y SUS IMPACTOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPRENDIMIENTOS DE CHICLAYO, 2023"**, elaborado por el estudiante, **Dannet Lizeth Santisteban Vidaurre**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

### Objetivo general

Determinar el impacto de los motivadores en la satisfacción laboral de los emprendimientos

### Atentamente

### Objetivos específicos

Determinar el impacto del reconocimiento en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de la remuneración en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de las actividades recreativas en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto del ambiente físico en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de los beneficios en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto del bienestar físico en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de la capacitación en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

### Métodos

Los motivadores impactan significativamente en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Chiclayo, 11 de Octubre de 2023.



Firma

JOEL VLADIMIR DIAZ PLAZA

### 1. Datos de la investigación **Constancia de validación por juicio de expertos**

#### Título de tesis

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de **Licenciada en Administración de Empresas**, titulado **"MOTIVADORES LABORALES Y SUS IMPACTOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPRENDIMIENTOS DE CHICLAYO, 2023"**, elaborado por el estudiante, **Dannet Lizeth Santisteban Vidaurre**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

#### Objetivo general

Determinar el impacto de los motivadores en la satisfacción laboral de los emprendimientos

**Atentamente**

#### Objetivos específicos

Chiclayo, 11 de Octubre de 2023.

Determinar el impacto del reconocimiento en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de la preparación en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de las actitudes en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Resumen el impacto de los beneficios en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

  
 Valeria Carrara Montoya Hernandez.  
 Firma

Determinar el impacto de los beneficios en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

Determinar el impacto de la supervisión en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.

#### Resumen

Los motivadores impactan significativamente en la satisfacción laboral de los emprendimientos de Chiclayo, 2023.