



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE CINCO INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE COMAS, 2019”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autor:

Miriam Janeth Guerrero Castro

Asesor:

Mg. Eduardo Manuel Yépez Oliva

Lima - Perú

2020

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Mg. Eduardo Manuel Yépez Oliva, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Ciencias de la Salud, Carrera profesional de **PSICOLOGÍA**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de la estudiante:

- Guerrero Castro Miriam Janeth

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE CINCO INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE COMAS, 2019" para aspirar al título profesional de: Licenciada en Psicología por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

Mg. Eduardo Manuel Yépez Oliva
Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de la estudiante: Miriam Janeth Guerrero Castro para aspirar al título profesional con la tesis denominada: "Motivación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019"

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Mg. Mauro Héctor Cerón Salazar
Jurado
Presidente

Mg. Johnny Erick Enciso Ríos
Jurado

Mg. Luis Ronald Luyo Pachas
Jurado

DEDICATORIA

A Dios, por ser el verdadero amor de mi vida, mi pare celestial, aquel que siempre está conmigo convirtiéndose en el principal cómplice de todas mis aventuras.

AGRADECIMIENTO

Principalmente agradezco a Dios, por ser mi padre celestial, con el que puedo conversar y contarle mis planes, el que me acompaña y comparte mis logros.

Al amor de mi vida, mi hijo Gael Fabian, quien me enseña día a día el verdadero amor, quien me saca varias sonrisas del rostro, motor y motivo para sacar lo mejor de mí.

A mi gordo, mi futuro esposo Fabio, quien es mi apoyo incondicional y mi soporte para seguir creciendo como padres y profesionales.

A mi padre, quien me permitió conocer la vida y de quien heredé ese temperamento que nos hace tan similares, quien me apoyo económicamente para cumplir este objetivo.

A mi madre, quien siempre me resalta que le gusta ver mi esfuerzo y perseguir mis sueños.

A Milagros, mi hermana, mi mejor amiga, con quien puedo pasarme horas charlando, le agradezco por amar y cuidar a mi hijo cuando me sentía sola y necesitaba de su apoyo. A

Javier, mi hermano, a quien quiero mucho y de quien copie esta aventura profesional.

A Saturnina y Pedro, mis padrinos hermosos, aquellas personas que decidieron adoptarme como una hija más, quienes me transmitieron apoyo emocional, moral y económico, grandes profesionales, pero sobre todo valiosos seres humanos. No puedo dejar de mencionar a un gran tío, Percy, a quien quiero y amo mucho, que, a pesar de encontrarse lejos, siempre estuvo pendiente de mí.

Como no mencionar a mi asesor Eduardo Yépez, quien me conoce desde el primer ciclo, un gran profesional y ejemplo a seguir. Así mismo agradezco a Carlos de La cruz, quien me brindó su apoyo incondicional cuando se enteró de que estaba próxima a enfrentar este gran reto.

Y por último a mi bebida perruna quien me acompañó en esta aventura aquellas noches frías.

ÍNDICE

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE.....	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Formulación del problema	377
1.3. Objetivos	377
1.4. Hipótesis.....	388
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	399
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	399
2.2. Población y muestra	40
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	422
2.4. Procedimiento de recolección, tratamiento y análisis de datos	46
2.5. Aspectos éticos	47
CAPÍTULO III. RESULTADOS	49
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	56
REFERENCIAS	644
ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	Descripción de la muestra de investigación según variables sociodemográficas 43
Tabla 2	Niveles de motivación laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas 50
Tabla 3	Niveles de satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas 51
Tabla 4	Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov para las variables motivación y satisfacción laboral 51
Tabla 5	Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov para determinar la distribución de datos en las dimensiones de la variable motivación laboral 52
Tabla 6	Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov para determinar la distribución de datos en las dimensiones de la variable satisfacción laboral 53
Tabla 7	Correlación entre motivación y satisfacción laboral en docentes 53
Tabla 8	Correlación entre motivación y dimensiones de satisfacción laboral en docentes 54
Tabla 9	Correlación entre motivación de logro y satisfacción laboral en docentes 55
Tabla 10	Correlación entre motivación de poder y satisfacción laboral en docentes 55
Tabla 11	Correlación entre motivación de afiliación y satisfacción laboral en docentes 56
Tabla 12	Prueba de confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de Motivación laboral (MLP) 80
Tabla 13	Prueba de confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC) 80
Tabla 14	Validez del Cuestionario de Motivación laboral (MLP) a través del Índice de correlación ítem-test 81

Tabla 15	Validez de la Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC) a través del Índice de correlación ítem-test	82
Tabla 16	Baremos en percentiles de la Escala de Motivación Laboral (MLP)	83
Tabla 17	Baremos en percentiles del Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL-SPC)	84

RESUMEN

En este trabajo se planteó por objetivo determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en una muestra conformada por 150 docentes, pertenecientes a cinco instituciones educativas públicas de Comas. La investigación fue descriptiva correlacional, de corte transversal y diseño no experimental. Los instrumentos utilizados para recabar información fueron la Escala de Motivación Laboral (MLP; Steers y Braunstein, 1976) adaptado al contexto peruano por Palma (2000) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL- SPC; Palma, 2005). Como resultados se encontró que la motivación se relaciona de forma significativa y directa ($p < .05$; $\rho = .205^*$) con la satisfacción laboral en los participantes, así también se reportó que un 32.7% de los evaluados presentaron un nivel bajo de motivación laboral, mientras que un 24% se muestra muy insatisfecho en su organización. Se logra concluir que cuanto mayor sea la motivación, mayor será la satisfacción laboral en los docentes participantes.

Palabras clave: Motivación, satisfacción laboral, docentes.

ABSTRACT

In this work, the objective was to determine the relationship between motivation and job satisfaction in a sample made up of 150 teachers, belonging to five public educational institutions in Comas. The research was descriptive, correlational, cross-sectional and non-experimental in design. The instruments used to collect information were the Work Motivation Scale (MLP; Steers and Braunstein, 1976) adapted to the Peruvian context by Palma (2000) and the Job Satisfaction Questionnaire (SL-SPC; Palma, 2005). As results, it was found that motivation is significantly and directly related ($p < .05$; $\rho = .205^*$) with job satisfaction in the participants, thus it is also reported that 32.7% of those evaluated are considered a low level of work motivation, while 24% are very dissatisfied in their organization. It is concluded that the greater the motivation, the mayor will be the job satisfaction of the participating teachers.

Keywords: Motivation, job satisfaction, teachers

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) indica que el medio laboral cada vez se presenta más competitivo y exigente, requiriendo que las personas generen con frecuencia estrategias que faciliten la adaptación a su espacio laboral, pues muchas veces en las organizaciones se prioriza el incremento de la productividad, sin considerar que el cuidado del factor humano, es un elemento primordial y facilitador de resultados eficientes para la productividad laboral, situación que trae consigo, un panorama desfavorable para los colaboradores en dicho medio, y conlleva a que muestren rechazo e insatisfacción por la labor que desempeñan.

Lo expuesto se respalda en la información que brinda Clifton (2017) refiriendo que al indagar de forma anónima a colaboradores en el mundo por medio de la encuestadora Gallup, un 85% manifiesta que su trabajo no les satisface, reforzando dicha idea, Adams (2013) a través de la revista Forbes reveló que un 90% de colaboradores también a nivel mundial consideran a su trabajo como un predisponente de frustración.

Dicha situación se ha visualizado también en nuestro contexto, Supera encuestadora (2014) informó que al menos un 45% de colaboradores peruanos mantiene insatisfacción en su actividad laboral, y muchos de ellos, responden que entre los factores que favorecen dicha problemática se encuentra la baja motivación que tienen frente a la labor, pues un 41% refirió un nivel bajo de apoyo y en el 47% se presentó una baja percepción del salario. En tal sentido, lo reportado refuerza la idea de que existen dificultades en la promoción de la satisfacción laboral en nuestro contexto, situación que resulta preocupante pues de no ser controlada,

posibilita el incremento de riesgos psicosociales que generen un malestar emocional en el colaborador, dando paso a problemáticas que afecten la salud física y mental de los colaboradores y su deserción laboral.

Con referencia a lo indicado, es preciso señalar que existen contextos laborales, donde claramente resulta propicio indagar y tomar acciones inmediatas a fin de brindar protección al colaborador y abordar la problemática relatada, y es que autores como Eguren y Belaunde (2019) afirman que colaboradores que suelen tener contacto directo con el público de atención o que ejercen una labor asistencial, y sobre quienes no se ejerzan las medidas de contención y motivación pertinentes, estarán más propensos a verse afectados en su medio laboral.

Por ello, en esta ocasión se pretende clarificar la situación de la satisfacción laboral en el sector docente, en concordancia con lo indicado Colejobs-Magisterio (2017) tras un estudio del barómetro laboral del profesorado, mencionó que un 92% de docentes en Europa consideran que su labor no es adecuadamente valorada e incluso mantienen vigente la idea de abandonar su empleo, consideran que no hay reconocimiento, aun cuando, dichos docentes refieren sentir vocación frente a su labor. De igual forma, un 72.7% reportó inconformidad con la remuneración que perciben, refiriendo finalmente que se encuentran insatisfechos.

Considerando el párrafo anterior, cabe señalar que según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2015) en el Perú existe un poco más de 500 mil docentes, de los cuales un 67,1% laboran en el sector público y un 32,9% en el sector privado. Entorno a lo indicado, existen algunos trabajos como el de Llontop (2016) que afirman que la situación de la labor docente en nuestro país presenta notorias dificultades, pues refiere que

el bajo desempeño de muchos docentes responde a pagos que no son correlativos a la labor que mantienen, además de una baja percepción de reconocimiento social, aunado al manejo de las tecnologías de la información que muchas veces les resulta complejo, las presiones laborales, entre otros factores, que no posibilitan a que dichos colaboradores se desempeñen de forma eficaz en muchos casos.

Considerando dichos datos, es fundamental ahondar también en elementos que repercuten notoriamente en la satisfacción que manifiesta el docente en su labor, y como bien se expresó anteriormente, la motivación es un elemento clave y necesario para posibilitar la permanencia en la labor, pues tanto la remuneración económica, la comunicación laboral, el reconocimiento, entre otros elementos señalados, se encuentran ampliamente inmersos en la motivación laboral, un elemento que debe ser ampliamente potenciado en todo contexto laboral, pero que claramente en el ámbito docente no se encuentra muy presente.

El estudio reportado por Delgado (2019) a través de Phi Delta Kappa informó que en el mundo se experimenta una crisis docente a causa, de poca motivación y frustración en dicho sector, estos factores se han visto seriamente afectados por los bajos sueldos y beneficios (22%), carga laboral (19%), y lo poco valorados que se perciben los docentes tanto por sus superiores como por el alumnado y padres de familia (10%).

Eguren y Belaunde (2019) señalaron que la situación del docente en nuestro país se resume a que muchos de ellos desarrollan la profesión debido a vocación, no obstante, elementos como la baja valoración en la remuneración, repercute en su nivel de motivación, los autores indican que muchos maestros ganan entre 10 y 50% menos que otras profesiones

similares y que no existe proyección de aumento del salario, además, afirman que muchos de los docentes proceden de un estrato económico bajo.

Díaz y Saavedra (como se citaron en Eguren y Belaunde, 2019) manifiestan en un estudio realizado a 800 docentes peruanos que un 85% de varones y 87% mujeres docentes efectuó dicha carrera por motivación intrínseca, no obstante reportaron que de un 23% a 31% eligió la carrera por influencia de otras personas, entre el 11% a 17% indicó que desarrolló la carrera porque era la de ingreso más sencillo, mientras que entre el 7% al 10% reportó desarrollar la carrera por necesidad.

Corroborando la información anterior, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2016) en la Encuesta nacional a docentes de instituciones públicas y privadas - ENDO, indicó que un 49% de docentes desarrolla su carrera por vocación, no obstante existe un 6% que lo hizo debido a que era la única opción en su contexto y un 4% por tradición en la familia.

El panorama expuesto, sobre la situación docente en nuestro país nos sugiere indagar sobre elementos como la motivación, pues pese a que gran parte de docentes cuentan con vocación, existen también otros elementos que repercuten en su estado motivacional y por ende, en la satisfacción desarrollada en su trabajo, hecho que claramente produce efectos en la educación de muchos niños y adolescentes.

De acuerdo, con lo propuesto por Steers y Braunstein (1976) la motivación en docentes necesita enmarcarse en la satisfacción de tres aspectos importantes; el poder, el logro y la afiliación, pues considerando a Daniels (2016) los docentes necesitan sentirse autónomos, competentes en las exigencias presentadas y al mismo tiempo percibir un reconocimiento de su labor por terceros, esos elementos posibilitan que la motivación se

mantenga, es decir, no es suficiente con elementos intrínsecos para mantener dicho estado, sino que, en el contexto relatado se requieren de elementos que apoyen, refuercen y favorezcan tal condición.

Finalmente, este trabajo pretende dar a conocer si la motivación percibida por docentes en nuestro contexto guarda relación alguna con la satisfacción en su labor, pues como ya se relató, ambos elementos se ven bastante afectados en dicho grupo laboral y por ende la necesidad de explorar su dinámica, en ese sentido, se tomó en cuenta las vivencias aportadas por maestros y maestras de nivel inicial, primario y secundario, correspondientes de cinco instituciones educativas de procedencia pública, ubicadas en el distrito de Comas, sobre el grupo a evaluar se han reportado percepciones de insatisfacción, tanto por las condiciones laborales de infraestructura en las que trabajan, inconsistencias entre lo que ofrecen y proveen las autoridades, situaciones que produce tensión en los docentes, amenazas de huelga y otras acciones que claramente perjudican tanto a docentes como a los estudiantes.

1.1.1. Antecedentes

Internacionales

Durán et al. (2018) en México desarrollaron una investigación con el objetivo de describir la satisfacción laboral en docentes. La muestra de dicho estudio, la conformaron un total 100 docentes de licenciatura y posgrado de la Ciudad de México. Se trató de un estudio descriptivo de corte transversal, de tipo de diseño no experimental, aplicaron como instrumento; el Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Los resultados indicaron que un 40% de los evaluados se encuentran satisfechos con su labor, además de acuerdo a las

dimensiones identificaron que un 30% se encuentran satisfechos en la relación con sus jefes, un 55% en las oportunidades de crecimiento, un 37% con su entorno, un 31% con su sueldo y beneficios y un 41% con la autonomía que ejercen en su labor. Concluyen que gran parte de los docentes evaluados poseen factores motivacionales como logros, reconocimiento, salario, entorno y metas que favorecen una satisfacción en su trabajo.

Díaz y Barra (2017) desarrollaron un estudio en Chile, cuyo objetivo fue conocer la relación entre satisfacción laboral y resiliencia, participaron como muestra de la investigación un total de 119 docentes de colegios municipales y privados. Fue un estudio de tipo correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Los instrumentos que emplearon fueron; la Escala de satisfacción laboral versión para profesores ESL-VP de Anaya y la Escala de resiliencia SV-RES de Saavedra y Villalta. Los resultados indicaron que existe correlación directa y significativa ($p < .05$) entre satisfacción laboral y resiliencia ($\rho .43^{**}$). Concluyen que la resiliencia es un factor que favorece el desarrollo de la satisfacción laboral en el desempeño docente.

Malander (2016) en Argentina, desarrolló una investigación con el propósito de conocer la relación entre la satisfacción y el Síndrome de Burnout en docentes. La muestra estuvo constituida por 123 docentes pertenecientes a seis instituciones educativas privadas de la ciudad de Misiones. El estudio fue de tipo correlacional explicativo, con un diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. Los instrumentos empleados por el investigador fueron; la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes elaborada por Oros y Main y el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson. Los resultados señalaron que la insatisfacción laboral se asocia significativamente ($p < .05$) con la presencia del Síndrome de Burnout, de igual manera el autor halló que una baja satisfacción laboral y los factores intrínsecos de la

misma, en docentes, predicen el Síndrome de Burnot, el cansancio emocional, despersonalización y una baja realización personal. Mientras que, los factores extrínsecos de satisfacción laboral predicen únicamente el cansancio emocional. Concluye el investigador que la satisfacción laboral es un factor protector que previene problemas como el Síndrome de Burnout.

Páramo et al. (2016) en Chile, realizaron un estudio descriptivo con el propósito de conocer la satisfacción laboral en docentes. La muestra estuvo constituida por 27 profesores de nivel básico, con edades entre 22 a 58 años. El estudio fue de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. El instrumento que aplicaron fue la Escala General de Satisfacción Laboral de Warr y colaboradores. Los resultados indicaron predominancia del nivel de satisfacción laboral moderado, indicando que un 70% de los participantes mantienen indicadores regulares de satisfacción laboral. De forma específica el indicador que mayor satisfacción señaló fue el de variedad en la realización de tareas para el 40.7%, seguido por el horario de trabajo con 33.3%. Concluyen los investigadores que aún se requiere indagar en elementos que repercutan notablemente en la satisfacción de los colaboradores de su organización.

Güell (2014) investigó en colegios de Cataluña, España, el nivel de satisfacción laboral de los maestros con un total de 523 participantes. El estudio fue de tipo descriptivo y no experimental. Como instrumento elaboraron una propia escala para medir el constructo. Los resultados encontraron que la mayoría del personal satisfecho solía tener entre 22 y 35 años, con menos de 10 años de experiencia en la docencia y con una opinión media respecto a su remuneración, reconocimiento social, al sistema educativo y al nivel de estrés que siente. Por otro lado, el personal insatisfecho no encontraba un rango de edad específico ni años de

experiencia en concreto, y opinión media baja respecto a su remuneración, reconocimiento social, sistema educativo y al nivel de estrés que siente. La investigación concluyó que la satisfacción laboral varía según la edad, dando importancia a factores intrínsecos el personal más joven.

Nacionales

Flores (2018) en Lima, investigó la relación entre motivación y satisfacción laboral en docentes. La muestra estuvo conformada por 134 profesores correspondientes a tres instituciones educativas públicas. El enfoque de la investigación fue el cuantitativo, con diseño no experimental de tipo transversal y correlacional. Como instrumentos empleó la Escala de Motivación en el Trabajo y la Escala de Satisfacción Laboral. Los resultados señalaron que la motivación y satisfacción laboral muestran correlación estadísticamente significativa ($p < .05$; $.420^{**}$). El investigador concluye que la presencia de motivación laboral indica satisfacción en los docentes frente a su labor.

Williams (2018) en Chimbote, desarrolló una investigación con la finalidad de determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal docente de una institución pública de dicha zona. Fue un estudio correlacional, de diseño no experimental, y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 61 docentes. Los instrumentos que aplicó el investigador fueron una escala de motivación laboral y de satisfacción laboral. Los resultados indican que existe asociación significativa ($p < .05$) entre los niveles altos de satisfacción laboral y niveles altos de motivación en docentes, adicionalmente el autor indica que el 39.3% de los participantes muestra regular motivación laboral, mientras que la satisfacción laboral es baja en el 36.1%. El autor concluye que una baja satisfacción laboral indicaría también baja motivación en los docentes.

Aliaga (2018) estudió la satisfacción laboral en docentes de primaria de la Institución Educativa Particular Marines, ubicado en Lima. La muestra estuvo conformada por 40 participantes y utilizó la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, de Sonia Palma. El estudio fue de tipo descriptivo simple y de diseño no experimental. Los resultados revelaron puntajes altos en los niveles; muy insatisfecho e insatisfecho, con 52.5% y 2.5 % respectivamente. El 45% restante considera en un nivel promedio la satisfacción laboral en la institución. Asimismo, el estudio encontró que el factor de la motivación más afectado fue el de reconocimiento personal, con un 77,5% en el nivel muy insatisfecho. El investigador concluye que los factores intrínsecos tendrían un peso importante en el grado de satisfacción que puede experimentar el colaborador, al menos en el rubro de la educación.

García (2017) en Chancay elaboró un estudio, con el objetivo de conocer la relación entre motivación y satisfacción laboral. La muestra estuvo conformada por 108 docentes de nivel primaria pertenecientes a colegios públicos. El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo correlacional. Los instrumentos que emplearon fueron un Cuestionario de Motivación docente y una Escala de Satisfacción laboral. Los resultados reportaron que existe correlación directa y significativa ($p < .05$) entre motivación docente y satisfacción laboral ($\rho = .388^{**}$). Con estos datos el autor concluye que en docentes de Chancay que presenten niveles altos de motivación, también se manifestará una alta satisfacción en su trabajo.

Por otro lado, Gómez (2017) en Trujillo, realizó un estudio para determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en una muestra de 108 empleados municipales. Fue un estudio correlacional, de diseño no experimental y transversal. Empleó como instrumentos la Escala de Motivación – MLPA, adaptado por Luis Vicuña y la Escala

de satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma. El estudio reveló que no existe correlación significativa entre ambas variables ($p > 0.05$). No obstante, se halló una correlación altamente significativa entre la motivación de logro con los factores; relaciones sociales ($r = .26^{**}$, $p < .01$); y relación con la autoridad ($r = .22^{**}$, $p < .05$). Por último, halló que la motivación de afiliación se relacionaba con el factor condiciones físicas y materiales ($r = .25^{**}$, $p < .05$), beneficios laborales con un ($r = .21^{**}$, $p < .05$); y con el factor relación con la autoridad ($r = .22^{**}$, $p < .05$). Concluye que la motivación no se vincula a la satisfacción laboral, pero sí entre sus respectivos componentes.

Ríos (2017) en San Martín, investigó también la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, en una muestra conformada por 62 trabajadores de la municipalidad provincial de Lamas, sin distinción de funciones. El estudio fue de tipo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Para recoger información desarrollaron y validaron dos escalas, para evaluar las variables de estudio. Los resultados de la investigación expusieron niveles altos de motivación, y la existencia de una relación significativa y directa ($p < .05$) entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores. Concluyen que un nivel alto de motivación indica alta satisfacción laboral en trabajadores municipales.

Roque (2016) realizó una investigación en Lima en la que busco determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de Software de San Isidro. La muestra estuvo conformada por 100 colaboradores de ambos sexos, determinada bajo un muestreo censal. Los instrumentos empleados por el investigador para la recolección de datos fueron la Escala de Motivación (MLP) de Steers y D. Braunstein y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo. Los resultados dieron a conocer

que no existe correlación significativa entre las variables Motivación laboral y Satisfacción laboral. Sin embargo, la investigación reportó que si existe correlación significativa y directamente proporcional ($p < 0.05$) entre la motivación y las dimensiones de satisfacción laboral significación de la tarea y reconocimiento personal y/o social. Como conclusión el investigador establece que a mayor significación de la tarea y mayor reconocimiento personal y/o social, mayor será la motivación en la muestra de estudio.

1.1.2. Bases teóricas

1.1.2.1. Motivación

Palma (2005) conceptualiza la variable en mención como la fuerza interior y en el medio ambiente que influyen en dirección, intensidad e impulsa al sujeto en un actuar determinado, dicha fuerza se encuentra orientada a alcanzar metas y objetivos.

González (2008) manifiesta es todo proceso interno que a través de la interacción entre el individuo y su entorno se permite la ejecución de comportamientos a fin de alcanzar objetivos y metas consideradas importantes y deseables teniendo así éxito en el desempeño.

Para Robbins (2010) es el deseo y esfuerzo para conseguir metas planteadas a corto y largo plazo con interés de mostrar empeño en el comportamiento y sistema de valores de un área específica.

Asimismo, Chiavenato (2015) explica la motivación como un proceso psicológico aunado con la personalidad, percepción y aprendizaje, que permite la comprensión del comportamiento humano y los procesos mediadores del entorno en el que se desenvuelve.

Por su parte, Montero (1996) la indica como todo impulso, voluntad e interés que experimenta el sujeto a realizar acciones concretas y persistir en las mismas hasta alcanzar sus necesidades y los objetivos planteados.

Tejedor (2004) refiere que la motivación es la conducta que realiza toda persona con objetivo de alcanzar una meta, por ello, cuanto más motivado se encuentre el sujeto, mejor rendimiento y desempeño de sus funciones tendrá.

Finalmente, Pisconti (2014) señala que todo comportamiento del individuo se encuentra influenciado por estímulos internos y provenientes del ambiente, su motivación radica en las creencias, valores y necesidades de cada persona.

Bajo dichas consideraciones resulta importante mencionar que el ser humano debe contar con un estado emocional estable, que le permita la ejecución de actividades de la mejor manera para así alcanzar resultados favorables en distintas áreas de su vida, personal, laboral, familiar, etc. (Arbayza, 2010).

1.1.2.1.1. Teorías que explican la motivación

La dirección de un comportamiento puede ser explicado a través de distintos enfoques psicológicos, algunos de ellos hacen mención que las conductas motivacionales se explican a través de refuerzos, castigos, premios. Otras en cambio, sostienen que la motivación se caracteriza por la autoestima, autodeterminación, entre otros (Montero, 2015).

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Teoría sostenida por Maslow (1943) dicho autor explica que todo ser humano presenta internamente cinco necesidades fundamentales, el logro de una permite el alcance

de la siguiente, de ello se desprende su estructura en forma de pirámide, por un orden jerárquico ascendente conforme a la importancia en cada una de ellas.

Las necesidades fisiológicas, su origen es biológico y se encuentran orientadas a la supervivencia del sujeto, incluyen refugio, hambre, sed. La necesidad de seguridad, orientadas al cuidado, protección y estabilidad personal como el empleo, ingresos y salud. Por su parte, las necesidades de amor, afecto y pertenencia, hacen referencia a la filiación respecto a su grupo de pares, superando de ésta manera la soledad. Las necesidades de estima, éstas se dividen en dos, la inferior que incluye el respeto hacia terceras personas. Por otro lado, la necesidad de poder, status que incluyen la confianza, competencia y logro. Finalmente, las necesidades de autorrealización, considerada la cima de la jerarquía, aquí el ser humano crece y desarrolla su propio potencial (Richards y Rodgers, 2001).

Bajo estas consideraciones, algunas investigaciones han permitido la comprensión de que el ser humano se encuentra principalmente motivado por sentirse autorrealizado. Sin embargo, cuando esto no llega a pasar, el individuo puede presentar comportamientos negativos que interfieran en su bienestar emocional. Del mismo modo, debe tenerse en cuenta que las distintas culturas pueden causar diferencias, no obstante, la importancia radica en que el sujeto muchas veces intenta alcanzar un nivel superior que aún no ha sido logrado (Nieswodomy, 1983).

Teoría del factor dual de Herzberg

Teoría psicológica que centra sus estudios en el área empresarial. Explica que un colaborador muestra comodidad respecto a su área de trabajo debido a la presencia de una adecuada comunicación entre sus miembros, flexibilidad en las normas establecidas por la

empresa, buena remuneración, condiciones y clima laboral óptimos, en contraste, con los factores que causan desmotivación en el trabajador, los cuales para una mejor comprensión se dividen en dos (Herzberg et al., 1959):

Los factores higiénicos, son externos a las funciones propias del trabajador en la empresa, no obstante, causan insatisfacción y aunque muchos no aportan un esfuerzo máximo en el desempeño de sus funciones, se sienten cómodos. Por su parte, los factores motivadores, se encuentra en relación con cada una de las funciones que realiza el colaborador (Leidecker & Hall, 1989).

Reforzando lo expuesto en el párrafo anterior, Quintero et al. (2008) señala que los factores higiénicos incluyen factores económicos (sueldos), condiciones físicas del trabajo (iluminación y temperatura), seguridad (reglas de trabajo), factores sociales (relaciones con los compañeros de trabajo) y status (privilegios). Mientras que, los factores motivadores se explican a través de tareas estimulantes (desarrollarse plenamente), sentimiento de autorrealización (contribuir con tareas de valor), reconocimiento de una labor (realización de un trabajo importante), logro o cumplimiento (realizar cosas importantes) y mayor responsabilidad (nuevas tareas que amplíen el puesto).

Teoría del aprendizaje

Gonzáles (2008) explica que los administradores de una empresa pueden calificar la motivación y desempeño de sus colaboradores a través de los resultados obtenidos de sus acciones concretas, vinculadas con la ejecución de comportamientos que se esperan en la empresa y el logro de las metas planteadas. Es decir, este enfoque guarda relación con el

desempeño y los resultados que se obtiene de dicha motivación, así el aprendizaje resulta importante en toda organización, ya que, permite la conducción a resultados positivos.

Fourcade (1977) señala que la motivación es una interacción entre la persona motivada y la situación motivadora propiamente dicha, de ésta manera íntegra un motivo y situación, por ello, las situaciones adecuadas resultan ser facilitadoras de motivación. Situando un ejemplo, un estudiante infantil presenta gran necesidad de movimiento y juego constante pero esto puede realizarse solo durante las horas de recreo, nace de esa manera una acción recíproca ente la motivación del sujeto y situación motivante.

Teoría de la motivación según Brunner

Brunner (1968) explica que la motivación es un aprendizaje social, dentro de ella se encuentran presentes actores como docentes, alumnos y muchas otras personas pertenecientes al mismo ámbito. Estos elementos influyen de manera directa en el aprendizaje.

La predisposición del alumno en cuanto a su creciente o déficit de aprendizaje, brinda una idea de cuan motivado se encuentra para el cumplimiento de sus deberes, como realizar tareas o cualquier otra actividad perteneciente a la currícula escolar (Eliot et al., 1999).

El objetivo principal del enfoque en mención, es fomentar en el educando la importancia del trabajo en conjunto con sus compañeros de clase, aquello, le permite compartir experiencias enriquecedoras y un aprendizaje individual y colectivo Asimismo, enfatiza en la motivación intrínseca, puesto que, el alumno realiza conductas por voluntad propia y no a fin de obtener una recompensa como buenas calificaciones o entre otros (Tristán, 2015).

Motivación explicada bajo la teoría de Steers y Braunstein

Por otro lado, Steers y Braunstein (1976) para una mejor comprensión acerca de la variable en estudio "motivación" plantea tres dimensiones teniendo como base los planteamientos del teórico McClelland, las cuales se describen a continuación: motivación del logro, necesidad del sujeto por sobresalir y alcanzar los logros previstos obteniendo así el éxito. Motivación de poder, necesidad de hacer que las personas actúen de una manera distinta a como normalmente se comportan. La tercera dimensión, necesidad de afiliación, se explica como el fuerte deseo por establecer relaciones amicales y fuerzas que les permitan sobresalir.

McClelland (como se citó en Chang, 2010) considera que la motivación es aprendida, ningún comportamiento se da por impulso o instinto, las necesidades se aprenden en la niñez y de acuerdo a lo vivido durante esa etapa, en la vida adulta las necesidades serán unas más que otras, así cada persona tiene necesidades, no obstante, algunas más que otras.

1.1.2.1.2. Tipos de motivación

Si bien la motivación se considera un proceso unitario, ésta presenta cambios conforme a la necesidad y objetivos que cada tarea requiera, cambiando así de nivel, orientación, entre otros, por ello se presentan distintos tipos (Deci & Ryan, 1985):

Motivación intrínseca: todo comportamiento con orientación al logro, que nace del interior de la persona, sin importar si obtiene o no alguna recompensa, efectúa tareas tan sólo por el gusto propio de llevarlas a cabo. Se centra en el propio sujeto y el comportamiento que realiza, tan solo por el hecho de que le causa placer, no espera recibir nada a cambio ni tampoco se ve obligada a emitir una conducta por presión u obligación del exterior. La

persona se centra más en el proceso de logro más que en los resultados en sí, mostrando placer cuando intenta llevar a cabo una tarea (Deci & Ryan, 1985).

Motivación extrínseca: se caracteriza por despertar un interés motivacional a través de recompensas externas como ascensos, dineros, entre otros. Los motivos que impulsan a la persona a realizar la conducta son ajenos a la acción en específico, su finalidad es conseguir la recompensa no la acción en sí (Fischman, 2014).

Motivación positiva: conducta que el sujeto lleva a cabo, puesto que, la recompensa que recibe de la misma es positiva o favorable para él ya sea de forma interna o externa. Es un constante deseo por superarse a sí mismo, cuya motivación es un espíritu positivo (Anaya & Huerta, 2012).

Motivación negativa: el sujeto ejecuta un comportamiento o se adhiere al mismo, para evitar consecuencias físicas o psicológicas desagradables, así mismo, reducir la frustración o fracaso que ésta produciría (García, 2012).

1.1.2.1.3. Características de la motivación

La variable en estudio se caracteriza por ser una conducta permanente, si le es difícil encontrar la motivación, el sujeto lleva a cabo sus deberes con ineficiencia sin obtener el resultado que espera, las conductas que empieza a mostrar se caracterizan por la impulsividad y agresión (Zavala, 2014).

Cuando las necesidades del individuo no se satisfacen, se empieza a mostrar estrés, indiferencia, problemas en la comunicación con sus compañeros de trabajo, bajo rendimiento laboral, entre otros. Sin embargo, cuando éstas necesidades se satisfacen, aparecen muchas

otras, y el individuo debe encontrar la manera más asertiva de alcanzar cada uno de sus objetivos (Manene, 2012).

En contraste, García (2012) explica que la motivación genera conductas activas y persistentes, puesto que, cuanto más fuerte es el estímulo, la energía puesta en dicho comportamiento es mayor, del mismo modo, ser persistente para conseguir los logros planteados. A su vez, el esfuerzo por alcanzar nuevas metas contribuye a la autoestima.

1.1.2.1.4. Motivación en el docente

La motivación del docente resulta importante puesto que es el principal generador de emociones, conocimientos y dinámicas dentro de un salón de clases. Cuando el profesor se encuentra motivado los métodos de enseñanza para con sus alumnos tienen mejor impacto en los mismos. De ello se desprende también, que resulta importante brindar al profesorado las herramientas necesarias para un buen desarrollo emocional (Davis & Newstrom, 2003).

Un docente motivado incrementa las probabilidades de un aula feliz, sin embargo, cuando esto no sucede los problemas de aprendizaje resultan más visibles debido a la falta e inadecuada motivación que recibe el profesor, causando en sus alumnos también una desmotivación, sea por la personalidad de su profesor, métodos de enseñanza o comportamiento autoritario (Davis & Newstrom, 2003).

La clave del éxito en cualquier organización o puesto de trabajo, radica en la motivación de las personas que la integran, ya que, no serviría de nada contar con buenos aparatos electrónicos y cualquier otro recurso material si los colaboradores no se encuentran motivados para contribuir con sus conocimientos, esfuerzo y dedicación que le permitan alcanzar objetivos y la misión de la organización (Pisconti, 2014).

1.1.2.2. Satisfacción laboral

Palma (2004) conceptualiza la variable de estudio como la actitud hacia el trabajo, posibilidad de crecimiento personal, beneficios remunerativos, relaciones positivas con los demás compañeros de trabajo y condiciones que permiten el desempeño de las tareas.

Davis y Newstrom (2003) explican la satisfacción laboral como el conjunto de sentimientos positivos o negativos acerca de cómo el colaborador percibe su trabajo, suele guardar relación con la dedicación, el compromiso y estado de ánimo que le dedica a su labor.

Para Taylor (1911) es todo sentimiento de bienestar que surge cuando las labores en la organización son resueltas de manera satisfactoria, así también, las óptimas relaciones con los compañeros de trabajo conllevan a una evaluación positiva de la misma.

Barbash (como se citó en Davis y Newstrom, 2003) por su parte señala que es un proceso dinámico en que el trabajador se encuentra en constante adaptación respecto a su situación de trabajo y conforme a sus capacidades, a fin de mantener un nivel de satisfacción en la empresa.

En contraste, Chiang y Núñez (2010) sostienen que la satisfacción laboral permite al trabajador demostrar sus capacidades y habilidades generando de ésta forma un reto por obtener resultados positivos, aunado a ello, el colaborador se siente satisfecho cuando obtiene recompensas.

Griffin y Moorhead (2010) señalan que es el grado de aceptación que tiene el empleado frente a sus labores considerando los aspectos más importantes del mismo

Así mismo, Pineda y Sánchez (2012) en una definición más integral explica que es toda reacción que incluye componentes cognitivos, afectivos y evaluativos, estableciendo de ésta manera un estado emocional positivo o negativo como consecuencia de la evaluación de su trabajo.

Finalmente, Pintado (2011) refiere que es toda actitud compuesta por el sistema de creencias y valores que presenta el trabajador de una organización frente a sus labores, además, explica el grado de identificación que tiene con su organización y sus metas.

Cuando el colaborador se siente satisfecho y comprometido con la empresa, su ausentismo dentro de la misma es escaso, a diferencia de un empleado que no se encuentra conforme con sus labores ni muestra sentimientos de pertenencia hacia la institución incrementándose así la rotación y ausentismo laboral (Griffin & Moorhead, 2010).

Organizaciones exitosas por lo general fomentan el bienestar de sus colaboradores, siendo éstas los mejores lugares para trabajar y propiciar el desarrollo del trabajador. La satisfacción en el trabajo permite atraer nuevos elementos, mejorar el clima organizacional y motivar a las personas a sentirse comprometidas con su trabajo (Chiavenato, 2009).

1.1.2.2.1 Teorías que explican la satisfacción laboral

Que el empleado se encuentre satisfecho con su labor es fundamental para toda organización puesto que son ellos quienes manejan la empresa a través del establecimiento de metas fijas y estrategias, no obstante, en la actualidad se viene observando altos índices de insatisfacción laboral puesto que los empleados muchas veces muestran inconformidad en el trato, en las condiciones de trabajo y hasta con las funciones que desempeñan (Chiavenato, 2009).

Teoría de clima laboral de Sonia Palma

Se explica la satisfacción laboral que presenta el trabajador por medio de factores como la relación a su ambiente de trabajo y sus funciones, como la posibilidad de alcanzar la realización personal y alcanzar los objetivos que el propio trabajador se proyecta. Asimismo, el involucramiento con la tarea asignada permite explicar la responsabilidad que se tiene en el cumplimiento de sus deberes. En cuanto a la supervisión que recibe por parte de los jefes, el colaborador es inspeccionado constantemente a fin de constatar su responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones (Palma, 2004).

Por otro lado, el acceso a información del trabajo, son todos aquellos pendientes que tiene el trabajador y sus compañeros, finalmente las condiciones laborales que facilitan la tarea son todas aquellas características que propician de manera positiva seguridad, salud y calidad de vida en el empleo (Pozo et al., 2005).

Para una mejor comprensión del tema en mención Palma (2004) tomó en cuenta cuatro dimensiones como; significación de la tarea, relevancia que el trabajador percibe respecto a sus funciones y tareas encomendadas. Las condiciones de trabajo, es el ambiente que permite el desarrollo de las funciones del empleado, cuando éste es confortable las capacidades y habilidades del mismo son satisfactorias. El reconocimiento social y personal, aquel que se hace cuando el trabajador alcanza y/o supera las expectativas que su jefe tenía respecto a su desempeño. Finalmente los beneficios económicos, guardan relación con el sueldo que recibe en dicha organización (Palma, 2005).

Teoría dual de Herzberg

Teoría que permite la explicación de los comportamientos que tiene el trabajador en cuanto a sus funciones a través de dos, de ello se desprende que recibe el nombre de “Teoría factorial” (Chávez, 2016).

El factor motivacional o intrínseco, comprende toda fuerza, voluntad o motivación proveniente del interior del colaborador. Cuando éste se siente motivado la productividad y relaciones con los demás compañeros de trabajo se torna favorable, con altos niveles de excelencia. Las principales características de dicho factor son el reconocimiento del logro, desarrollo, responsabilidad acrecentada, éxito y trabajo desafiante (Quiroa, 2012).

El factor higiénico o extrínseco, es la fuerza para el accionar que proviene desde el exterior del trabajador y guarda relación con el ambiente y condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales como su relación con su jefe, asimismo, las políticas de la empresa, el salario, entre otros. Cuando éste factor se caracteriza por la presencia de condiciones óptimas, la insatisfacción laboral es casi nula, y de ésta forma se evita también el ausentismo laboral (Franklin, 2011).

Es decir, la teoría en mención explica cómo la presencia de ciertos factores fomentan la satisfacción laboral, mientras que, la ausencia de otros señala que el trabajador se muestra inconforme con su lugar de trabajo y por ello surge la rotación de compañeros en el puesto de trabajo, ausentismo laboral o déficit en el desempeño de sus funciones (Hinojosa, 2010).

Teoría de los eventos situacionales

Teoría que explica que la satisfacción laboral surge a causa de factores externos como los eventos situacionales y no por características personales. Dichas características situacionales guardan relación con la evaluación que hace el trabajador de los aspectos laborales en su puesto como; el salario, supervisión, términos y políticas de empresa, entre otros (Quintero et al., 2008).

Así mismo, dichos eventos situacionales que no fueron evaluados antes de aceptar el puesto de trabajo pero ocurren cuando el trabajador ya se encuentra en su puesto, se caracterizan por la presencia de tiempo libre que se brinda para terminar con la tarea asignada y los inconvenientes en cuanto a las maquinarias de la organización (Robbins & Judge, 2013).

Teoría x/y

Propuesto por McGregor (como se citó en Tristán, 2015) quien explica que la satisfacción en los trabajadores era mayor cuando trabajan en un clima de mayor libertad, confianza y flexibilidad a través de una supervisión abierta, dicho autor diferencia ésta teoría en: Teoría X, supone que las personas no se sienten conformes con el trabajo por lo que son obligadas y controladas para el cumplimiento de sus funciones de la mejor manera posible.

En contraste, la teoría y, menciona que el colaborador presenta una motivación e interés extrínseco, que le permite realizar y cumplir adecuadamente con sus funciones, obligaciones y deberes por iniciativa propia (Chávez, 2016).

Bajo estos dos supuestos teóricos, McGregor afirma que la Teoría "X" es la mejor propuesta que deben adoptar todas las organizaciones. Así mismo, señala también que las necesidades superiores de cada sujeto se presentan conforme a su grado de motivación. De ésta manera, tomando como referencia lo propuesto por Maslow en su teoría de la jerarquía de las necesidades, agrupa dichas necesidades en tres tipos: necesidades primarias, guarda relación con las de seguridad y fisiológicas. Las necesidades sociales, se caracterizan por la relación con terceras personas, necesidad de aprobación, filiación y afecto. Por último, las necesidades personales como alcanzar la auto realización y autonomía (Ivancevich, 2006).

La teoría Y, llamada también teoría de contingencia y explicada por Lorsh y Morse (como se citaron en Luthans, 2008) supone que toda persona cuenta con diferentes y diversas necesidades y de ésta manera al ingresar a una empresa su objetivo principal es alcanzar el sentido de competencia a través de distintas formas, de esta manera, la satisfacción laboral se incrementa cuando el estímulo de competencia causa eficacia en cuanto a su desempeño.

Teoría del proceso

Jaff y Muchisnky (1985) proponen que la satisfacción laboral se encuentra en función al sistema de valores de cada trabajador, puesto que, son ellos quienes eligen qué conductas realizar y llevar a cabo para el logro de cada una de sus necesidades, percibiendo su trabajo como una rutina de entrada (esfuerzo, habilidades) y salida (remuneraciones, reconocimiento) para alcanzar lo antes mencionado.

La variable descrita, se alcanza a través de la percepción por conocer y comparar la manera en como los demás compañeros de trabajo son tratados por los jefes, puesto que, se

busca lograr el reconocimiento social como recompensa a su buen desempeño (Huilca, 2008).

1.1.2.2.2 Características que influyen en la satisfacción laboral

Flores (2005) explica las características de la satisfacción laboral, conforme a:

- Edad: cuando el colaborador presenta mayor edad, la satisfacción laboral es mayor, dado que, muestran menos expectativas y un mayor ajuste en cuanto a sus labores y obligaciones.
- Género: investigaciones recientes señalan que las mujeres presentan menores oportunidades laborales y alto índice en cuanto a tasa de desempleo, sin embargo, son ellas quienes tienen una mejor sensación en cuanto a la satisfacción laboral por sus bajas expectativas de trabajo.
- Nivel educacional: generalmente, aquellas personas que cuentan con un mejor nivel de educación presentan mejor satisfacción en el área laboral.
- Antigüedad: se ha encontrado una relación positiva entre la antigüedad y satisfacción laboral, es decir, a mayor antigüedad las labores son más satisfactorias, brindando de ésta manera al empleado un conjunto de oportunidades y responsabilidades (Flores, 2005).

1.1.2.3. Motivación y satisfacción laboral

Señalando lo expuesto por Vásquez (2007) la satisfacción laboral es un tema importante dentro de la organización, dado que, ésta influye en el rendimiento y desempeño de las labores. Cuando el trabajador se siente a gusto en su puesto de trabajo y en general dentro de la empresa se presenta un clima favorable, emociones positivas, con mayor

rendimiento en sus funciones de ésta forma el empleado se siente motivado a continuar laborando dentro de ella.

Por su parte, Hernández y Fernández (2010) en algunas investigaciones encontraron que ambas variables, motivación y satisfacción laboral se encuentran relacionadas, es así que, cuando el trabajador labora positivamente, sintiéndose útil en la empresa, alcanzando el reconocimiento social, éste conjunto de elementos incrementan su motivación e interés por continuar realizando las cosas de la mejor manera posible, cubriendo así sus expectativas y deseos por mejorar y progresar.

Cuando el trabajador se encuentra motivado observa su trabajo más atractivo en sí, siendo más gratificantes para él y en cuanto a su propio bienestar, se implica más allá de su compromiso laboral, sus capacidades intelectuales aumentan, muestran componentes de innovación y creatividad (Malvárez & Castrillón, 2006).

Reforzando lo expuesto en párrafos anteriores, el colaborador, es el recurso más importante que compone la empresa, constituye la principal fuente de ventajas competitivas y rasgos que distinguen a las demás organizaciones (López-Soriano, 2001).

Así mismo, en la actualidad es muy común observar que las empresas traten a sus empleados con mayor eficacia y capacidad, ya que, es la motivación una de las principales razones por la cual la empresa asegura la permanencia de su empleado, de ésta manera, las probabilidades que tiene una persona a fin de satisfacer una necesidad de acuerdo a su experiencia y las limitaciones con las que puede toparse para cumplir dicha necesidad son los principales factores que conducen a la motivación en la empresa, y con ello también a la percepción de satisfacción en el contexto laboral (Martínez, 2007).

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre motivación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Establecer la relación entre motivación y dimensiones de satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

OE2: Establecer la relación entre motivación de logro y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

OE3: Establecer la relación entre motivación de poder y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

OE4: Establecer la relación entre motivación de afiliación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

OE5: Describir los niveles de motivación laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

OE6: Describir los niveles de satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

1.4.Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

H_G: Existe relación significativa entre motivación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre motivación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

HE₁: Existe relación significativa entre motivación y dimensiones de satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

HE₀: No existe relación significativa entre motivación y dimensiones de satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

HE₂: Existe relación significativa entre motivación de logro y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

HE₀: No existe relación significativa entre motivación de logro y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

HE₃: Existe relación significativa entre motivación de poder y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

HE₀: No existe relación significativa entre motivación de poder y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

HE₄: Existe relación significativa entre motivación de afiliación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

HE₀: No existe relación significativa entre motivación de afiliación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.

HE₅: No se contrasta por ser de tipo descriptiva.

HE₆: No se contrasta por ser de tipo descriptiva.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Enfoque

El enfoque de esta investigación corresponde al cuantitativo, pues su interpretación se fundamenta en la asignación de valores cuantificables que facilitan la toma de decisiones frente a un determinado planteamiento (Hernández et al., 2010).

2.1.2. Diseño

Según Hernández et al. (2010) cuando no se ejerce manipulación de las variables investigadas, se trata de un diseño no experimental, pues puntualmente se observaron a las variables en estado natural, por otro lado, es importante precisar que la toma de datos se realizó en un solo momento, pues el corte de la investigación fue transversal.

2.1.3. Tipo

La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, pues se describieron las variables y las relaciones que se dan entre ellas de forma natural, es decir, puntualmente se buscó verificar la dinámica presentada entre los constructos motivación y satisfacción laboral (Sousa et al., 2007).

2.2. Población y muestra

2.2.1 Población

La población estuvo constituida por 245 docentes de cinco instituciones educativas públicas, ubicadas en el distrito de Comas en el periodo 2019, información extraída del registro docente obtenido por la subdirección administrativa de cada institución educativa que participó de esta investigación.

2.2.2. Muestra

Tomando en cuenta lo referido por Sánchez y Reyes (2002) la muestra debe ser un grupo de representativo de la población objetivo. Por ende, la muestra del estudio se conformó por 150 docentes de cinco instituciones educativas públicas, ubicadas en el distrito de Comas, 2019. Para el cálculo del tamaño de la muestra se efectuó el uso de la siguiente fórmula estadística:

$$\frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))} = 150$$

N = tamaño de la población (245)

α_c = nivel de confianza (95%)

e = Margen de error (5%)

2.2.2.1. Muestreo

El tipo de muestreo empleado para seleccionar a los participantes de esta investigación, fue el no probabilístico de forma intencional, definido por Pimienta (2000) como una forma de selección en la que el investigador no emplea el factor azar, sino que, los sujetos participantes son elegidos en función a su accesibilidad, y verificando que cumplan con determinados criterios de selección:

Criterios de inclusión

- ✓ Docentes de tiempo completo, que laboren en alguna de las cinco instituciones educativas seleccionadas en esta investigación, con un mínimo tiempo de seis meses desempeñándose en su labor.
- ✓ Docentes de niveles de enseñanza inicial y básica regular; primaria y secundaria.
- ✓ Docentes de ambos sexos.
- ✓ Docentes que decidan participar voluntariamente.

Criterios de exclusión

- ✓ Docentes que laboren en una institución diferente a la seleccionada para este estudio.
- ✓ Docentes con un tiempo menor a seis meses ocupando su puesto.
- ✓ Docentes de tiempo parcial.
- ✓ Docentes de educación básica alternativa.
- ✓ Docentes que presenten cuestionarios incompletos.

En la tabla 1, se visualizan las características principales de la muestra de investigación, donde un 63.3% de los docentes eran mujeres y el 36.7% eran hombres. Asimismo, el 52.7% eran casados, el 32% solteros y el 15.3% viudos. Por otro lado, se

evidenció que un 28% eran docentes del nivel inicial de enseñanza, un 37.3% enseñaba al nivel primario de educación y un 34.7% al nivel secundaria.

Tabla 1

Descripción de la muestra de investigación según variables sociodemográficas

Variables sociodemográficas	Grupos	Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	95	63.3%
	Masculino	55	36.7%
Nivel de enseñanza	Inicial	42	28%
	Primaria	56	37.3%
	Secundaria	52	34.7%
Estado civil	Soltero (a)	48	32%
	Casado (a)	79	52.7%
	Divorciado (a)	23	15.3%
Total		150	100%

Fuente: Elaboración propia

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.3.1. Técnica

La técnica aplicada es la encuesta, definida por Quispe y Sánchez (2011) como el conjunto de una serie de preguntas presentadas a manera de cuestionario, que permiten la exploración de una determinada problemática. De esta manera, se emplearon; la Escala de Motivación Laboral (MLP; Steers y Braunstein, 1976) adaptado al contexto peruano por Palma (2000) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL- SPC; Palma, 2005).

2.3.2. Instrumentos

Escala de Motivación Laboral (MLP)

FICHA TÉCNICA

Nombre original	: Motivation Scale - MLPA (Achievement, Power & Affiliation)
Autores	: Steers y Braunstein
Año de creación	: 1976
Procedencia	: Estados Unidos
Finalidad	: Evaluar nivel de motivación general, de logro, poder y afiliación en el contexto laboral.
Adaptación	: Sonia Palma
Año	: 2000
Duración	: 10 minutos.
Administración	: Individual o colectivo.
Dirigido	: De 16 años a más.
Ítems	: 15
Dimensiones	: Motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación.

Descripción del instrumento y propiedades psicométricas:

El instrumento fue elaborado originalmente por Steers y Braunstein, en 1976, permite una puntuación general del constructo motivación laboral y por dimensiones o factores que son tres y se explican de la siguiente forma; el factor motivación de logro muestra los ítems: 1, 4, 7, 10, 13, por otro lado, en la motivación de poder se ubican los ítems: 2, 5, 8, 11, 14, mientras que, en la motivación de afiliación se encuentran los ítems: 3, 6, 9, 12, 15. El instrumento presenta una escala Likert en sus opciones de respuesta: 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= algunas veces, 4= de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo. Finalmente, es importante señalar que la prueba no cuenta con reactivos inversos.

Palma (2000) revisó en nuestro contexto, las propiedades psicométricas del instrumento en análisis, dirigiendo su estudio en una muestra conformada por 473 colaboradores dedicados a la docencia y cuyo centro de labores se encontraba en Lima, los resultados indicaron que el instrumento era altamente confiable con un valor Alfa de Cronbach de 0.86, mientras que, en las dimensiones del instrumento los resultados indicaron un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.91 para motivación de logro, 0.61 en motivación de poder y 0.56 en motivación de afiliación, manifestando coeficientes aceptables. Del mismo modo, el autor señaló validez de contenido en el instrumento reportando valores aceptables a través del juicio de expertos, además indicó valores correlacionales significativos $p < .05$ y directos entre las dimensiones de la prueba, revelando que el instrumento mide lo que pretende medir.

Por último, cabe mencionar que como parte de este estudio se efectuó un análisis piloto de los datos, a fin de constatar la validez y confiabilidad del instrumento, detallando valores adecuados que pueden explicarse en el Anexo 3 de esta investigación.

Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL- SPC)

FICHA TÉCNICA

Nombre original	: Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL- SPC)
Autores	: Sonia Palma
Año de creación	: 2005
Procedencia	: Perú
Finalidad	: Evaluar nivel de satisfacción laboral.
Duración	: 15 minutos.
Administración	: Individual o colectivo.

Dirigido	: Trabajadores con relación laboral de dependencia
Ítems	: 27
Dimensiones	: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

Descripción del instrumento y propiedades psicométricas:

El instrumento diseñado en nuestro país por Sonia Palma en el año 2005, permite una puntuación general del constructo satisfacción laboral y por dimensiones o factores que son cuatro y se explican de la siguiente forma; significación de la tarea (3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26), condiciones de trabajo (1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27), reconocimiento personal y/o social (6, 11, 13, 19 y 24) y beneficios económicos (2, 5, 9, 10 y 16). El instrumento presenta una escala Likert en sus opciones de respuesta: 1= total desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= indeciso, 4= de acuerdo y 5= total acuerdo. Finalmente, es importante señalar que la prueba presenta en formato inverso los siguientes reactivos: 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24.

Palma (2005) desarrolló la validez y confiabilidad del instrumento en una muestra conformada por 1058 trabajadores de Lima Metropolitana, señalando un valor Alfa de Cronbach de 0.84 en la escala general que es indicador de buena consistencia en el instrumento, de igual forma en las dimensiones reportó los siguientes coeficientes Alfa de Cronbach; significación de la tarea (.75), condiciones de trabajo (.79), reconocimiento personal y/o social (.53) y beneficios económicos (.54), considerados también como valores aceptables. Finalmente, el autor sometió a juicio de expertos la prueba en mención, consignando que el instrumento posee validez de contenido.

Finalmente, se hace mención que como parte de este estudio se efectuó un análisis piloto de los datos, a fin de reportar la validez y confiabilidad del instrumento, detallando valores adecuados que pueden explicarse en el Anexo 3 de esta investigación.

2.4. Procedimiento de recolección, tratamiento y análisis de datos

Recolección de datos

El proceso de recolección de datos fue el siguiente:

Se utilizó la técnica de la encuesta y se realizó la toma de la muestra mediante los dos cuestionarios descritos anteriormente.

La muestra seleccionada para la encuesta se coordinó mediante los trámites pertinentes para tal efecto. Se aplicó en la fecha seleccionada, los instrumentos de manera individual y en forma presencial, bajo la supervisión de la investigadora.

Previamente, los participantes firmaron el documento de consentimiento informado y fueron instruidos entorno a la aplicación de las pruebas.

Luego de llenadas las encuestas por parte de los docentes, se recogieron y archivaron ordenadamente en un folder para realizarse su posterior procesamiento informático.

Plan de Análisis

El análisis estadístico de los datos de las variables se llevó a cabo con el programa estadístico IBM SPSS 24 y el software Microsoft Excel, aplicando los siguientes procesos:

Las respuestas que se obtuvieron de los docentes encuestados fueron codificadas y transferidas a una matriz de datos, para su análisis respectivo.

Como primer paso, se llevó a cabo el ajuste psicométrico de los instrumentos en una muestra piloto, empleando el estadístico Alfa de Cronbach a fin de analizar la confiabilidad de los instrumentos, al igual que el estadístico correlación de Pearson para verificar si los ítems se correlacionaban con el total de la prueba.

Posteriormente, para dar respuesta a los objetivos planteados, se hizo uso de frecuencias y porcentajes. Por otro lado, se empleó la prueba de ajuste a la normalidad Kolmogorov Smirnov, con propósito de verificar si los datos se ajustaban a la normalidad.

Finalmente, se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, a fin de hallar la correlación entre las variables investigadas, puesto que, la prueba de ajuste de bondad determinó que los datos no tenían una distribución normal

2.5. Aspectos éticos

En la presente investigación se consideraron criterios de índole ético para la mejor realización de la misma:

Aplicando el principio bioético de autonomía, se hizo entrega de un formato de solicitud de consentimiento informado a cada docente del colegio, es decir el participante tendrá pleno conocimiento de lo que trata la encuesta y los fines de la investigación, considerándose que el uso de la información es de carácter netamente de investigación, reservándose la confidencialidad de los datos, así como la elección voluntaria para su participación en este trabajo.

Se informó de manera explícita y clara que la recolección de datos obtenidos a través de los instrumentos aplicados se mantendrá en absoluta confidencialidad, siendo

estrictamente utilizados para esta investigación, conservando un trato justo, respetuoso y sin perjuicios con cada uno de los participantes de la investigación, evidenciando así los principios bioéticos de justicia y no maleficencia.

Asimismo, se solicitó el permiso a las instituciones educativas, para la plena identificación y conocimiento de los fines de la investigación realizada y de los aportes que generan los presentes hallazgos hacia sus organizaciones, desarrollando así el principio bioético de beneficencia.

La presente tesis es de carácter inédito, para lo cual se suscribirá una declaración jurada acreditando la veracidad del mismo, por lo tanto, no es un trabajo plagiado.

Finalmente, para la realización del presente trabajo se tuvo en consideración las normas de citación APA, de las fuentes consultadas, sea en idioma español u otra lengua, así como las consideraciones de las citas tomadas de internet, respetando así la autoría de otros investigadores.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

En la tabla 2 se presentan los niveles de motivación laboral en los docentes participantes, predominando el nivel medio en el 41.3%, seguido por el nivel bajo de motivación laboral presente en un 32.7%, finalmente, tan solo un 26% de los evaluados presentaron un nivel alto de motivación laboral.

Tabla 2

Niveles de motivación laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	32.7%
Medio	62	41.3%
Alto	39	26%
Total	150	100%

Fuente: Elaboración propia

La tabla 3 permite apreciar los niveles de satisfacción laboral en los docentes participantes, predominando el nivel muy insatisfecho en el 24%, seguido por el nivel promedio con un 22.7%, nivel insatisfecho y muy satisfecho con 19.3% respectivamente, mientras que solo un 14.7% de los docentes manifestó sentirse satisfecho en su trabajo.

Tabla 3

Niveles de satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	36	24%
Insatisfecho	29	19.3%
Promedio	34	22.7%
Satisfecho	22	14.7%
Muy satisfecho	29	19.3%
Total	150	100%

Fuente: Elaboración propia

Prueba de ajuste a la normalidad

En la tabla 4 se puede apreciar que tras la prueba de ajuste a la normalidad, las variables; motivación y satisfacción laboral, obtienen un puntaje $p < 0.05$, señalando datos que no se ajustan a la normalidad, por ende la estadística no paramétrica es la apropiada, haciendo uso del coeficiente rho de Spearman para el análisis de la correlación.

Tabla 4

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov para las variables motivación y satisfacción laboral

Variables	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,187	150	,000
Satisfacción laboral	,195	150	,000

Fuente: Elaboración propia

$p < 0,05$: La distribución de puntajes de las variables no se ajustan a una distribución normal

En la tabla 5 se puede apreciar que tras la prueba de ajuste a la normalidad, las dimensiones de la variable motivación, obtienen un puntaje $p < 0.05$, señalando datos que no se ajustan a la normalidad, por ende, la estadística no paramétrica es la apropiada para el análisis que involucra la correlación de dichas dimensiones.

Tabla 5

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov para determinar la distribución de datos en las dimensiones de la variable motivación laboral

Dimensiones	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación de logro	,110	150	,000
Motivación de poder	,164	150	,000
Motivación de afiliación	,186	150	,000

Fuente: Elaboración propia

$p < 0,05$: La distribución de puntajes de las variables no se ajustan a una distribución normal

En la tabla 6 se muestra la prueba de ajuste a la normalidad en las dimensiones de la variable satisfacción laboral, obteniendo un puntaje $p < 0.05$, señalando datos que no se ajustan a la normalidad, por ende, la estadística no paramétrica es la apropiada para análisis que involucre la correlación con los componentes de la satisfacción laboral.

Tabla 6

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov para determinar la distribución de datos en las dimensiones de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Significación de la tarea	,135	150	,000
Condiciones de trabajo	,153	150	,000
Reconocimiento personal y/o social	,095	150	,002
Beneficios económicos	,139	150	,000

Fuente: Elaboración propia

p < 0,05: La distribución de puntajes de las variables no se ajustan a una distribución normal

Análisis correlacional

Los resultados de la tabla 7 evidencian que existe correlación estadísticamente significativa ($p < .05$) entre motivación y satisfacción laboral. Además, el valor rho ,205* obtenido, refiere una relación de tipo directa entre las variables y de un nivel de intensidad media (Mondragón, 2014). Los datos referidos aceptan la hipótesis de trabajo y rechazan la hipótesis nula de investigación.

Tabla 7

Correlación entre motivación y satisfacción laboral en docentes

Motivación laboral	Satisfacción laboral	
	Rho	Sig. (bilateral)
	,205*	,012

Fuente: Elaboración propia

**** $p < 0.05$: Existe correlación estadísticamente significativa.**

En la tabla 8, se señala que existe correlación estadísticamente significativa ($p < .05$) entre motivación y las dimensiones de satisfacción laboral: significación de la tarea (ρ ,183*), reconocimiento personal y/o social (ρ ,322**) y beneficios económicos (ρ ,399**), reportando una relación de tipo directa y de nivel medio de intensidad (Mondragón, 2014). Cabe precisar que no se presentó correlación significativa ($p > .05$) entre motivación laboral con las condiciones de trabajo, pese a ello, los datos referidos aceptan la hipótesis de trabajo y rechazan la hipótesis nula de investigación.

Tabla 8

Correlación entre motivación y dimensiones de satisfacción laboral en docentes

Motivación laboral		Dimensiones de satisfacción laboral			
		Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos
	Rho	,183*	,115	,322**	,399**
	Sig. (bilateral)	,025	,163	,000	,000

Fuente: Elaboración propia

**** $p < 0.05$: Existe correlación estadísticamente significativa.**

Los resultados de la tabla 9 indican que existe correlación estadísticamente significativa ($p < .05$) entre motivación de logro y satisfacción laboral. Además, el valor ρ ,237** obtenido, refiere una relación de tipo directa entre las variables y de un nivel de intensidad media (Mondragón, 2014). Los datos referidos aceptan la hipótesis de trabajo y rechazan la hipótesis nula de investigación.

Tabla 9

Correlación entre motivación de logro y satisfacción laboral en docentes

		Satisfacción laboral
Motivación de logro	Rho	,237**
	Sig. (bilateral)	,003

Fuente: Elaboración propia

*** $p < 0.05$: Existe correlación estadísticamente significativa.*

Los resultados de la tabla 10 evidencian que no existe correlación estadísticamente significativa ($p > .05$) entre motivación de poder y satisfacción laboral. Los datos referidos rechazan la hipótesis de trabajo y aceptan la hipótesis nula de investigación.

Tabla 10

Correlación entre motivación de poder y satisfacción laboral en docentes

		Satisfacción laboral
Motivación de poder	Rho	,132
	Sig. (bilateral)	,106

Fuente: Elaboración propia

$p > 0.05$: No existe correlación estadísticamente significativa.

En la tabla 11, se logra señalar que no existe correlación estadísticamente significativa ($p > .05$) entre motivación de afiliación y satisfacción laboral. Los datos referidos rechazan la hipótesis de trabajo y aceptan la hipótesis nula de investigación.

Tabla 11

Correlación entre motivación de afiliación y satisfacción laboral en docentes

		Satisfacción laboral
Motivación de afiliación	Rho	,064
	Sig. (bilateral)	,437

Fuente: Elaboración propia

$p > 0.05$: No existe correlación estadísticamente significativa.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

En este capítulo se evidenciarán los principales hallazgos obtenidos tras el análisis de datos de las variables motivación y satisfacción laboral en un total de 150 docentes pertenecientes a un total de cinco instituciones educativas ubicadas en el distrito de Comas durante el periodo 2019, asimismo, se compararán las evidencias reportadas con estudios similares a fin de que lo analizado cuente con sustento científico. Cabe precisar que, previo al análisis central de objetivos se realizó la prueba de ajuste a la normalidad Kolmogorov Smirnov a fin de determinar la distribución de datos, los cuales no se ajustaban a la normalidad, por tal razón, se empleó en el análisis de datos el estadístico no paramétrico rho de Spearman para determinar la correlación.

En base a lo señalado, se procederá inicialmente a discutir lo encontrado en el objetivo general de la investigación el cual según su hipótesis correspondiente planteaba la existencia de relación estadísticamente significativa entre motivación y satisfacción laboral en los docentes participantes, frente a dicho planteamiento se encontró que las variables presentan correlación estadísticamente significativa y directa ($p < .05$; $\rho = .205^*$) señalando en función a Mondragón (2014) una intensidad correlacional media y de dirección directa, con estos datos se logra interpretar que el desarrollo de motivación en el trabajo es un elemento que posibilita el incremento de la satisfacción laboral en el grupo evaluado, permitiendo de esta manera, aceptar la hipótesis de trabajo.

Bajo esta línea, los resultados se respaldan en el trabajo efectuado por Flores (2018) en Lima, quien investigó la relación entre motivación y satisfacción laboral en docentes, reportando en dicho estudio que las variables muestran correlación estadísticamente

significativa. Igualmente, se encuentra el trabajo de Williams (2018) en Chimbote, quien concluye que una baja satisfacción laboral indicaría también baja motivación en los docentes. Del mismo modo, García (2017) en Chancay reporta que en docentes que presenten niveles altos de motivación, también se manifestará una alta satisfacción en su trabajo.

Por otro lado, el estudio previo de Roque (2016) orientado a evaluar la motivación y satisfacción laboral en trabajadores informáticos, obtuvo un resultado contrario al esperado, pues indicaba que los constructos motivación y satisfacción laboral, no presentaban correlación estadísticamente significativa, no obstante, cabe precisar que el sector donde se desarrolló dicha investigación es diverso al de esta tesis, pues hay que considerar que los docentes presentan una dinámica distinta en su labor que incluso mantienen contacto más directo con el público, a diferencia del personal informático que por su parte manifiestan una labor de tipo operativa, por lo que sería recomendable que en un futuro se exploren dichas observaciones.

En síntesis, con estos resultados se evidencia un aporte a la psicología organizacional y a la dinámica manifestada en los docentes de las organizaciones participantes, facilitando implantar medidas que se basen en fundamentos claros y verídicos como lo reportado en este trabajo, no obstante es importante brindar apertura para seguir indagando sobre otros elementos posibles que propicien el bienestar del factor humano en toda organización.

Con referencia a los objetivos específicos, se buscó en primer lugar conocer la relación entre motivación y las dimensiones de satisfacción laboral en los docentes participantes, reportando correlación significativa ($p < .05$) y directa con las dimensiones: significación de la tarea ($\rho = .183^*$), reconocimiento personal y/o social ($\rho = .322^{**}$) y beneficios económicos ($\rho = .399^{**}$), mas no, con las condiciones de trabajo, estos datos

posibilitan afirmar el fundamento de que, puntajes elevados de motivación, indicarán altas puntuaciones en la significación de la tarea, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos en los docentes participantes.

Lo expuesto explicaría que docentes con impulso, voluntad e interés por alcanzar acciones concretas, manifiestan mayor importancia a sus funciones y tareas encomendadas, perciben superar expectativas del jefe en función a su desempeño, y se sienten a gusto con las prestaciones económicas brindadas por la organización (Montero, 1996; Palma, 2005). Lo indicado se respaldaría parcialmente en el trabajo de Roque (2016) quien pese a no encontrar correlación entre las puntuaciones generales de satisfacción y motivación laboral, muestra que, la "significación de la tarea" y "reconocimiento personal y/o social" son elementos vinculados a la motivación laboral. Estas evidencias unidas a lo encontrado en la investigación refuerzan la notoria implicancia de los elementos en mención con la motivación laboral, esto supondría un gran aporte y/o herramienta a poner en práctica en las organizaciones evaluadas, ya que el reconocimiento personal y social, junto con la significación de la tareas y los beneficios económicos, resultarían elementos a repotenciar si se desea motivar al personal de la organización.

Pese a lo señalado, es importante mencionar y cuestionar las razones de que el componente condiciones de trabajo, no se vincula a la motivación laboral, pese a que, la teoría de Palma (2004) menciona que las condiciones de trabajo, representan el espacio que permite el desarrollo de las funciones del empleado, cuando éste es confortable las capacidades y habilidades del mismo son satisfactorias. Sobre ello, se indica que la realidad de muchas organizaciones es diversa, pues los contextos y factores que en él intervienen pueden variar en función a distintos elementos, desde la naturaleza de la labor, como también en el espacio físico, y pues bien, en este trabajo se han extraído las vivencias de cinco realidades diversas que si bien responden a un desempeño igualitario de labores, no obstante,

el ambiente es distinto, por lo que en futuras investigaciones se sugiere evaluar dichos elementos delimitando un solo sector de abordaje evaluativo, pese a ello, este trabajo se contó con la participación de más de una institución educativa para así lograr un mayor tamaño muestral.

Por otro lado, se buscó conocer la relación entre motivación de logro y satisfacción laboral en docentes de cinco colegios públicos de Comas, encontrando una relación significativa y directa ($p < .05$; $\rho = .237^{**}$) entre dichos elementos, lo que permite expresar que cuanto mayor sea la motivación de logro, mayor será la satisfacción laboral en los docentes participantes.

Con los datos informados, se esclarece que en los docentes la necesidad por sobresalir y alcanzar los logros previstos para alcanzar el éxito, indicarán un sentimiento de bienestar que surge en las labores desarrolladas en la organización (Montero, 1996; Taylor, 1911). Esta afirmación se respalda en el estudio de Gómez (2017) en Trujillo, quien encontró que la motivación de logro se relaciona significativamente con elementos propios de la satisfacción laboral como; relaciones sociales y relación con la autoridad.

Del mismo modo, se buscó conocer si la satisfacción laboral se relacionaba con la motivación de poder y afiliación en docentes de cinco instituciones educativas públicas del distrito de Comas durante el periodo 2019. Evidenciando el rechazo de las hipótesis formuladas, pues no se encontró correlación estadísticamente significativa ($p > .05$). Esta información se respalda parcialmente en el estudio de Gómez (2017) quien reportó inexistencia de vínculo entre la motivación de poder y/o autoridad, con la satisfacción laboral en colaboradores municipales, no obstante, las evidencias se contraponen cuando se analiza la motivación de afiliación, pues en ese caso, si reportó resultados significativos.

En ese sentido, a nivel teórico los hallazgos presentados se explican por Montero (1996) como que la necesidad de ejercer poder en un contexto de motivación laboral, junto con el fuerte deseo por establecer relaciones amicales y fuerzas que les permitan sobresalir en dicho ámbito, no necesariamente suponen elementos vinculados al desarrollo de una realización en el campo laboral, si no que, claramente existen otros elementos como el cumplimiento de logros o metas que para el grupo de docentes evaluados, resulta ser un factor de mayor importancia frente al desarrollo de la satisfacción laboral (Palma, 2004).

Desde otra perspectiva, se evaluaron a nivel descriptivo ambas variables, obteniendo que los niveles de motivación laboral en los docentes pertenecientes a la muestra de este estudio, predominan en el nivel medio para el 41.3%, seguido por el nivel bajo con un 32.7%, finalmente, tan solo un 26% de los evaluados presentaron un nivel alto de motivación laboral. Estos datos revelarían que más de un 30% de los participantes manifiestan bajos deseos y esfuerzo para conseguir metas planteadas a corto y largo plazo en el entorno laboral (Robbins, 2010). Lo informado a nivel estadístico se apoya en el estudio de Williams (2018) en Chimbote, quien al igual que en el presente trabajo, halló predominante el nivel medio de motivación laboral 39.3% de los docentes que participaron de su investigación.

Por último objetivo, se reportaron los niveles de satisfacción laboral en los docentes participantes, predominando el nivel muy insatisfecho para el 24% de los participantes, seguido por el nivel promedio con un 22.7%, nivel insatisfecho y muy satisfecho con 19.3% respectivamente, mientras que solo un 14.7% de los docentes manifestó sentirse satisfecho en su trabajo. Estos indicaría que cerca de la cuarta parte de los evaluados no logran demostrar sus capacidades y habilidades en el contexto laboral generando en ellos un sentimiento de insatisfacción que bloquea su desarrollo en dicho ámbito (Chiang & Núñez, 2010).

Sobre lo expuesto, Aliaga (2018) refirió resultados similares en docentes de Lima, indicando puntajes altos en los niveles; muy insatisfecho e insatisfecho, con 52.5% y 2.5 % respectivamente, a lo que el investigador afirma que los factores intrínsecos tendrían un peso importante en el grado de satisfacción que puede experimentar el colaborador, al menos en el rubro de la educación, por ende, resulta trascendental potenciar dichos factores, debido al notable riesgo reportado en la satisfacción de muchos docentes.

En síntesis, los resultados reflejan que, si bien la motivación se instaure como un elemento vinculado a la satisfacción laboral, existen aún vacíos por delimitar, dado que, cuando se habla de motivación de poder y afiliación no se obtuvieron datos que refuerzan evidencias de una relación entre dichos elementos, sobre ello, existe la posibilidad de que se encuentren interviniendo elementos adicionales como el contexto, pues es importante precisar que otros estudios afirman su relación, por lo que se invita a continuar explorando e investigando tal vez desde una perspectiva comparativa o explicativa, dichos elementos que son de gran aporte para la psicología organizacional y para el bienestar del factor humano.

4.2 Conclusiones

1. La motivación se relaciona de forma significativa y directa ($p < .05$; $\rho = .205^*$) con la satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas,

- 2019, por ende, cuanto mayor sea la motivación, mayor será la satisfacción laboral en los docentes participantes.
2. La motivación se relaciona de forma significativa ($p < .05$) y directa con las dimensiones de satisfacción laboral; significación de la tarea ($r = .183^*$), reconocimiento personal y/o social ($r = .322^{**}$) y beneficios económicos ($r = .399^{**}$) en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019, por ende, puntajes elevados de motivación, indicarán altas puntuaciones en la significación de la tarea, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos en los docentes participantes.
 3. La motivación de logro se relaciona de forma significativa y directa ($p < .05$; $r = .237^{**}$) con la satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019, por ende, cuanto mayor sea la motivación de logro, mayor será la satisfacción laboral en los docentes participantes.
 4. La motivación de poder no guarda relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.
 5. La motivación de afiliación no guarda relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019.
 6. Los niveles de motivación laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, predominan en el nivel medio para el 41.3% de los participantes, seguido por el nivel bajo con un 32.7%, finalmente, tan solo un 26% de los evaluados presentaron un nivel alto de motivación laboral.
 7. Los niveles de satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, predominan en el nivel muy insatisfecho para el 24% de los

participantes, seguido por el nivel promedio con un 22.7%, nivel insatisfecho y muy satisfecho con 19.3% respectivamente, mientras que solo un 14.7% de los docentes manifestó sentirse satisfecho en su trabajo.

4.3 Recomendaciones

1. Promover y desarrollar programas orientados en el fomento de la motivación en el ámbito organizacional, con el propósito de propiciar la satisfacción en el trabajo de docentes, debido a que se expone una relación significativa entre las variables señaladas.
2. Indagar sobre posibles factores diferentes a la satisfacción laboral, que se encuentren repercutiendo en la motivación de poder y afiliación, ya que dichos elementos no reportaron una relación significativa en el grupo estudiado.
3. Dirigir y desarrollar estudios sobre las variables motivación y satisfacción laboral hacia docentes pertenecientes a colegios de procedencia privada, a fin de evidenciar si se presentan variantes en función a la procedencia del entorno laboral.
4. Posibilitar el desarrollo de estudios sobre la motivación y satisfacción laboral, en los que se tome en cuenta variables sociodemográficas como sexo, o el nivel de enseñanza en docentes, a fin de conocer si dichos elementos se presentan significativos frente a las variables investigadas.
5. Para las autoridades de las instituciones participantes, promover herramientas, ya sean charlas, consejería o talleres orientados a reforzar la satisfacción laboral de los docentes participantes, pues se evidenciaron predominancia de niveles de insatisfacción laboral en los evaluados.

REFERENCIAS

- Adams, S. (13 de octubre de 2013). México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam. *Revista Forbes*. <https://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfaccion-laboral-de-latam/>
- Aliaga, D. (2018). *Satisfacción laboral en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Marinés en el distrito de San Borja* [Tesis doctoral, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2199/TRAB.SUF.PR_OF._Dilma%20Aliaga%20Panduro.pdf?sequence=2
- Anaya, H. y Huerta, G. (2012). *Influencia en la motivación en el desempeño laboral*. http://www.academia.edu/9543722/Universidad_Aut%C3%B3noma_del_Per%C3%BA
- Arbayza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: Bases y fundamentos*. Cengage Learning
- Bruner J. (1968). *Desarrollo cognitivo y educación*. Morata
- Chávez, W. (2016). *Nivel de motivación y su relación con la Satisfacción laboral en la empresa Agromolinos industriales Anderson E.I.R.L., Huanchaco – 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9784/Ch%C3%A1vez%20L%C3%B3pez%20Wilson.PDF?sequence=1>

- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de McClelland* [Tesis doctoral; Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2513/1/Chang_ya.pdf
- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. [Tesis doctoral no publicada]. Universidad de Comillas
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (3era ed.). McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano* (2da ed.). Mc Graw Hill.
- Colejobs Magisterio. (2017). *Barómetro Laboral del Profesorado Colejobs-Magisterio*. <https://www.magisnet.com/pdf/Barometro.pdf>
- Clifton, J. (13 de junio de 2017). The World's Broken Workplace. *Gallup*. https://news.gallup.com/opinion/chairman/212045/world-broken-workplace.aspx?g_source=position1&g_medium=related&g_campaign=tiles
- Daniels, E. (2016). Logistical Factors in Teachers' Motivation. *The Clearing House*, 89(2), 61-66.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11va ed.). McGraw-Hill.
- Deci, E., y Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.

- Delgado, P. (19 de noviembre de 2019). Crisis en la docencia: ¿por qué los profesores están abandonando las aulas?. *Observatorio de Innovación Educativa*.
<https://observatorio.tec.mx/edu-news/crisis-docencia>
- Díaz, C. y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos*, 43(1). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052017000100005&script=sci_arttext&tlng=p
- Durán, M., Gonzáles, G. y Sibaja, B. (2018). Nivel de satisfacción laboral en docentes de licenciatura y posgrado de una escuela pública de la Ciudad de México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2).
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5379
- Eguren, M. y Belaunde, C. (2019). *No era vocación, era necesidad. Motivaciones para ser docente en el Perú*. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/1155/1/Eguren-Mariana_de-Belaunde-Carolina_No-era-vocacion-era-necesidad.pdf
- Eliot, A., McGregor, H. y Gal, K. (1999). Las metas de logro, estudio estrategias y rendimiento en los exámenes: Un análisis de mediación. *Diario de Psicología de la Educación*, 91(2).
- Fischman, D. (02 de noviembre de 2014). Motivación 360 ¿Intrínseca o extrínseca?. *Gestión*.
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivacion-360-intrinseca-extrinseca-79785-noticia/>
- Fourcade, R. (1977). *La motivación en la enseñanza*. Narcea.

Flores, J. (2005). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima – Universidad del Pacífico

Flores, L. (2018). *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en instituciones públicas* [Tesis de licenciatura; Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2560/TM%20AD-Gp%204176%20F1%20-%20Flores%20Arroyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Franklin, E. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina*. Pearson Educación.

García, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay – 2016* [Tesis de maestría; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22166>

García, V. (2012). *La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables* [Tesis de Licenciatura; Universidad de Valladolid]. Repositorio institucional de la Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>

Gómez, M. (2017) *Motivación y satisfacción laboral del empleado de un municipio de la provincia de Trujillo* [Tesis doctoral; Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3038/1/RE_PSICO_MELISSA.GOMEZ_MOTIVACION.Y.SATISFACCION_DATOS.PDF

Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. Editorial Ciencias Médicas

Griffin, M. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Cengage Learning.

Güell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros* [Tesis doctoral, Universidad Internacional de Cataluña, Barcelona]. Repositorio institucional de la Universidad Internacional de Cataluña, Barcelona
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación* (5ta ed.). Mc Graw Hill/ Interamericana.

Herzberg, F., Mausiner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Print Book

Hinojosa, (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres Franceses* [Tesis doctoral; Universidad Playa Ancha de Valparaíso, Chile]. Repositorio institucional de la Universidad Playa Ancha de Valparaíso. <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT%2710/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>

Huilca, C. (2008). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Aplicación Productos Unión en Lima – Perú* [Tesis de licenciatura; Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/123/Carlos_Tesis_bachiller_2013.pdf?sequence=1

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). *Censo Escolar 2015*.

<http://m.inei.gov.pe/prensa/noticias/en-el-pais-existen-mas-de-500-mil-docentes-9193/#:~:text=En%20el%20pa%C3%ADs,9%25%20en%20el%20sector%20privado.>

Ivancevich, J. (2006). *Comportamiento organizacional*. Mc Graw Hill Education

Iaff, M. y Muchinsky, P. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis.

Psychological Bulletin, 97(2). <https://psycnet.apa.org/record/1985-21607-001>

Leidecker, J. y Hall, J. (1989). *Motivación: Buena teoría, pobre aplicación*. AbeBooks.

Llontop, E. (2016). *Características del estrés laboral en docentes universitarios de una Universidad Particular de Chiclayo, 2015* [Tesis de maestría, Universidad de Piura].

Repositorio institucional de la Universidad de Piura
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López-Soriano, F. (2001). Satisfacción laboral de los profesionales en un Hospital Comarcal de Murcia. *Revista de Calidad Asistencial*, 16(4).

<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1134282X01774155>

Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. Mc Graw Hil Education.

Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia y trabajo*, 18(57). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>

- Malvárez, S. y Castrillón, M. (2006). Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina. *Revista de Enfermería*, 14(2).
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2006/eim062g.pdf>
- Manene, L. (16 de setiembre de 2012). La motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías. *Conocimientos, Gestión del Personal y Mejora Continua*.
<http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
- Martínez, N. (2007). El caso de la Satisfacción Laboral. Recursos Humanos Y Management Empresarial. *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*, 52(2).
<http://cuadernos.uma.es/pdfs/pdf632.pdf>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4).
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Ministerio de Educación. (2016). *Encuesta nacional a docentes de instituciones públicas y privadas*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104.
- Montero, H. (2015). *Motivación y rendimiento escolar en estudiantes del primer grado, nivel secundario, Área Historia, Geografía y Economía, Institución Educativa Inicial Primaria y Secundaria de Menores Mariscal Oscar Rufino Benavides, Distrito Iquitos – 2015* [Tesis de licenciatura; Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. Repositorio Institucional de Universidad Nacional de la Amazonía Peruana

http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4883/Herika_Tesis_Titulo_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montero, L. (1996). La motivación en las personas deficientes mentales. *Infancia y Aprendizaje*, 76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=48539>

Nieswodomy, R. (1983). *Faculty Motivation*. Leadership in Higher Education.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Palma, S. (2005). *Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. Perú, Lima*. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 12-21.

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. Perú Edition

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Editora Cartolan EIRL.

Páramo, D., Flores, C. y Díaz, L. (2016). Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de nivel básico. *Ciencia y Trabajo*, 18(57). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300173>

Pimienta, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y Cultura*, 13, 263-276. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26701313>

- Pineda, O. y Sánchez, W. (2012). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los Empleados de la Municipalidad de Choloma. *Unitec Laurate International Universities*, 1(1). <https://innovare.unitec.edu/wp-content/uploads/2013/05/Vol1-No5.pdf>
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. Arco Iris S.R.L
- Pisconti, G. (2014). *Motivación y Clima Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas de la Ugel N°03*. <https://prezi.com/ex3wqx5pgl4g/motivacion-y-clima-laboral-de-los-docentes-de-las-instituciones-educativas-de-la-ugel-03/>
- Pozo, C., Alonso, E., Hernández, S., y Martos, J., (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Ansiedad y Estrés*, 11(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1374174>
- Quintero, N., Africano, N., y Faría, E., (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Negotium*, 3(9). <https://Dialnet-ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481.pdf>
- Quiroa, G. (2012). *Evaluación de la satisfacción laboral para el personal de la escuela de trabajo social de la Universidad de San Carlos de Guatemala* [Tesis de licenciatura; Universidad de San Carlos de Guatemala]. Repositorio institucional de la Universidad de San Carlos de Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4168.pdf

- Quispe, D. y Sánchez, G. (2011). Encuestas y entrevistas en investigación científica. *Revista de Actualización Clínica Investigación*, 10, 490-494.
http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v10/v10_a09.pdf
- Richards, J. y Rodgers, T. (2001). *Approaches and Methods in Language Teaching: A description and analysis*. Language Teaching Library.
- Robbins, S. (2010). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Pearson.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación de México.
- Ríos, R. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015* [Tesis doctoral; Universidad César Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1647>
- Roque, K. (2016). *Motivación laboral y satisfacción laboral en Trabajadores de la empresa de software del distrito de San Isidro* [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1248>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Universidad Ricardo Palma.
- Sousa, V., Driessnack, M. y Costa, I. (2007) Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería, parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 15(3). Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf

Steers, R. y Braunstein, D. (1976). A behaviorally based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational behavior*, 9(2), 251-266.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90083-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90083-X)

Supera. (18 de agosto de 2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>

Taylor, F. (1911). *Principles of scientific management*. Harper and Bros Publishers.

Tejedor (2014). *Clima organizacional Laboral y Motivación*. <http://motivacion-06.blogspot.pe/p/blog-page.html>

Tristán, R. (2015). *La motivación* [Tesis de bachiller; Universidad Científica del Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Científica del Perú
<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/150/TRIST%c3%81N-Motivaci%c3%b3n-1-Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vásquez, S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. [Tesis de licenciatura; Universidad Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/488/Vasquez_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Williams, N. (2018). *Motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018* [Tesis de licenciatura; Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19148>

Zavala, O. (2014). *Motivación y Satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas* [Tesis de Maestría; Instituto Politécnico Nacional]. Repositorio del Instituto Politécnico Nacional
<https://studylib.es/doc/7050590/motivaci%C3%B3n-y-satisfacci%C3%B3n-laboral-en-el-centro-de-servicios>

ANEXOS

ANEXO n.º 1. Escala de Motivación Laboral (MLP)

Autores: Steers y Braunstein (1976)

Adaptado por Palma (2000)

TD: Totalmente en Desacuerdo

D: En Desacuerdo

AV: Algunas Veces

A: De Acuerdo

TA: Totalmente de Acuerdo

Indique si coincide (5) o discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5:

ITEMS	TD	D	AV	A	TA
	1	2	3	4	5

Ítems	TD	D	AV	A	TA
1. Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo	1	2	3	4	5
2. Me gusta competir con los demás	1	2	3	4	5
3. A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo	1	2	3	4	5
4. Me gustan los retos difíciles	1	2	3	4	5
5. Me gusta llevar el mando	1	2	3	4	5
6. Me gusta agradar a otros	1	2	3	4	5
7. Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas	1	2	3	4	5
8. Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo	1	2	3	4	5
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
10. Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas	1	2	3	4	5
11. Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo	1	2	3	4	5
12. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones	1	2	3	4	5
13. Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil	1	2	3	4	5
14. Con frecuencia trabajo para tener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.	1	2	3	4	5
15. Me gusta más trabajar solo que con otros	1	2	3	4	5

ANEXO n.º 2. Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL- SPC)

Autor: Palma (2005)

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO **TA**

DE ACUERDO **A**

INDECISO **I**

EN DESACUERDO **D**

TOTAL DESACUERDO **TD**

Ítems	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	5	4	3	2	1
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	5	4	3	2	1
3. Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.	5	4	3	2	1
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	5	4	3	2	1
5. Me siento mal con lo que gano.	5	4	3	2	1
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal tarto".	5	4	3	2	1
7. Me siento útil con la labor que realizo.	5	4	3	2	1
8. El ambiente donde trabajo es confortable.	5	4	3	2	1
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	5	4	3	2	1
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	5	4	3	2	1
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	5	4	3	2	1
12. Me disgusta mi horario.	5	4	3	2	1
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	5	4	3	2	1
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	5	4	3	2	1
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	5	4	3	2	1
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	5	4	3	2	1
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	5	4	3	2	1
18. Me complacen los resultados de mi trabajo.	5	4	3	2	1
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	5	4	3	2	1
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	5	4	3	2	1
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	5	4	3	2	1
22. Me gusta el trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	5	4	3	2	1
24. Me desagradan que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	5	4	3	2	1
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	5	4	3	2	1
26. Me gusta la actividad que realizo.	5	4	3	2	1
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	5	4	3	2	1

ANEXO n.º 3. Estudio piloto para el ajuste psicométrico de instrumentos

En la tabla 12 se aprecia el resultado para la confiabilidad del Cuestionario de Motivación laboral (MLP), obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de .816, lo cual señala buena confiabilidad del instrumento según lo fundamenta (George & Mallery, 2003).

Tabla 12

Prueba de confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de Motivación laboral (MLP)

Motivación laboral	Alfa de Cronbach	Elementos
	.816	15

En la tabla 13 se aprecia el resultado para la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de .856, lo cual señala buena confiabilidad del instrumento según lo fundamenta (George & Mallery, 2003).

Tabla 13

Prueba de confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Satisfacción laboral	Alfa de Cronbach	Elementos
	.856	27

En la tabla 14 se observa el resultado de la correlación ítem-test para el cuestionario de Motivación laboral (MLP), obteniendo una significancia $p < 0.05$, para el total de elementos, lo cual señala que los ítems son válidos respecto al total del instrumento.

Tabla 14

Validez del Cuestionario de Motivación laboral (MLP) a través del Índice de correlación ítem-test

Ítem	Correlación ítem	
	-test	Sig.
1	,314*	0.015
2	,556**	0.000
3	,315*	0.014
4	,487**	0.000
5	,546**	0.000
6	,713**	0.000
7	,684**	0.000
8	,618**	0.000
9	,556**	0.000
10	,665**	0.000
11	,504**	0.000
12	,514**	0.000
13	,583**	0.000
14	,526**	0.000
15	,393**	0.002

En la tabla 15 se observa el resultado de la correlación ítem-test para la Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC), obteniendo una significancia $p < 0.05$, para la totalidad de elementos, lo cual señala que los ítems son válidos respecto al total del instrumento.

Tabla 15

Validez de la Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC) a través del Índice de correlación ítem-test

Ítem	Correlación ítem – test	Sig.
1	,423**	0.001
2	,555**	0.000
3	,566**	0.000
4	,600**	0.000
5	,599**	0.000
6	,505**	0.000
7	,676**	0.000
8	,607**	0.000
9	,408**	0.001
10	,380**	0.003
11	,364**	0.004
12	,324**	0.002
13	,377**	0.030
14	,288*	0.025
15	,445**	0.000
16	,470**	0.000
17	,481**	0.000
18	,542**	0.000
19	,428**	0.001
20	,429**	0.001
21	,288*	0.026
22	,307*	0.017
23	,485**	0.000
24	,542**	0.000
25	,682**	0.000
26	,668**	0.000
27	,612**	0.000

La tabla 16 muestra los puntajes percentiles para la Escala de Motivación Laboral (MLP) y sus tres factores.

Tabla 16

Baremos en percentiles de la Escala de Motivación Laboral (MLP)

	Motivación laboral	Logro	Poder	Afiliación
5	25	8	9	9
10	35	11	10.2	12
15	44	13	14	14
20	45	13	14.2	15
25	45	13	15	16
30	45	14	15	16
35	46	14	15	16
40	46	15	16	16
45	48.95	15	16	17
Percentiles 50	49	15	16	17
55	50	16	17	17
60	50.6	16	17	17.6
65	52	17	18	18
70	53	17	18	18
75	55	18	19	19
80	56.6	19	19	19
85	59	20	19.35	20
90	61	20	20	21
95	63.8	24	21.45	21.45
Media	48.65	15.73	16.24	16.68
Desviación estándar	9.93	3.92	3.56	3.32
Mínimo	20.00	7.00	6.00	7.00
Máximo	67.00	24.00	24.00	23.00

La tabla 17 muestra los puntajes percentiles para el Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL- SPC) junto con sus dimensiones.

Tabla 17

Baremos en percentiles del Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL- SPC)

	Satisfacción laboral	Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos	
	5	70	12	15	18	10
	10	71	14	17	19	11
	15	72	16	17	20	12
	20	72	17	18	21	12
	25	73	17	18	21	13
	30	74	18	19	22	13
	35	76	18	19	23	13.85
	40	77	18	20	24	14
	45	78	19	20	24	14
Percentiles	50	78	20	20	25	14.5
	55	79	21	21.05	26	15
	60	82	21	22	26	16
	65	82	23.15	23	27.15	16
	70	84.7	24.7	23	29	17
	75	89	25	24	29	18
	80	92.8	26.8	25.8	30	18
	85	103.35	28	28	31	19
	90	107	29	29	32	20
	95	113.45	30	31	34	21
Media	83.25	20.96	21.73	25.33	15.22	
Desviación estándar	14.083	5.391	4.612	5.160	3.439	
Mínimo	62	11	14	13	8	
Máximo	127	33	33	38	24	