



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la
PNP de tránsito, Lima - 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Magaly Susan Tejada Arenas

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano

PERÚ - 2017

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

Presidente

Dr. Noel Alcas Zapata

Secretario

Mg. Santiago Gallarday Morales

Vocal

Dedicatoria

A mi madre que a pesar de no haber estado en las aulas conmigo, ha sido el motor que me ha impulsado a realizar el máximo de esfuerzo para culminar con éxito el camino emprendido.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser lámpara a mis pies, a mis padres, Adán y Julia, por estar conmigo en cada momento de mi vida, a mi futuro esposo Ricardo, por su paciencia e incondicional apoyo, a mi hijo, Ricardo André, que sin haber nacido aún, pronunciado palabra o gesto alguno, le dio sentido, dirección y felicidad a mi vida.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Br. Magaly Susan Tejada Arenas, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 43535404, con la tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, marzo del 2017.

Firma:.....

Br. Magaly Susan Tejada Arenas

DNI: 43535404

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la tesis titulada: Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

La autora

Índice de contenido

Contenido	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación teórica	22
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	40
1.6 Objetivos	40
II. Marco Metodológico	42
2.1 Variables	43
2.2 Operacionalización de variables	44
2.3 Metodología	45
2.4 Tipo de estudio	46
2.5 Diseño de investigación	46
2.6 Población, muestra y muestreo	47
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.8 Métodos y análisis de datos	50
III. RESULTADOS	52
IV. DISCUSIÓN	67
V. CONCLUSIONES	73
VI. RECOMENDACIONES	75

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
Anexos	83
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumento que mide motivación laboral	
Anexo 3. Instrumento que mide satisfacción laboral	
Anexo 4. Confiabilidad	
Anexo 5. Validez	
Anexo 6. Base de datos de las variables	
Anexo 7. Artículo científico	

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable motivación laboral	44
Tabla 2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral	45
Tabla 3: Validez de los cuestionarios sobre motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016	49
Tabla 4: Confiabilidad del cuestionario sobre motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016	50
Tabla 5: Nivel de motivación de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016	53
Tabla 6: Nivel de satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016	55
Tabla 7: Distribución de frecuencias entre motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima - 2016	56
Tabla 8: Distribución de frecuencias entre necesidad al logro y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016	58
Tabla 9: Distribución de frecuencias entre necesidad de afiliación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016	59
Tabla 10: Distribución de frecuencias entre necesidad al poder y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016	61
Tabla 11: Grado de correlación y nivel de significación entre motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016	62
Tabla 12: Grado de correlación y nivel de significación entre necesidad al logro y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016	63
Tabla 13: Grado de correlación y nivel de significación entre necesidad de afiliación y satisfacción laboral de los suboficiales de la	64

PNP de tránsito, Lima - 2016

Tabla 14:	Grado de correlación y nivel de significación entre necesidad al poder y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima 2016	65
-----------	--	----

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles porcentuales de motivación de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016	54
Figura 2: Niveles porcentuales de satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016	55
Figura 3: Niveles entre motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016	57
Figura 4: Niveles entre necesidad al logro y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016	58
Figura 5: Niveles entre necesidad de afiliación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016	60
Figura 6: Niveles entre necesidad al poder y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016	61

Resumen

En la investigación titulada: Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

El tipo de investigación es sustantiva, el nivel de investigación es descriptivo, el diseño de la investigación es descriptivo correlacional y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 30 suboficiales de la PNP de tránsito de Lima. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los suboficiales de la PNP. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Crombach en ambas variables: así tenemos para la variable motivación laboral el valor fue de 0,903 y para la variable satisfacción laboral el valor de 0,902

Por otro lado se tienen los resultados donde se aprecian que existe una moderada relación positiva entre la motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016 determinada por el Rho de Spearman 0.456, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$,

Palabras Clave: Motivación y satisfacción laboral.

Abstract

In the research entitled: Motivation and job satisfaction of the non - commissioned officers of the transit PNP of Lima - 2016, the general objective of the research was to determine the relationship between motivation and job satisfaction of the non - commissioned PNP traffic officers in Lima - 2016.

The type of research is substantive, the level of research is descriptive, the research design is descriptive correlational and the approach is quantitative. The sample consisted of 30 non-commissioned officers from the Lima transit PNP. The technique used was the survey and the instruments of data collection were two questionnaires applied to non-commissioned PNP. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of each instrument the Crombach's alpha was used in both variables: thus we have for the labor motivation variable the value was of 0.903 and for the labor satisfaction variable the value of 0.902

On the other hand we have the results where we can see that there is a moderate positive relationship between motivation and job satisfaction of the non-commissioned officers of the transit PNP of Lima 2016 as determined by Spearman's Rho 0.456, compared to (degree of statistical significance) $P < 0.01$,

Palabras Clave: Motivation and job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Introducción

El presente trabajo de investigación trata sobre la Motivación y satisfacción laboral, y tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

La variable motivación laboral ha sido tratada teniendo en cuenta la dimensión siguientes: Necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder y la variable satisfacción laboral se trabajó con las dimensiones siguientes: Satisfacción con la organización, satisfacción con las relaciones humanas, satisfacción con la promoción y remuneraciones, satisfacción con el control y supervisión y satisfacción con la producción de bienes y servicios.

La tesis ha sido desarrollada en siete capítulos siguiendo el esquema del protocolo de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El capítulo primero está referida a la introducción donde se exponen los antecedentes internacionales y nacionales, el marco teórico, conteniendo las diferentes definiciones acerca de la variable así como la definición de los indicadores, se aborda en este apartado las respectivas justificaciones, el problema de investigación a partir de la realidad problemática, la formulación del problema general como los específicos, también se desarrolla los objetivos general y específicos, en el capítulo II, se diseña el marco metodológico de la tesis, se desarrolla la definición conceptual y operacional de las variables en estudio; la metodología, el tipo de estudio y diseño, descripción de la población y la muestra y la forma del procesamiento de los datos obtenidos, que se utilizó para el desarrollo de la investigación, el capítulo III: está destinado al desarrollo de los resultados, el capítulo IV permite exponer la discusión, a su vez las conclusiones se desarrollan en el capítulo V mientras que en el capítulo VI se tratan las recomendaciones y en el VII las referencias bibliográficas, seguido de los respectivos anexos.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Figueroa (2014) en su tesis para optar el grado de Doctor, titulada “Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes: el caso de la policía de Puerto Rico”. La investigación pretende integrar el método científico que corresponde al exploratorio descriptivo con un enfoque cuantitativo de característica transversal. El objetivo fue describir indicadores de satisfacción de los miembros de la PPR, Región de Humacao respecto a diversos temas laborales muy importantes para desarrollar planes operacionales y estratégicos enfocados en maximizar los recursos humanos. La población objeto de investigación consta de 629 policías y civiles, con una muestra aleatoria de tipo intencionado, en el cual se utilizó un muestreo probabilístico y un intervalo de confianza de 97 %. La muestra seleccionada fue de 425 miembros del personal asignado a la región de la Policía de Humacao, los resultados indican que: dentro de las variables internas de actividad del policía, las correspondientes al desarrollo profesional son las que indican una mayor insatisfacción. La satisfacción o insatisfacción está muy relacionada con actitudes personales del policía, dentro (desempeño interorganizacional) y fuera de su puesto de trabajo. Las comparaciones anteriores muestran que el Constructo SAT100 es un indicador consistente de satisfacción. La experiencia, la edad y la posición jerárquica en la policía influyen significativamente en el grado de satisfacción. No existen diferencias significativas entre los distintos distritos, ni entre las diferentes unidades. Se construyó un modelo de regresión múltiple que estima que el 32 % de la insatisfacción se debe a factores personales tanto en el desempeño como de su forma de vida cuando el policía está de franco o de servicio. Estos resultados revelan una relación positiva entre variables familiares y satisfacción en el trabajo de policía. Por otra parte la variable que estimula mayor insatisfacción está relacionada a los recursos financieros y equipo u herramientas de trabajo.

Jaen (2010), titula su tesis “Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales”.

El objetivo central del trabajo es conocer la capacidad de las variables de personalidad, motivación, y la percepción de los factores psicosociales del entorno organizacional para determinar el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores mexicanos del ámbito de la seguridad privada. El tipo de investigación es descriptivo-correlacional. La muestra se llevó a cabo con 368 trabajadores, además, se usó como instrumentos una encuesta de escala de motivaciones psicosociales, un cuestionario BFQ - cuestionario "Big Five", un cuestionario multidimensional DECORE. De la investigación encontramos una correlación significativa y en sentido positivo entre rendimiento y el nivel de ejecución de 3 de los motivos evaluados: reconocimiento social, autoestima y autodesarrollo, aunque los valores de dichas relaciones sean muy bajos. La hipótesis se cumple parcialmente para estabilidad emocional (y su subfactor control de las emociones), aunque el valor de las correlaciones sea bajo. En relación a los factores psicosociales-rendimiento existe relación negativa entre rendimiento y apoyo organizacional, control y recompensas (cuanto mayor puntuación en las mismas, o lo que es igual, cuanto peor percibidas estas dimensiones, peor rendimiento), y relación positiva con demandas cognitivas (a mayores demandas, mejor rendimiento laboral).

Torres (2013), titula su tesis "Análisis del clima laboral y adaptación al cambio organizacional del personal adscrito al Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes de la Policía Metropolitana de Santiago de Cali". El objetivo de la investigación es determinar la relación entre las características del clima laboral y la adaptación al cambio organizacional en el personal adscrito al Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes (PNVCC) de la Policía Metropolitana de Santiago de Cali. La investigación es de tipo descriptivo correlacional. La población corresponde a los 1785 funcionarios adscritos al Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrante de la Policía Metropolitana de Santiago de Cali; llevándose a cabo la muestra con 247 funcionarios. El instrumento utilizado fue la encuesta estructurada. De la investigación se concluye que no se está satisfecho con el reconocimiento y recompensa a la labor realizada (57.2% y 60.3% respectivamente), así mismo las actividades de bienestar no son muy aceptadas y por lo tanto no se participa activamente (64% y

55.5% respectivamente). Referente a la administración de talento humano, y orientación organizacional, el jefe inmediato influye directamente en el sentir del personal de la unidad con referencia a los estímulos e incentivos que puedan tener, igualmente el comité de gestión humana de la unidad, tiene en este hallazgo un reto muy importante para cambiar esta percepción, al cual tiene que proyectar un plan de mejoramiento.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Sulca (2015), titula su tesis “Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de la división policial - 1 Lima Cercado (Región Policial Lima)”. El objetivo de la investigación es determinar de qué forma las estrategias de motivación impactan en la efectividad de las comisarías de la Policía Nacional del Perú, Lima Cercado. El tipo de investigación utilizada es descriptiva y explicativa. La población de estudio son 143 efectivos policiales que laboran en las SEINCRIs de las Comisarías de la División Policial – 1 Lima Cercado (Región Policial Lima) y; la muestra fue llevada a cabo con 93 policías. Como técnicas e instrumentos de recolección de datos se han empleado: la observación participativa, encuestas, índice de rangos y medición de variables. De la investigación se concluye que, las estrategias de motivación tienen un impacto insuficiente sobre la efectividad de las comisarías de la División Policial 1 Lima Cercado; además, los logros obtenidos por el personal policial influyen muy poco en la efectividad de las comisarías de la organización policial.

García (2015), titula su tesis “Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral”. El objetivo de la investigación fue establecer los factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y su relación con el desempeño laboral durante el periodo 2013 – 2014. Bajo una metodología cualitativa, la investigación se realizó seleccionando un caso de estudio, es decir, analizando el personal policial que presta servicios en la División Territorial Centro de la Región Policial Lima, egresados de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú. Como instrumentos se utilizó una encuesta; aplicada anónimamente a los

siguientes actores: un Congresista de la República, un ex Ministro del Interior, un ex Director General de la PNP, un ex Director de la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina, un ex Director de la ETS-PNP de Puente Piedra, y a los instructores-docentes y alumnos-egresados de la ETS-Puente Piedra. De la investigación se concluye que, la implementación de políticas públicas atraviesa por un agudo problema de supervisión y control; existen programas pero no se les efectúa el seguimiento correspondiente y el factor persona constituye el principal eslabón cuando pone de manifiesto la falta de intención, disposición y actitud para identificarse y cumplir con los objetivos y metas.

Cisneros (2015), ha titulado su tesis “Evaluación de los cursos de capacitación y su impacto en el desempeño policial en la Dirección de Policía Fiscal de la Policía Nacional del Perú, efectuado por la Escuela de Educación Continua - Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina PNP, durante el primer semestre del año 2013”. El objetivo de la investigación es brindar información sobre los procesos de evaluación empleados por la ESCEDCON en los cursos de capacitación y su impacto en el desempeño del efectivo policial, durante el primer semestre del año 2013. Se usó una metodología de estudio de caso para el abordaje, descripción y análisis del problema planteado. Para el recojo de información se utilizaron entrevistas con preguntas abiertas a diferentes actores relacionados al tema de estudio. De la investigación se llegó a las conclusiones siguientes: Sobre la evaluación de la calidad del servicio, no es evidenciado por parte de los actores involucrados con el desarrollo del curso de capacitación convocatoria alguna y/o participación en un proceso de acreditación de la calidad del servicio por parte de la ESCEDCON - DIREED PNP. Sobre la evaluación del desempeño se concluye que la ESCEDCON y la Unidad de Educación - DIRPOFIS PNP, no planificaron ni ejecutaron un plan de seguimiento a los efectivos policiales participantes del curso de capacitación.

Escobedo (2015) en su tesis para optar el grado de Magister en Ciencias Políticas y Gestión Pública, titulada: “Las deficientes relaciones interpersonales entre jefes y subordinados en la PNP y la función policial” se concluye que: del presente estudio de investigación efectuado para el periodo de tiempo 2012 a julio

del 2013 en las unidades policiales instaladas en la ciudad de Lima metropolitana, se determinó que esta falencia del comportamiento entre jefe y subordinado no tuvo mayor relevancia que signifique un duro obstáculo para el cumplimiento de la función policial. Del análisis de las entrevistas a los efectivos policiales que estuvieron involucrados en por lo menos una deficiente relación interpersonal, se explicitó que siete de ocho de ellos, entre los que se encuentran jefes y subordinados, ninguno tuvo una vinculación laboral directa o de dependencia con el otro efectivo policial con el que se produjo el irregular comportamiento. El único caso en que se advirtió una relación de dependencia laboral entre jefe y subordinado, reconoció el subordinado involucrado, que las causas del origen de esta deficiente conducta fueron como consecuencia de hechos o comportamientos particulares y ajenos a la función policial. Con relación a la hipótesis de investigación, se ha logrado determinar que “replicar airadamente a un superior”, “formular imputaciones tendenciosas o temerarias contra cualquier miembro de la Policía Nacional del Perú” y “tratar en forma arbitraria, vejatoria o discriminatoria al personal de la Policía Nacional del Perú, cualquiera sea su grado” son consecuencias generadas de las deficientes relaciones interpersonales. Por otra parte, muy a pesar a las mínimas manifestaciones de este irregular comportamiento al interior de la organización, no se descarta que esta deficiencia contribuya a sumar la debilidad de la institución policial en el cumplimiento de su función. Se determinó que la función policial y el liderazgo de los jefes tienen vinculación, en tanto esta característica de los últimos marca la pauta para conducir las relaciones interpersonales que se producen en la interacción laboral de estos con los subordinados. Sin embargo, en el estudio se pudo determinar que los efectivos policiales, pese a que muestran descontento con su comando institucional (máximo nivel de jefatura en la policía), el cual es 67% identificado como débil y manejado políticamente; contrariamente muestran su conformidad con el comando inmediato representado por su Jefe de Unidad o Comisario, al señalar que con este sí mantienen una buena relación interpersonal. Esta disconformidad con los mandos superiores, ha podido ser observado durante el trabajo de campo desarrollado, siendo la mayor parte de actores entrevistados los que respondieron negativamente a una buena gestión por parte de su comando. El tratar de mejorar las deficientes relaciones interpersonales en la PNP

será siempre necesario, a pesar de que estas puedan aparecer como moderadas o poco significativas. La mejora es necesaria en tanto esta anomalía del comportamiento de sus miembros coadyuva a la debilidad que ya muestra esta institución policial, en razón de graves falencias que muestra la organización en lo concerniente a gestión administrativa y funcional, como de los insuficientes recursos logísticos con que cuenta para hacer frente a los retos que se le presenta durante el cumplimiento de la función policial.

Cayetano (2015) en su tesis titulada: “La opinión pública sobre la corrupción en la Policía Nacional del Perú y su influencia en el ejercicio del servicio policial: Caso División Territorial Sur 2- Lima”. Concluye que, la opinión pública sobre corrupción policial afecta en gran medida la pérdida de identidad del policía con su institución, porque socialmente prefiere evitar ser calificado como corrupto y exponer a su familia a las críticas de su entorno socioeconómico. Asimismo, esa percepción pública negativa generalmente origina un criterio drástico en las investigaciones administrativas internas, que muchas veces se agravan cuando algunos policías optan por denunciar hechos subiendo videos en las redes sociales, sin considerar que se está dañando a toda la institución. Algunos comisarios, organizan eventos sociales de bienestar para su personal, con la finalidad de disminuir el impacto de la opinión de corrupción policial. En estos eventos, se trata de encontrar espacios informales de interrelación entre familiares que viven situaciones similares para lograr un fortalecimiento organizacional. El impacto de la opinión pública sobre corrupción policial en las decisiones políticas, ocasionan generalmente que se adopten medidas sin un soporte técnico ni legal adecuado, dejando ventanas abiertas para posteriores juicios por violaciones del debido proceso, que culminan en sentencias judiciales que disponen la reincorporación de ese personal. Por otro lado, el alcance de algunas decisiones políticas afecta generalmente a todos los efectivos de la unidad policial, quienes son cambiados de colocación sin considerar su grado de responsabilidad. Esta situación también afecta directamente al público en general, porque el personal recién incorporado deberá pasar por un período de aprendizaje para alcanzar la productividad del personal saliente.

1.2. Fundamentación teórica

1.2.1. Bases teóricas de la variable motivación

Según la Teoría de las Necesidades, Barnett, Bernuy, Cárdenas y Loza (2012), afirman lo siguiente:

Es la Teoría de McClelland (1961) que se centra en tres necesidades que son: (a) Necesidad de logro, que se manifiesta con el impulso por sobresalir, por obtener un logro, de luchar por el triunfo; (b) necesidad de poder, que se refiere a la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no lo hubieran hecho por sí mismos; y (c) necesidad de afiliación, que es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. (p. 16)

Las necesidades que poseen los sujetos aparecen de forma gradual en el trascurso de la vida, creciendo y cambiando en el tiempo. Es así, que las personas se esfuerzan con el propósito de satisfacer sus necesidades.

También, Barnett, Bernuy, Cárdenas y Loza (2012), nos muestran lo referente a la Teoría de Víctor Vroom:

Teoría de Víctor Vroom quien señala que las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas o incentivos como valiosos para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta. El modelo supone que las elecciones realizadas por una persona entre diversas acciones se encuentran directamente relacionadas con eventos que esperan ser realizadas. (p. 17)

Los individuos se plantean metas a lograr, las cuales implican esforzarse para lograr su cometido. Al esforzarse los sujetos obtienen un alto desempeño, esperando ser valorados por su desenvolvimiento.

Barnett, Bernuy, Cárdenas y Loza (2012), acerca de la Teoría de Motivación e Higiene, nos dicen lo siguiente:

Llamada también “Teoría de los Dos Factores”, creada por Frederik Herzberg, que plantea que la relación de un individuo con el trabajo es fundamental, y que la actitud de alguien hacia su trabajo puede determinar el éxito o el fracaso. Así por ejemplo los comportamientos que mostraban las personas cuando se sentían bien en su trabajo variaban de manera significativa de aquellos que tenían cuando se sentían mal. Su investigación concluye en que lo opuesto a la satisfacción no es la insatisfacción, pues al eliminar ciertas características insatisfactorias de un trabajo, este no se vuelve necesariamente en satisfactorio. (p. 15)

El estado emocional de las personas es un factor influyente para su desenvolvimiento en el trabajo; entonces, las respuestas, positivas o negativas, del trabajador dependerán de la motivación que posee el sujeto, la cual muchas veces es determinada por cuestiones externas.

Definiciones de la variable motivación

Respecto a la motivación como una fuerza que determina el accionar de las personas Cortés (2012) manifestó lo siguiente

La motivación es el motor de nuestro obrar, es una fuerza capaz de impulsar nuestra conducta, y también de sostenerla mientras dure esta conducta. Existen tres elementos importantes en el proceso motivador: - El objeto que se pretende alcanzar. - La pulsión o energía básica. - El organismo o persona que recibe el estímulo y reacciona con una respuesta concreta. Estos elementos van unidos, puesto que se necesitan una serie de estímulos que desencadenen una conducta, es decir, que provoquen una respuesta. Así mismo la motivación en el trabajo, se ha visto que existe una relación entre la productividad-rendimiento del trabajador y clima laboral. Cada individuo tiene sus razones para trabajar y lo que estimula a unos puede no ser importante para otros. Hay quien asegura que los directivos pueden influir notablemente en los comportamientos de los empleados. Hay dos factores que influyen en esta conducta: - Las características del trabajo. - Las características del individuo. Las

características del trabajo se refieren a aquellas condiciones que tiene la actividad laboral, tanto en lo que se respecta a la tarea en sí misma como a las que rodean la realización de la actividad. Cada persona tiene unas razones diferentes para trabajar y además, éstas varían con la edad, estado civil, el sexo y otras circunstancias que suceden a lo largo de la vida. (p.3).

La motivación es un factor importante para impulsar a las personas a realizar diversas actividades y, junto a la voluntad determinan el esfuerzo que el sujeto deposita para lograr las metas trazadas.

Según lo planteado por García (2012) las motivaciones son muy diversas puesto que según él

Existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo. Evidentemente, las metas u objetivos de un trabajador en un país desarrollado son radicalmente diferentes a las de un trabajador en un país en vías de desarrollo. (p.6)

Por otra parte, la motivación es acompañada por varios elementos que impulsan a que el sujeto logre los objetivos propuestos. El actuar humano trae como consecuencia una causa final, que brinda satisfacción al individuo.

Gutiérrez (2013), define la motivación:

La motivación entonces es un medio para conseguir un fin. El desafío de los administradores de obras es entonces, identificar en los trabajadores de construcción sus impulsos y necesidades; a través de una correcta canalización se busca que el comportamiento y desempeño en el trabajo sea el óptimo (p. 2).

Se puede distinguir dos factores de motivación interna y externa. Los individuos, muchas veces, poseen motivaciones internas para lograr las metas que se han trazado. Por otro lado, la motivación puede estar inducida desde el exterior.

Dimensiones de la variable motivación

Para establecer las dimensiones en la presente investigación se tomó en cuenta la teoría de McClelland citado en Chávez y Ramírez (2004) quien propuso tres (3) dimensiones, motivación al logro, motivación a la afiliación y motivación al poder. Las tres dimensiones serán explicadas a continuación. Cada dimensión de la variable motivación cuenta con unas sub-dimensiones explicadas por Romero (1991):

Primera dimensión: motivación al logro

Según Chávez y Ramírez (2004)

Motivación al logro: red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el desarrollo personal, implicando un uso exigente de capacidades y destrezas para beneficio personal y colectivo. La motivación al logro comprende: (1) Metas de desarrollo personal: establecimiento de metas controlables y superación personal. (2) Instrumentación: estrategia de acción de logro como el esfuerzo, persistencia y planificación (3) Compromiso de tarea: grado de responsabilidad y compromiso personal asumido por las tareas propuestas, (4) Creencias facilitadoras de logro: creencias de superación del subdesarrollado. (p. 71)

En la cobertura de las necesidades, las primeras en satisfacer son las básicas. Después de este periodo surge una motivación para la superación personal en búsqueda el autocrecimiento. El sujeto busca desarrollarse y crecer al máximo.

Jaen (2010) acerca de la motivación al logro nos dice lo siguiente: "Tendencia a buscar el éxito en tareas que implican la evaluación del rendimiento. La persona muy motivada por el logro se caracteriza por su interés en conseguir un estándar de excelencia" (p.37).

Ruble (1984), nos dice lo siguiente

La investigación en el área de la motivación de logro se interesa en última instancia por la predicción de la fuerza del deseo que lleva a iniciar actividades orientadas al logro y a persistir en ellas (...) La perspectiva evolutiva ha estado ausente de modo notorio de las formulaciones teóricas sobre la motivación de logro, esto es, no se ha formulado un modelo de cómo emergen los componentes centrales de la motivación ni se ha realizado un análisis y consecuencias de tales cambios evolutivos. (p. 14)

La motivación al logro se inicia desde la activación de un interés personal, en este periodo el individuo busca acrecentar su autoconfianza y sus capacidades de desenvolvimiento.

Segunda dimensión: Motivación a la afiliación

Para Chávez y Ramírez (2004)

Motivación a la afiliación: red de conexiones cognitivo - afectivas relacionadas con el sentirnos bien con nosotros mismos y los demás. La motivación a la afiliación comprende. (1) Afiliación básica: cogniciones y afectos relacionados con interés en el establecimiento de relaciones personales amistosas. (2) Afiliación en el trabajo: uso de estrategias afiliativas en el trabajo tanto en el sector organizacional como educativo. (p. 72)

Aquí, se puede afirmar, que el individuo se encuentra predispuesto a integrarse a un grupo, con el fin de sentirse acogido y relacionarse con sus similares.

Jaen (2010), acerca de la motivación a la afiliación nos dice lo siguiente:

Interés por establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva. Se asocia a cuatro tipos de recompensas sociales: el afecto positivo o estimulación asociada con la cercanía interpersonal, el elogio, la reducción de miedo o estrés y la comparación. (p.38)

Las personas nos desarrollamos en sociedad; pues, el motivo de afiliación surge del crecimiento con nuestro entorno. Es necesario que se den las relaciones humanas y con la naturaleza porque es parte fundamental del reconocimiento del sujeto como ser social.

Tercera dimensión: Motivación al poder

Para Chávez y Ramírez (2004)

Motivación al poder: red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el control de nuestra propia conducta y la conducta de los demás. La Motivación al poder comprende: (1) Poder benigno: afectos y cogniciones positivas producidas por el uso altruista de poder. (2) Poder explotador: uso del poder autocentrado, no altruista que manipula, engaña y usa a las personas. (p. 72)

Es así, que la motivación al poder es la actitud de las personas por prevalecer sobre ciertas situaciones y sobre un grupo de personas; además, los individuos que los motiva el poder suelen asumir más riesgos.

Jaen (2010), acerca de la motivación al poder nos dice lo siguiente:

Distinguiendo entre el poder personal (que se caracteriza por el deseo de dominar y controlar el comportamiento de los demás) y el poder socializado (que se activa por la posibilidad de ganar una votación). (p.38)

Por otro lado, el deseo de influenciar en un grupo de individuos hace que el sujeto sea motivado por el poder; de esta forma, la persona motivada por el poder busca que compartan sus ideas.

1.2.2. Bases Teóricas de la variable satisfacción laboral

De acuerdo con lo planteado por Dipp, Tena y Villanueva (2010) sobre el tema referido a la satisfacción laboral, podemos ver que

El estudio de las condiciones sociolaborales ha adquirido importancia en las investigaciones de los últimos años (Perie & Baker, 1999), y ahora la satisfacción laboral se considera un constructo muy importante en psicología organizacional y del trabajo, por el papel mediador que juega entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución tanto organizacional como individual (Dormann & Zapf, 2001). En el ámbito del campo de estudio de la satisfacción laboral se reconoce como pionero el trabajo de Robert Hoppock (en Gimeno, 2004). Posteriormente adquirió importancia por considerar que la satisfacción laboral se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano, y porque siempre se le ha asociado al desempeño, al grado de llegarse a afirmar que un trabajador satisfecho tiende a mostrar un mejor desempeño (Barraza & Ortega, 2009). (p. 2)

La satisfacción laboral consiste en un conjunto de actitudes hacia el trabajo. El sujeto se encuentra predispuesto, determinado por varias actitudes y emociones. Se debe tener en cuenta que existe la satisfacción e insatisfacción laboral.

Aguilar, Magaña y Surdez (s/f) nos dicen que la

Satisfacción en el trabajo es un concepto cubierto principalmente por tres disciplinas científicas: la psicología, recursos humanos y, más recientemente, la economía. El enfoque adoptado en la psicología hasta ahora ha tratado de explicar la razón de tener distintos niveles de

satisfacción entre los trabajadores que realizan el mismo trabajo, la cuestión central que se perciben y lo que los empleados piensan sobre su trabajo. El marco de los recursos humanos ha centrado sus esfuerzos en la búsqueda de beneficios y condiciones para mantener a los trabajadores satisfechos y, por tanto, a desarrollar mayores tasas de productividad en las organizaciones ya que se supone que los trabajadores satisfechos son más productivos. El núcleo de su enfoque es la cuestión de lo que se puede ofrecer a los empleados en términos de remuneración y otros servicios para hacerlos más felices y más satisfechos. En el caso de la economía, la contribución se basa en la evaluación de los factores del trabajo que componen esta noción de satisfacción. (p. 1)

Definiciones de la variable

A continuación se exponen algunas definiciones sobre satisfacción laboral tomadas por Dipp, Tena y Villanueva (2010) donde se ve que todas coinciden en señalar que es un constructo multidimensional.

Así tenemos que la satisfacción laboral (Locke, 1976) se define como una respuesta positiva hacia el trabajo en general o hacia algún aspecto del mismo o, como un estado emocional afectivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Por otro lado la satisfacción laboral es el factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales (Dormann & Zapf, 2001), de ahí la importancia de que las instituciones ajusten las necesidades de la organización con las propias de los individuos que trabajan en ellas. Para Guillen y Guil (2000), forman una agrupación de las conceptualizaciones de satisfacción laboral y la definen como: a) un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona (Locke, 1976) b) una actitud generalizada ante el trabajo considerando que las actitudes responden a un modelo tridimensional: dimensión afectiva, cognitiva y comportamental (Peiró, 1984); y c) una actitud afectiva distinguiendo dos modelos: el modelo unidimensional que aborda la actitud hacia el trabajo de manera

general y modelo multidimensional que contempla distintas dimensiones concretas del trabajo (Davis & Newstrom, 1993). Barraza y Ortega (2009) señalan que la satisfacción laboral se puede definir, como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados. Para efectos del presente trabajo, se tomará de base esta definición de satisfacción laboral. (p.3)

La satisfacción laboral depende del puesto en el que se desenvuelve el individuo. En consecuencia, puede desarrollar todas sus habilidades y poner a prueba nuevas.

Según Hannoun (2011) define la satisfacción en el trabajo como:

La actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo. También podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". (p.15)

Entonces, lo que expresa la satisfacción laboral es el grado de bienestar que siente un sujeto en un puesto de trabajo determinado.

Locke (1976), citado por García (2011), define lo siguiente acerca de la satisfacción laboral, "Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona" (p. 25).

Además, Locke (1976), citado por García (2011), en cuanto a la evolución del concepto en sí, distingue tres etapas iniciales, él las denomina escuelas, son tres corrientes determinantes de la satisfacción laboral y se detallan a continuación:

-Físico-Económica: se especifica que existen condiciones que no favorecen la productividad de manera directa, pero sí indirectamente. -De relaciones humanas: se recrea la gran importancia de tener un buen ambiente de trabajo y buenas relaciones y vínculos para la satisfacción laboral. -Desarrollo: se introduce el importante concepto de enriquecimiento de las tareas, donde se potencia los sentimientos de los trabajadores satisfechos debido a las tareas mentalmente exigentes. (p. 25)

La satisfacción laboral es objeto de estudio del potencial humano para poseer indicadores que brinden mejores resultados en el desarrollo de las labores en las organizaciones.

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Primera dimensión: Satisfacción con la organización

“La satisfacción con la organización se refiere a que “el empleado se identifica con una organización, sus metas, y quiere seguir formando parte de ella” (Morris, 1996, p. 344).

Según Koontz y Weihrich (1998)

Se piensa en organización como: 1) La identificación y clasificación de las actividades requeridas, 2) El agrupamiento de las actividades necesarias para lograr los objetivos, 3) La asignación de cada agrupamiento a un administrador con la autoridad necesaria para supervisarlos (delegación) y 4) las medidas para coordinar horizontalmente y verticalmente en la estructura organizacional (p. 244).

Para que exista satisfacción con la organización, se tiene que tener un canal de comunicación efectivo, en el cual prevalezca el respeto con todos los integrantes de la organización.

Aguilar, Magaña y Surdez (s/f), nos muestran como desde el área de recursos humanos se trabaja para que el empleado se sienta satisfecho con la organización:

El marco de los recursos humanos se ha centrado sus esfuerzos en la búsqueda de beneficios y condiciones para mantener a los trabajadores satisfechos y, por tanto, a desarrollar mayores tasas de productividad en las organizaciones ya que se supone que los trabajadores satisfechos son más productivos. El núcleo de su enfoque es la cuestión de lo que se puede ofrecer a los empleados en términos de remuneración y otros servicios para hacerlos más felices y más satisfechos. En el caso de la economía, la contribución se basa en la evaluación de los factores del trabajo que componen esta noción de satisfacción. (p .3)

La satisfacción en las organizaciones es una característica importante para garantizar la efectividad organizacional. Es así, que la organización debe tomar en cuenta la implementación de un clima organizacional.

Wenirt (1985), citado por Caballero (2002), nos dice lo siguiente acerca de la satisfacción con la organización:

En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés. (p. 2)

Se puede afirmar, el potencial humano es la principal fuerza que conforma una organización; además, es fundamental el liderazgo y un efectivo canal de comunicación.

Segunda dimensión: Satisfacción con las relaciones humanas

Un componente fundamental de las relaciones interpersonales en el trabajo, es “la confianza interpersonal” (Tan & Lim, 2004). La confianza es un facilitador de las relaciones y las actitudes efectivas en el trabajo (Ferres, Connell & Travaglione, 2004).

Abrajan, Contreras y Montoya (2009), nos muestran que las relaciones interpersonales implica el carácter social del trabajador, expresado en el número de contactos o relaciones que entabla con los miembros de la organización. Se exploraron las relaciones con jefes, compañeros y subordinados. (p. 112)

Tercera dimensión: Satisfacción con la promoción y remuneración

Sotomayor (2013) indica que

El sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social (comparaciones que hace un empleado con respecto a las recompensas, el esfuerzo y el desempeño de otros empleados y que llevan a los empleados a percibir la equidad o inequidad de una situación), las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad (p. 38).

Los salarios y políticas de ascensos se deben realizar de forma justa entre los empleados, lo cual, determinará el grado de satisfacción. Para el caso, se debe determinar los rangos posibles para incentivar al empleado.

“Los sueldos, los salarios, incentivos, gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor” (Sotomayor, 2013, p. 39).

Según Morales y Velandia (2001), citado por Manzo y Moncallo (2004)

La compensación se considera como el instrumento mediante el cual las organizaciones retribuyen, ya sea de manera directa o indirecta, las contribuciones de los empleados con miras a lograr los objetivos de estos. Es por ello que la compensación persigue una serie de fines concretos que le aseguran a la empresa contar con un nivel adecuado de recursos humanos capacitados para llevar a cabo las funciones necesarias que contribuyen a la consecución de sus objetivos sociales y económicos, ofreciendo productos y/o servicios a la comunidad y obteniendo beneficios para la actividad realizada. (p. 48)

Los sueldos y/o incentivos son compensaciones que los colaboradores reciben por el cumplimiento de sus funciones. El crecimiento dentro de una organización brinda que el colaborador puede especializarse en diferentes tareas.

Cuarta dimensión: Satisfacción con el control y supervisión

“El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción” (Sotomayor, 2013, p. 41).

Por otro lado, señala Sotomayor (2013),

Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha obtenido que los empleados con líderes más comprensivos ypreciados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados. Cabe resaltar sin embargo que los individuos difieren algo entre sí en sus preferencias respecto a la consideración del líder (p, 34).

La evaluación de la alta gerencia y los directivos son medidas de acuerdo al cumplimiento de las metas, que son parte del plan estratégico que se plantea para la organización.

Manzo y Moncallo (2004) se refieren al control de la siguiente forma:

Con respecto al control, éste implica participación en todos los niveles dentro del proceso de toma de decisiones, y sugiere que los trabajadores y empleados no sólo participen en las decisiones de las empresas sino que ejercen también un determinado grado de determinación sobre la conducta organizacional. Se relaciona con compartir el poder, en lugar de tomar el poder; se refiere a igualar hasta donde sea posible el poder de los diversos grupos que configuran las instituciones. La participación no implica control a pesar de sus diversas manifestaciones e intensidad; control si implica participación en todos los niveles del proceso de toma de decisiones dentro de las empresa. (p.35)

La base del sistema gestión humana se determina por el desenvolvimiento del empleado, esto se da dentro de un clima organizacional humanista, donde el empleado logre la satisfacción laboral.

Quinta dimensión 5: Satisfacción con la producción de bienes y servicios

Para Pino, Pino, & Sánchez (2005), es aquella orientada a “satisfacer las necesidades humanas, producir riqueza y mejorar el nivel de vida de los individuos que forman parte de la sociedad en que desenvuelve su actividad” (p. 41).

Según Parra (1998), citado por Marvel, Rodríguez y Nuñez (2011), nos menciona lo siguiente:

Para conseguir sus metas y objetivos, los individuos se organizan como sistemas de transformación a fin de convertir unos medios o recursos en bienes o servicios. Por consiguiente, el leitmotiv de toda sociedad es satisfacer unas necesidades o alcanzar unas metas, ya que, los hombres y mujeres que la conforman, sienten necesidades y buscan satisfacerlas mediante el acto social de cooperación y participación, donde comparten unos fines o sistema de valores. (p. 551)

El bien más importante de una organización son sus empleados. Es el potencial humano que llevará a lograr las metas que se proponga la organización. Es por eso, que la filosofía de la organización debe ser internalizada por todos sus trabajadores.

1.3. Justificación

Justificación teórica

La presente investigación se justifica por la importancia de las dos variables: motivación y satisfacción laboral que juegan un papel importante en el desarrollo de la institución, y de los miembros que la componen; ya que en la actualidad se requiere de policías conscientes de su labor en la institución y de policías comprometidos con el quehacer ciudadano.

Justificación práctica

El aporte de este trabajo de investigación es fundamental, porque permite a los oficiales de la PNP, comprender los diferentes componentes de la motivación laboral, percibir las dimensiones que la componen y determinar la relación con la satisfacción laboral con la finalidad de buscar estrategias adecuadas y pertinentes para promover el desarrollo un ambiente laboral motivado y de satisfacción para los que en ella laboran. La información obtenida y procesada, permitirá formular, diseñar o mejorar los niveles de comunicación y compromiso organizacional.

Los instrumentos que se aplicaran en esta investigación, se convertirán en instrumentos de evaluación objetiva, porque serán adecuadamente fundamentados y validados empíricamente; la simplicidad de su aplicación e interpretación los convertirán en valiosas herramientas útiles que se encuentren a disposición de futuras investigaciones organizacionales.

Justificación metodológica

En el presente trabajo de investigación se utilizará métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos válidos y confiables, a través de los cuales, obtendremos los resultados de la investigación. Por otro lado, la información recogida nos va a permitir diseñar, formular y reorientar la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima 2016

1.4. Problema

Realidad problemática

La Policía Nacional del Perú (PNP), en nuestro país, es la institución tutelar del Estado que tiene como misión garantizar la seguridad y tranquilidad pública, así como la paz social en todo el territorio peruano, por otro lado sostiene Bernaola (2014) que

Según Ley N° 27238, la Policía Nacional del Perú es una institución del Estado creada para garantizar el orden interno, el respeto a los derechos fundamentales de las personas y el normal desarrollo de las actividades ciudadanas de una sociedad jerarquizada. Sus integrantes representan la ley, el orden y la seguridad en toda la República y tiene facultad para intervenir en todos los asuntos que se relacionan con el cumplimiento de su finalidad. La Policía Nacional del Perú es una institución constitucional desde su creación, mediante la Ley N° 24949 promulgada el 6 de diciembre de 1988, ratificada en la Constitución Política de 1993 y en su Ley Orgánica N° 27238 del 21 de diciembre de 1999, con lo cual se refuerza su visión, misión, objetivos, metas y políticas institucionales. De acuerdo a la Misión

Institucional: la Policía Nacional del Perú es una institución única, disciplinada, dependiente del Poder Ejecutivo, que tiene por misión garantizar la seguridad y tranquilidad pública en todo el territorio peruano, a través de la prestación eficiente y eficaz de los servicios policiales, permitiendo a las personas alcanzar su pleno desarrollo. No obstante, a la fecha lo expresado en su misión es solamente literal y asimétrico. Con respecto a la Visión Institucional: La Policía Nacional del Perú tiene como visión ser reconocida como una institución moderna, disciplinada y eficiente al servicio de la sociedad, con prestigio nacional e internacional. (p. 2)

Siendo la Policía Nacional del Perú, una institución que garantiza el orden interno de nuestro país, es necesario que la imagen que presenta a la ciudadanía se de confianza, respeto y paz social, en tal sentido es necesario también atender sus exigencias sociales como una remuneración económica buena, trato correcto y de respeto en la institución, buenas condiciones para el desempeño de sus funciones entre otros beneficios que deben atenderse, situación está que mantendrá motivados a los efectivos para poder desempeñarse mejor.

Sin embargo en los últimos años se ha visto un incremento considerable de apreciaciones y opiniones negativas acerca del trabajo de la PNP, esto a consecuencia de factores sociales muy diferentes que empañan el verdadero trabajo y al verdadero policía, sin embargo las Políticas de Estado han generado cambios en la organización policial no siempre con los mejores resultados, las consecuencias de los años de violencia en nuestro país han dejado huellas muy marcadas que han desestabilizado el orden interno y la manera inmediata de ver la seguridad es en el trabajo policial.

La inseguridad ciudadana es cada vez más intensa en nuestro país como en otros países de la región y quizá del mundo, a esto se acompaña la carencia de policías en la ciudad, por otro lado el incremento de algunos malos efectivos policiales que estando en servicio o fuera de él se vinculan a la delincuencia común, situación que agrava la imagen institucional y del policía en particular,

generando una situación nada favorable para quienes trabajan de la mejor manera tratando de lograr el orden y la tranquilidad ciudadana.

Lo antes expuesto está relacionado directamente a la labor del policía quien a pesar de todo tiene uno de los trabajos más difíciles y riesgosos que otros, sin embargo las condiciones laborales no siempre han sido las favorables, generando esto algunos desajustes en su desempeño y satisfacción laboral, más allá del interés y la vocación de servicio se carece de motivaciones que potencien esta entrega en el servicio, por lo que se presentan también situaciones relacionadas con la satisfacción laboral, es en esta medida que consideramos pertinente llevar a cabo esta investigación cuyo problema lo planteamos a continuación acerca de la motivación laboral y la satisfacción laboral en la PNP.

Formulación del Problema

Problema general

¿Cómo se relaciona la motivación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona la necesidad al logro y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la necesidad al poder y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016?

1.5. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre motivación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

Objetivos Específicos

Objetivos Específicos 1

Determinar la relación entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

Objetivos Específicos 2

Determinar la relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

Objetivos Específicos 3

Determinar la relación entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables:

Identificación de variables

Definición conceptual

Variable 1: Motivación laboral

Según García (2012)

Existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo. Evidentemente, las metas u objetivos de un trabajador en un país desarrollado son radicalmente diferentes a las de un trabajador en un país en vías de desarrollo. (p.6)

Variable 2: Satisfacción laboral:

Según Hannoun (2011)

La actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo. También podría

definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". (p.15)

2.2. Operacionalización de variables:

Tabla 1:

Operacionalización de la variable motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Necesidad al Logro.	Metas de desarrollo personal	1-23	Siempre(5) Casi siempre(4) A veces(3) Casi nunca(2) Nunca(1)	Buena (85-115)
	Instrumentación			Regular (54-84)
	Compromiso de tarea			Mala (23-53)
	Creencias facilitadoras de logro			
Necesidad de Afiliación.	Afiliación básica	24- 44		Buena (79-105)
	Afiliación en el trabajo			Regular (50-78) Mala (21-49)
Necesidad al Poder.	Poder benigno	45- 60		Buena (68-80)
	Poder explotado			Regular (42-67) Mala (16-41)

Tabla 2:

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Satisfacción con la organización	Cumplimiento de las disposiciones, normas, documentos de gestión, la organización, participación	1- 8		Buena (32-40) Regular (20-31) Mala (8-19)
Satisfacción con las relaciones humanas	Igualdad, justicia, empatía, roles, tolerancia y compañerismo.	9- 15		Buena (27-35) Regular (17-26) Mala (7-16)
Satisfacción con la promoción y remuneraciones	Productividad, recursos, normas, reconocimiento, adaptación y adecuación	16- 22	Siempre(5) Casi siempre(4) A veces(3) Casi nunca(2) Nunca(1)	Buena (27-35) Regular (17-26) Mala (7-16)
Satisfacción con el control y supervisión	Control, supervisión y fiscalización	23 -29		Buena (27-35) Regular (17-26) Mala (7-16)
Satisfacción con la producción de bienes y servicios	Salario o sueldo, plus	30 - 36		Buena (27-35) Regular (17-26) Mala (7-16)

2.3. Metodología

Palella y Martins (2012) explican la metodología como el uso de una sucesión de normas, reglas y tácticas que precisan como profundizarse un problema, concretando un proceso sistemático de actividades, acciones y tareas.

Por otro lado en la investigación se ha desarrollado teniendo en cuenta el método hipotético deductivo, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2014) y siguiendo la lógica de la investigación científica se basa en la formulación de una ley universal y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías. Dicha ley universal se deriva de especulaciones o conjeturas más que de consideraciones inductivistas.” (p.4).

2.4. Tipo de estudio:

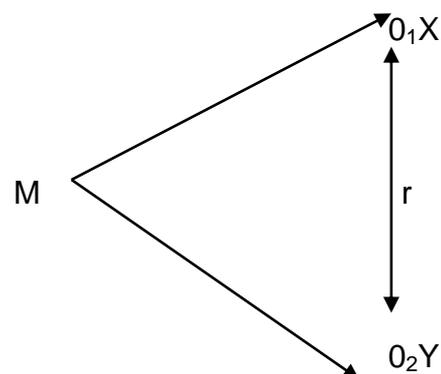
El tipo de estudio es básica, en la medida que no hay producción resultados de utilidad, sino más bien se aportan conocimientos de orden científico.

Este estudio tiene como finalidad conocer la relación que exista entre las variables: motivación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

2.5. Diseño de investigación

Por el diseño, la presente investigación es correlacional no experimental, al respecto, Hernández et. al. (2014) afirman que las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (p.149) y correlacional, en la medida que asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (p. 81). Por otro lado podemos asevera que la investigación es transversal o transeccionales (transversales) en tanto son investigaciones que recopilan datos en un momento único. (p.151)

Gráficamente se denota:



Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 1984)

Donde:

- M : Muestra de estudio
 X : Motivación
 Y : Satisfacción laboral
 O_1 y O_2 : Puntuaciones de las variables
 r : Correlación

2.6. Población, muestra y muestreo:**2.6.1. Población**

Para Francica (1988, citado por Bernal, 2006), “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p.164)

La población del presente estudio estará constituida por 1100 suboficiales de la PNP de tránsito de Lima en el año 2016.

2.6.2. Muestra

La muestra seleccionada es aleatoria simple; y su tamaño(n), según Bernal (2006:171), se puede calcular aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (1100): Tamaño de la población.

n: (285) Tamaño de la muestra.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5) \times 1100}{0,05^2(1100-1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)} = 285$$

Se aplicará el cuestionario 285 policías de tránsito de Lima en el año 2016.

Muestreo

Al respecto según Palella y Martins (2012) lo describe como el proceso de selección de una muestra mediante diferentes mecanismos. Existiendo dos procedimientos siendo el elegido para la presente investigación el muestreo probabilístico o aleatorio donde cada integrante tiene la misma probabilidad de ser seleccionado.

El muestreo del presente estudio fue aleatorio simple.

Muestreo aleatorio simple.

Según Fontaines lo describe como: "consiste en extraer de la población, mediante una especie de sorteo, el total de elementos que componen la muestra. La principal característica de este muestreo es que el conjunto de participantes de la población poseen la misma probabilidad de ser elegidos o seleccionados". (p.139)

Criterio de selección de la muestra

La muestra estará conformada por los policías de tránsito de Lima en el año 2016.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica

La definición de la técnica según Tamayo (2004) "es la parte operativa del diseño investigativo. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos. (p. 211).

Para la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, que según Tamayo (2004) “Es un cuestionario que lee el respondedor, contiene una serie de ítems o preguntas estructuradas, formuladas y llenadas por un empadronador frente a quien responde”. (p. 212).

Instrumentos

El instrumento que se utilizará es el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, el cuestionario según Rodríguez (2005) “constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones”. (p. 98).

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez o juicio de expertos:

Para Hernández et al (2010) la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir (p.201).

Esta escala de actitudes hacia motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016, será sometida a criterio de un grupo de Jueces Expertos, integrado por profesores entre Magíster y Doctores en gestión que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes informarán acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación.

Tabla 3

Validez de los cuestionarios sobre motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Experto 1	Hay suficiencia	Es aplicable
Experto 2	Hay suficiencia	Es aplicable

Fuente: elaboración propia

Prueba de confiabilidad

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 30 suboficiales de la PNP. Luego se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 20.0.

Tabla 4:

Confiabilidad del cuestionario sobre motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

	Alfa de Cronbach	N de elementos
<i>Motivación laboral</i>	0,903	60
<i>Satisfacción laboral</i>	0,902	36

Fuente: elaboración propia del autor

Como se observa en la tabla 4, la variable motivación y la satisfacción laboral tienen coeficientes de Cronbach 0,902 y 0,903 respectivamente. Por lo tanto el instrumento que mide las variables es confiable.

2.8. Métodos y análisis de datos:

En primer lugar, se procederá a encuestar a la muestra conformada por 30 suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016. En una sesión de 30 minutos aproximadamente, se les aplicará el instrumento de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables y dimensiones de investigación.

Posteriormente, se procederá a la calificación y tabulación de los datos en la Hoja de Cálculo Excel.

Finalmente, se analizarán los datos a través del programa estadístico SPSS versión 20.0 en español para obtener los resultados pertinentes al estudio, los cuales serán mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

Luego del recojo de datos a partir de los instrumentos, para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones directas de la motivación y la satisfacción laboral, en primera instancia se procederá la transformación de las puntuaciones a sus niveles respectivos y como segunda instancia se procederá a la prueba de hipótesis

Nivel de motivación de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Tabla 5

Nivel de motivación de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima – 2016

		motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	1	,4	,4	,4
	regular	181	63,5	63,5	63,9
	buena	103	36,1	36,1	100,0
	Total	285	100,0	100,0	

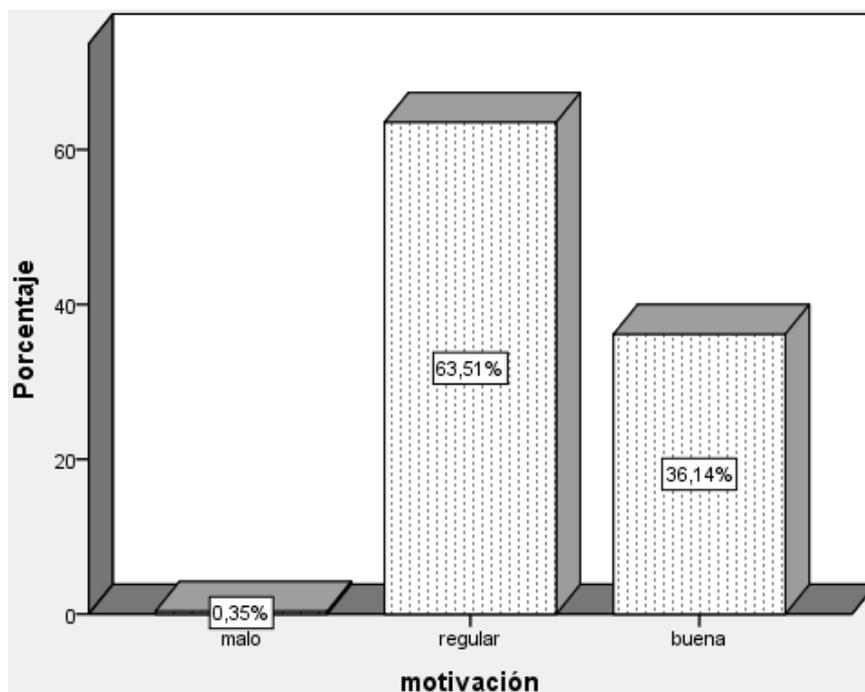


Figura 1. Niveles porcentuales de motivación de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

En la tabla 5 y figura 1, se aprecian los niveles porcentuales de la motivación de los suboficiales de la PNP de tránsito, de los cuales se tiene que el 36.14% de los suboficiales de la PNP de tránsito presentan buen nivel de motivación, el 63.51% presentan regular nivel de motivación y el 0.35% presentan mala motivación los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

**Niveles de satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito,
Lima - 2016**

Tabla 6

Nivel de satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

satisfacción laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	18	6,3	6,3	6,3
	regular	159	55,8	55,8	62,1
	buena	108	37,9	37,9	100,0
	Total	285	100,0	100,0	

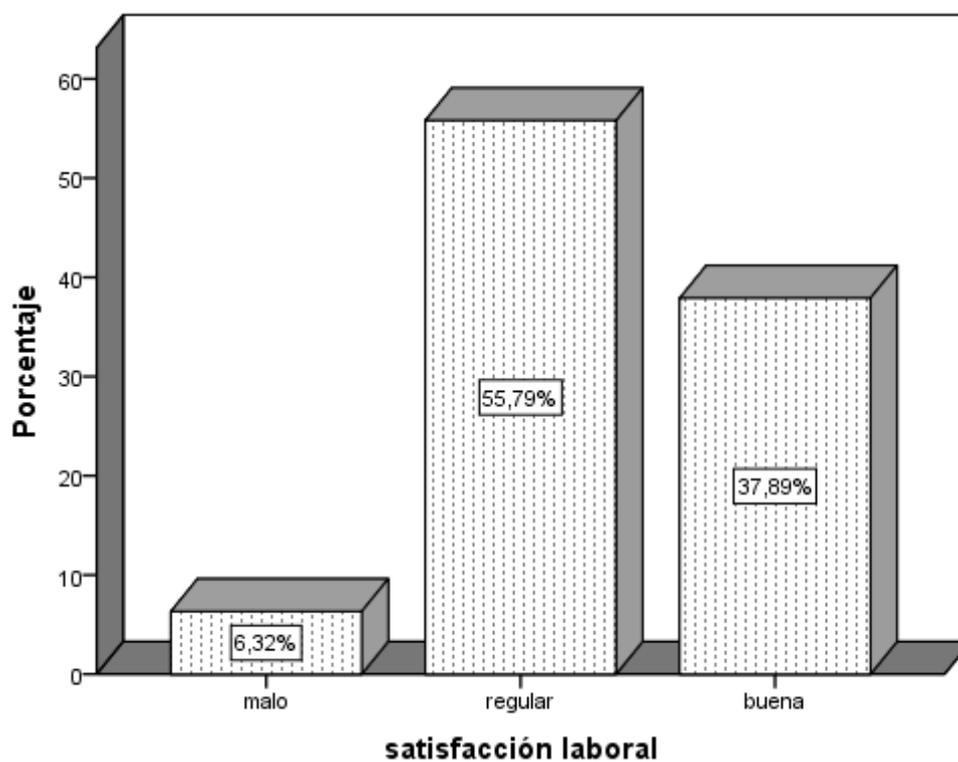


Figura 2. Niveles porcentuales de satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Asimismo en la tabla 6 y figura 2, se aprecian los niveles porcentuales de la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, de los cuales se tiene que el 37.89% de los suboficiales de la PNP de tránsito presentan buen nivel de satisfacción laboral, el 55.79% presentan regular nivel de satisfacción laboral y el 6.32% presentan mala satisfacción laboral los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima 2016

Niveles comparativos entre motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima – 2016

Tabla 7

Distribución de frecuencias entre motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Motivación	Satisfacción laboral						Total	
	malo		regular		bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
malo	0	0%	1	0%	0	0%	1	0%
regular	13	5%	123	43%	45	16%	181	64%
bueno	5	2%	35	12%	63	22%	103	36%
Total	18	6%	159	56%	108	38%	285	100%

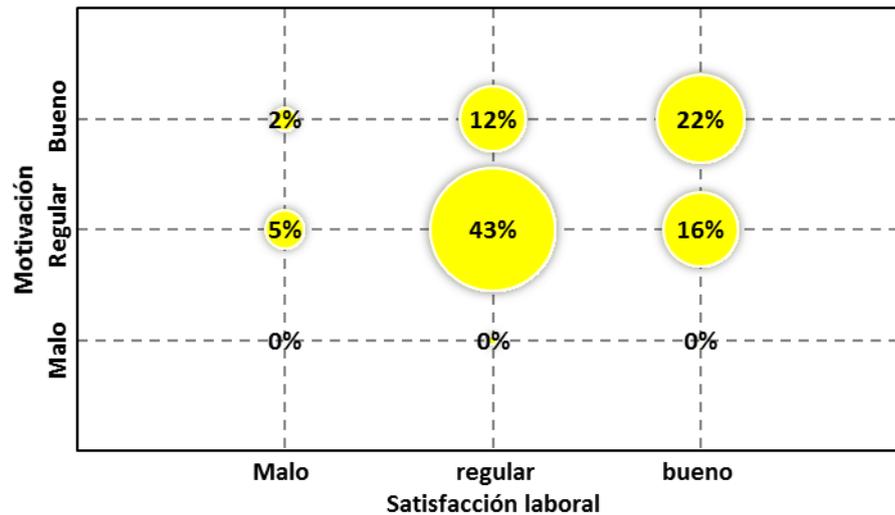


Figura 3. Niveles entre motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

De la tabla 7 y figura 3, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel entre la motivación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima, de los datos se tiene que el 22% de los suboficiales de la PNP de tránsito presentan buena satisfacción laboral por lo que presentan buen nivel de motivación, así mismo se tiene al 43% de los suboficiales de la PNP de tránsito que presentan regular nivel de satisfacción laboral al presentar regular nivel de motivación y ningún suboficial presenta mala satisfacción por lo que presenta mala motivación de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Resultado específico entre necesidad al logro y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Tabla 8

Distribución de frecuencias entre necesidad al logro y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

Necesidad de logro	Satisfacción laboral						Total	
	malo		regular		bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
malo	3	1%	4	1%	0	0%	7	2%
regular	10	4%	120	42%	40	14%	170	60%
bueno	5	2%	35	12%	68	24%	108	38%
Total	18	6%	159	56%	108	38%	285	100%

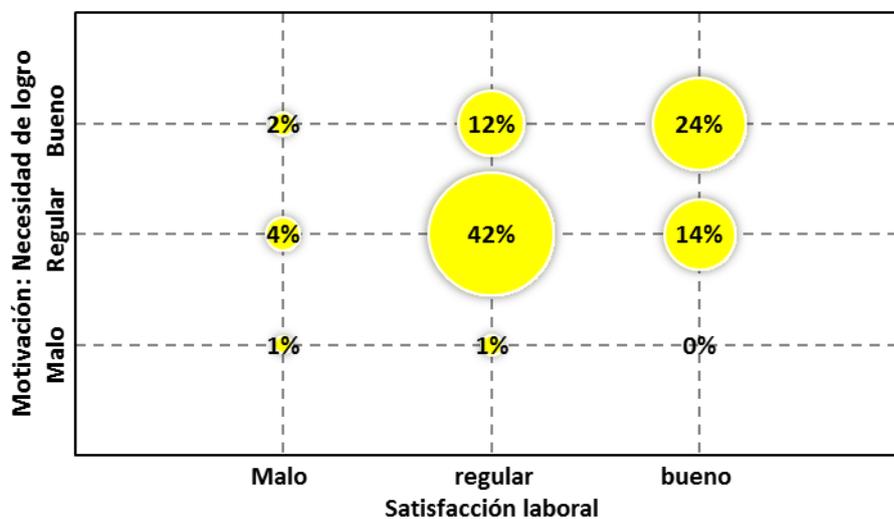


Figura 4. Niveles entre necesidad al logro y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

En cuanto al resultado específico, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel entre la motivación en la dimensión necesidad al logro y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima, de los datos se tiene que el 24% de los suboficiales de la PNP de tránsito presentan buena satisfacción laboral por lo que presentan buen nivel de motivación en la dimensión necesidad al logro, así mismo se tiene al 42% de los suboficiales de la PNP de tránsito que presentan regular nivel de satisfacción laboral al presentan regular nivel de motivación en la dimensión necesidad al logro y el 1% de los suboficiales presenta mala satisfacción por lo que presenta mala motivación en la dimensión necesidad al logro de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Resultado específico entre necesidad de afiliación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

Tabla 9

Distribución de frecuencias entre necesidad de afiliación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

Necesidad de afiliación	Satisfacción laboral						Total	
	malo		regular		bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
malo	1	0%	0	0%	9	3%	10	4%
regular	10	4%	129	45%	48	17%	187	66%
bueno	7	2%	30	11%	51	18%	88	31%
Total	18	6%	159	56%	108	38%	285	100%

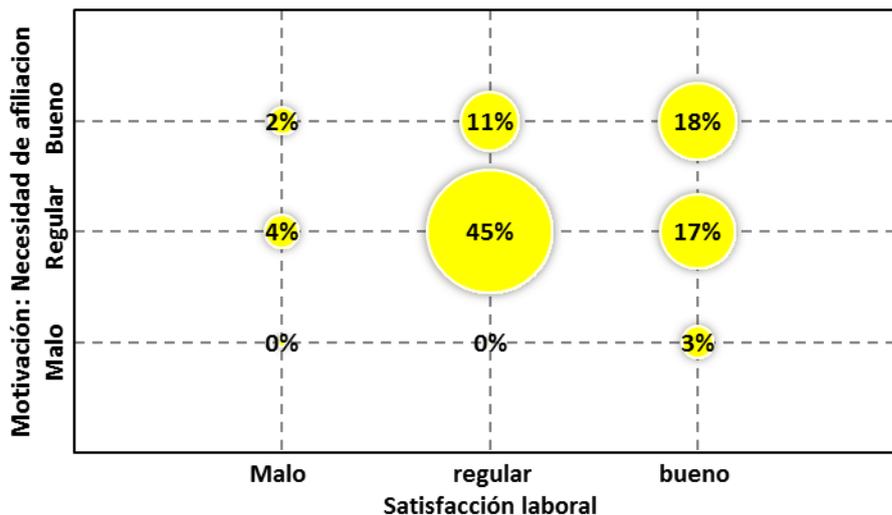


Figura 5. Niveles entre necesidad de afiliación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

Asimismo se tiene al resultado específico, respecto al nivel entre motivación en la dimensión necesidad de afiliación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima, de los datos se tiene que el 18% de los suboficiales de la PNP de tránsito presentan buena satisfacción laboral por lo que presentan buen nivel de motivación en la dimensión necesidad de afiliación, así mismo se tiene al 45% de los suboficiales de la PNP de tránsito que presentan regular nivel de satisfacción laboral al presentan regular nivel de motivación en la dimensión necesidad de afiliación y el 0% de los suboficiales presenta mala satisfacción por lo que presenta mala motivación en la dimensión necesidad de afiliación de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Resultado específico entre necesidad al poder y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

Tabla 10

Distribución de frecuencias entre necesidad al poder y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

Necesidad de poder	Satisfacción laboral						Total	
	malo		regular		bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
malo	0	0%	7	2%	2	1%	9	3%
regular	4	1%	122	43%	54	19%	180	63%
bueno	14	5%	30	11%	52	18%	96	34%
Total	18	6%	159	56%	108	38%	285	100%

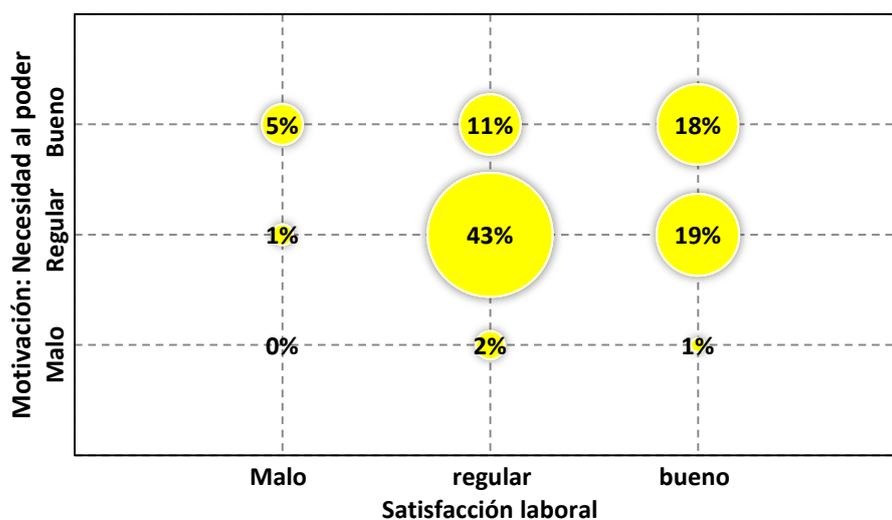


Figura 6. Niveles entre necesidad al poder y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

Finalmente se tiene al resultado específico, respecto al nivel entre motivación en la dimensión necesidad al poder y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima, de los datos se tiene que el 18% de los suboficiales de la PNP de tránsito presentan buena satisfacción laboral por

lo que presentan buen nivel de motivación en la dimensión al poder, así mismo se tiene al 43% de los suboficiales de la PNP de tránsito que presentan regular nivel de satisfacción laboral al presentan regular nivel de motivación en la dimensión necesidad al poder y el 0% de los suboficiales presenta mala satisfacción por lo que presenta mala motivación en la dimensión necesidad al poder de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación significativa entre motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Hg: Existe relación significativa entre motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Tabla 11

Grado de correlación y nivel de significación entre motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Correlaciones

		satisfacción		
			laboral	motivación
Rho de Spearman	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,456**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	285	285
	motivación	Coeficiente de correlación	,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	285	285

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.456 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación significativa entre motivación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Hipótesis específica Especifico 1

Ho: No existe relación entre necesidad al logro y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

H1: Existe relación entre necesidad al logro y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

Tabla 12

Grado de correlación y nivel de significación entre necesidad al logro y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

		satisfacción necesidad al		
		laboral		logro
Rho de Spearman	satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	285	285
	necesidad al logro	Coefficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	285	285

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.756 significa que existe alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

Hipótesis específica Especifico 2

Ho: No existe relación entre necesidad de afiliación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

H2: Existe relación entre necesidad de afiliación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Tabla 13

Grado de correlación y nivel de significación entre necesidad de afiliación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Correlaciones			satisfacción labora	necesidad de afiliación
Rho de Spearman	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	285	285
	necesidad de afiliación	Coeficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	285	285

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

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.820 significa que existe alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Hipótesis específica específico 3

Ho: No existe relación entre necesidad al poder y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

H2: Existe relación entre necesidad al poder y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

Tabla 14

Grado de correlación y nivel de significación entre necesidad al poder y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

		Correlaciones		
			satisfacción laboral	necesidad al poder
Rho de Spearman	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,706**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	285	285
	necesidad al poder	Coeficiente de correlación	,706**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	285	285

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

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.706 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre necesidad al poder y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión de resultados

En el presente estudio se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional entre motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016.

En primer lugar, dicho análisis se llevó a cabo con el propósito de determinar el nivel de apreciaciones predominante respecto a cada una de las variables de estudio. Y en segundo lugar, detectar la relación que existe entre las dimensiones de la variable motivación y la variable: satisfacción laboral.

Con referencia a la hipótesis general, los resultados detectados con la prueba de correlación de Spearman, indican una relación moderada significativa entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.456 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$

En relación con las hipótesis específicas tenemos que existe alta relación alta positiva y significativa entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016. Expresado por el Rho de Spearman 0.756, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$; también tenemos que existe relación alta positiva y significativa entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016. Determinada por el Rho de Spearman 0.820, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$, y existe relación alta positiva y significativa entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016. Determinada por el Rho de Spearman 0.706, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$

En referencia a los antecedentes consultados respecto a la investigación, encontramos algunos que se relacionan con dichas variables así por ejemplo tenemos a Figueroa (2014) en su tesis para optar el grado de Doctor, titulada "*Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes: el caso de la policía de Puerto Rico*". La investigación concluye que: dentro de las variables internas de actividad del policía, las correspondientes al desarrollo profesional son las que indican una

mayor insatisfacción. La satisfacción o insatisfacción está muy relacionada con actitudes personales del policía, dentro (desempeño interorganizacional) y fuera de su puesto de trabajo. Las comparaciones anteriores muestran que el constructo SAT100 es un indicador consistente de satisfacción. La experiencia, la edad y la posición jerárquica en la policía influyen significativamente en el grado de satisfacción. No existen diferencias significativas entre los distintos distritos, ni entre las diferentes unidades. Se construyó un modelo de regresión múltiple que estima que el 32 % de la insatisfacción se debe a factores personales tanto en el desempeño como de su forma de vida cuando el policía está franco de servicio. Estos resultados revelan una relación positiva entre variables familiares y satisfacción en el trabajo de policía. Por otra parte la variable que estimula mayor insatisfacción está relacionada a los recursos financieros y equipo u herramientas de trabajo.

Jaen (2010), titula su tesis “Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales”. El objetivo central del trabajo es conocer la capacidad de las variables de personalidad, motivación, y la percepción de los factores psicosociales del entorno organizacional para determinar el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores mexicanos del ámbito de la seguridad privada. El tipo de investigación es descriptivo-correlacional. La muestra se llevó a cabo con 368 trabajadores, además, se usó como instrumentos una encuesta de escala de motivaciones psicosociales, un cuestionario BFQ – cuestionario “Big Five”, un cuestionario multidimensional DECORE. De la investigación encontramos una correlación significativa y en sentido positivo entre rendimiento y el nivel de ejecución de 3 de los motivos evaluados: reconocimiento social, autoestima y autodesarrollo, aunque los valores de dichas relaciones sean muy bajos. La hipótesis se cumple parcialmente para estabilidad emocional (y su subfactor control de las emociones), aunque el valor de las correlaciones sea bajo. En relación a los factores psicosociales- rendimiento existe relación negativa entre rendimiento y apoyo organizacional, control y recompensas (cuanto mayor puntuación en las mismas, o lo que es igual, cuanto peor percibidas estas dimensiones, peor rendimiento), y relación

positiva con demandas cognitivas (a mayores demandas, mejor rendimiento laboral).

Respecto a Torres (2013), en su tesis *“Análisis del clima laboral y adaptación al cambio organizacional del personal adscrito al Plan Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes de la Policía Metropolitana de Santiago de Cali”*. Se concluye que no se está satisfecho con el reconocimiento y recompensa a la labor realizada (57.2% y 60.3% respectivamente), así mismo las actividades de bienestar no son muy aceptadas y por lo tanto no se participa activamente (64% y 55.5% respectivamente). Referente a la administración de talento humano, y orientación organizacional, el jefe inmediato influye directamente en el sentir del personal de la unidad con referencia a los estímulos e incentivos que puedan tener, igualmente el comité de gestión humana de la unidad, tiene en este hallazgo un reto muy importante para cambiar esta percepción, al cual tiene que proyectar un plan de mejoramiento. Por otro lado Sulca (2015), titula su tesis *“Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de división policial - 1 Lima Cercado (Región policial Lima)”*, concluye que, las estrategias de motivación tienen un impacto insuficiente sobre la efectividad de las comisarías de la División Policial 1 Lima Cercado; además, los logros obtenidos por el personal policial influyen muy poco en la efectividad de las comisarías de la organización policial.

En el caso de García (2015), en su tesis *“Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral”*. se concluye que, la implementación de políticas públicas atraviesa por un agudo problema de supervisión y control; existen programas pero no se les efectúa el seguimiento correspondiente y el factor persona constituye el principal eslabón cuando pone de manifiesto la falta de intención, disposición y actitud para identificarse y cumplir con los objetivos y metas, a su vez Cisneros (2015), al investigar sobre la *“Evaluación de los cursos de capacitación y su impacto en el desempeño policial en la Dirección de Policía Fiscal de la Policía Nacional del Perú, efectuado por la Escuela de Educación Continua - Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina PNP, durante el primer semestre del año*

2013”, sobre la evaluación de la calidad del servicio, concluyó que no es evidenciado por parte de los actores involucrados con el desarrollo del curso de capacitación convocatoria alguna y/o participación en un proceso de acreditación de la calidad del servicio por parte de la ESCEDCON - DIREED PNP. Sobre la evaluación del desempeño se concluye que la ESCEDCON y la Unidad de Educación - DIRPOFIS PNP, no planificaron ni ejecutaron un plan de seguimiento a los efectivos policiales participantes del curso de capacitación.

Para Escobedo (2015) en su tesis *“Las deficientes relaciones interpersonales entre jefes y subordinados en la PNP y la función policial”* se concluye respecto a la hipótesis de investigación, si se ha logrado determinar que “replicar airadamente a un superior”, “formular imputaciones tendenciosas o temerarias contra cualquier miembro de la Policía Nacional del Perú” y “tratar en forma arbitraria, vejatoria o discriminatoria al personal de la Policía Nacional del Perú, cualquiera sea su grado” son consecuencias generadas de las deficientes relaciones interpersonales. También se determinó que la función policial y el liderazgo de los jefes tienen vinculación, en tanto esta característica de los últimos marca la pauta para conducir las relaciones interpersonales que se producen en la interacción laboral de estos con los subordinados.

Cayetano (2015) en su tesis titulada: *“La opinión pública sobre la corrupción en la Policía Nacional del Perú y su influencia en el ejercicio del servicio policial: caso División Territorial Sur 2- Lima”*. Concluye que, la opinión pública sobre corrupción policial afecta en gran medida la pérdida de identidad del policía con su institución, porque socialmente prefiere evitar ser calificado como corrupto y exponer a su familia a las críticas de su entorno socioeconómico. Asimismo, esa percepción pública negativa generalmente origina un criterio drástico en las investigaciones administrativas internas, que muchas veces se agravan cuando algunos policías optan por denunciar hechos subiendo videos en las redes sociales, sin considerar que se está dañando a toda la institución. Algunos comisarios, organizan eventos sociales de bienestar para su personal, con la finalidad de disminuir el impacto de la opinión de corrupción policial. En estos eventos, se trata de encontrar espacios informales

de interrelación entre familiares que viven situaciones similares para lograr un fortalecimiento organizacional. El impacto de la opinión pública sobre corrupción policial en las decisiones políticas, ocasionan generalmente que se adopten medidas sin un soporte técnico ni legal adecuado, dejando ventanas abiertas para posteriores juicios por violaciones del debido proceso, que culminan en sentencias judiciales que disponen la reincorporación de ese personal. Por otro lado, el alcance de algunas decisiones políticas afecta generalmente a todos los efectivos de la unidad policial, quienes son cambiados de colocación sin considerar su grado de responsabilidad. Esta situación también afecta directamente al público en general, porque el personal recién incorporado deberá pasar por un período de aprendizaje para alcanzar la productividad del personal saliente.

V. CONCLUSIONES

Primera conclusión:

Existe una moderada relación positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima – 2016, determinada por el Rho de Spearman 0.456, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$,

Segunda conclusión:

Existe alta relación alta positiva y significativa entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016. Determinada por el Rho de Spearman 0.756, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$

Tercera conclusión:

Existe relación alta positiva y significativa entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016. Determinada por el Rho de Spearman 0.820, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$

Cuarta conclusión:

Existe relación alta positiva y significativa entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016. Determinada por el Rho de Spearman 0.706, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Desarrollar talleres de capacitación en temas relacionados a la motivación y los beneficios tanto para el desarrollo personal como su repercusión en el desempeño de las funciones de los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima.

Segunda

Promover una mayor y mejor participación en los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima, en la búsqueda de mejores formas de motivación en su desempeño laboral.

Tercero

Desarrollar investigaciones relacionadas al sector, donde se estudien otras variables y dimensiones con la finalidad de mejorar la percepción que se tiene de su ámbito laboral.

Cuarta

Establecer políticas institucionales de reconocimiento a la labor destacada de los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. Recuperada desde: <http://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>

Aguilar, N., Magaña, D. y Surdez, E. (s/f). *Importancia de la satisfacción laboral*. Recuperada desde: http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf

Barnett, R., Bernuy, S., Cárdenas, K. y Loza, T. (2012). *Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano*. Recuperada desde: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4596/BARNETT_BERNUY_CARDENAS_LOZA_FUNCIONARIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bernaola, C. (2014). *Gestión por competencias en los sistemas formativos policiales y su influencia en la calidad del servicio*. Recuperado de: evistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/download/600/486

Caballero, K. (2002). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Recuperada desde: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>

Cayetano, M. (2015). *La opinión pública sobre la corrupción en la Policía Nacional del Perú y su influencia en el ejercicio del servicio policial: Caso División Territorial Sur 2- Lima*. Lima. PUCP.

Chávez, V. y Ramírez, A. (2004). *Relación entre los tipos de motivación social y el clima organizacional*. Caracas.

Cisneros, J. (2015). *Evaluación de los cursos de capacitación y su impacto en el desempeño policial en la Dirección de Policía Fiscal de la Policía Nacional del Perú, efectuado por la Escuela de Educación Continua - Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina PNP, durante el primer semestre del año 2013*. Recuperada desde:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7143/CISNEROS_TOLENTINO_JUAN_MANUEL_EVALUACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cortés. M (2012). *La motivación en el mundo del trabajo*. Extraído desde:
<http://oser.wikispaces.com/file/view/Motivacion+en+el+trabajo.pdf>

Dipp, A.; Tena, J. y Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Academia de Investigación Educativa Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional - Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango (CIIDIRIPN, Durango)*. México Número 19 Año 10 - 2010.

Escobedo, H. (2015). *Las deficientes relaciones interpersonales entre jefes y subordinados en la PNP y la función policial*. Lima PUCP

Figuroa, C. (2014). *Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes: el caso de la policía de Puerto Rico*. Recuperado de:
<http://www.suagm.edu/utdoctoral/pdfs/Disertaciones-2014/CFiguroa.pdf>

Fontaines, T. (2012). *Metodología de la investigación*. Venezuela: Júpiter Editores C.A.

García, D. (2011). *Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de grúa torre en edificación a través de un método cualitativo*. Recuperado desde:
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/13547/GARCIA%20MENENDEZ,%20DEBORAH.pdf?sequence=2>

García, O. (2015). *Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral*. Recuperada desde:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6710/GARCIA_CASAS_OSWALDO_GERMAN_FACTORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García. V. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables*. España. Extraído desde:

<http://biblioteca.ucm.es/tesis/19972000/S/4/S4014401.pdf>

Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones*. Recuperada desde:

http://www.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/TECNOLOGICAS_20/Construccion_Civil/6.pdf

Hannoun. G (2011). *Satisfacción laboral*. Extraído de: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Jaen, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Recuperada desde: <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>

Koontz, H., & Wehrich, H. (1998). *Administración. Una perspectiva global*. México: Mc graw hill.

Manzo, Z. y Moncallo, P. (2004). *Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida*. Recuperada desde: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1292.pdf>

- Marvel, M., Rodríguez, C. y Nuñez, B. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores*. Recuperada desde: <http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/viewFile/194/229>
- Merino, M y Díaz, A (2008). *El estudio del nivel de satisfacción laboral en las empresas públicas y privadas de Lambayeque*. Extraído desde: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EIEstudioDelNivel De Satisfacción Laboral EnLasEmpresa-2710495.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EIEstudioDelNivelDeSatisfacciónLaboralEnLasEmpresa-2710495.pdf)
- Morris, C. (1996). *Psychology: An introduction*. NJ: Prentice hall.
- Parella S. y Martins. F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 1a reimp. Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica de Venezuela.
- Pino, M. A., Pino, M. L., & Sánchez, M. (2005). *Recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Ríos, F (2014). *Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional del personal del área administrativa de la empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango*. Recuperada desde: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Rios-Fernanda.pdf>
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación: La creatividad el rigor del estudio y la integridad son factores que transforman al estudiante en un profesionalista de éxito*. <https://books.google.com.pe/books?isbn=9685748667>.
- Ruble, D. (1984). *Teorías sobre la motivación de logro: perspectiva evolutiva*. Recuperada desde: [file:///C:/Users/Downloads/Dialnet-TeoriasSobreLaMotivacionDeLogro-668390%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Downloads/Dialnet-TeoriasSobreLaMotivacionDeLogro-668390%20(1).pdf)

- Sotomayor, F. (2013). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Moquegua, 2012*. Tacna: UNJBG.
- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de división policial - 1 Lima Cercado (Región policial Lima)*. Recuperada desde:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4437/1/Sulca_zg.pdf
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*.
<https://books.google.com.pe/books?isbn=9681858727>.
- Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Recuperada desde: <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

ANEXOS

Matriz de consistencia

TITULO: Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima 2016.						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>problema general: ¿Cómo se relaciona motivación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la necesidad al logro y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona la necesidad al poder y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016?</p>	<p>objetivo general: Determinar la relación entre motivación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016</p> <p>Determinar la relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016</p> <p>Determinar la relación entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016</p>	<p>hipótesis general: Existe relación significativa entre motivación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016</p> <p>Hipótesis específica: Existe relación entre la necesidad al logro y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016</p> <p>Existe relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016</p> <p>Existe relación entre la necesidad al poder y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016</p>	VARIABLE 1: Motivación laboral			
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
			Motivación al logro.	Metas de desarrollo personal	23	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				Instrumentación		
				Compromiso de tarea Creencias facilitadoras de logro		
			Motivación de afiliación.	Afiliación básica	21	Casi nunca Nunca
				Afiliación en el trabajo		
			Motivación al poder.	Poder benigno	16	
				Poder explotado		
			VARIABLE 2: Satisfacción laboral			
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala			
Satisfacción con la organización	Cumplimiento de las disposiciones, normas, documentos de gestión, la organización, participación,	8	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca			
	Satisfacción con las relaciones humanas					
Satisfacción con la promoción y remuneraciones	Igualdad, justicia, empatía, roles, tolerancia y compañerismo.	7				
Satisfacción con el control y supervisión	Productividad, recursos, normas, reconocimiento, adaptación y adecuación	7				
Satisfacción con el control y supervisión	Control, supervisión y fiscalización	7				
Satisfacción con la producción de bienes y servicios	Salario o sueldo, plus	7				

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACION

Estimado(a) colega, el presente cuestionario trata sobre **la motivación** tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en la institución y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, verdad y en total libertad marcando con una (x) el casillero con la alternativa que consideres verdadera.

Muchas. Gracias.

LEYENDA	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Nº	MOTIVACIÓN LABORAL	S	CS	AV	CN	N
	Dimensión 1: Motivación al logro					
1	Siempre quiero alcanzar metas que me exigen trabajar más y más.					
2	No me conformo con trabajar, necesito ver buenos resultados.					
3	Para mí es muy excitante trabajar en algo difícil pero alcanzable.					
4	Disfruto mucho las tareas que me exigen emplearme a fondo.					
5	Tengo tendencia a fijarme metas difíciles pero controlables.					
6	Cuando me propongo a hacer algo estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos.					
7	Preferiría que mi trabajo estuviera lleno de retos.					
8	Realmente disfruto de las tareas difíciles que implican obstáculos a vencer.					

9	A veces mientras más me preparo para hacer las cosas peor me salen.					
10	Cuando tengo dificultades para resolver un problema, desearía no tener que hacerlo.					
11	Lo importante es empezar, después se verá cómo se termina el trabajo.					
12	Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzar las metas que me propongo.					
13	Nada vale trabajar demasiado porque de todos modos nadie reconoce el esfuerzo hecho.					
14	Planificar todas las actividades es una pérdida de tiempo, lo importante es arrancar.					
15	Puede que no me guste una tarea, pero una vez que comienzo no me siento tranquilo hasta terminarla.					
16	Cuando un grupo fracasa, lo más importante es determinar las fallas e implementar las correcciones.					
17	En un equipo los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige a si mismo los mejores resultados.					
18	Yo creo que casi todas las tareas son interesantes si uno sabe interpretarlas adecuadamente.					
19	Hay que conformarse con poco, pues de todas maneras quien mucho abarca poco aprieta.					
20	La pobreza en la tierra garantiza la felicidad en el cielo.					
21	Si uno ha vivido humildemente, querer enriquecerse solo le traerá problemas.					
22	Sobresalir por encima de los demás es básicamente malo.					
23	Yo estoy conforme con mi situación actual porque vivo cómodamente.					
	Dimensión2: motivación al poder	S	CS	AV	CN	N
24	Ayudar a la gente me hace sentir importante.					
25	Disfruto cuando me piden consejos y apoyo.					
26	Tener la oportunidad de mandar me produce regocijo.					

27	Disfruto mucho cuando tengo la oportunidad de asignar tareas a otros.					
28	Me satisface cuando los demás aceptan que tengo razón en las discusiones.					
29	Si uno es un líder está autorizado para utilizar el aporte de los demás en beneficio propio.					
30	Para progresar en el trabajo lo importante es conseguirse la aguda de la gente poderosa.					
31	Hay que ser fuerte con los demás para que entiendan bien las cosas.					
32	A la gente hay que tratarla duramente para que salga adelante.					
33	Cuando uno hace favores gana deudores.					
34	Para conseguir cosas importantes a veces el engaño es necesario.					
35	En toda organización hay lineamientos que tienen que ser cumplidos sin ningún tipo de cuestionamiento.					
36	En toda organización uno tiene que ser fiel a su jefe.					
37	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de disciplina, orden y obediencia.					
38	Me siento más confiado cuando cuento con la aprobación de mis superiores.					
39	En mis sueños, frecuentemente, desempeño papeles privilegiados como líder, campeón o salvador.					
40	Pienso que es mejor mandar que ser mandado.					
41	Saberme responsable de mi grupo me hace vivir sensaciones especiales de plenitud y realización personal.					
42	Sé que tengo condiciones especiales para mandar.					
43	Pienso que alguna vez seré una persona de mucha influencia.					
44	Ayudar a los animales hace que me sienta bien e importante.					

	Dimensión 3: motivación a la afiliación	S	CS	AV	CN	N
45	Cada vez que puedo busco la oportunidad de reunirme con mis colegas					
46	En ocasiones la preocupación por mis colegas me dificulta concentrarme en lo que estoy haciendo.					
47	Evito enfrascarme en discusiones que pueden molestar a mis colegas.					
48	La cualidad que más me impacta de alguien es su amabilidad.					
49	Me duele cuando un colega se muestra distante conmigo.					
50	Me preocupa cuando no les caigo bien a los demás.					
51	Planifico actividades en las cuales pueda reunirme con personas amistosas.					
52	Soy capaz de hacer cualquier sacrificio con tal de mantener una amistad.					
53	El trabajo es como una familia hay que ayudar y proteger a los demás cuando cometen pequeños errores.					
54	En el trabajo, el éxito depende de la amistad entre los colegas de trabajo.					
55	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de ayuda.					
56	Para progresar en el trabajo lo importante es ser querido por todos.					
57	A mí me satisfacen los resultados cuando todo el mundo está contento con ellos.					
58	Cuando un grupo fracasa, lo importante es consolarse entre todos, después se tratará de mejorar.					
59	Los resultados son importantes, pero es más importante todavía que reine la armonía entre los miembros del equipo.					
60	Para lograr buenos resultados lo más importante es que la gente se sienta cómoda y segura.					

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado colegas de trabajo, el presente cuestionario trata sobre la satisfacción laboral y tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que existen y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con total libertad y sinceridad marcando con una (x) el nivel de cada pregunta que usted considere adecuado.

Muchas. Gracias.

LEYENDA	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

No.	VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL					
	Dimensión 1: satisfacción con la organización	S	CS	AV	CN	N
1	La dirección de tránsito de la PNP Lima, cumple con las disposiciones laborales en los plazos previstos.					
2	Los funcionarios manejan adecuadamente las negociaciones con sus trabajadores					
3	La dirección de tránsito de la PNP Lima, brinda seguridad en el empleo.					
4	Reconocen los superiores el tipo de participación que Ud. realiza para la consecución de las metas.					
5	Se preocupan los superiores por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.					
6	Los cargos se otorgan al personal más capaz.					
7	La dirección de tránsito de la PNP Lima, cumplen con otorgar los diferentes beneficios que da el gobierno.					
8	Los superiores se identifican activamente con la misión y					

	visión de la dirección de tránsito de la PNP Lima					
	Dimensión 2: satisfacción con las relaciones humanas	S	CS	AV	CN	N
9	Se respira un trato de igualdad en la institución.					
10	Por el tipo de trabajo es importante establecer una relación empática con los usuarios.					
11	Le tiene sin cuidado el establecer límites con sus colegas en el rol que desempeña como encargado por delegación.					
12	Es capaz de establecer límites con sus colegas en los roles que desempeña cuando asume alguna encargatura.					
13	Es característica de la dirección de tránsito de la PNP Lima llevarse bien y establecer una relación amical con sus colegas.					
14	En la dirección de tránsito de la PNP Lima, se interesan por su situación personal que Ud. atraviesa.					
15	Su nivel de tolerancia le permite adaptarse a la personalidad de sus colegas.					
	Dimensión 3: satisfacción con la promoción y remuneraciones	S	CS	AV	CN	N
16	Considera que las tasas de producción son adecuadas en la institución.					
17	Se le brinda los medios y materiales para alcanzar la tasa de producción exigida por la institución.					
18	Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas laborales de la institución					
19	Es capaz de trabajar con frecuencia bajo presión de tiempo					
20	Valoran y reconocen los esfuerzos que Ud. realiza para alcanzar las tasas de producción exigidas.					
21	Participan activamente en el logro de objetivos pese a las discrepancias al interior del grupo de trabajo.					
22	Es capaz de adecuarse en la producción de bienes y					

	servicios dentro de los lineamientos presupuestales.					
	Dimensión 4: satisfacción con el control y supervisión	S	CS	AV	CN	N
23	Le mortifica que estén verificando continuamente sus actividades laborales					
24	Es consiente que el control y la supervisión de las actividades es la política institucional.					
25	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación.					
26	Observa que solo controlan minuciosamente a determinados colegas					
27	Considera que la supervisión es usada como un instrumento de presión laboral.					
28	La fiscalización a la que es sometido al igual que sus colegas les genera tensión emocional					
29	Las inspecciones cada cierto tiempo es política de la Institución					
	Dimensión 5: satisfacción con la producción de bienes y servicios	S	CS	AV	CN	N
30	La remuneración que recibe corresponde a la tasa de producción					
31	Todos los trabajadores tienen la misma posibilidad para los incentivos					
32	Todos tiene acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitaria en la institución					
33	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución					
34	El plus y otras bonificaciones que otorga la dirección de tránsito de la PNP Lima son accesibles a todos los trabajadores					
35	Hay recompensa por el trabajo extra de alguna forma de parte de la dirección de tránsito de la PNP Lima					
36	Las personas promocionadas tienen remuneraciones acordes a las competencias laborales demostradas.					

Fiabilidad de la motivación al trabajo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	60

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	198,63	678,861	,137	,903
VAR00002	198,57	680,185	,079	,904
VAR00003	199,30	666,079	,290	,902
VAR00004	199,03	674,654	,216	,903
VAR00005	199,33	683,747	-,014	,905
VAR00006	198,70	666,838	,355	,902
VAR00007	199,63	692,861	-,188	,906
VAR00008	199,43	683,702	-,007	,905
VAR00009	201,27	687,375	-,093	,905
VAR00010	201,37	680,516	,079	,904
VAR00011	199,57	660,530	,385	,901
VAR00012	200,63	665,413	,260	,903
VAR00013	200,77	651,771	,424	,901
VAR00014	201,27	652,271	,575	,900
VAR00015	198,97	692,654	-,190	,906
VAR00016	198,50	682,397	,064	,903
VAR00017	198,70	667,183	,332	,902
VAR00018	198,67	682,506	,038	,904
VAR00019	200,57	644,254	,464	,900
VAR00020	200,90	652,852	,341	,902
VAR00021	201,03	647,344	,503	,900
VAR00022	201,27	670,133	,186	,904
VAR00023	199,73	678,340	,052	,905
VAR00024	199,07	636,892	,677	,898
VAR00025	198,90	666,162	,348	,902
VAR00026	200,73	635,168	,663	,898
VAR00027	200,67	642,644	,565	,899
VAR00028	200,33	652,023	,456	,900

VAR00029	201,20	645,959	,485	,900
VAR00030	201,17	642,006	,659	,898
VAR00031	200,20	653,476	,405	,901
VAR00032	201,13	654,189	,452	,901
VAR00033	200,97	649,206	,582	,899
VAR00034	201,50	657,293	,447	,901
VAR00035	200,03	657,137	,437	,901
VAR00036	199,97	653,206	,411	,901
VAR00037	198,83	668,282	,229	,903
VAR00038	199,20	642,648	,657	,898
VAR00039	199,67	638,299	,669	,898
VAR00040	200,43	652,530	,471	,900
VAR00041	199,03	668,240	,320	,902
VAR00042	199,47	638,189	,734	,898
VAR00043	199,37	639,551	,746	,898
VAR00044	199,10	658,507	,422	,901
VAR00045	199,20	668,579	,314	,902
VAR00046	200,43	654,806	,470	,900
VAR00047	199,73	668,409	,219	,903
VAR00048	198,73	683,306	,004	,904
VAR00049	200,67	663,126	,328	,902
VAR00050	201,07	652,685	,468	,900
VAR00051	199,47	666,671	,314	,902
VAR00052	200,53	667,361	,232	,903
VAR00053	198,93	670,961	,223	,903
VAR00054	199,47	653,982	,480	,900
VAR00055	198,77	680,737	,060	,904
VAR00056	199,90	648,714	,539	,900
VAR00057	198,87	673,568	,214	,903
VAR00058	198,87	671,913	,250	,903
VAR00059	198,63	672,861	,336	,902
VAR00060	198,73	666,409	,404	,901

Fiabilidad satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	106,53	407,016	,612	,897
VAR00002	107,27	411,789	,475	,899
VAR00003	106,37	419,206	,317	,901
VAR00004	107,10	407,266	,615	,897
VAR00005	107,10	398,300	,772	,894
VAR00006	107,27	417,168	,378	,900
VAR00007	107,03	404,378	,734	,895
VAR00008	106,67	399,126	,706	,895
VAR00009	107,33	404,506	,649	,896
VAR00010	105,43	428,599	,288	,901
VAR00011	107,13	425,637	,228	,902
VAR00012	106,70	433,872	,046	,905
VAR00013	106,47	416,947	,410	,900
VAR00014	107,57	397,840	,814	,894
VAR00015	106,17	416,626	,395	,900
VAR00016	106,77	406,806	,593	,897
VAR00017	107,53	413,223	,493	,899
VAR00018	106,53	404,533	,566	,897
VAR00019	106,70	441,252	-,092	,908
VAR00020	107,67	402,644	,719	,895
VAR00021	106,57	413,771	,434	,899
VAR00022	106,20	421,062	,365	,900
VAR00023	106,97	417,482	,352	,901
VAR00024	105,87	431,568	,125	,903
VAR00025	107,33	418,782	,372	,900
VAR00026	106,20	428,786	,159	,903
VAR00027	106,77	424,944	,196	,903
VAR00028	106,93	444,409	-,153	,908

VAR00029	105,67	434,713	,071	,903
VAR00030	107,27	400,271	,637	,896
VAR00031	107,03	402,240	,612	,896
VAR00032	107,33	400,644	,713	,895
VAR00033	107,33	400,644	,653	,896
VAR00034	107,57	401,633	,649	,896
VAR00035	107,73	424,616	,211	,903
VAR00036	107,57	418,737	,345	,901

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
	MOTIVACIÓN AL LOGRO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Siempre quiero alcanzar metas que me exigen trabajar más y más.	X		X		X		
2	No me conformo con trabajar, necesito ver buenos resultados.	X		X		X		
3	Para mí es muy excitante trabajar en algo difícil pero alcanzable.	X		X		X		
4	Disfruto mucho las tareas que me exigen emplearme a fondo.	X		X		X		
5	Tengo tendencia a fijarme metas difíciles pero controlables.	X		X		X		
6	Cuando me propongo a hacer algo estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos.	X		X		X		
7	Preferiría que mi trabajo estuviera lleno de retos.	X		X		X		
8	Realmente disfruto de las tareas difíciles que implican obstáculos a vencer.	X		X		X		
9	A veces mientras más me preparo para hacer las cosas peor me salen.	X		X		X		
10	Cuando tengo dificultades para resolver un problema, desearía no tener que hacerlo.	X		X		X		
11	Lo importante es empezar, después se verá cómo se termina el trabajo.	X		X		X		
12	Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzar las metas que me propongo.	X		X		X		
13	Nada vale trabajar demasiado porque de todos modos nadie reconoce el esfuerzo hecho.	X		X		X		
14	Planificar todas las actividades es una pérdida de tiempo, lo importante es arrancar.	X		X		X		

15	Puede que no me guste una tarea, pero una vez que comienzo no me siento tranquilo hasta terminarla.	X		X		X		
16	Cuando un grupo fracasa, lo más importante es determinar las fallas e implementar las correcciones.	X		X		X		
17	En un equipo los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige a si mismo los mejores resultados.	X		X		X		
18	Yo creo que casi todas las tareas son interesantes si uno sabe interpretarlas adecuadamente.	X		X		X		
19	Hay que conformarse con poco, pues de todas maneras quien mucho abarca poco aprieta.	X		X		X		
20	La pobreza en la tierra garantiza la felicidad en el cielo.	X		X		X		
21	Si uno ha vivido humildemente, querer enriquecerse solo le traerá problemas.	X		X		X		
22	Sobresalir por encima de los demás es básicamente malo.	X		X		X		
23	Yo estoy conforme con mi situación actual porque vivo cómodamente.	X		X		X		
	MOTIVACIÓN A LA AFILIACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Cada vez que puedo busco la oportunidad de reunirme con mis colegas	X		X		X		
25	En ocasiones la preocupación por mis colegas me dificulta concentrarme en lo que estoy haciendo.	X		X		X		
26	Evito enfrascarme en discusiones que pueden molestar a mis colegas.	X		X		X		
27	La cualidad que más me impacta de alguien es su amabilidad.	X		X		X		
28	Me duele cuando un colega se muestra distante conmigo.	X		X		X		
29	Me preocupa cuando no les caigo bien a los demás.	X		X		X		
30	Planifico actividades en las cuales pueda reunirme con personas amistosas.	X		X		X		

31	Soy capaz de hacer cualquier sacrificio con tal de mantener una amistad.	X		X		X		
32	El trabajo es como una familia hay que ayudar y proteger a los demás cuando cometen pequeños errores.	X		X		X		
33	En el trabajo, el éxito depende de la amistad entre los colegas de trabajo.	X		X		X		
34	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de ayuda.	X		X		X		
35	Para progresar en el trabajo lo importante es ser querido por todos.	X		X		X		
36	A mí me satisfacen los resultados cuando todo el mundo está contento con ellos.	X		X		X		
37	Cuando un grupo fracasa, lo importante es consolarse entre todos, después se tratará de mejorar.	X		X		X		
38	Los resultados son importantes, pero es más importante todavía que reine la armonía entre los compañeros de trabajo.	X		X		X		
39	Para lograr buenos resultados lo más importante es que la gente se sienta cómoda y segura.	X		X		X		
	MOTIVACION AL PODER	Si	No	Si	No	Si	No	
40	Ayudar a la gente me hace sentir importante.	X		X		X		
41	Disfruto cuando me piden consejos y apoyo.	X		X		X		
42	Tener la oportunidad de mandar me produce regocijo.	X		X		X		
43	Disfruto mucho cuando tengo la oportunidad de asignar tareas a otros.	X		X		X		
44	Me satisface cuando los demás aceptan que tengo razón en las discusiones.	X		X		X		
45	Si uno es un líder está autorizado para utilizar el aporte de los demás en beneficio propio.	X		X		X		
46	Para progresar en el trabajo lo importante es conseguirse la ayuda de la gente poderosa.	X		X		X		

47	Hay que ser fuerte con los demás para que entiendan bien las cosas.	X		X		X		
48	A la gente hay que tratarla duramente para que salga adelante.	X		X		X		
49	Cuando uno hace favores gana deudores.	X		X		X		
50	Para conseguir cosas importantes a veces el engaño es necesario.	X		X		X		
51	En toda organización hay lineamientos que tienen que ser cumplidos sin ningún tipo de cuestionamiento.	X		X		X		
52	En toda organización uno tiene que ser fiel a su jefe.	X		X		X		
53	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de disciplina, orden y obediencia.	X		X		X		
54	Me siento más confiado cuando cuento con la aprobación de mis jefes.	X		X		X		
55	En mis sueños, frecuentemente, desempeño papeles privilegiados como líder, campeón o salvador.	X		X		X		
56	Pienso que es mejor mandar que ser mandado.	X		X		X		
57	Saberme responsable de mi grupo me hace vivir sensaciones especiales de plenitud y realización personal.	X		X		X		
58	Sé que tengo condiciones especiales para mandar.	X		X		X		
59	Pienso que alguna vez seré una persona de mucha influencia.	X		X		X		
60	Ayudar a los animales hace que me sienta bien e importante.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []** de Octubre del 2016.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Gallarday Morales Santiago Aquiles **DNI: 25514954**

Especialidad del evaluador: Mg. Docencia e Investigación Universitaria

¹ **Claridad** : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia** : Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia** : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN							
1	La dirección de tránsito de la PNP Lima, cumple con las disposiciones laborales en los plazos previstos.	X		X		X		
2	Los jefes manejan adecuadamente las negociaciones con sus subordinados.	X		X		X		
3	La dirección de tránsito de la PNP Lima, brinda seguridad en el empleo.	X		X		X		
4	Reconocen los superiores el tipo de participación que Ud. realiza para la consecución de las metas.	X		X		X		
5	Se preocupan los superiores por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.	X		X		X		
6	Los cargos se otorgan al personal más capaz.	X		X		X		
7	La dirección de tránsito de la PNP Lima, cumplen con otorgar los diferentes beneficios que da el gobierno.	X		X		X		
8	Los superiores se identifican activamente con la misión y visión de la dirección de tránsito de la PNP Lima.	X		X		X		
	SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES HUMANAS							
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se respira un trato de igualdad en la institución.	X		X		X		
10	Por el tipo de trabajo es importante establecer una relación empática con los usuarios.	X		X		X		
11	Le tiene sin cuidado el establecer límites con sus colegas en el rol que desempeña como encargado por delegación.	X		X		X		
12	Es capaz de establecer límites con sus colegas en los roles que desempeña cuando asume alguna encargatura.	X		X		X		

13	Es característica de la dirección de tránsito de la PNP Lima llevarse bien y establecer una relación amical con sus colegas.	X		X		X		
14	En la dirección de tránsito de la PNP Lima, se interesan por su situación personal que Ud. atraviesa.	X		X		X		
15	Su nivel de tolerancia le permite adaptarse a la personalidad de sus colegas.	X		X		X		
	SATISFACCIÓN CON LA PROMOCIÓN Y REMUNERACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera que las tasas de producción son adecuadas en la institución.	X		X		X		
17	Se le brinda los medios y materiales para alcanzar la tasa de producción exigida por la institución.	X		X		X		
18	Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas laborales de la institución	X		X		X		
19	Es capaz de trabajar con frecuencia bajo presión de tiempo	X		X		X		
20	Valoran y reconocen los esfuerzos que Ud. realiza para alcanzar las tasas de producción exigidas.	X		X		X		
21	Participan activamente en el logro de objetivos pese a las discrepancias al interior del grupo de trabajo.	X		X		X		
22	Es capaz de adecuarse en la producción de bienes y servicios dentro de los lineamientos presupuestales.	X		X		X		
	SATISFACCIÓN CON EL CONTROL Y SUPERVISIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Le mortifica que estén verificando continuamente sus actividades laborales	X		X		X		
24	Es consiente que el control y la supervisión de las actividades es la política institucional.	X		X		X		

25	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación.	X		X		X		
26	Observa que solo controlan minuciosamente a determinados colegas	X		X		X		
27	Considera que la supervisión es usada como un instrumento de presión laboral.	X		X		X		
28	La fiscalización a la que es sometido al igual que sus colegas les genera tensión emocional	X		X		X		
29	Las inspecciones cada cierto tiempo es política de la Institución	X		X		X		
	SATISFACCIÓN CON LA PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	Si	No	Si	No	Si	No	
30	La remuneración que recibe corresponde a la tasa de producción	X		X		X		
31	Todos los trabajadores tienen la misma posibilidad para los incentivos	X		X		X		
32	Todos tiene acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitaria en la institución	X		X		X		
33	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución	X		X		X		
34	El plus y otras bonificaciones que otorga la dirección de tránsito de la PNP Lima son accesibles a todos los trabajadores	X		X		X		
35	Hay recompensa por el trabajo extra de alguna forma de parte de la dirección de tránsito de la PNP Lima	X		X		X		
36	Las personas promocionadas tienen remuneraciones acordes a las competencias laborales demostradas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []** **...de Octubre del 2016**

Apellidos y nombres del juez evaluador: Gallarday Morales Santiago Aquiles **DNI: 25514954**

Especialidad del evaluador: Mg. Docencia e Investigación Universitaria

¹ **Claridad** : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia** : Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia** : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
	MOTIVACIÓN AL LOGRO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Siempre quiero alcanzar metas que me exigen trabajar más y más.	✓		✓		✓		
2	No me conformo con trabajar, necesito ver buenos resultados.	✓		✓		✓		
3	Para mí es muy excitante trabajar en algo difícil pero alcanzable.	✓		✓		✓		
4	Disfruto mucho las tareas que me exigen emplearme a fondo.	✓		✓		✓		
5	Tengo tendencia a fijarme metas difíciles pero controlables.	✓		✓		✓		
6	Cuando me propongo a hacer algo estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos.	✓		✓		✓		
7	Preferiría que mi trabajo estuviera lleno de retos.	✓		✓		✓		
8	Realmente disfruto de las tareas difíciles que implican obstáculos a vencer.	✓		✓		✓		
9	A veces mientras más me preparo para hacer las cosas peor me salen.	✓		✓		✓		
10	Cuando tengo dificultades para resolver un problema, desearía no tener que hacerlo.	✓		✓		✓		
11	Lo importante es empezar, después se verá cómo se termina el trabajo.	✓		✓		✓		
12	Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzar las metas que me propongo.	✓		✓		✓		
13	Nada vale trabajar demasiado porque de todos modos nadie reconoce el esfuerzo hecho.	✓		✓		✓		

14	Planificar todas las actividades es una pérdida de tiempo, lo importante es arrancar.	✓		✓		✓		
15	Puede que no me guste una tarea, pero una vez que comienzo no me siento tranquilo hasta terminarla.	✓		✓		✓		
16	Cuando un grupo fracasa, lo más importante es determinar las fallas e implementar las correcciones.	✓		✓		✓		
17	En un equipo los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige a si mismo los mejores resultados.	✓		✓		✓		
18	Yo creo que casi todas las tareas son interesantes si uno sabe interpretarlas adecuadamente.	✓		✓		✓		
19	Hay que conformarse con poco, pues de todas maneras quien mucho abarca poco aprieta.	✓		✓		✓		
20	La pobreza en la tierra garantiza la felicidad en el cielo.	✓		✓		✓		
21	Si uno ha vivido humildemente, querer enriquecerse solo le traerá problemas.	✓		✓		✓		
22	Sobresalir por encima de los demás es básicamente malo.	✓		✓		✓		
23	Yo estoy conforme con mi situación actual porque vivo cómodamente.	✓		✓		✓		
	MOTIVACIÓN A LA AFILIACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Cada vez que puedo busco la oportunidad de reunirme con mis colegas	✓		✓		✓		
25	En ocasiones la preocupación por mis colegas me dificulta concentrarme en lo que estoy haciendo.	✓		✓		✓		
26	Evito enfrascarme en discusiones que pueden molestar a mis colegas.	✓		✓		✓		
27	La cualidad que más me impacta de alguien es su amabilidad.	✓		✓		✓		
28	Me duele cuando un colega se muestra distante conmigo.	✓		✓		✓		
29	Me preocupa cuando no les caigo bien a los demás.	✓		✓		✓		

30	Planifico actividades en las cuales pueda reunirme con personas amistosas.	✓		✓		✓		
31	Soy capaz de hacer cualquier sacrificio con tal de mantener una amistad.	✓		✓		✓		
32	El trabajo es como una familia hay que ayudar y proteger a los demás cuando cometen pequeños errores.	✓		✓		✓		
33	En el trabajo, el éxito depende de la amistad entre los colegas de trabajo.	✓		✓		✓		
34	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de ayuda.	✓		✓		✓		
35	Para progresar en el trabajo lo importante es ser querido por todos.	✓		✓		✓		
36	A mí me satisfacen los resultados cuando todo el mundo está contento con ellos.	✓		✓		✓		
37	Cuando un grupo fracasa, lo importante es consolarse entre todos, después se tratará de mejorar.	✓		✓		✓		
38	Los resultados son importantes, pero es más importante todavía que reine la armonía entre los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
39	Para lograr buenos resultados lo más importante es que la gente se sienta cómoda y segura.	✓		✓		✓		
	MOTIVACION AL PODER	Si	No	Si	No	Si	No	
40	Ayudar a la gente me hace sentir importante.	✓		✓		✓		
41	Disfruto cuando me piden consejos y apoyo.	✓		✓		✓		
42	Tener la oportunidad de mandar me produce regocijo.	✓		✓		✓		
43	Disfruto mucho cuando tengo la oportunidad de asignar tareas a otros.	✓		✓		✓		
44	Me satisface cuando los demás aceptan que tengo razón en las discusiones.	✓		✓		✓		
45	Si uno es un líder está autorizado para utilizar el aporte de los demás en beneficio propio.	✓		✓		✓		

46	Para progresar en el trabajo lo importante es conseguirse la ayuda de la gente poderosa.	✓		✓		✓		
47	Hay que ser fuerte con los demás para que entiendan bien las cosas.	✓		✓		✓		
48	A la gente hay que tratarla duramente para que salga adelante.	✓		✓		✓		
49	Cuando uno hace favores gana deudores.	✓		✓		✓		
50	Para conseguir cosas importantes a veces el engaño es necesario.	✓		✓		✓		
51	En toda organización hay lineamientos que tienen que ser cumplidos sin ningún tipo de cuestionamiento.	✓		✓		✓		
52	En toda organización uno tiene que ser fiel a su jefe.	✓		✓		✓		
53	Lo más importante en el trabajo es que haya un clima de disciplina, orden y obediencia.	✓		✓		✓		
54	Me siento más confiado cuando cuento con la aprobación de mis jefes.	✓		✓		✓		
55	En mis sueños, frecuentemente, desempeño papeles privilegiados como líder, campeón o salvador.	✓		✓		✓		
56	Pienso que es mejor mandar que ser mandado.	✓		✓		✓		
57	Saberme responsable de mi grupo me hace vivir sensaciones especiales de plenitud y realización personal.	✓		✓		✓		
58	Sé que tengo condiciones especiales para mandar.	✓		✓		✓		
59	Pienso que alguna vez seré una persona de mucha influencia.	✓		✓		✓		
60	Ayudar a los animales hace que me sienta bien e importante.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []** de..... del 201...

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Flores Sotelo William Sebastián* **DNI:** 06175729

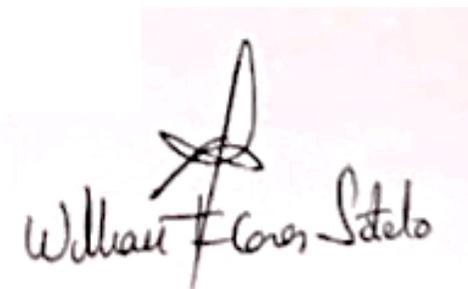
Especialidad del evaluador: *Gestión Económica Empresarial/Economía*

¹ **Claridad** : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia** : Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia** : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



William Flores Sotelo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN							
1	La dirección de tránsito de la PNP Lima, cumple con las disposiciones laborales en los plazos previstos.	✓		✓		✓		
2	Los jefes manejan adecuadamente las negociaciones con sus subordinados.	✓		✓		✓		
3	La dirección de tránsito de la PNP Lima, brinda seguridad en el empleo.	✓		✓		✓		
4	Reconocen los superiores el tipo de participación que Ud. realiza para la consecución de las metas.	✓		✓		✓		
5	Se preocupan los superiores por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.	✓		✓		✓		
6	Los cargos se otorgan al personal más capaz.	✓		✓		✓		
7	La dirección de tránsito de la PNP Lima, cumplen con otorgar los diferentes beneficios que da el gobierno.	✓		✓		✓		
8	Los superiores se identifican activamente con la misión y visión de la dirección de tránsito de la PNP Lima.	✓		✓		✓		
	SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES HUMANAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se respira un trato de igualdad en la institución.	✓		✓		✓		
10	Por el tipo de trabajo es importante establecer una relación empática con los usuarios.	✓		✓		✓		
11	Le tiene sin cuidado el establecer límites con sus colegas en el rol que desempeña como encargado por delegación.	✓		✓		✓		
12	Es capaz de establecer límites con sus colegas en los roles que desempeña cuando asume alguna encargatura.	✓		✓		✓		

13	Es característica de la dirección de tránsito de la PNP Lima llevarse bien y establecer una relación amical con sus colegas.	✓		✓		✓		
14	En la dirección de tránsito de la PNP Lima, se interesan por su situación personal que Ud. atraviesa.	✓		✓		✓		
15	Su nivel de tolerancia le permite adaptarse a la personalidad de sus colegas.	✓		✓		✓		
	SATISFACCIÓN CON LA PROMOCIÓN Y REMUNERACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera que las tasas de producción son adecuadas en la institución.	✓		✓		✓		
17	Se le brinda los medios y materiales para alcanzar la tasa de producción exigida por la institución.	✓		✓		✓		
18	Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas laborales de la institución	✓		✓		✓		
19	Es capaz de trabajar con frecuencia bajo presión de tiempo	✓		✓		✓		
20	Valoran y reconocen los esfuerzos que Ud. realiza para alcanzar las tasas de producción exigidas.	✓		✓		✓		
21	Participan activamente en el logro de objetivos pese a las discrepancias al interior del grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
22	Es capaz de adecuarse en la producción de bienes y servicios dentro de los lineamientos presupuestales.	✓		✓		✓		
	SATISFACCIÓN CON EL CONTROL Y SUPERVISIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Le mortifica que estén verificando continuamente sus actividades laborales	✓		✓		✓		
24	Es consiente que el control y la supervisión de las actividades es la política institucional.	✓		✓		✓		

25	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación.	✓		✓		✓		
26	Observa que solo controlan minuciosamente a determinados colegas	✓		✓		✓		
27	Considera que la supervisión es usada como un instrumento de presión laboral.	✓		✓		✓		
28	La fiscalización a la que es sometido al igual que sus colegas les genera tensión emocional	✓		✓		✓		
29	Las inspecciones cada cierto tiempo es política de la Institución	✓		✓		✓		
	SATISFACCIÓN CON LA PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	Si	No	Si	No	Si	No	
30	La remuneración que recibe corresponde a la tasa de producción	✓		✓		✓		
31	Todos los trabajadores tienen la misma posibilidad para los incentivos	✓		✓		✓		
32	Todos tiene acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitaria en la institución	✓		✓		✓		
33	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución	✓		✓		✓		
34	El plus y otras bonificaciones que otorga la dirección de tránsito de la PNP Lima son accesibles a todos los trabajadores	✓		✓		✓		
35	Hay recompensa por el trabajo extra de alguna forma de parte de la dirección de tránsito de la PNP Lima	✓		✓		✓		
36	Las personas promocionadas tienen remuneraciones acordes a las competencias laborales demostradas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** [] de..... del 201...

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Flores Sotelo William Sebastián* DNI: 06175729

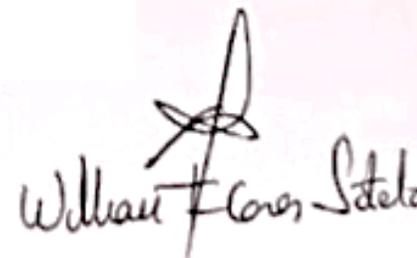
Especialidad del evaluador: *Gestión Económica Empresarial/Economía*

¹ **Claridad** : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia** : Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia** : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



William Flores Sotelo

BASE DE DATOS
V1: MOTIVACIÓN LAB ORAL

Nº	Dimensión 1: Motivación al logro																						
	P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23
1	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	4	3
2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	1	1	3	4	4	3	2	1	3	2	4
3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3
4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	4	3	4	4	1	1	1	1	4
5	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	1	4
6	3	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	1	4	4	3	4	3	1	2	2	1
7	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3	1	2
8	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	1	4	3	3	3	1	1	1	3	4
9	4	3	4	4	4	3	4	4	1	1	4	1	1	2	3	3	3	4	1	1	1	1	1
10	3	3	4	3	4	4	2	4	2	2	4	2	3	2	4	4	2	3	2	2	1	2	4
11	3	4	3	4	3	3	3	3	2	1	3	2	2	1	4	3	3	3	4	4	4	4	2
12	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3
13	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4	4	4	3	1	1	1	1	3
14	3	3	3	4	3	3	2	3	1	1	3	1	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2
15	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3
16	4	4	3	4	3	4	3	3	1	2	4	1	1	1	4	4	4	4	3	1	1	1	3
17	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4
19	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3
20	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3
21	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	4	4	3	1	3
22	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4
23	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	1	1	3	3	3	3	4	1	1	1	1	3
24	4	3	3	4	3	3	4	4	1	1	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3
26	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	2	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1
27	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	3	4	4	4	1	3	2	2	4
29	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	1	1	1	3
30	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2
31	3	4	3	3	3	4	3	4	1	1	3	1	1	3	4	3	3	4	1	3	1	1	4
32	4	3	3	4	4	4	3	4	2	1	2	2	1	1	4	2	3	3	1	4	3	4	2
33	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2
34	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3
35	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	1	1	1	4	3	4	4	2	1	1	1	3
36	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	4	1	1	3
37	3	3	1	3	3	4	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	4
38	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3
39	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	1	2	1	4
40	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1
42	4	3	4	3	4	3	3	3	1	1	3	1	1	1	4	3	3	3	3	1	3	1	3
43	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	1	4	3	1	4	1	1	1	3	4
44	3	4	3	3	4	4	3	4	2	1	2	2	3	3	3	4	4	3	3	1	1	1	2
45	3	3	4	2	4	3	4	2	1	1	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	1	2
46	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	3	1	3	3	3	3	2	1	1	1	1
47	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
48	3	3	4	3	4	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3
49	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1
50	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	2	4	2	4	3	4	4	1	1	1	1	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	4	4	4	4	3	3	4	2	1	3	2	3	1	4	3	4	3	1	1	1	1	4
53	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	2	3	4

112	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5			
113	5	5	4	5	5	5	4	4	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	1	1	1	1	5	
114	5	1	3	5	3	3	5	1	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	1	1	3	
115	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	
116	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5	
117	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	4	5	5	5	1	1	1	5	5	
118	5	5	1	1	1	1	4	4	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5	
119	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	
120	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
121	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3	3	3	
122	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	
123	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5
124	4	5	4	5	4	5	4	5	2	1	5	2	1	1	5	5	5	5	2	1	1	2	5	
125	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5
127	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1
128	5	5	1	4	4	5	4	4	1	2	4	2	1	2	2	5	5	5	2	3	1	1	5	
129	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	1	5
130	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5
131	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	4	1	4	4	4	5	5	5	4	1	1	5	5	
132	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	
133	5	5	4	4	3	3	1	4	1	1	3	1	4	3	4	2	5	5	3	1	3	1	5	
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
135	3	4	5	5	3	5	5	5	1	2	4	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
136	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	5	1	1	2	4	5	5	5	5	5	1	1	5	
137	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
138	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	1	5	5	1	1
139	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	1	2	3
140	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5
141	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	
142	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
143	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5
144	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5
145	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5
146	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1
148	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
149	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
150	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	3	5	2	2	1	3	5	
151	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1
152	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
153	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1
154	4	5	5	5	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
155	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5
156	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	1	5
157	5	5	5	5	4	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
158	5	5	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
159	5	5	5	1	1	5	5	1	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5
160	5	5	1	5	1	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5
161	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	5
162	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5
163	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1
165	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1
166	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	4
167	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5
168	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
169	5	2	2	3	4	4	5	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	2	5	

170	5	4	4	5	5	5	3	4	2	2	1	1	1	2	5	5	5	5	1	1	1	1	1
171	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5
172	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	1	1	3	1	4	4	5	4	1	1	3	1	3
173	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5
174	5	5	4	4	5	5	4	5	1	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
175	5	5	4	4	5	5	4	5	1	1	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
176	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
177	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4
178	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5
179	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
180	5	5	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
181	5	5	3	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
182	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	2	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3
183	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5
184	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	4	5	5	5	4	5	2	5
185	5	5	1	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5
186	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
187	5	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	5	4	4	4	3	4	1	1	4	3	4	4
188	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	1	2	3	4	5	4	4	3	3	3
189	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
190	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
191	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
192	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	3	5	3	2	5	5	3	4	5	4	4	2
193	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	1	1	3	5	4	4	3	1	2	1	5
194	5	5	5	5	1	5	3	4	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5
195	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5
196	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	5	2	4	5	4	5	5	5	3	5	4	2	3
197	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	2	1	2	2	5	5	5	5	1	1	1	1	1
198	5	5	4	5	4	5	2	4	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	1	1	1	1	5
199	5	5	1	5	1	5	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1
200	5	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	2	1	1	1	3	5	4	4	5	1	3	4
201	5	4	3	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	1	4	1	1	5
202	5	1	5	4	5	4	4	4	3	2	5	3	3	1	3	5	4	4	1	1	1	1	5
203	5	1	5	5	5	5	3	5	1	1	5	1	5	1	5	5	1	5	1	1	1	1	2
204	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1
205	5	4	3	4	3	5	4	4	1	1	1	1	1	1	3	5	4	5	1	3	1	1	5
206	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	1	3	1	4	5	5	4	1	1	1	1	1
207	4	4	5	4	4	5	3	4	1	2	2	2	1	3	5	4	1	2	1	1	1	1	4
208	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	4	3	1	2	5	5	5	4	5	4	4	5
209	5	4	5	5	4	5	5	5	3	1	4	1	1	1	4	4	2	4	1	1	1	1	1
210	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5
211	5	4	5	5	5	5	4	5	2	1	5	5	3	1	2	5	5	5	2	3	1	1	5
212	5	4	5	5	3	5	5	4	2	2	3	2	2	1	5	5	5	2	1	3	2	1	3
213	5	2	4	4	3	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	3	1	3	5
214	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5
215	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5
216	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
217	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5
218	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5
219	4	4	3	4	3	5	4	4	2	2	5	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3
220	4	5	5	5	4	4	4	5	1	1	5	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	1	1
221	5	5	1	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	5	1	5	1	5	1	1	1	1	5
222	4	5	4	4	4	4	4	5	2	3	5	2	2	2	4	5	2	5	1	1	1	1	1
223	5	5	4	4	5	5	4	4	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	4
224	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4
225	5	1	4	4	4	5	5	5	1	1	3	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5
226	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5
227	5	4	5	5	4	5	5	5	1	2	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5

238	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5	1	5	5	5	1	1	5
239	5	5	1	5	5	5	5	5	2	2	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5
230	4	5	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	2	1	4	5	4	4	1	1	3	1	3
231	5	5	4	5	4	5	5	4	1	1	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5
232	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1
233	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5
234	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5
235	4	3	4	5	3	5	4	3	2	1	2	2	2	2	3	4	5	4	2	2	4	1	4
236	5	4	5	5	5	5	5	5	1	3	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1
237	5	5	1	5	1	1	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
238	5	5	2	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5
239	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5
240	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5
241	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	1	5
242	4	5	5	5	4	5	4	5	3	1	5	2	4	3	2	5	5	5	1	1	5	1	2
243	5	4	5	5	4	5	5	5	2	1	3	3	2	1	5	5	1	5	4	3	1	1	3
244	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1
245	5	3	4	4	5	5	5	5	2	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
246	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	1	5
247	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1
248	4	5	5	4	3	5	3	3	2	2	4	1	2	1	4	2	5	5	4	1	2	1	3
249	5	5	1	4	5	5	2	1	2	1	5	2	2	2	5	5	5	5	1	1	1	1	5
250	4	5	3	2	4	5	3	3	3	3	5	2	4	2	5	4	5	4	1	2	2	1	4
251	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1
252	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	1	1	5	5	5	5	2	2	1	1	5
253	5	4	5	5	4	5	4	5	2	1	4	5	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5
254	4	4	4	4	3	5	3	3	2	3	1	2	4	1	5	5	5	5	1	1	1	3	5
255	4	5	5	4	3	5	3	4	2	2	4	2	2	2	5	5	5	4	1	1	4	1	5
256	5	5	4	4	5	5	5	4	3	1	3	2	5	5	3	5	5	5	3	5	3	1	4
257	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5
258	5	4	4	5	4	5	4	3	3	1	2	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	4
259	5	4	5	4	4	5	5	4	3	2	5	3	1	3	5	5	1	5	1	1	1	1	3
260	5	5	5	4	4	4	4	5	1	2	5	2	3	2	4	4	3	5	3	2	2	1	1
261	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5
262	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	2	1	1	5	2
263	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	1
264	4	2	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	5	2	4	4	4	2	4	1	5	2	2
265	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	1	1	1
266	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	1	1	5
267	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	1	5
268	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	2	3	2	4
269	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5
270	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	2	1	1	4	5	5	4	1	1	1	1	4
271	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	2	1	2	4	4	5	5	4	1	4	3	2
272	5	5	4	4	3	5	4	5	3	1	5	4	3	5	5	5	5	5	1	1	3	4	
273	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1
274	4	3	4	4	4	5	4	4	2	2	3	2	2	2	4	4	5	4	2	2	1	1	4
275	5	1	5	5	5	5	1	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5
276	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1
277	5	5	1	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	5	5	1	5
278	5	4	4	5	4	5	5	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	5
279	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1
280	4	4	5	3	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	4	4	5	5	1	1	1	1	1
281	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	3	5	5	5	1	1	1	1	1
282	4	5	5	5	4	5	5	4	1	3	4	2	3	2	5	5	5	5	2	3	1	1	4
283	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	3	3	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5
284	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	1	1	1	5	5	3	5	1	2	2	1	4
285	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	3	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1

V1: MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	Dimensión 2: Motivación al poder																				
	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37	P 38	P 39	P 40	P 41	P 42	P 43	P 44
1	3	3	4	4	3	1	2	3	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
4	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
5	3	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
6	3	4	1	2	3	1	1	3	4	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
7	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
8	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	4	1	3	4	3	1	3	3	4	3
9	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
10	3	3	2	4	2	2	2	1	1	3	2	3	3	2	4	4	2	4	4	4	3
11	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
12	3	3	3	3	2	2	1	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3
13	3	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	3	4	1	4	4	4	3
14	3	3	2	3	4	1	1	3	1	1	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
16	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
17	2	4	1	4	4	1	1	3	2	2	1	4	1	4	4	3	4	3	4	4	3
18	3	3	4	3	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
19	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
20	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1
21	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3
22	3	4	3	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	4	3	3	3	2	3	4	4
23	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3
24	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
25	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3
26	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2
27	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
28	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3
29	3	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	4	2
30	3	3	4	3	3	1	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3
31	1	1	4	1	3	1	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
32	4	4	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3
33	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
34	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	3
35	4	3	3	2	1	1	1	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3
36	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3
38	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
39	4	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
41	4	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4
42	4	3	2	2	3	1	3	4	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3
43	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	4	1	1	1	1
44	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4
45	4	3	4	3	3	3	3	2	1	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	2	1	3	3	3
47	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
48	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	1

103	5	5	3	1	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5
104	5	5	2	3	4	2	4	5	2	2	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
105	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5
106	5	5	1	5	1	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
107	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5
108	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	1	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
109	5	5	3	4	3	1	1	5	3	3	1	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4
110	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
111	5	5	5	5	1	1	1	5	3	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
112	1	5	2	5	1	5	1	5	1	1	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4
113	5	5	1	1	1	1	2	2	3	1	1	4	5	5	5	2	1	5	1	5	5
114	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5
115	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
117	5	5	1	3	3	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
118	5	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
120	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
121	5	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	4	5	5	4	3	2	3	4	5
122	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
123	5	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5
124	5	5	5	5	3	1	2	3	2	2	1	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5
125	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
126	5	5	1	5	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
127	5	5	5	5	5	1	1	5	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
128	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
129	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
130	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
131	5	5	3	2	2	5	2	3	5	2	2	4	5	5	3	5	2	4	4	4	4
132	5	5	1	5	5	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5
133	1	5	1	2	5	4	1	5	3	1	1	5	5	5	4	2	3	5	4	4	1
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
135	5	5	5	5	5	2	3	2	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
136	5	5	5	1	4	1	1	3	2	1	1	5	5	5	5	5	3	3	3	1	5
137	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
138	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5
139	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
140	5	5	5	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
141	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
142	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
143	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
144	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5
145	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5
147	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5
148	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
149	5	5	5	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
150	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4
151	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	4	4	4	4	3
152	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
153	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
154	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
155	5	5	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5
156	5	5	1	1	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5

157	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	1
159	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	1	5
160	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5
161	5	4	5	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	1
162	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
163	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
164	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	5	5	2	5	4	4	2	5
165	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
166	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5
167	5	1	5	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5
168	5	4	5	1	5	2	2	1	2	1	5	5	4	4	5	4	5	4	5	2
169	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	2	2	2	5	5	4	2	5	5	4
170	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
171	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
172	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	5	2	5	5	5	4	5	5	5
173	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
174	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
175	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5
176	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
177	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
178	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	2	5
179	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
180	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	1	5	5	5
181	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
182	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5
183	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5
184	5	5	1	4	1	5	5	5	5	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
185	4	4	4	5	1	1	5	5	2	1	1	5	5	5	4	4	5	4	4	4
186	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
187	4	4	5	4	5	2	1	1	1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	2	1
188	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
189	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
190	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
191	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2
192	5	4	5	2	1	2	5	4	5	4	5	2	1	2	5	4	5	4	5	1
193	5	5	5	2	5	2	5	2	1	4	2	5	5	5	4	2	5	5	5	4
194	5	4	5	2	4	1	1	5	5	5	1	4	4	5	5	5	4	4	1	5
195	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
196	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5
197	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	4	2	5	5	4	4	5	4	5
198	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5
199	5	5	1	5	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	5	5	1	5	5	5
200	5	5	5	4	4	5	4	4	1	4	1	4	4	5	5	4	5	4	4	5
201	5	4	2	2	1	2	2	4	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5
202	5	5	2	2	1	1	2	2	1	1	1	4	5	5	5	4	2	4	5	5
203	1	2	2	2	2	1	2	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4
204	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	2
205	5	4	5	1	5	1	5	5	1	1	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5
206	4	5	5	5	5	5	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	2	2	1	1
207	4	4	5	4	5	1	2	5	5	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5
208	5	5	4	2	1	1	4	5	2	2	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5
209	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	4	5	5
210	1	1	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	1	5	5	1	5	5	5	1

211	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
212	3	5	5	5	5	1	2	5	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
213	5	5	2	2	3	1	2	4	2	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	2	5
214	5	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5
215	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
216	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
217	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	1
218	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
219	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	1	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
220	1	5	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	5	4	4	1	5	5	5	1
221	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1
222	5	5	4	3	3	1	2	1	1	3	1	3	5	5	5	5	3	4	3	4	5
223	1	5	1	5	1	1	1	1	3	1	1	5	5	5	3	5	4	5	5	5	1
224	5	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4
225	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1
226	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
227	5	5	3	3	2	1	2	3	1	1	1	4	2	5	5	4	3	4	3	3	5
228	5	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5
229	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	1	1	1	1	5	5	1
230	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	3	5	5	5	3	5	3	4	4	4
231	5	5	5	4	3	3	3	3	2	1	1	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5
232	5	5	5	5	4	3	1	5	3	1	3	2	3	4	3	4	4	3	4	5	2
233	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5
234	1	5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5
235	5	5	3	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3	5	4	4	3	4	3	2	5
236	5	5	5	3	5	1	1	3	1	1	1	3	1	5	1	5	5	5	5	5	5
237	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
238	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5
239	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
240	5	5	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4
241	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
242	5	5	2	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	5	5	3	1	3	3	4	5
243	5	4	3	2	1	1	2	3	2	1	1	5	5	5	5	3	3	3	2	5	5
244	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5
245	5	5	3	1	5	1	1	5	1	5	1	5	3	5	5	3	1	5	5	5	5
246	5	5	3	3	3	1	4	3	3	1	1	4	2	5	5	3	3	4	4	4	5
247	5	5	5	5	5	3	3	3	3	1	1	1	4	5	5	2	5	3	4	4	5
248	4	5	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	4	5	4	1	2	3	1	4
249	5	5	3	1	1	1	1	3	1	3	1	5	1	5	5	1	5	5	3	1	3
250	5	4	1	3	3	2	3	3	1	2	1	2	3	5	2	2	2	4	3	4	4
251	5	5	3	5	3	1	3	3	3	1	1	5	5	5	4	3	3	4	4	5	2
252	5	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	5	5	5	5	1	1	5	1	1	5
253	5	4	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	1	5	1	1	1	5	1	5	5
254	5	5	5	1	1	5	2	3	1	1	1	3	5	5	5	3	4	5	3	1	4
255	5	4	4	4	3	1	2	3	3	2	1	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3
256	5	5	4	5	5	1	1	5	5	1	1	5	1	5	5	5	2	3	5	5	5
257	1	5	5	1	5	1	1	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5
258	5	5	4	1	5	1	2	2	1	1	1	5	5	5	5	3	2	2	1	4	1
259	3	3	3	3	5	1	4	3	2	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5
260	5	4	4	3	2	1	2	4	2	3	1	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5
261	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1
262	4	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	4	4	5	4	2	3	2	2	5	3
263	5	5	1	5	5	5	1	5	5	3	1	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5
264	4	4	5	5	1	1	1	2	1	4	2	3	1	5	2	2	3	2	3	1	4

265	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
266	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	4	1	5	5	1	5
267	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
268	5	5	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3
269	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5
270	4	5	2	3	3	1	3	4	4	3	1	5	4	5	4	2	1	3	3	1	3
271	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	4	3	3
272	5	5	4	4	5	1	2	5	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	4	5	5
273	5	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	5	5	3	3	5	3	3	5
274	5	5	4	3	3	2	2	2	1	2	1	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5
275	5	5	1	1	5	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
276	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
277	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
278	4	5	4	4	4	2	2	3	3	3	2	5	4	4	4	2	3	4	4	5	3
279	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1
280	3	5	4	5	5	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	4	5	5	5	5	3
281	5	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	1	3	3	3	3	3	5
282	4	5	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5
283	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
284	5	5	4	5	4	1	2	3	2	3	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5
285	4	4	3	3	3	1	3	3	1	1	1	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4

V1: MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	Dimensión 3: Motivación a la afiliación															
	P 45	P 46	P 47	P 48	P 49	P 50	P 51	P 52	P 53	P 54	P 55	P 56	P 57	P 58	P 59	P 60
1	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	4
3	4	3	3	5	4	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
4	2	3	4	5	3	2	2	2	5	3	5	3	5	5	4	5
5	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	5	3	5	3	5	5
6	4	4	5	5	4	3	1	3	4	2	5	4	4	5	5	4
7	4	3	5	5	2	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
8	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
9	3	3	3	5	2	1	3	5	5	3	5	3	4	3	4	4
10	5	2	4	5	3	2	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5
11	4	2	2	3	1	1	3	2	5	4	4	4	2	4	5	5
12	3	3	4	5	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4
13	4	2	4	5	1	1	4	1	5	4	5	4	5	5	5	5
14	5	1	4	5	2	1	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
15	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	2	1	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
17	4	2	3	3	1	2	4	1	2	1	4	2	4	2	4	4
18	5	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5
19	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	4	4	4
20	5	1	1	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	1
21	5	1	5	5	1	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5
22	4	1	5	3	1	2	3	1	3	3	4	3	3	4	3	4
23	4	2	5	5	3	1	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5
24	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	3	5	5	3	2	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5
27	4	3	4	4	1	1	4	1	5	5	5	5	4	4	5	4
28	2	2	2	5	2	1	3	3	3	4	4	1	2	5	4	4
29	3	3	3	4	2	1	3	4	5	4	4	3	4	3	5	5
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
31	5	3	3	5	3	1	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5
32	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5	1	5	5
33	5	4	2	4	1	1	5	4	1	1	4	4	3	3	3	3
34	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4
35	4	4	5	5	1	1	3	3	5	3	4	3	5	5	5	5
36	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	1	5	5	1	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5
38	3	3	3	5	3	2	3	1	5	5	5	1	5	5	4	4
39	3	2	4	5	3	2	3	2	4	2	5	3	5	5	5	5
40	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
41	4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
42	5	2	5	5	1	1	4	1	1	1	5	4	3	5	5	5
43	4	1	3	3	1	1	1	1	3	4	4	1	1	3	4	4
44	4	1	3	5	3	1	4	2	2	3	4	2	3	2	3	4
45	4	3	3	4	5	5	3	3	5	5	5	3	3	4	5	4

46	5	1	5	5	3	1	3	3	3	4	5	5	5	5	5
47	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
48	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	5	2	1	2	1	4	2	2	3	3	4	4
50	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	2	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5
53	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
54	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	2	5	5	5
55	5	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	5	3	2
56	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
57	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	3	5	4
58	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
59	5	1	1	5	1	3	3	1	5	3	5	5	5	5	5
60	4	1	5	5	1	2	5	5	5	4	5	1	5	5	5
61	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5
62	3	3	4	5	3	3	2	1	4	2	5	2	5	3	5
63	4	4	4	4	5	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4
64	3	2	3	4	3	2	3	1	3	2	4	3	3	4	3
65	3	1	5	5	2	1	4	3	5	5	5	3	4	5	5
66	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3
67	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3
68	3	2	4	4	4	3	4	2	5	2	4	2	3	5	4
69	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
71	4	2	3	4	1	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5
72	5	4	5	3	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4
73	2	1	5	5	2	3	1	5	5	2	5	2	5	5	5
74	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	4
75	4	3	1	5	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4
76	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	2	3	5	5
77	4	4	3	5	1	1	4	1	4	1	3	3	4	4	3
78	4	1	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	4	1	3
79	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
80	4	5	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	2
81	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3
82	5	1	1	5	1	1	5	1	5	1	4	5	5	4	5
83	3	2	1	5	1	1	5	1	5	3	3	1	3	4	3
84	1	1	3	3	3	3	4	4	4	5	5	1	1	2	2
85	4	3	5	5	3	2	5	4	3	1	4	4	5	3	4
86	3	1	3	4	2	2	4	2	3	3	4	3	5	4	4
87	3	4	3	2	2	1	5	3	4	4	3	3	2	1	1
88	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5
89	4	1	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4
90	3	1	1	5	1	1	1	1	5	4	4	3	5	1	5
91	5	1	5	5	1	1	5	1	5	1	1	5	5	5	5
92	5	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
93	4	2	1	5	4	2	4	2	5	4	5	3	4	3	2
94	5	1	5	5	4	3	3	3	5	3	5	5	5	1	3
95	5	3	5	5	5	5	3	5	1	5	1	5	1	3	5
96	4	4	3	3	3	1	2	2	3	5	4	4	4	1	4

97	2	1	4	5	1	1	4	1	5	4	5	2	1	2	5	5
98	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
99	3	3	4	5	2	2	3	2	4	4	5	3	4	4	4	5
100	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
101	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
102	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
104	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5
105	5	1	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5
106	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
108	3	1	2	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5
109	5	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5
110	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
111	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	5	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5
113	5	1	1	5	1	1	5	1	5	4	4	4	5	4	5	5
114	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3
115	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
117	5	1	5	5	2	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
118	5	1	2	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
119	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5
120	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
121	3	2	2	4	2	1	2	1	5	5	4	4	3	5	5	5
122	5	1	1	5	3	3	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5
123	5	1	5	5	1	1	4	3	4	5	5	5	1	3	5	5
124	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
125	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
126	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5
127	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5
128	4	1	1	1	1	1	2	1	5	5	4	4	4	4	4	5
129	5	1	1	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
130	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
131	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4
132	5	1	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5
133	2	2	2	5	2	1	2	2	5	5	4	4	5	5	4	5
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
135	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
136	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5
137	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
138	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
139	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
140	5	1	1	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
142	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
144	1	1	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	1
145	5	5	2	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
147	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5

148	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
150	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2
151	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
152	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
153	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1
154	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
155	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
156	5	1	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
157	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
159	5	5	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	1
160	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5
161	4	5	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3
162	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
163	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
164	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
165	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
166	5	4	2	5	2	1	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5
167	5	1	1	5	1	1	5	1	5	5	5	1	5	1	5	5
168	5	3	5	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3
169	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
170	3	3	3	4	3	2	3	2	5	5	5	4	4	4	5	4
171	5	5	1	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
172	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
173	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
174	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
175	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
176	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
177	4	3	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3
178	5	4	5	4	4	4	5	2	4	3	2	4	4	2	4	5
179	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
180	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4
181	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
182	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3
183	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1
184	5	4	5	1	5	1	5	5	4	5	1	5	5	5	4	5
185	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5
186	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
187	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1
188	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3
189	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3
190	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
191	4	3	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
192	1	2	3	4	5	4	3	2	2	3	4	5	4	3	2	1
193	3	2	4	4	3	1	4	1	4	3	4	5	4	3	5	4
194	4	1	3	5	1	1	3	4	3	1	3	1	5	3	3	5
195	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
196	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
197	5	4	2	5	4	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	5
198	5	1	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5

199	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5
200	5	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
201	5	1	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
202	5	1	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
203	5	3	4	1	1	2	3	2	5	5	5	1	2	5	5	5
204	5	5	5	3	1	3	3	1	1	5	1	5	1	5	1	5
205	5	1	3	5	1	1	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5
206	5	2	2	2	2	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
207	4	3	3	2	1	1	5	3	4	3	5	2	4	3	4	5
208	4	5	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
209	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
210	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
211	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	1	5
212	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1
213	4	2	2	4	3	2	3	2	5	2	4	2	5	5	5	5
214	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
215	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
216	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
217	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	5	5	1	5	1
218	5	2	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
219	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
220	4	4	5	4	4	1	4	4	5	4	5	4	5	1	4	5
221	5	1	5	5	1	1	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5
222	3	3	4	4	4	4	2	3	5	4	5	4	5	5	5	5
223	5	1	3	1	1	1	1	1	5	4	4	4	5	5	5	5
224	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
225	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5
226	5	3	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5
227	5	1	5	4	2	1	5	1	5	4	3	2	4	5	5	5
228	5	1	5	5	1	1	5	1	5	1	5	1	1	5	5	5
229	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5
230	3	3	3	3	2	2	3	4	3	5	5	5	5	1	3	4
231	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
232	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
233	5	1	1	5	1	1	1	5	5	1	1	1	1	5	5	5
234	5	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	1	5	1	5	5
235	4	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
236	3	1	5	5	3	1	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5
237	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
238	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	1
239	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3
240	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5
241	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
242	4	3	3	3	4	3	4	2	1	1	3	3	3	3	5	5
243	5	1	3	4	1	1	3	3	5	3	4	2	4	5	5	5
244	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
245	5	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	3	5	3	5	5
246	5	1	1	2	2	1	5	4	3	1	5	3	5	5	4	5
247	4	3	2	5	4	1	4	3	5	2	5	3	5	5	5	5
248	4	4	4	2	5	3	1	1	4	4	5	4	4	4	5	4
249	5	1	1	5	1	1	3	1	1	1	5	1	5	5	5	5

V1: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	Dimensión 1: Satisfacción con la organización								Dimensión 2: Satisfacción con las relaciones humanas							Dimensión 3: Satisfacción con la promoción y remuneraciones						Dimensión 4: Satisfacción con el control y su supervisión						Dimensión 5: Satisfacción con la producción de bienes y servicios								
	P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36
1	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	2	2	1	3
3	2	3	4	2	1	2	2	2	2	4	3	3	3	1	1	3	1	3	4	1	3	3	4	3	3	3	4	3	1	1	1	2	1	1	3	
4	3	1	3	2	3	2	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	2	2	2	1	4	3	4	4	3	4	1	1	
5	3	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	
6	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
7	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	1	2	4	3	2	3	2	4	1	1	3	1	3	3	3	2	3	
8	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	1	3	4	1	3	4	1	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	1	3	
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	
10	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	
11	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	
12	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	4	4	4	1	2	3	1	4	1	1	1	1	1	
14	4	2	3	1	2	4	2	2	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2	3	2	3	1	4	3	2	3	1	1	
15	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	
16	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	3	2	3	4	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	2	3	1	3	1	
17	3	2	2	3	2	1	2	3	1	4	4	4	3	2	3	3	2	1	4	1	1	1	2	2	3	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	1	4	3		
19	3	1	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	
20	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	4	1	2	1	2	4	3	2	3	1	1	3	3	1	2	3	1	1	
21	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	1	3	4	4	3	3	4	1	
22	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3		
23	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	4	
25	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	
26	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	1	1	3	2	3	1	1	1	4	1	4	4	1	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	
27	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	1	1	1	1	2	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	
30	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	1	3	3	4	1	1	2	3	1	2	2	3	3	
31	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	4	1	4	1	1	4	4	3	4	3	4	1	1	4	1	3	4	4	3	3	3	3	3	
32	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	4	2	1	2	4	1	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	2	
33	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	3	1	1	2	4	2	3	3	2	1	2	3	4	4	2	1	1	2	2	2	2	
34	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	2	2	1	4	3	2	3	3	3	3	4	2	1	2	3	1	3		
35	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
36	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	2	
37	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	1	2	2	
38	4	1	3	3	2	1	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	
39	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
41	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
43	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
44	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
45	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
47	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
49	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
50	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
51	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
53	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
54	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4																		

226	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1						
227	5	2	2	1	1	1	5	5	1	5	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4						
228	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1						
229	3	1	3	3	2	2	2	1	1	5	5	5	1	1	2	2	1	5	1	1	5	5	4	5	1	5	5	1	5						
230	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	5	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	2	4	2	3	5	5						
231	3	2	3	3	3	1	2	3	1	5	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	3	2						
232	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3						
233	5	1	5	1	1	1	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	5	1	5	5	1	5	5						
234	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	1	1	1						
235	4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4						
236	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5					
237	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
238	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5					
239	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
240	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1					
241	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1					
242	4	1	1	3	5	1	1	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1					
243	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	3	5	5	1	5	4	1	1	2					
244	4	1	5	4	1	1	1	1	5	5	5	1	5	4	5	4	1	1	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	2					
245	5	5	5	1	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	3	1	5	5	1	1	1	1					
246	4	3	3	3	2	3	2	4	2	4	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	1	5	2	3	3	2	3	1				
247	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	2	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	1	1					
248	1	1	4	4	2	4	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1				
249	3	3	3	2	3	1	2	3	1	5	2	4	4	2	4	4	3	1	5	1	5	3	3	1	1	5	1	5	5	5	5				
250	3	2	3	1	2	5	1	2	1	3	3	3	4	2	4	4	4	1	3	2	2	1	4	3	4	4	1	4	2	2	3				
251	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1				
252	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
253	4	2	4	1	5	4	4	4	4	5	1	1	5	5	5	1	4	4	3	5	5	5	5	1	2	1	1	4	5	4	1	5			
254	4	3	4	2	2	1	2	2	1	5	2	4	5	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	1	5	1	1	1	1	1	1				
255	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	4	4	3	2	4	3	1	5	2	3	2	1	5	4	5	5			
256	3	2	3	2	1	3	3	4	3	5	4	5	4	1	4	1	3	4	5	2	4	5	1	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3		
257	5	5	1	1	1	1	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	5	1	5	5	5	1	1	1	1		
258	3	2	2	2	1	2	2	1	2	5	2	3	5	1	4	1	2	2	3	1	4	3	1	5	1	5	1	5	4	3	1	1	1		
259	4	3	3	2	2	2	3	3	1	5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	5	1	1	1	1	1	1	1		
260	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	5	4	4	3	3	4	1	3	3		
261	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1		
262	4	2	4	2	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2		
263	3	1	1	3	5	5	1	3	1	5	1	5	5	3	3	5	1	1	1	1	5	5	1	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	
264	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	1	5	2	2	2	2	2	2	
265	1	5	5	5	5	5	1	5	1	3	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	4	1	5	1	1	4	4	1	2	1	1	1	
266	5	1	5	3	1	2	3	4	1	5	1	1	1	1	4	5	1	3	5	5	5	3	4	5	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	
267	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	
268	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	4	5	5	5	5	5	
269	5	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5
270	4	3	5	3	3	1	3	3	2	5	1	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	1	5	5	5	5	5	2	2	1	2	3	3
271	3	4	2	3	2	2	3	5	2	2	3	3	2	2	2	1	3	4	5	2	2	2	3	4	5	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2

272	3	2	1	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	1	1	2	2	1	2					
273	4	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	4	4	1	3	2	1	2	2	4	4		
274	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3		
275	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	4	1	3	3	1	1	1		
276	3	3	3	2	1	1	1	1	3	4	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	
277	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1
278	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	2	4	2	3	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2		
279	3	1	3	3	3	3	3	3	1	4	2	2	4	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1
280	4	3	3	2	2	1	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	1	4	4	3	4	1	1	1	1	
281	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	2	2	
282	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	
283	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
284	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1
285	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	1	1	1	1	1

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima – 2016. El tipo de investigación es sustantiva, el nivel de investigación es descriptivo y el diseño de la investigación es descriptivo correlacional y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 30 suboficiales de la PNP de tránsito de Lima. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los suboficiales de la PNP. Por otro lado se tienen los resultados donde se aprecian que existe una moderada relación positiva entre la motivación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima 2016 determinada por el Rho de Spearman 0.456, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$,

Palabras Clave: Motivación y satisfacción laboral.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between motivation and job satisfaction of the non - commissioned PNP traffic officers in Lima - 2016. The type of research is substantive, the level of research is descriptive and the research design is descriptive correlational and the approach is quantitative. The sample consisted of 30 non-commissioned officers from the Lima transit PNP. The technique used was the survey and the instruments of data collection were two questionnaires applied to non-commissioned PNP. On the other hand we have the results where we can see that there is a moderate positive relationship between motivation and job satisfaction of the non-commissioned officers of the transit PNP of Lima 2016 as determined by Spearman's Rho 0.456, compared to (degree of statistical significance) $P < 0.01$,

Palabras Clave: Motivation and job satisfaction.

Introducción

El presente trabajo de investigación trata sobre la Motivación y satisfacción laboral, y tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima – 2016. El desarrollo de la investigación se llevó a cabo teniendo en cuenta los siguientes antecedentes; Figueroa (2014) en “Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes: el caso de la policía de Puerto Rico”, los resultados indican que: Dentro de las variables internas de actividad del policía, las correspondientes al Desarrollo Profesional son las que indican una mayor insatisfacción. La satisfacción o insatisfacción está muy relacionada con actitudes personales del policía, dentro (desempeño interorganizacional) y fuera de su puesto de trabajo. Jaen (2010), en “Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales”, se encontró una correlación significativa y en sentido positivo entre rendimiento y el nivel de Ejecución de 3 de los motivos evaluados: Reconocimiento Social, Autoestima y Autodesarrollo, aunque los valores de dichas relaciones sean muy bajos. Torres (2013), en “Análisis del clima laboral y adaptación al cambio organizacional del personal adscrito al Plan Nacional De Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes de la Policía Metropolitana de Santiago de Cali”, referente a la Administración de Talento Humano, y Orientación organizacional, el jefe inmediato influye directamente en el sentir del personal de la unidad con referencia a los estímulos e incentivos que puedan tener, igualmente el comité de Gestión Humana de la unidad, tiene en este hallazgo un reto muy importante para cambiar esta percepción, al cual tiene que proyectar un plan de mejoramiento. Sulca (2015), en “Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de división policial – 1 Lima Cercado (Región policial Lima)”, se concluye que, las estrategias de motivación tienen un impacto insuficiente sobre la efectividad de las comisarías de la División Policial 1 Lima Cercado; además, los logros obtenidos por el personal policial influyen muy poco en la efectividad de las comisarías de la organización policial. García (2015) en “Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral”, se concluye que, la implementación de políticas públicas atraviesa por un agudo problema de supervisión y control; existen programas pero no se les efectúa el seguimiento correspondiente y el factor persona constituye el principal eslabón cuando pone de manifiesto la falta de intención, disposición y actitud para

identificarse y cumplir con los objetivos y metas. Cisneros (2015), en “Evaluación de los cursos de capacitación y su impacto en el desempeño policial en la Dirección de Policía Fiscal de la Policía Nacional del Perú, efectuado por la Escuela de Educación Continua – Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina PNP, durante el primer semestre del año 2013”, se llegó a las conclusiones siguientes: Sobre la evaluación de la calidad del servicio, no es evidenciado por parte de los actores involucrados con el desarrollo del curso de capacitación convocatoria alguna y/o participación en un proceso de acreditación de la calidad del servicio por parte de la ESCEDCON – DIREED PNP. Sobre la evaluación del desempeño se concluye que la ESCEDCON y la Unidad de Educación - DIRPOFIS PNP, no planificaron ni ejecutaron un plan de seguimiento a los efectivos policiales participantes del curso de capacitación. Escobedo (2015) en “Las deficientes relaciones interpersonales entre jefes y subordinados en la PNP y la función policial” se concluye que esta falencia del comportamiento entre jefe y subordinado no tuvo mayor relevancia que signifique un duro obstáculo para el cumplimiento de la función policial. Cayetano (2015) en “La opinión pública sobre la corrupción en la Policía Nacional del Perú y su influencia en el ejercicio del servicio policial: Caso División Territorial Sur 2- Lima”, se concluye que la opinión pública sobre corrupción policial afecta en gran medida la pérdida de identidad del policía con su institución, porque socialmente prefiere evitar ser calificado como corrupto y exponer a su familia a las críticas de su entorno socioeconómico.

Revisión Literaria

Según la Teoría de las Necesidades, Barnett, Bernuy, Cárdenas y Loza (2012), afirman lo siguiente:

Es la Teoría de McClelland (1961) que se centra en tres necesidades que son: (a) Necesidad de logro, que se manifiesta con el impulso por sobresalir, por obtener un logro, de luchar por el triunfo; (b) necesidad de poder, que se refiere a la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no lo hubieran hecho por sí mismos; y (c) necesidad de afiliación, que es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. (p. 16)

Cada individuo se esfuerza por satisfacer sus necesidades, las necesidades crecen y cambian en el transcurso de la vida. A medida que el individuo satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan el predominio de su comportamiento y se vuelven imprescindibles.

Según Chávez y Ramírez (2004)

Motivación al logro: red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el desarrollo personal, implicando un uso exigente de capacidades y destrezas para beneficio personal y colectivo. La Motivación al logro comprende: (1) Metas de desarrollo personal: Establecimiento de metas controlables y superación personal. (2) Instrumentación: Estrategia de acción de logro como el esfuerzo, persistencia y planificación (3) Compromiso de tarea: Grado de responsabilidad y compromiso personal asumido por las tareas propuestas, (4) - Creencias facilitadoras de logro: Creencias de superación del subdesarrollado. (p. 71)

La motivación al logro se manifiesta cuando las necesidades básicas están cubiertas; es así, que se orienta la conducta a la superación personal y el autocrecimiento. En un sentido más amplio, se puede afirmar, que es la consecución de todos los objetivos y metas propuestos, el deseo de desarrollarse y crecer al máximo exponente.

Para Chávez y Ramírez (2004)

Motivación a la afiliación: red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el sentirnos bien con nosotros mismos y los demás. La Motivación a la afiliación Comprende. (1) Afiliación básica: Cogniciones y afectos relacionados con interés en el establecimiento de relaciones personales amistosas. (2) Afiliación en el trabajo: uso de estrategias afiliativas en el trabajo tanto en el sector organizacional como educativo. (p. 72)

Aquí, se puede afirmar, que es la predisposición generalizada a ser parte de un grupo, sentirse miembro de él y relacionarse con los demás. Asimismo, el motivo de afiliación presenta aspectos positivos (necesidad de mantener relaciones cálidas) y aspectos negativos (necesidad ansiosa de formar y recuperar las relaciones interpersonales).

Para Chávez y Ramírez (2004)

Motivación al poder: red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el control de nuestra propia conducta y la conducta de los demás. La Motivación al poder comprende: (1) Poder Benigno: afectos y cogniciones positivas producidas por el uso altruista de poder. (2) Poder Explotador: uso del poder autocentrado, no altruista que manipula, engaña y usa a las personas. (p. 72)

Es así, que la motivación al poder es un impulso por influir en las personas y las situaciones. Las personas motivadas por el poder tienden a mostrarse más dispuestas que otros a aceptar riesgos.

De acuerdo con lo planteado por Dipp, Tena y Villanueva (2010) sobre el tema referido a la satisfacción laboral, podemos ver que

El estudio de las condiciones sociolaborales ha adquirido importancia en las investigaciones de los últimos años (Perie & Baker, 1999), y ahora la satisfacción laboral se considera un constructo muy importante en psicología organizacional y del trabajo, por el papel mediador que juega entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución tanto organizacional como individual (Dormann & Zapf, 2001). En el ámbito del campo de estudio de la satisfacción laboral se reconoce como pionero el trabajo de Robert Hoppock (en Gimeno, 2004). Posteriormente adquirió importancia por considerar que la satisfacción laboral se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano, y porque siempre se le ha asociado al desempeño, al grado de llegarse a afirmar que un trabajador satisfecho tiende a mostrar un mejor desempeño (Barraza & Ortega, 2009). (p. 2)

La satisfacción laboral designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Se puede describir como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción dependa de numerosos factores.

Según Hannoun (2011) define la satisfacción en el trabajo como:

La actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Con esto lo que se quiere expresar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo. También podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". (p.15)

Entonces, lo que expresa la satisfacción laboral es la conformidad que presenta una persona en relación a su trabajo en sí y al entorno al cual pertenece

Sotomayor (2013) indica que

El sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social (comparaciones que hace un empleado con respecto a las recompensas, el esfuerzo y el desempeño de otros empleados y que llevan a los empleados a percibir la equidad o inequidad de una situación), las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad (p. 38).

Los salarios y políticas de ascensos deben ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas.

Por otro lado, señala Sotomayor (2013),

Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha obtenido que los empleados con líderes más comprensivos y apreciados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados. Cabe resaltar sin embargo que los individuos difieren algo entre sí en sus preferencias respecto a la consideración del líder (p, 34).

La efectividad y la calidad de la gerencia y la supervisión organizacional deben ser medidas, evaluada y analizada en función de resultados, entre otras razones, porque son los directivos y supervisores los responsables de todo lo que ocurre en las organizaciones y equipos que administran.

Objetivo

Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima 2016.

Metodología

El estudio es descriptivo correlacional, tal como lo manifiestan Hernández, Fernández y Baptista (2010) al indicar que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (p. 81)

Por el diseño, la presente investigación es no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural, sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto, Hernández et. al. (2010) afirman que las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (p.149)

Del mismo modo, el diseño de esta investigación es transversal porque su propósito es describir las variables. Asimismo Hernández et al. (2010) afirman que los diseños transeccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único. (p.151)

El diseño de la investigación será de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio.

Resultados

Se tiene que el 36.14% de los suboficiales de la PNP de tránsito presentan buen nivel de motivación, el 63.51% presentan regular nivel de motivación y el 0.35% presentan mala motivación los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima 2016

Discusión

Dicho análisis se llevó a cabo con el propósito de determinar el nivel de apreciaciones predominante respecto a cada una de las variables de estudio. Y en segundo lugar, detectar la relación que existe entre las dimensiones de la variable motivaciones de trabajo y la variable: satisfacción laboral. En referencia a los antecedentes consultados respecto a la investigación, encontramos que Figueroa (2014) en “Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes: el caso de la policía de Puerto Rico”, los resultados indican que: Dentro de las variables internas de actividad del policía, las correspondientes al Desarrollo Profesional son las que indican una mayor insatisfacción. La satisfacción o insatisfacción está muy relacionada con actitudes personales del policía, dentro (desempeño interorganizacional) y fuera de su puesto de trabajo. Jaen (2010), en “Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales”, se encontró una correlación significativa y en sentido positivo entre rendimiento y el nivel de Ejecución de 3 de los motivos evaluados: Reconocimiento Social, Autoestima y Autodesarrollo, aunque los valores de dichas relaciones sean muy bajos. Sulca (2015), en “Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de división policial – 1 Lima Cercado (Región policial Lima)”, se concluye que, las estrategias de motivación tienen un impacto insuficiente sobre la efectividad de las comisarías de la División Policial 1 Lima Cercado; además, los logros obtenidos por el personal policial influyen muy poco en la efectividad de las comisarías de la organización policial. Cisneros (2015), en “Evaluación de los cursos de capacitación y su impacto en el desempeño policial en la Dirección de Policía Fiscal de la Policía Nacional del Perú, efectuado por la Escuela de Educación Continua – Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina PNP, durante el primer semestre del año 2013”, se llegó a las conclusiones siguientes: Sobre la evaluación de la calidad del servicio, no es evidenciado por parte de los actores involucrados con el desarrollo del curso de capacitación convocatoria alguna y/o participación en un proceso de acreditación de la calidad del servicio por parte de la

ESCEDCON – DIREED PNP. Sobre la evaluación del desempeño se concluye que la ESCEDCON y la Unidad de Educación - DIRPOFIS PNP, no planificaron ni ejecutaron un plan de seguimiento a los efectivos policiales participantes del curso de capacitación. Cayetano (2015) en “La opinión pública sobre la corrupción en la Policía Nacional del Perú y su influencia en el ejercicio del servicio policial: Caso División Territorial Sur 2- Lima”, se concluye que la opinión pública sobre corrupción policial afecta en gran medida la pérdida de identidad del policía con su institución, porque socialmente prefiere evitar ser calificado como corrupto y exponer a su familia a las críticas de su entorno socioeconómico.

Conclusión

De la hipótesis general podemos concluir que existe relación significativa entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.456 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,01$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación significativa entre motivación y la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito de Lima 2016

Referencias

- Cayetano, M. (2015). *La opinión pública sobre la corrupción en la Policía Nacional del Perú y su influencia en el ejercicio del servicio policial: Caso División Territorial Sur 2- Lima*. Lima. PUCP.
- Chávez, V. y Ramírez, A. (2004). *Relación entre los tipos de motivación social y el clima organizacional*. Caracas.
- Cisneros, J. (2015). *Evaluación de los cursos de capacitación y su impacto en el desempeño policial en la Dirección de Policía Fiscal de la Policía Nacional del Perú, efectuado por la Escuela de Educación Continua – Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina PNP, durante el primer semestre del año 2013*. Recuperada desde: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7143/CISNEROS_TOLENTINO_JUAN_MANUEL_EVALUACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dipp, A.; Tena, J. y Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Academia de Investigación Educativa Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional – Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango (CIIDIRIPN, Durango)*. México Número 19 Año 10 – 2010.

Escobedo, H. (2015). *Las deficientes relaciones interpersonales entre jefes y subordinados en la PNP y la función policial*. Lima PUCP

Figueroa, C. (2014). *Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral en organizaciones estresantes: el caso de la policía de Puerto Rico*. Recuperado de:
<http://www.suagm.edu/utdoctoral/pdfs/Disertaciones-2014/CFigueroa.pdf>

García, O. (2015). *Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral*. Recuperada desde:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6710/GARCIA_CASAS_OSWALDO_GERMAN_FACTORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hannoun. G (2011). Satisfacción laboral. Extraído de: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Jaen, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Recuperada desde:
<http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>

Sotomayor, F. (2013). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Moquegua, 2012*. Tacna: UNJBG.

Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de división policial – 1 Lima Cercado (Región policial Lima)*. Recuperada desde:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4437/1/Sulca_zg.pdf