



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores  
de la Dirección General de la Defensa Pública del Ministerio  
de Justicia de Lima, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. Lilian Arlene Alcántara Rodríguez

**ASESORA:**

Dra. Paula Viviana Liza Dubois

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresarial

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**LIMA - PERÚ**

**2018**

# PAGINA DEL JURADO



## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ALCÁNTARA RODRIGUEZ LILIAN ARLENE**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

**LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCION GENERAL DE LA DEFENSA PUBLICA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA DE LIMA, 2018**

Fecha: 9 de noviembre de 2018

Hora: 10:15 a.m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma:

**SECRETARIO:** Dr. Helfer Joel Molina Quiñones

Firma:

**VOCAL:** Dra. Liza Dubois Paula Viviana

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

*tiene ciertos defectos por el sustento metodológico del trabajo*

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Reparar la redacción usando el estilo APA.*

*Cambiar el formato Correlación de pos. Sin por Spelman.*

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

A mi amado esposo Eifren e hija Itala por ser mi motor para seguir superándome, a mis padres Herman y Rosa por apoyarme siempre en todas mis decisiones

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de seguir superándome en mi formación profesional y ayudar al desarrollo de la institución para la cual colaboro; así mismo, agradezco a mis docentes por haber guiado y contribuido a que mis conocimientos se amplíen y también a mis compañeros y amigos que me empujaron a seguir adelante en este proyecto.

## Declaratoria de autenticidad


Yo, Lilian Arlene Alcántara Rodríguez, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de la Defensa Pública del MINJUS Lima – 2018" presentada, en 79 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de Agosto del 2018



Lilian Arlene Alcántara Rodríguez

DNI N° 09737445

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de la Defensa Pública del MINJUS Lima – 2018”, con la finalidad de analizar la relación que existe entre la motivación y a satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de la Defensa Pública del MINJUS Lima, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

El presente trabajo de investigación consta de ocho capítulos estos son: la introducción, marco metodológico, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y el apéndice; en el capítulo de los resultados nos permitirá analizar la relación que existe entre las variables que nos permitirá emitir un diagnóstico sobre los resultados obtenidos y aportar sugerencias y finalmente los alcances finales.

Esperando señores del Jurado que la investigación cumpla con los requisitos de establecidas por la Universidad César Vallejo y merezca su aprobación.

La autora

## Índice

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	24
1.5 Justificación del estudio	25
1.6 Hipótesis	25
1.7 Objetivos	26
<b>II. Método</b>	
2.1 Diseño de investigación	28
2.2 Variables, operacionalización	29
2.3 Población y muestra	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos	36
<b>III. Resultados</b>	37
3.1 Análisis descriptivo	38
3.2 Prueba de hipótesis General	52
<b>IV. Discusión</b>	56
<b>V. Conclusiones</b>	58
<b>VI. Recomendaciones</b>	60
<b>VII. Referencias</b>	62

**Anexo**

Anexo 1. Matriz de consistencia	67
Anexo 2. Instrumentos	69
Anexo 3. Nivel de correlación	71
Anexo 4. Validez de los instrumentos	72



## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral	30
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral	31
Tabla 3. Escala de valores para el coeficiente de Alfa de Cronbach según Kerlinger	34
Tabla 4. Confiabilidad del cuestionario de motivación laboral	34
Tabla 5. Escala de valores para el coeficiente de Alfa de Cronbach según Kerlinger	35
Tabla 6. Confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral	36
Tabla 7. Tabla de frecuencia de la Motivación Laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	38
Tabla 8. Tabla de frecuencia de la Motivación Laboral según la dimensión por Poder de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	39
Tabla 9. Tabla de frecuencia de la Motivación Laboral según la dimensión por Logro de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	40
Tabla 10. Tabla de frecuencia de la Motivación Laboral según la dimensión por Afiliación de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	41
Tabla 11. Tabla de frecuencia de la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	42
Tabla 12. Tabla de frecuencia de la Motivación Laboral según la dimensión por Satisfacción por el Trabajo de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	43
Tabla 13. Tabla de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Tensión Relacionada con el Trabajo de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	44
Tabla 14. Tabla de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Competencia Profesional de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	45

Tabla 15. Tabla de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Presión de Trabajo de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	46
Tabla 16. Tabla de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Promoción Profesional de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	47
Tabla 17. Tabla de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Relación Interpersonal con los Jefes de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	48
Tabla 18. Tabla de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Relación Interpersonal con los Compañeros de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	49
Tabla 19. Tabla de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Características Extrínsecas del Status de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	50
Tabla 20. Tabla de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Características Extrínsecas del Status de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	51
Tabla 21. Prueba de Normalidad Kolmodorov – Smirnov	52
Tabla 22. Correlación de Spearman (r) para la variable Motivación Laboral y Satisfacción Laboral.	53
Tabla 23. Correlación Spearman (r) para la dimensión Logro de la variable Motivación Laboral y Satisfacción laboral.	53
Tabla 24. Correlación Spearman (r) para la dimensión Poder de la variable Motivación Laboral y Satisfacción laboral.	54
Tabla 25. Correlación Spearman (r) para la dimensión Afiliación de la variable Motivación Laboral y Satisfacción laboral.	55

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Grafica de barra de frecuencia de la Motivación Laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	38
Figura 2. Grafica de barra de frecuencia de la Motivación Laboral según la dimensión por Poder de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	39
Figura 3. Grafica de barra de frecuencia de la Motivación Laboral según la dimensión por Logro de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	40
Figura 4. Grafica de barra de frecuencia de la Motivación Laboral según la dimensión por Afiliación de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	41
Figura 5. Grafica de barra de frecuencia de la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018	42
Figura 6. Grafica de barra de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Satisfacción por el Trabajo de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018	43
Figura 7. Grafica de barra de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Tensión Relacionada con el Trabajo de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018	44
Figura 8. Grafica de barra de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Competencia Profesional de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	45
Figura 9. Grafica de barra de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Presión Laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	46
Figura 10. Grafica de barra de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Promoción Profesional de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.	47

- Figura 11. Grafica de barra de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Relación Interpersonal con los Jefes de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018. 48
- Figura 12. Grafica de barra de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Relación Interpersonal con los Compañeros de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018. 49
- Figura 13. Grafica de barra de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Características Extrínsecas del Status de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018. 50
- Figura 14. Grafica de barra de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Monitoria Laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018 51

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: “La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018”, el objetivo fue: Determinar la relación entre la motivación y satisfacción. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal de alcance correlacional, se usó como instrumento un cuestionario estructurado, la muestra fue de 47 trabajadores de la Dirección general de Defensa Pública del Ministerio de Justicia de Lima.

Los principales resultados fueron: La mayoría de los colaboradores percibe una motivación de nivel alto (79.7%), así mismo se encontró que la mayoría de los trabajadores presentan un nivel medio de satisfacción laboral (83%). Mediante la prueba paramétrica de Coeficiente de Correlación de *Spearman* se encontró que la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $r = 0.293^*$ ,  $p\text{-valor} = 0.046 < 0.05$ ), con un nivel de significancia de 5% se concluye que si existe correlación directa moderada entre capacitación y satisfacción laboral, la dimensión Logro de motivación también tuvo un correlación moderada con la satisfacción laboral ( $r = 0.378^*$ ,  $p\text{-valor} = 0.009 < 0.01$ ), mientras que las dimensiones Poder y Afiliación de la variable motivación no tuvieron relación significativa con satisfacción laboral ( $p \geq 0.05$ ).

**Palabras Claves:** Motivación , satisfacción laboral, variable

### Abstract

This research work entitled: "The motivation and job satisfaction of the employees of the General Directorate of Public Defense of the Ministry of Justice of Lima, 2018", the objective was: Determine the relationship between motivation and satisfaction. The research design was a non-experimental cross-section with a correlational scope. A structured questionnaire was used as a tool. The sample consisted of 47 workers from the General Directorate of Public Defense of the Ministry of Justice of Lima.

The most results were: Most of the employees perceive a high level motivation (79.7%), likewise it was found that the majority of the workers present an average level of job satisfaction (83%). Using the Parametric *Spearman* Correlation Coefficient test, it was found that the probability is lower than the level of significance ( $r = 0.293 *$ ,  $p\text{-value} = 0.046 < 0.05$ ), with a level of significance of 5% it is concluded that if there is correlation Moderate direct interaction between training and job satisfaction, the Achievement of Motivation dimension also had a moderate correlation with job satisfaction ( $r = 0.378 *$ ,  $p\text{-value} = 0.009 < 0.01$ ), while the Power and Affiliation dimensions of the motivation variable did not have significant relationship with job satisfaction ( $p \geq 0.05$ ).

**Keywords:** Motivation, job satisfaction, variable.

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

Tanto en el aspecto internacional y nacional se observa que hay una tendencia de insatisfacción laboral. Por ejemplo en nuestro país, estudios recientes realizados por (Valdez, 2016) encontraron que el 71,8% de los profesionales no muestran satisfacción, así mismo el trabajo efectuado por (Marin & Placencia, 2017) encontraron que el 56.7% de colaboradores de la empresa *Socios en Salud Sucursal Perú* presentaban una satisfacción regular o media, este problema no es ajena en la DGDP MJL, donde los trabajadores mencionan que no están satisfecho con su trabajo.

La insatisfacción laboral se debe a muchos factores. A lo largo de la historia se ha agregado diferentes causas de acuerdo a la coyuntura, antes del siglo XX las personas pasaban la tercera parte del día en el trabajo y la mitad de toda su vida. Pero en el pasado siglo XX, el trabajo fue analizado científicamente. (Taylor, 1911), afirmaba que la satisfacción laboral estaba asociado al salario recibido. Posteriormente en los años treinta, aparecen estudios industriales que dan importancia al bienestar del trabajador (Hoppock, 1935). Hoppock consideró que la satisfacción laboral era parte de la satisfacción de vida en general y estaba asociado con las variables: habilidad de la persona para adecuarse a circunstancias; comunicación con otros; estado socioeconómico; preparación de los individuos para la clase de empleo.

Afirmó que la interacción del colaborador con el grupo era la causa principal de la satisfacción laboral, este estudio fue la primera desde una perspectiva psicológica.

La satisfacción laboral como variable subjetiva y emocional referente al triunfo o fracaso del empleo que uno desempeña diariamente van a tener varios factores, por ejemplo, en el campo de la salud tenemos como factores en el incremento en la sobrecarga del empleo, la cantidad exigua de empleados en función a la demanda, la falta de abasto, los salarios mínimos, situaciones laborales, motivación. En otras áreas tenemos las variables como las circunstancias del medio, el tipo de trabajo y situaciones propias de la institución, entre otros.



En el Perú una de las instituciones encargadas de brindar un servicio a la sociedad es el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, a través de la Dirección General de la Defensa Pública y Acceso a la Justicia, la cual cumple un rol relevante en la actual reforma del proceso de administración de justicia, influenciado con la nueva implementación del Código Procesal Penal que es una herramienta que se ha tomado de modelo de varios países sudamericanos; para ello dicha institución tiene que ver y efectuar mejorías competitivas y ofrecer servicios y/o productos de alta calidad. Siendo importante que la entidad estén en imponderables circunstancias dentro de la misma, en la que haya agrado de los empleados que influya en la productividad, compromiso y calidad de servicio que se presta.

En ese contexto, la institución deberá tener en cuenta que sus trabajadores se encuentren laborando en un adecuado ambiente de trabajo tanto de infraestructura como de convivencia, es por ello que el estado deberá implementar programas a corto y largo plazo a fin de motivar a su personal para lograr alcanzar una meta y poder hacer que ellos se sientan desarrollados en su trabajo por ende en su vida personal creando así la satisfacción laboral.

La Dirección antes mencionada cuenta con 50 trabajadores con diversas especialidades (abogados, administradores, contadores, economistas, trabajadores sociales y personal administrativo) los cuales colaboran para el buen funcionamiento a nivel nacional a través de la supervisión de los servicios de asesoría y asistencia legal gratuita, en las elementos establecidos, a individuos cuyos recursos económicos son bajos y en otros casos que la ley tiene ya establecidos..

Bajo ese contexto el desempeño del personal y la administración del capital humano en la Dirección los transforma en componentes claves para las variables de estudio ya que la acción negativa o positiva de los empleados interviene en los resultados de la asistencia que dan a los clientes de la Defensa Pública.

El estudio sobre la incidencia de la primera variable sobre la segunda que se realiza en una institución como la Defensa Pública dentro de una organización gubernamental que se encarga de la administración de Justicia, brindará un

termómetro para poder medir el servicio que esta institución brinda a la sociedad así como también el interés del estado para que sus trabajadores tengan un ambiente laboral propicio para realizar las actividades que desempeñan.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Trabajos previos nacionales**

El estudio realizado por Ríos (2015), , tiene como finalidad determinar la asociación entre motivación y satisfacción laboral. Recolectamos información con un cuestionario que fue adaptado por Ríos con la razón de apreciar la motivación, igual procedimiento para la segunda variable. Se tuvo como resultado la correlación directa entre las variables y estadísticamente fue altamente significativo ( $r_s = 0.366^{**}$ ,  $p$  - valor = 0.003), en conclusión, y tiene un grado de significancia de 1%, existe correlación positiva entre el tratamiento de las variables

El estudio realizado por (Larico, 2014), cuyo propósito fue determinar la relación entre los factores motivadores y el desempeño laboral, el diseño descriptivo correlacional, con un cuestionario para buscar la información, la población constituida por 631 empleados con una muestra de 182 empleados, asimismo se aplicó el muestro aleatorio estatificado con la finalidad de saber cuántas personas deberían ser encuestadas por gerencias.

La correlación de  $r = 0,786$ , que significa que existe relación directa alta significativa, también se obtuvo con  $R^2 = 0,617$ , significa que la variabilidad del desempeño laboral se explica por la variabilidad de los factores motivadores en un 61,7%.

El estudio realizado por (Marin & Placencia, 2017) planteó con fin determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, trabajo con diseño no experimental, corte transversal, correlacional, la encuesta fue auto aplicada, con una muestra de 136 trabajadores, donde el 49.3% de ellos estuvieron medianamente motivados, existe correlación directa baja entre las variables. ( $Rho = 0.336$ ,  $p < 0.05$ ).

### 1.2.2 Trabajos previos internacionales

El estudio realizado por (Oparanma, 2014), este estudio se realizó para investigar el impacto de la motivación en la satisfacción. Para lograr este propósito. La población para este estudio consistió en gerentes de UAC Nigeria. Con el fin de generar información requerida para dicho trabajo, se realizó un cuestionario a los gerentes seleccionados de la tienda minorista. Los datos generados se analizaron utilizando porcentajes simples y puntuaciones medias, mientras que las hipótesis fueron trabajadas con Chi-cuadrado ( $\chi^2 = 35.93$ ) y con el coeficiente de Spearman. Nuestros hallazgos revelaron que la motivación tiene un fuerte impacto ( $R_{hro}=0.91$ ) en la satisfacción laboral de los gerentes de negocios minoristas, ya que mejora su calidad de producción. Por lo tanto, se recomendó que los propietarios de negocios minoristas diseñen técnicas de motivación apropiadas que mejoren la satisfacción laboral de los gerentes de negocios minoristas.

Otro estudio fue realizado por (Singh & Tiwari, 2014), que investiga la relación entre la motivación y la satisfacción laboral.

Estudio correlacional causal donde la motivación ha sido tratada como dependiente y la otra como independiente. Los encuestados fueron los empleados de la BSNL, y los datos han sido recopilados de 45 empleados de color blanco (supervisores y superiores) de BSNL, Saharanpur. El investigador ha recopilado los datos primarios a través de dos cuestionarios estructurados estándar diferentes basados en una escala Likert de cinco apunadores. Lo encontrado expresan una correlación positiva entre las variables ( $r=0.822$ ), es decir, la primera variable se incrementa con el aumento de la segunda y viceversa. Además la motivación no se ve afectada tanto por la edad como por la duración del servicio de los empleados. Puede deberse al hecho de que los aspectos responsables de las dos variables parecen estar presentes en el entorno laboral de la organización.

El estudio realizado por (Zavala, 2014) , el objetivo fue determinar *Motivación y satisfacción laboral*. Este estudio tiene enfoque mixto (método cuantitativo y cualitativo). El cuestionario fue aplicado a 58 individuos con escala Likert. Estuvo conformado por 13 subfactores obtenido del análisis factorial desarrollado al cuestionario. La confiabilidad fue 0,964, con Alfa de Cronbach, donde la fiabilidad

fue muy alta ya que es un valor muy cercano a 1. Para la validez se realizó el análisis factorial, donde el KMO tuvo un valor de 0,507 indica que dicho test es muy bajo. La prueba de esfericidad e Bartlett mide la correlación de las variables en la población, para lo cual se desarrolló un Chi – Cuadrado de 2912.787, con significancia de 0,000, la conclusión fue que existe correlación entre las variables, si se puede aplicarse un análisis factorial.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **Motivación**

Este término proviene de una raíz latina que significa Estimular. La motivación es el comportamiento; no es una cosa o evento especial que se puede observar directamente. Es un compuesto que describe comportamientos específicos. Dos aspectos del comportamiento descrito por la definición de motivación que consiste en justificar el propósito de un comportamiento y la energía consumidora apropiada. En otras palabras, cuando el comportamiento está motivado para obtener un propósito particular, o cuando la severidad y el nivel de incidencia de energía es diferente de la situación anterior. Por lo tanto, el término de motivación se refiere a dos problemas diferentes. Primero, ¿qué hace que un hombre se active? Entonces, ¿qué domina una forma de algunas actividades a los demás?

La inercia es una particularidad que tiene la materia que permanece en reposo o en un movimiento uniforme a no ser que actúe como fuerza externa. La motivación se puede definir como el comportamiento de dirección del disco interno hacia algún extremo. La motivación ayuda a las personas a superar la inercia. Las fuerzas externas pueden influir en el comportamiento pero, en última instancia, es la fuerza interna de motivación lo que mantiene el comportamiento. Las personas trabajan más tiempo, más duro y con más vigor e intensidad cuando están motivadas que cuando no lo están.

Todas las formas de motivación no tienen la misma influencia en la creación de fuerza de trabajo motivada, algunas influyen en la motivación laboral más fuerte y otras más débiles, y es muy difícil predecir con precisión cómo un incentivo o recompensa particular afectará el comportamiento individual (Armstrong, 1994, pág. 91). La integración de las teorías de motivación incluye: recompensas,

necesidades, cogniciones, satisfacción y desempeño como partes integrales en la creación del modelo holístico de motivación (Schermerhon, Hunt, & Osborn, 2002).

## **Teorías sobre la motivación**

### **Teoría de Maslow**

Según Maslow, nuestras acciones como seres humanos están motivadas para lograr ciertas necesidades. Maslow introdujo por primera vez su concepto de una jerarquía de necesidades y motivación en 1943 en un trabajo "Una teoría de la motivación humana" y su libro posterior en 1954, "Motivación y personalidad".

(Maslow, 1943) Distingue cinco niveles diferentes de necesidades, a los cuales asigna diferentes niveles de relevancia: (Maslow 1943: 388-389). Si tuviéramos que dibujar un diagrama (una pirámide para el caso) para representar la jerarquía de necesidades explicada por Maslow, las necesidades fisiológicas necesitarían representar una porción mucho más grande de la pirámide. Los cinco niveles de Maslow son los siguientes:

#### **Necesidades psicológicas**

Están incluidas los requerimientos básicos que son primordiales para la supervivencia, como el agua, aire, alimentos y refugio.

#### **Necesidades de seguridad**

Están los deseos de seguridad. La seguridad es importante para la supervivencia, pero no es tan riguroso como las fisiológicas. Entre ellos están el querer un trabajo estable, cuidado de la salud, vecindarios seguros y protección contra el medioambiente.

#### **Necesidades sociales**

Entre ellas están la pertenencia, cariño y afectividad

#### **Necesidades de estima**

Viene después de la satisfacción de las anteriores. Estas se vuelven en este momento más importantes. La estima necesita incluir la necesidad de cosas que

reflejen la autoestima, el valor de la persona, el reconocimiento social y el alcance. Es importante ganarse el respeto y la apreciación de otros.

### **Necesidades de autorrealización**

Asumen el grado más alto de la jerarquía de Maslow. Los individuos que se informan son conscientes de ellas mismas, se preocupan por crecer de forma personal, no les importan las opiniones de los demás y están interesadas en alcanzar su potencial.

### **Teoría de McClelland**

A comienzos de 1940, Abraham Maslow elaboró su teoría de las necesidades. Empezó tomando en cuenta los requerimientos básicos que son necesarios para todo ser humano, dando jerarquía a las necesidades: fisiológicas, de seguridad y pertenencia, autoestima y "autorrealización". Posteriormente, David McClelland tomó este trabajo en su libro en 1961, "The Achieving Society". Identificó tres clases: necesidad de logro, de afiliación y de poder. Los individuos tienen diferentes particularidades de acuerdo a su estimulador dominante. Según McClelland, estos se aprenden, de allí que a esta teoría se llama teoría de las necesidades aprendidas. McClelland afirma que además de nuestro género, cultura o edad, contamos con tres conductores motivadores, y uno de ellos es el conductor motivador dominante. Esta en función de la cultura y vivencias.

La idea aquí es que los requerimientos son adquiridos durante nuestra vida. estas necesidades no son congénitas, sino que se aprenden o desarrollan producto de las propias vivencias (McClelland, 1954).

Entre las necesidades de esta teoría están::

**Necesidad de logro.** Que enfatiza los deseos de éxito, para dominar tareas y para alcanzar objetivos.

**Necesidad de afiliación.** que se centra en el deseo de relación y asociación con los demás

**Necesidad de poder.** que se relaciona con los deseos de responsabilidad, control y autoridad sobre los demás.

## **Satisfacción laboral**

Vroom en su concepto de satisfacción laboral se enfoca en el rol del trabajador en el ambiente laboral. Por lo tanto, que son alineaciones afectivas de los sujetos en su entorno laboral que ocupan hoy en día (Vroom, 1964)

Durante años, el hecho de que los trabajadores estén satisfechos ha sido un tema de investigación. Las empresas deberían preocuparse por la satisfacción laboral del empleado, que puede clasificarse según el trabajador o la institución. Primero, de acuerdo al aspecto humano es que la gente merece ser tratada con justicia y respeto. La satisfacción laboral esta relacionada con el buen trato, también puede ser considerado como una medida del aspecto emocional o Salud psicológica. En segundo lugar, la perspectiva utilitaria es que la satisfacción laboral puede conducir a una conducta del trabajador que influye en el normal desarrollo de la institución. Por otro lado la satisfacción laboral puede ser producto del trabajo institucional. Las diferencias entre Las unidades organizativas en la satisfacción laboral pueden servir de diagnóstico de probables conflictos. Los administradores de varias instituciones participan de las mismas preocupaciones en asociación a la satisfacción de los empleados. Las organizaciones se preocupan por evaluar la satisfacción laboral porque quieren que sus trabajadores estén satisfechos (Spector, 1997, p. 2)

## **Teoría de la satisfacción por facetas**

Basado en el estudio de (Salim & Setiawan, 2012). Las etapas de la satisfacción laboral de Spector (2001) definen los indicadores que pueden mejorar el gusto laboral en los trabajadores. Habla de nueve facetas de la satisfacción laboral que se utiliza para cuantificarla a los trabajadores creativos. Cada una de las facetas se definen en varios libros como se menciona a continuación:

Pagar, como se menciona en (Noe, Hollenback, Gerhart, & Wright, 2012), es una herramienta para promover los objetivos de la empresa, que es definido en el nivel de pago y la estructura del trabajo. Paga nivel se describe como salarios, salarios y bonificaciones La estructura del trabajo se describe como el pago relativo de trabajos dentro de la organización.

Promoción, como se menciona en (Noe, Hollenback, Gerhart, & Wright, 2012), es el avance hacia una posición más alta con más desafío, autoridad y responsabilidad.

Beneficios adicionales, como se menciona en (Mondy & Noe, 2005), son financieros y no financieros. Las compensaciones financieras consisten en directas (por ejemplo, bonos) e indirectas (compensación (por ejemplo, planes de jubilación)). Las compensaciones no financieras consisten en el trabajo en sí mismo (por ejemplo, autonomía), entorno de trabajo (p. condiciones de trabajo) y lugar de trabajo flexible (por ejemplo, trabajo a tiempo parcial).

Recompensas contingentes, como se menciona en (Judge & Robbins, 2009), se conocen como promesas e intercambios de recompensas y reconocimiento por un buen trabajo.

#### **1.4 Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DGDP MJL, 2018?

##### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre el poder y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018?

##### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre el logro y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018?

##### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre la afiliación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018?



## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Justificación teórica:**

Este estudio es de mucha importancia puesto que nos ayuda entender la motivación y la satisfacción que tienen los empleados. Esta investigación genera más evidencia sobre la relación de estas variables pero en un contexto diferente, este estudio contribuye a entender el comportamiento de ambas variables, siendo estos temas de actualidad en cuanto nos ayudará a describir el grado de motivación y satisfacción. Los resultados y conclusiones del presente estudio contribuirán a tomar buenas decisiones a favor de los colaboradores y beneficiar a largo plazo la calidad de vida de los participantes.

### **1.5.2 Justificación práctica:**

Con estos resultados las autoridades competentes tendrán en cuenta medidas inmediatas para lograr la satisfacción laboral, por ejemplo en este estudio se analizó las dimensiones de la motivación de manera individual y también con la asociación que poseen con la satisfacción laboral. Este resultado permitirá tomar mejores decisiones para lograr que las personas se sientan satisfechas.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DGDP MJL, 2018.

### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre el poder y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018.

### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre el logro y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018.

**Hipótesis específica 3**

Existe relación entre la afiliación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018.

**1.7 Objetivos****Objetivo general**

Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DGDP MJL, 2018.

**Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre el poder y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre el logro y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre la afiliación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018

## **II. Método**

## 2.1 Diseño de investigación

### Método:

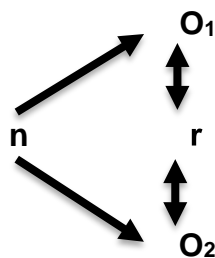
Empleó el Método Hipotético Deductivo, de acuerdo a Hernández, Fernández y Batista, (2010), afirma que es: el proceso que parte de la hipótesis referente a una circunstancia, o un contenido, un entorno o un suceso empírico. (p. 112-113).

### Tipo de investigación:

Investigación básica (Carlessi & Meza, 1998), ya que busca conocer y entender mejor las motivaciones y el desempeño de los colaboradores de la DGDPMJL.

### Diseño de investigación:

El diseño fue no experimental, corte transversal de alcance correlacional, de acuerdo a Sampieri, (2014) define como el estudio que se lleva a cabo sin manipulación de la variable de estudio, es decir, no varía de manera intencional, las variables independientes de estudio (p. 152), se define como transversal, cuando se recolectan los datos en un solo momento (Liu, 2008 y Tucker, 2004) (pág. 154).



Donde:

**n:** muestra de colaboradores de la DGDPMJL.

**O<sub>1</sub>:** Motivación de los colaboradores.

**r:** Coeficiente de correlación

**O<sub>2</sub>:** Desempeño laboral

## **2.2 Variables, operacionalización**

Variable 1: Motivación.

### **Definición conceptual**

De acuerdo (Santrock, 2002), define como “el grupo de conocimientos que los sujetos actúan de la manera en que lo realizan. La conducta motivada es maciza, orientada y sostenida” (p. 432).

### **Definición operacional**

Es el comportamiento motivado que se valora con una escala de Likert que toma valores del 1 al 5 donde el valor 1 indica un comportamiento con menor motivación y 5 un comportamiento con mayor motivación. El instrumento en total tiene 15 ítems.

## **Variable 2: Satisfacción laboral**

### **Definición conceptual**

Vroom define como alineaciones afectivas de los sujetos a las actividades laborales que ocupan en este momento (Vroom, 1964)

Tabla 1.

*Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Escala y Valores</b>	<b>Niveles y Rango</b>
Logro	Impulso o necesidad de diferenciarse, de contar logros en asociación con un grupo de normas, de luchar por poseer éxito.	1, 4, 7, 10, 13	1. Absolutamente en desacuerdo	
Poder	Necesidad de elaborar que otros se conllevar de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural.	2, 5, 8, 11, 14	2. desacuerdo 3. indiferente 4. acuerdo 5. absolutamente en acuerdo	Bajo (1; 25) Medio (26; 50) Alto (51; 75)
Afiliación	Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir.	3, 6, 9, 12, 15		

Tabla 2.

*Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala y Valores	Niveles y Rango
Satisfacción por el trabajo	Grado de satisfacción que experimenta el individuo.	7, 10, 11, 16		
Tensión relacionada con el trabajo	Grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo.	2, 3, 4, 5, 6	1. Muy en desacuerdo	Muy insatisfecho
Competencia profesional	Grado en que cree que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda	22, 23, 24	2. Desacuerdo	(1; 24) insatisfecho
Presión de trabajo	Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo.	18, 20	3. ni desacuerdo ni	(25; 48) ni
Promoción profesional	Grado en que el individuo cree que puede mejorar.	9, 12, 17	acuerdo	insatisfecho/satisfecho
Relación interpersonal con los jefes	Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de el por parte de sus jefes.	13,19		(49; 72) satisfecho
Relación interpersonal con los compañeros	Relación interpersonal con los compañeros	14	4. acuerdo	(73; 96) muy satisfecho
Características extrínsecas del status	Grado en que se le reconocer al individuo un estatus concreto.	8,15	5. Muy de acuerdo	(97; 120)
Monitoria laboral	Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros.	1, 21		

## 2.3 Población y muestra

### Población.

(Kerlinger & Lee, 2002) indica es el conjunto de elementos con particularidades similares que posteriormente se determinan los criterios para la investigación; este estudio está conformado por todos los participantes de la Dirección General de la Defensa Pública del Ministerio de Justicia de Lima (DGDPMJL) que son aproximadamente 50 colaboradores.

### Muestra

“Es un grupo de la población con el propósito fin de conseguir la información y luego generar las averiguaciones de la población” (Borda, Tuesca, & Navarro, 2014, p. 89)

En esta investigación la población es pequeña, por lo tanto es igual a la muestra además la investigadora no tuvo dificultades económicas ni de tiempo para ejecutar este estudio.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Fue la encuesta en el tratamiento de ambas variables, Canales (2013) expresó que la encuesta es buscar los datos de las variables en función de los informes, conductas o recomendaciones de las personas o bien por entrevista o por cuestionario.

### Instrumentos

Para investigación usamos los cuestionarios, de acuerdo a Hernández *et. al* (2014) afirmaron “grupo de ítems en relación a una o más variables que quieren medir” (p. 217).

### Cuestionario de Motivación

Este cuestionario tuvo 15 ítems, elaborado por (Steers & Braunstein, 1976), los ítems tienen escala de Likert, si Coincide (5) o Discrepa (1), estos ítems poseen tres dimensiones (Poder; logro, Afiliación), con una escala de Likert de 1 a 5.

Valoración	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
------------	-----	-----	-----	-----	-----



Alternativas      *Discrepa*      ..      ...      ..      *Coincide*

Nivel y rango

La motivación laboral se logró con los puntajes conseguidos a través de las preguntas, se midió con: Alto, Medio y Bajo

### **Ficha técnica: Cuestionario de Motivación**

**Nombre del Instrumento:** Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein

**Autor:** Steers R., y Braunstein D (1976).

**Procedencia:** Estados Unidos

**Administración:** Individual

**Tiempo aplicación:** 5 minutos.

**Aplicación:** A los trabajadores de la DGDPMJL.

**Adaptación:** Fue empleado en Perú por: (Chang, 2010)

**Escala y puntuación** 15 ítems, que recogen respuestas del trabajador con relación al grado de motivación e importancia dentro de su institución. Las preguntas son de escala Likert con puntuaciones que van de 1 a 5.

**Dimensiones:** La escala es un constructo de dimensiones: (Logro; poder y afiliación)

### **Validez y confiabilidad del instrumento de Motivación**

**Validación:** Es lo que cada instrumento realiza la medida de lo que pretende medir. (Hérnadez, Fernández, & Baptista, 2014).

El cuestionario Motivación Laboral ha sido empleado en Perú por (Chang, 2010) , quien indica que el instrumento cumple con las propiedades Psicométricas, además este instrumento, cumple con los requisitos en lo que se refiere a la pertinencia, relevancia y claridad.

**La confiabilidad:** Es cuando se mide con instrumento varias veces, el resultado es similar. La escala de valores es como sigue para el nivel de confiabilidad

Tabla 3.

*Escala de valores para el coeficiente de Alfa de Cronbach según Kerlinger*

Descripción	Intervalos
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0,01 a 0,46
Moderada confiabilidad	0,5 a 0,75
Fuerte confiabilidad	0,76 a 0,89
Alta confiabilidad	0,9 a 1

Fuente: (Milán & Vega, 2012)

Se realizó un estudio piloto de 20 encuestas con Alpha de Cronbach que arrojó como resultado 0.78,

Tabla 4.

*Confiabilidad del cuestionario de motivación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,78	15

Según los niveles de confiabilidad, el instrumento tiene una fuerte fiabilidad

### **Cuestionario de satisfacción laboral**

Consta de 24 ítems, creado por (Aranaz & Mira, 1988, págs. 63-66), los ítems tienen escala de Likert, con nueve dimensiones

La valoración de las alternativas es como sigue:

Valoración	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Alternativas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

### **Nivel y rango**

Se adaptó en Colombia por el Dr. Fred Manrique, de acuerdo al contenido gramatical de los ítems 5, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18 requiere codificación de las preguntas, en este estudio todo los ítems se llevaron en proposiciones directa.

Por otro el instrumento adaptado en Colombia y Perú no tuvieron niveles y rango, por lo que en este estudio también se mantiene si nivel y rango.

**Ficha técnica: Cuestionario de Satisfacción Laboral de Fond Roja**

**Autores:** Aranaz J y Mira J. (1988)

**Procedencia:** España

**Administración:** Individual

**Tiempo aplicación:** aproximadamente 15 minutos.

**Aplicación:** a los trabajadores de la DGDPMJL.

**Adaptación:** Fue adaptado por Berleyn Kristel Valdez Antezana

**Escala y puntuación:** Originalmente tuvo 27 ítems, fue adaptado para Perú con 24 ítems de escala Likert, que recogen respuestas del sujeto en función a la satisfacción laboral de los trabajadores en su institución donde trabaja. La escala fue de Likert con puntuaciones de 1 a 5.

**Dimensiones:** Esta escala se agrupa en 9 factores o dimensiones

**Validez y confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral**

**Validación:**

Este instrumento de Satisfacción Laboral ha sido validado por el Doctor Fred Manrique Abril, básicamente realizó la adaptación para la realidad Colombiana, y en Perú fue validado y ejecutado por (Valdez, 2016) Este instrumento también fue validado por el docente del curso taller Dra. Paula Viviana Liza Dubois.

**La confiabilidad:** Es cuando se mide con instrumento varias veces, el resultado es similar. Los valores son:

Tabla 5.

*Escala de valores para el coeficiente de Alfa de Cronbach según Kerlinger*

<b>Descripción</b>	<b>Intervalos</b>
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0,01 a 0,46
Moderada confiabilidad	0,5 a 0,75
Fuerte confiabilidad	0,76 a 0,89
Alta confiabilidad	0,9 a 1

Fuente: (Milán & Vega, 2012)

En Colombia Doctor Fred Manrique Abril, realizo un estudio piloto y calculo el coeficiente de confiabilidad.

Tabla 6.

*Confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,76	24

De acuerdo a los niveles de confiabilidad, el instrumento tiene una fuerte fiabilidad

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Análisis descriptivo, fue a través de tablas de frecuencias y porcentajes con grafico de barras.

En el análisis inferencial, para la contrastación de la hipótesis general y específicas, se utilizó la prueba de normalidad y la correlación de Spearman, para la relación de las variables de investigación

## **2.6. Aspectos éticos**

El estudio fue establecido en la declaración de Helsinki, determinó las normas de ensayos clínicos del Perú y la que tiene que ver con algunas preguntas del artículo 66°. Entre los que se considera:

Permiso de la entidad en la que se realizó la encuesta que no exonera las responsabilidades determinadas por ley.

Solicitud autorizando la aplicación de la encuesta acompañada de la constancia de aprobación del proyecto de parte de la universidad.

### **III. Resultados**

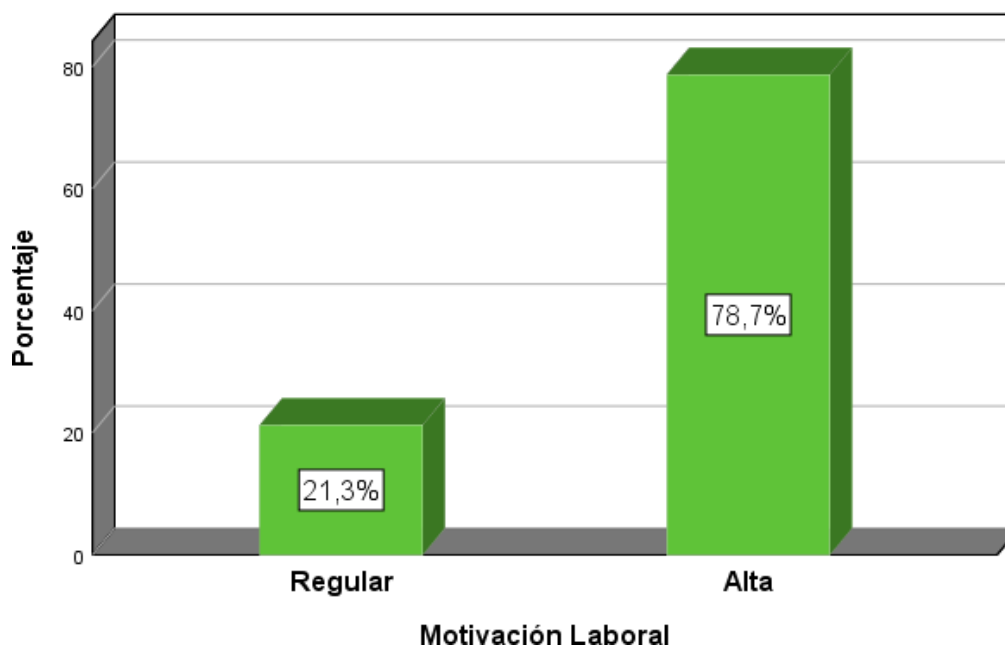
### 3.1 Análisis descriptivo

En la tabla 7 y figura 1, en cuanto a la Motivación Laboral de los trabajadores podemos apreciar que la mayoría de los colaboradores percibe una motivación de nivel alto (79.7%), además no hay ningún colaborador que perciba una motivación de nivel bajo, significa que los trabajadores perciben que se encuentran motivados para el desarrollo de una actividad determinada por ende sentirse realizado.

Tabla 7.

*Tabla de frecuencia de la Motivación Laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.*

Motivación Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	21.3
Alta	37	78.7
Total	47	100.0



*Figura 1.* Figura de barra de frecuencia de la Motivación Laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.

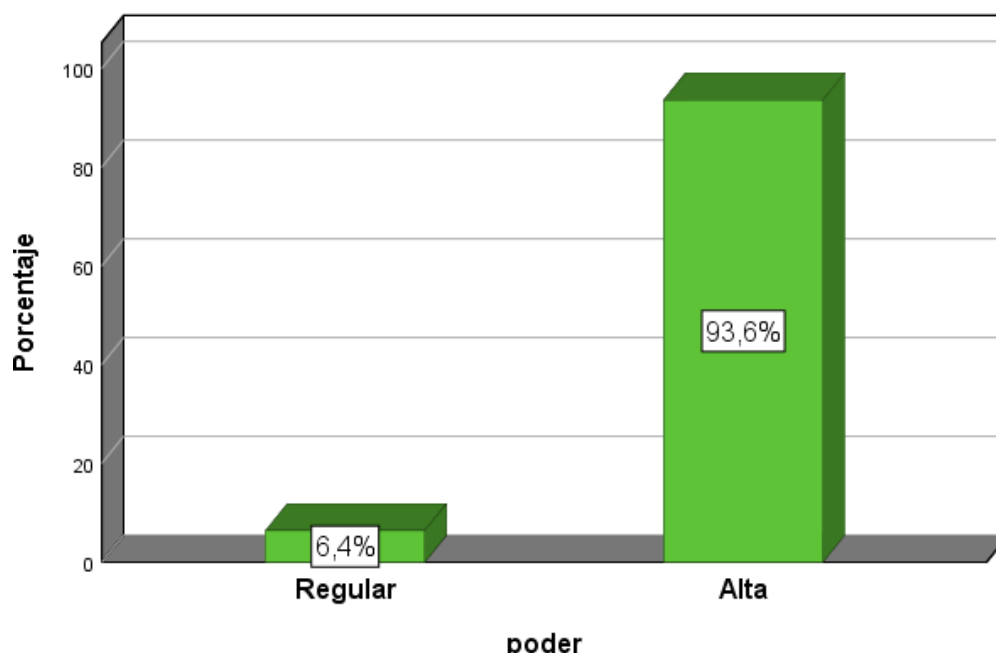
En la tabla 8 y figura 2, según la dimensión *Poder* de los Colaboradores, podemos apreciar que la mayoría de los Colaboradores de la Dirección perciben que *Motivación por Poder* tiene un nivel Alto (93.6%), además no hay ningún Colaborador de la dirección que perciba una *motivación por Poder* de un nivel Bajo,

significa que los trabajadores perciben que se encuentran motivados para el desarrollo de una actividad determinada por ende sentirse realizado.

Tabla 8.

*Tabla de frecuencia de la Motivación Laboral según la dimensión por Poder de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.*

<b>poder</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Regular	3	6.4
Alta	44	93.6
Total	47	100.0



*Figura 2.* Figura de barra de frecuencia de la Motivación Laboral según la dimensión por Poder de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.

En la tabla 9 y figura 3, tenemos la frecuencia de la *Motivación Laboral* de acuerdo a la dimensión *Logro* de los Colaboradores de la DGDPMJL. Donde podemos apreciar que la mayoría de los Colaboradores de la Dirección perciben que *Motivación por Logro* tiene un nivel regular (53.2%), además si hay Colaboradores de la dirección que perciba una *motivación por Logro* de un nivel Bajo (4.3%), significa que los trabajadores perciben que se encuentran motivados para el desarrollo de una actividad determinada por ende sentirse realizado.

Tabla 9.

Tabla de frecuencia de la dimensión por Logro de los colaboradores de la DGDP MJL, 2018.

logro	Frecuencia	Porcentaje
Baja	2	4.3
Regular	25	53.2
Alta	20	42.6
Total	47	100.0

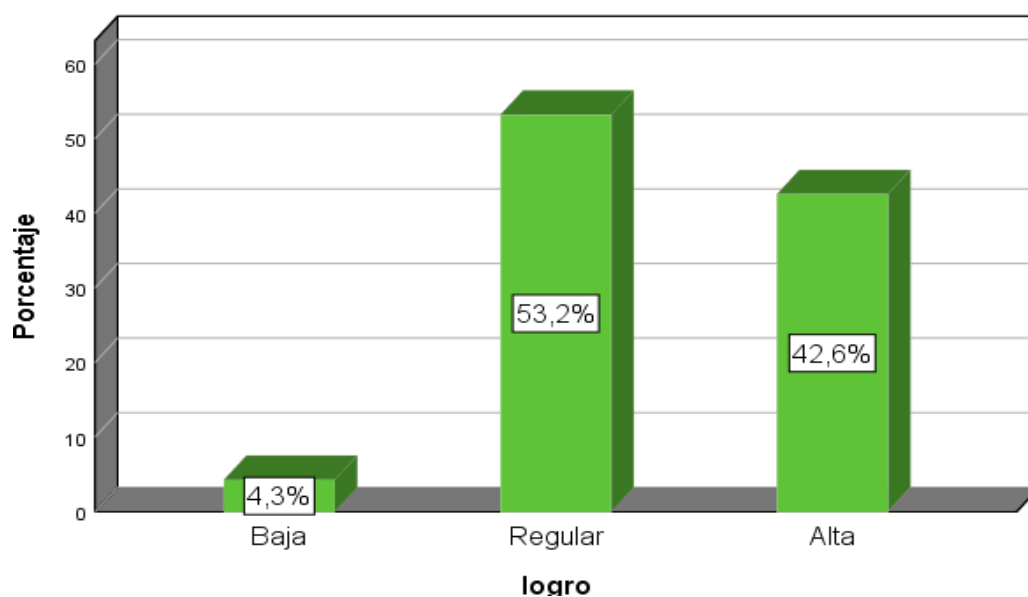


Figura 3. Figura de barra de frecuencia de la Motivación Laboral según la dimensión por Logro de los colaboradores de la DGDP MJL, 2018.

En la tabla 10 y figura 4, presentamos la frecuencia según la dimensión *Afiliación* de los Colaboradores de la DGDP MJL. Donde podemos apreciar que la mayoría de los Colaboradores de la Dirección perciben que *Motivación por Afiliación* tiene un nivel Alto (31.9%), además no hay ningún Colaborador de la dirección que perciba una *motivación por Afiliación* de un nivel Bajo, esto explica que los empleados perciben que se encuentran motivados para el desarrollo de una actividad determinada por ende sentirse realizado.



Tabla 10.

Tabla según la dimensión por Afiliación de los colaboradores de la DGDP MJL, 2018.

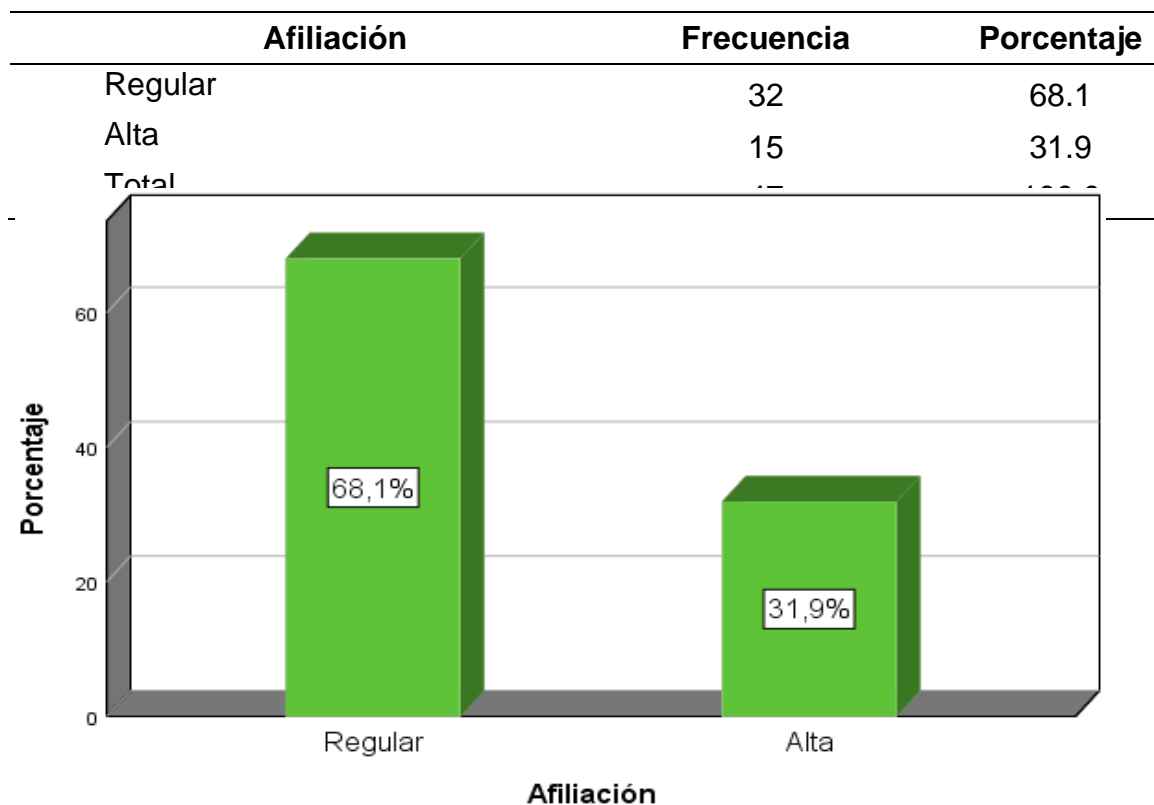


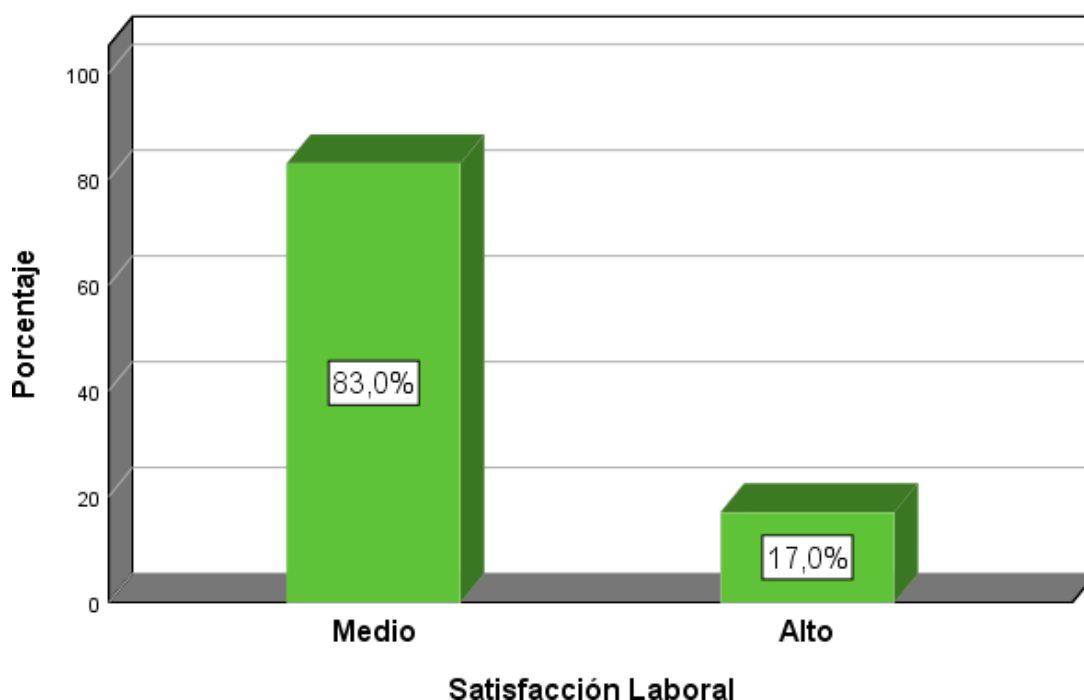
Figura 4. Figura de la dimensión por Afiliación de los colaboradores de la DGDP MJL, 2018.

En la tabla 11 y figura 5, se presenta la frecuencia de la Satisfacción Laboral. Donde podemos apreciar que la mayoría de los Colaboradores de la Dirección perciben que Satisfacción tiene un nivel Alto (17.0%), además no hay ningún Colaborador de la dirección que perciba una Satisfacción de un nivel Bajo, significa que los colaboradores con el alcance de poder se deben desarrollar satisfactoriamente sus labores.

Tabla 11.

*Tabla de frecuencia de la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la DGDP MJL, 2018.*

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Medio	39	83.0
Alto	8	17.0
Total	47	100.0



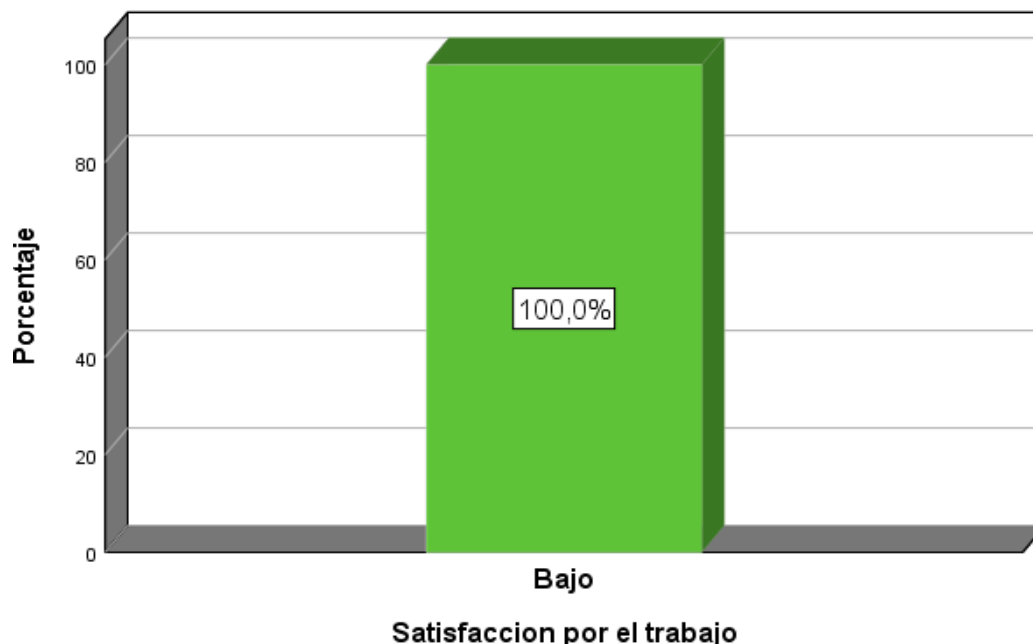
*Figura 5.* Figura de barra de frecuencia de la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la DGDP MJL, 2018

En la tabla 12 y figura 6, se presenta la Satisfacción Laboral de acuerdo a la dimensión Satisfacción por el Trabajo de los Colaboradores de la DGDP MJL. Donde podemos apreciar que la mayoría de los Colaboradores de la Dirección perciben que Satisfacción por Trabajo tiene un nivel bajo (100.0%), significa que los colaboradores perciben que una seguridad racional de hacerse lo que estuvo en el alcance de poder desarrollar satisfactoriamente sus labores.

Tabla 12.

*Tabla de frecuencia de la Motivación Laboral según la dimensión por Satisfacción por el Trabajo de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.*

Satisfacción por el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	47	100.0



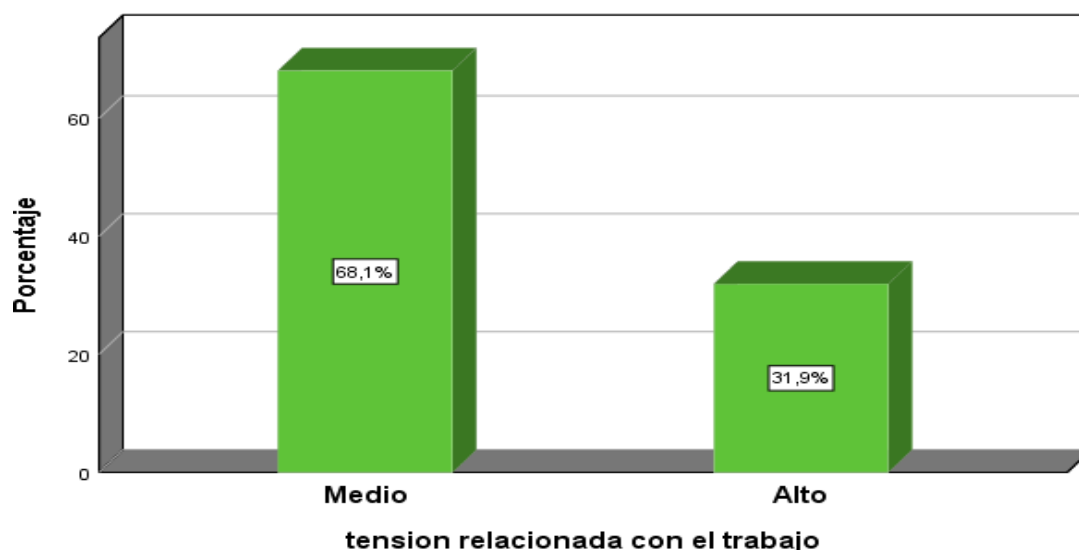
*Figura 6.* Figura de barra de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Satisfacción por el Trabajo

En la tabla 13 y figura 7, evidenciamos la frecuencia de la Satisfacción Laboral de acuerdo a la dimensión Tensión Relacionada con el Trabajo de los Colaboradores de la DGDPMJL. Donde podemos apreciar que la mayoría de los Colaboradores de la Dirección perciben que Satisfacción por Tensión tiene un nivel Alto (31.9%), además no hay ningún Colaborador de la dirección que perciba una Satisfacción por Tensión de un nivel Bajo, significa que los colaboradores perciben que una seguridad nacional de hacerse lo que estuvo en el alcance de poder desarrollar satisfactoriamente sus labores.

Tabla 13.

*Tabla de frecuencia según la dimensión por Tensión Relacionada con el Trabajo de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.*

tensión relacionada con el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Medio	32	68.1
Alto	15	31.9
Total	47	100.0



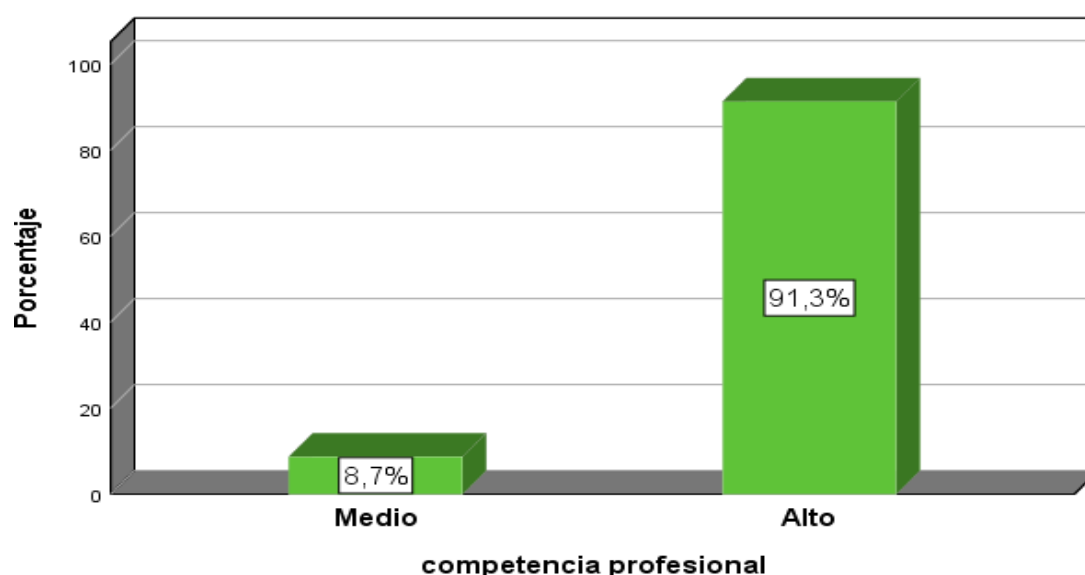
*Figura 7. Barra de frecuencia de la Satisfacción Laboral de acuerdo a la dimensión por Tensión Relacionada con el Trabajo de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018*

En la tabla 14 y figura 8, en la dimensión Competencia Profesional de los Colaboradores de la DGDPMJL. Donde podemos apreciar que la mayoría de los Colaboradores de la Dirección perciben que Satisfacción por Competencia tiene un nivel Alto (89.4%), además no hay ningún Colaborador de la dirección que perciba una Satisfacción por Competencia de un nivel Bajo, significa que los colaboradores deben desarrollar satisfactoriamente sus labores.

Tabla 14.

*Tabla de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Competencia Profesional.*

competencia profesional	Frecuencia	Porcentaje
Medio	4	8.5
Alto	42	89.4
Total	46	97.9



*Figura 8.* Figura de barra de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Competencia Profesional de los colaboradores de la DGDP MJL, 2018.

En la tabla 15 y figura 9, tenemos la frecuencia según la dimensión Presión de Trabajo. Donde podemos apreciar que la mayoría de los Colaboradores de la Dirección perciben que Satisfacción por Presión tiene un nivel Alto (34.0%), además si hay ningún Colaborador de la dirección que perciba una Satisfacción por Presión de un nivel Bajo (4.3%), significa que los colaboradores perciben que una seguridad racional desarrollan satisfactoriamente sus labores.

Tabla 15.

Tabla de frecuencia según la dimensión por Presión de Trabajo de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.

Presión de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	4.3
Medio	28	59.6
Alto	16	34.0
Total	46	97.9

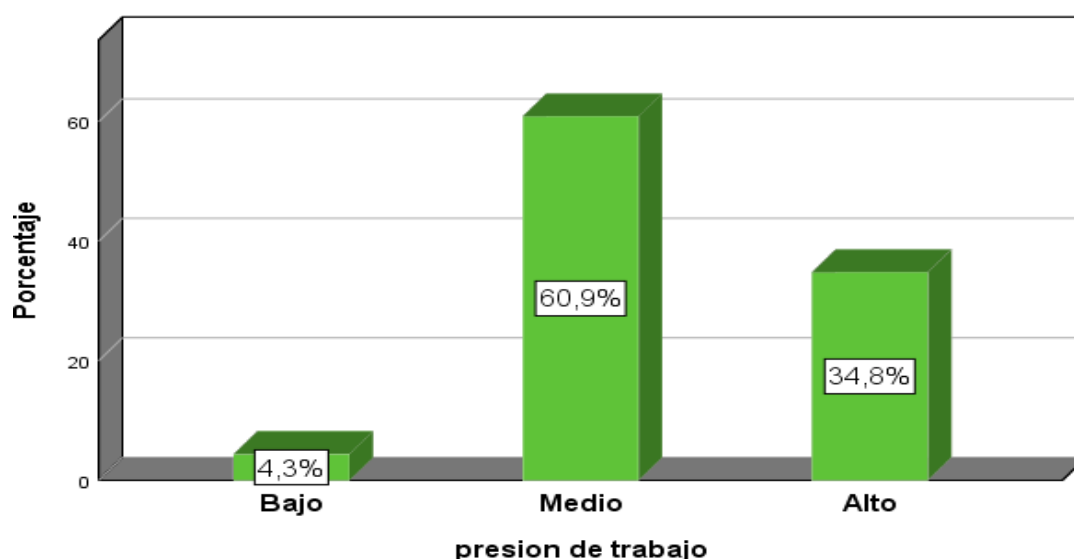


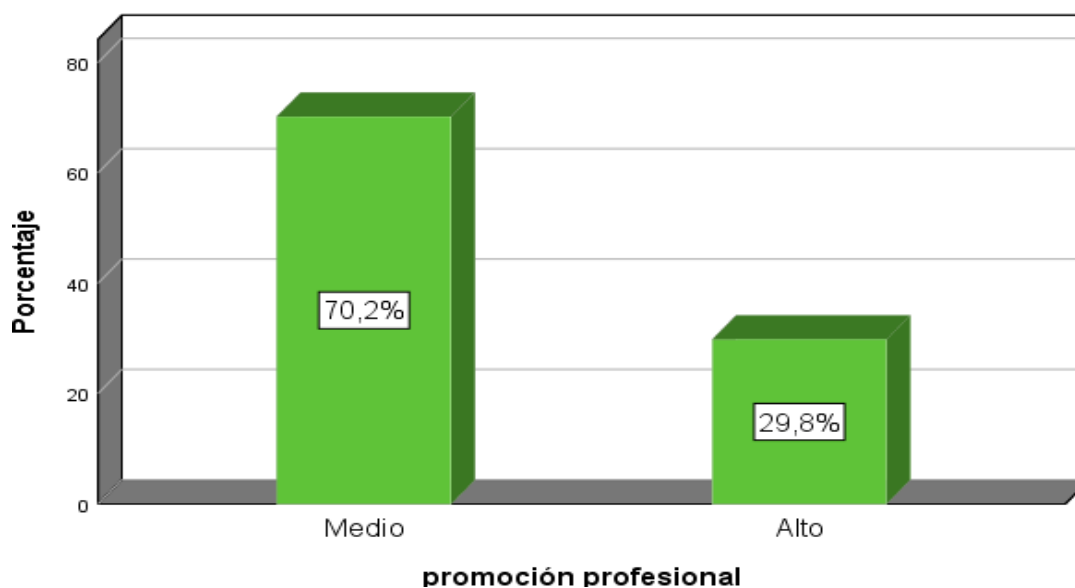
Figura 9. Figura de barra de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Presión Laboral.

En la tabla 16 y figura 10, nos muestra la frecuencia de la dimensión Promoción Profesional de los Colaboradores de la DGDPMJL. Donde podemos apreciar que la mayoría de los Colaboradores de la Dirección perciben que Satisfacción por Promoción tiene un nivel Alto (29.8%), además no hay ningún Colaborador de la dirección que perciba una Satisfacción por Promoción de un nivel Bajo, significa que los colaboradores perciben que una seguridad racional de desarrollar satisfactoriamente sus labores.

Tabla 16.

*Tabla de frecuencia según la dimensión por Promoción Profesional de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.*

<b>promoción profesional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Medio	33	70.2
Alto	14	29.8
Total	47	100.0



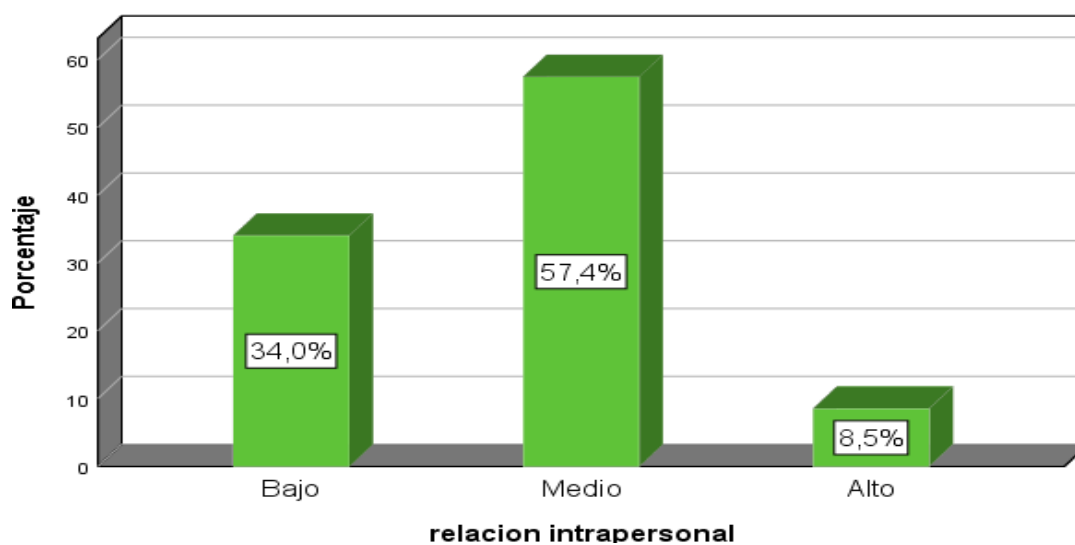
*Figura 10. Figura según la dimensión por Promoción Profesional*

En la tabla 17 y figura 11, manifiesta la Satisfacción Laboral según la dimensión Relación Interpersonal con los jefes de los Colaboradores de la DGDPMJL. Donde podemos apreciar que la mayoría de los Colaboradores de la Dirección perciben que Satisfacción por los Jefes tiene un nivel Alto (8.5%), además si hay ningún Colaborador de la dirección que perciba una Satisfacción por los Jefes de un nivel Bajo (34.0%), significa que los colaboradores perciben satisfactoriamente sus labores.

Tabla 17.

*Tabla de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Relación Interpersonal con los Jefes de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.*

<b>Relación intrapersonal con los Jefes</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	16	34.0
Medio	27	57.4
Alto	4	8.5
Total	47	100.0



*Figura 11.* Figura de barra de frecuencia según la dimensión por Relación Interpersonal.

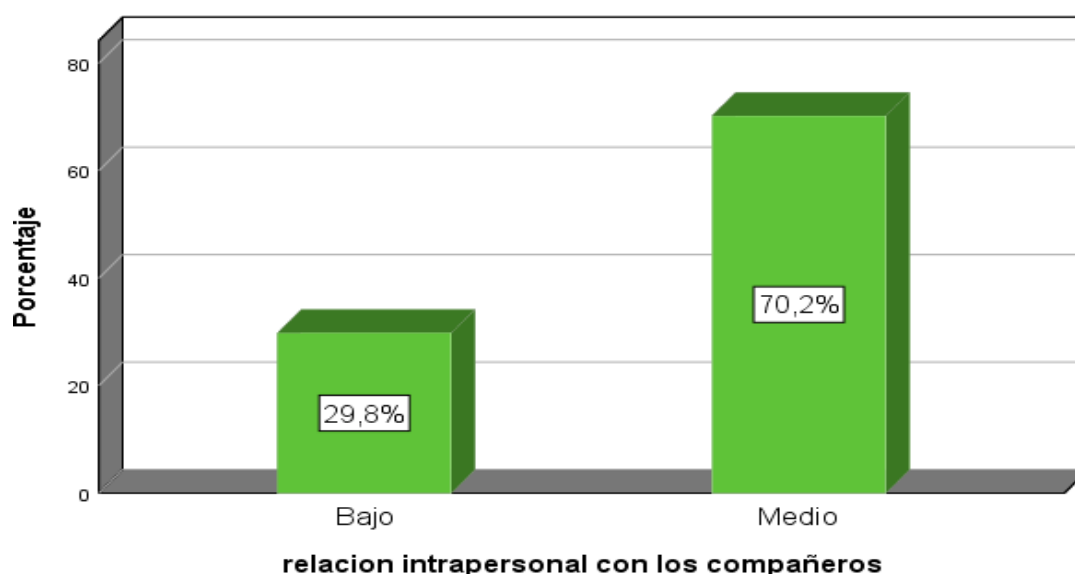
En la tabla 18 y figura 12, expresa que la dimensión Relación Interpersonal con los Compañeros de los Colaboradores de la DGDPMJL. Donde podemos apreciar que la mayoría de los Colaboradores de la Dirección perciben que Satisfacción por los Compañeros tiene un nivel medio (70.2%), además si hay ningún Colaborador de la dirección que perciba una Satisfacción por los Compañeros de un nivel Bajo (29.8%), significa que los colaboradores para desarrollar satisfactoriamente sus labores.



Tabla 18.

*Tabla de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Relación Interpersonal.*

<b>Relación intrapersonal con los compañeros</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	14	29.8
Medio	33	70.2
Total	47	100.0



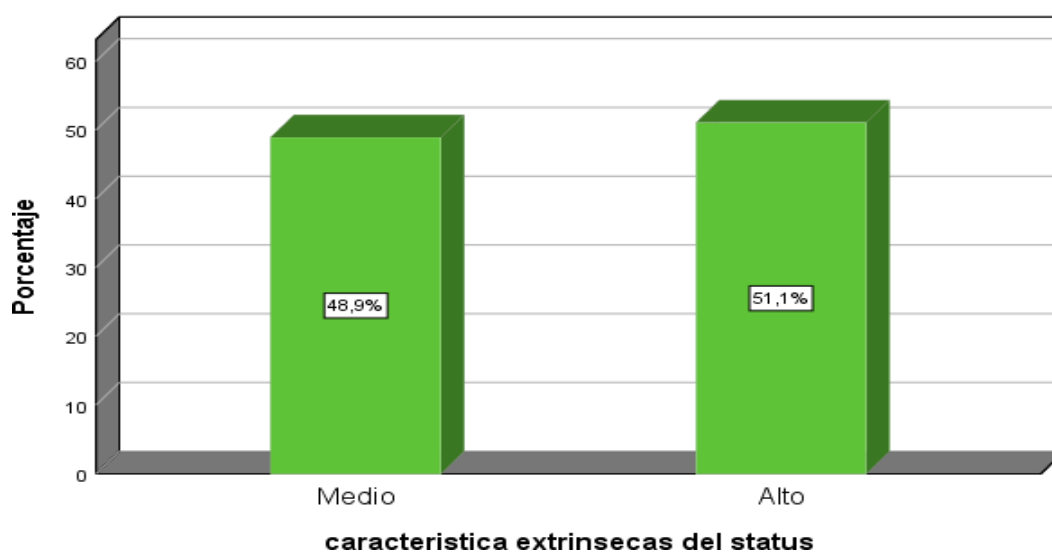
*Figura 12.* Figura de acuerdo a la dimensión por Relación Interpersonal

En la tabla 19 y figura 13, muestra la frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión Características Extrínsecas del Status de los Colaboradores de la DGDPMJL. Donde podemos apreciar que la mayoría de los Colaboradores de la Dirección perciben que Satisfacción por Status tiene un nivel Alto (51.1%), además no hay ningún Colaborador de la dirección que perciba una Satisfacción por Status de un nivel Bajo, significa que los colaboradores perciben desarrollar satisfactoriamente sus labores.

Tabla 19.

*Tabla de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Características Extrínsecas del Status de los colaboradores de la DGDP MJL, 2018.*

<b>características extrínsecas del status</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Medio	23	48.9
Alto	24	51.1
Total	47	100.0



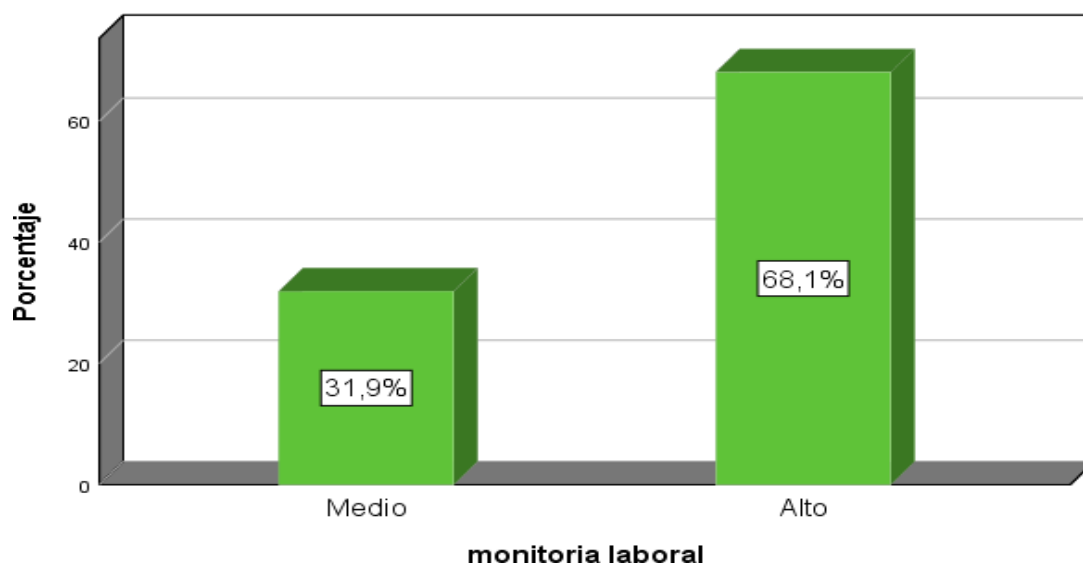
*Figura 13. Figura de barra de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Características Extrínsecas del Status*

En la tabla 20 y figura 14, nos muestra la frecuencia en la dimensión Monitoria Laboral de los Colaboradores de la DGDP MJL. Donde podemos apreciar que la mayoría de los Colaboradores de la Dirección perciben que Satisfacción por Monitoria tiene un nivel Alto (68.1%), además no hay ningún Colaborador de la dirección que perciba una Satisfacción por Monitoria de un nivel Bajo, significa que los colaboradores perciben que una seguridad racional debe desarrollar satisfactoriamente sus labores.

Tabla 20.

*Tabla de frecuencia de la Satisfacción Laboral según la dimensión por Características Extrínsecas del Status de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.*

<b>monitoria laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Medio	15	31.9
Alto	32	68.1
Total	47	100.0



*Figura 14.* Figura de la dimensión por Monitoria Laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018

Análisis inferencial

Prueba de la normalidad

Con anterioridad a la aplicación de las pruebas estadísticas tuvimos la prueba de normalidad, que, se describe luego.

Hipótesis nula: las variables motivación laboral y satisfacción laboral siguen una distribución normal.

Hipótesis Alternativa: las variables motivación laboral y satisfacción laboral no tienen una distribución normal.

Tabla 21.

*Prueba de Normalidad Kolmodorov – Smirnov*

<b>Pruebas de normalidad</b>		
	<b>Estadístico</b>	<b>Sig.</b>
Motivación Laboral	0.968	0.223
Satisfacción Laboral	0.974	0.389

En la tabla 21, mostramos la prueba de la normalidad. Se evidencia que el valor de probabilidad para la variable Motivación Laboral es mayor al nivel de significancia ( $p - \text{valor} = 0.223 \geq 0.05$ ), por lo que rechaza la hipótesis alterna, es decir con un grado de significancia del 5%, la variable Motivación Laboral tiene distribución normal, de igual manera la probabilidad de la Satisfacción Laboral es mayor o igual al nivel de significancia ( $p\text{-valor} = 0.386 \geq 0.05$ ), no se rechaza hipótesis nula, tiene nivel de significancia de 5%, la satisfacción laboral posee una distribución normal, en un diseño de correlación para usar la estadística paramétrica es necesario que las dos variables cumplan la normalidad, en este caso las dos variables si cumplen con la normalidad, por lo que se decidió realizar el análisis paramétrico con Spearman.

### **3.2 Prueba de hipótesis General**

La investigación es paramétrica porque si cumple una de las condiciones de una investigación paramétrica, además para la investigación paramétrica utilizaremos el estadístico de Correlación Spearman ( $r$ ).

$H_0$ : No Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018

$H_a$ : Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.

Tabla 22.

*Correlación de Spearman (r) para la variable Motivación Laboral y Satisfacción Laboral.*

	Satisfacción Laboral	
	Correlación de Spearman	Sig. (bilateral) " p"
Motivación Laboral	,293*	0.046

En la tabla 22. En la correlación entre Motivación Laboral y Satisfacción Laboral, podemos apreciar que la correlación de Spearman es positiva débil entre las variables, sin embargo podemos ver que la probabilidad es mayor el nivel de significancia (  $r = 293^*$ ,  $p < 0.05$ ), si rechazamos la hipótesis nula, el nivel de significancia es del 5% concluimos es decir hay correlación entre motivación laboral y satisfacción laboral.

### Prueba de Hipótesis específicos 1

H<sub>0</sub>: No Existe relación significativa entre la dimensión Logro y Satisfacción laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión Logro y Satisfacción laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.

Tabla 23.

*Correlación Spearman (r) para la dimensión Logro de la variable Motivación Laboral y Satisfacción laboral.*

	Satisfacción laboral	
	Correlación de Spearman	Sig. (bilateral) " p"
Logro	0.378**	0.009

En la tabla 23 manifiesta que la correlación de Spearman entre la dimensión Logro de la variable Motivación Laboral y Satisfacción Laboral. Podemos apreciar que hay correlación positiva moderada entre la dimensión capacitación y satisfacción laboral de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman que halló que la probabilidad es menor al nivel de significancia (  $r = 0.378^{**}$ ,  $p\text{-valor} = 0.009 < 0.01$ ), por lo que

se rechaza la hipótesis nula, es decir el nivel de significancia de 1% la conclusión es que hay correlación directa moderada entre logro y satisfacción laboral.

### Prueba de Hipótesis específicos 2

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión Poder y Satisfacción laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión Poder y Satisfacción laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.

Tabla 24.

*Correlación Spearman (r) para la dimensión Poder de la variable Motivación Laboral y Satisfacción laboral.*

	Satisfacción laboral	
	Correlación de Spearman	Sig. (bilateral) " p"
<b>Poder</b>	0.281	0.056

En la tabla 24, tenemos que la correlación entre la dimensión Poder de la variable Motivación Laboral y Satisfacción Laboral, podemos apreciar que hay correlación positiva débil entre la dimensión Poder y satisfacción laboral, a través del coeficiente de correlación de *Spearman* que manifestó la probabilidad es mayor o igual al nivel de significancia (  $r = 0.281$ ,  $p\text{-valor} = 0.056 \geq 0.056$ ), no rechaza la hipótesis nula, es decir con un nivel de significancia de 5% concluimos que no hay correlación entre la dimensión Poder y satisfacción laboral.

### Prueba de Hipótesis específicos 3

Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión Afiliación y Satisfacción laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión Afiliación y Satisfacción laboral de los colaboradores de la DGDPMJL, 2018.

Tabla 25.

*Correlación Spearman (r) para la dimensión Afiliación de la variable Motivación Laboral y Satisfacción laboral.*

	Satisfacción laboral	
	Correlación de <i>Spearman</i>	Sig. (bilateral) " p"
<b>Afiliación</b>	0.115	0.441

En la tabla 25. Muestra la Correlación entre la dimensión Afiliación de la variable Motivación Laboral y Satisfacción Laboral. Podemos apreciar que hay correlación positiva débil entre la dimensión Afiliación y satisfacción laboral, explica la prueba paramétrica de correlación de *Spearman* que evidenció que la probabilidad es mayor o igual al nivel de significancia (  $r = 0.115$ ,  $p\text{-valor} = 0.441 \geq 0.05$ ), lo cual rechaza la hipótesis nula, con la significancia del 5% llegamos a concluir que no existe correlación entre la dimensión Afiliación y satisfacción laboral.

## **IV. Discusión**



En este trabajo encontramos que en su mayoría de los colaboradores percibe una motivación de nivel alto (79.7%), además se encontró que la gran cantidad de los empleados muestran nivel medio de satisfacción laboral (83%)

De acuerdo a la Correlación de *Spearman* encontramos que la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $r = 0.293^*$ ,  $p\text{-valor} = 0.046 < 0.05$ ), cuyo nivel de significancia es 5% concluyendo que hay correlación directa moderada entre las variables, esta acorde al trabajo, que halló la correlación directa y moderada entre las variables y estadísticamente fue altamente significativo ( $r_s = 0.366^{**}$ ,  $p\text{-valor} = 0.003$ ).

De igual forma, el estudio realizado en Nigeria por (Oparanma, 2014), encontraron una fuerte correlación directa ( $r = 0.91$ ) entre las dos variables, mientras que en el presente estudio la correlación es directa también pero es débil, posiblemente esta diferencia se debe al tipo de población que se investiga. Lo mismo sucede en el estudio realizado por (Singh & Tiwari, 2014), en la ciudad de Saharanpur del país de la India, donde los resultados determinan una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio ( $r = 0.822$ ), es decir, la motivación aumenta con el incremento de la satisfacción laboral y viceversa.

Según la Correlación de *Spearman* tenemos que cuando la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $r = 0.378^*$ ,  $p\text{-valor} = 0.009 < 0.01$ ), cuyo grado de significancia de 1% concluimos que hay correlación directa moderada entre Logro y satisfacción. Este resultado acorde a la investigación de (Larico, 2014), donde los aspectos motivadores se correlacionan de manera directa con el desempeño por ende influye en la satisfacción laboral, con una correlación de  $r = 0,786$ .

Mediante la correlación de *Spearman* podemos evidenciar que cuando la probabilidad es mayor o igual al nivel de significancia ( $r = 0.281$ ,  $p\text{-valor} = 0.056 \geq 0.05$ ), no rechaza la hipótesis nula, con un grado de significancia de 5% concluyendo que no hay relación entre la dimensión Poder y satisfacción laboral.

## **V. Conclusiones**

Primero De acuerdo a la correlación de *Spearman* encontramos que la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $r = 0.293^*$ ,  $p < 0.05$ ), concluimos que hay una relación directa moderada, entre la satisfacción y la motivación laboral de los colaboradores de la Dirección General de la Defensa Pública.

Segunda Con la correlación de *Spearman*, encontramos que la probabilidad es mayor al nivel de significancia ( $r = 0.378^{**}$ ,  $p < 0.01$ ), con un grado de significancia del 1% concluimos que hay relación positiva débil entre Logro y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de la Defensa Pública.

Tercera Según la correlación de *Spearman* tenemos que la probabilidad es mayor o igual al nivel de significancia ( $Rho = 0.281$ ,  $p \geq 0.05$ ), con un grado de significancia del 5% teniendo la conclusión que no hay relación entre la dimensión Poder de motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de la Defensa Pública.

Cuarta Según la correlación de *Spearman* tenemos la probabilidad es mayor o igual al nivel de significancia ( $Rho = 0.115$ ,  $p \geq 0.05$ ), con un grado de significancia del 5% concluyendo que no hay correlación de la Dimensión Afiliación con la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Institución.

## **VI. Recomendaciones**

**Primero** Sugerimos crear sistemas de reconocimientos como beneficios laborales y condiciones adecuadas de trabajo, el desarrollo de ello, conllevaría a la satisfacción laboral y la buena atención a los usuarios.

**Segundo** Que la Dirección general, debe mostrar a sus empleados los resultados encontrados, para permitir la permanencia de los aspectos positivos y luego corregir los aspectos que poseen un nivel bajo de aceptación, con una dirección al alcance de nuevas responsabilidades en los empleados con la organización.

**Tercero** Por otro lado, se recomienda a las autoridades insertar en su plan de trabajo anual programas para mejorar e incrementar acciones de rendimiento del trabajador que permita reforzar su trabajo diario y poder mejorar el alcance de las metas institucionales.

**Cuarto** Insertar en el plan anual de trabajo programas de relaciones interpersonales amistosas y cercanas, como actividades deportivas y sociales a fin de crear una afinidad entre los trabajadores y obtener mejores ambientes de trabajo.

Así mismo cabe resaltar que el tamaño de muestra de los empleados ( $n = 46$ ), es pequeño, por lo que los resultados no son generalizados a todos los trabajadores del Ministerio de Justicia, por lo que se debería de elegir una muestra de mayor tamaño y recopilar datos de otras direcciones distritales de la Defensa Pública del Ministerio de Justicia para que los resultados sean generalizables para todos los colaboradores

También se recomienda para futuras investigaciones agregar más variables, para encontrar posibles asociaciones con la motivación laboral.

## **VII. Referencias**

- Aranaz, J., & Mira, J. (1988). El cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de satisfacción en el medio hospitalario. *Todo Hosp*, 63-66.
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las Teorías de Motivación de Contenido: Una Aplicación al Mercado Laboral de Chile del año 2009. *Revista Ciencias Sociales*, 46.
- Armstrong, M. (1994). *Mejorando la efectividad organizacional*. London: Kogan Page.
- Borda, M., Tuesca, R., & Navarro, E. (2014). *Métodos cuantitativos herramientas para la investigación en salud*. Bogotá: ECOEDICIONES.
- Carlessi, H., & Meza, H. (1998). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Lima: Mantaro.
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil*. Lima: PUCP.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Hernández, R. S., Fernandez, C. C., & Baptista, M. L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill .
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Nueva York: Harper and Brothers.
- Judge, T., & Robbins, S. (2009). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw Hill/ Interamericana.
- Larico, R. (2014). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca, 2014*. Juliaca.
- Leyton, S., Alfaro, R., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción Laboral y su Relación con Algunas Variables Ocupacionales En Tres Municipalidades*. Surco: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 46.

- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Medico*, 42-52.
- Mariuxi, A., Durán, J., & Galarza, E. (2014). *Grado de satisfacción laboral del personal de enfermería y factores asociados en los servicios de clínica, cirugía y pediatría del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca, 2014*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Maslow, A. (1943). *Motivation an personality* (Segunda ed.). Nueva York: Harper and Bros Publisher.
- Mayo, E. (1945). *The social problems of an industrial civilization*. Cambridge: Harvard University Press.
- McClelland, D. (1954). *Human motivation*. New York: Harper and Row.
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Human Resource Managemente*. New Jersey: Person Education Inc.
- Naranjo, M. (2009). Motivacion: Perspectivas Teóricas y Algunas Consideraciones de su importancia en el Ámbito Educativo. *Revista Educación*, 153.
- Noe, R., Hollenback, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2012). *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill/Irwin.
- Oparanma, A. (2014). La relación entre la motivación y la satisfacción laboral. *International Multidisciplinary Journal*, 137-151.
- Quispe, S. (2017). *La motivación y la productividad laboral de los colaboradores en el área de ventas de la empresa SEKUR PERÚ S.A., San Isidro, 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Rios, R. (2015). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Lamas, 2015*. Lamas.
- Salim, C., & Setiawan, J. (2012). *The analysis on the strength of motivational factors in affecting the sales person performance with job satisfaccition as the mediating variable*. Surabaya: Petra Christian University.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación* . México: Mc Graw-Hill.
- Schermerhon, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2002). *Comportamiento organizacional*. Phoenix: John Wiley & Sons.
- Singh, S., & Tiwari, V. (2014). Relación entre motivación y satisfacción. *SMS VARANASI*, 32-37.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, cause, and consequences*. USA: SAGE Publications, Inc.
- Steers, R., & Braunstein, D. (1976). behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. *Journal of Vocational Behaviour*, 254.



- Taylor, F. (1911). *Principles of scientific management*. Nueva York: Harper and Bros Publishers.
- Valdez, B. (2016). *Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo 2013*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Valentin, E. (2017). *La capacitación y la productividad de los trabajadores del Banco de Credito del Perú - Los Olivos, 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Mexico: Instituto Politécnico Nacional.

## **Anexos**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título: La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DGDP MJL, 2018.**

**Autor: Br. Lilian Arlene Alcántara Rodríguez.**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema general</b>  ¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DGDP MJL, 2018?  <b>Problemas específicos</b>  ¿Qué relación existe entre la capacitación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018?  ¿Qué relación existe entre la autonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018?  ¿Qué relación existe entre el sistema de reconocimiento y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018?	<b>Objetivo general</b>  Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DGDP MJL, 2018  <b>Objetivos específicos</b>  Determinar la relación que existe entre la capacitación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018.  Determinar la relación que existe entre la autonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018.  Determinar la relación que existe entre el sistema de reconocimiento y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018.	<b>Hipótesis general:</b>  Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la DGDP MJL, 2018  <b>Hipótesis específicas:</b>  Existe relación que existe entre la capacitación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018.  Existe relación que existe entre la autonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018.  Existe relación que existe entre el sistema de reconocimiento y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de Defensa Pública en el año 2018.	Variable 1: Motivación Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Poder	Impulso o necesidad de diferenciarse, de contar logros en asociación con un grupo de normas, de luchar por poseer éxito.	1, 4, 7, 10, 13	1. Absolutamente en desacuerdo 2. desacuerdo 3. indiferente 4. acuerdo 5. absolutamente en acuerdo	Bajo <1; 25] Medio <26; 50] Alto <51; 75]
			Logro	Necesidad de elaborar que otros se conllevar de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural.	2, 5, 8, 11, 14		
			Afiliación	Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir.	3, 6, 9, 12, 15		
			Variable 2: satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Satisfacción por el trabajo	Grado que experimenta el individuo.	7, 10, 11, 16	1. Muy en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. ni desacuerdo ni acuerdo 4. acuerdo 5. Muy de acuerdo	Muy insatisfecho (1; 24) insatisfecho (25; 48) ni insatisfecho/satisfecho (49; 72) satisfecho (73; 96) muy satisfecho (97; 120)
			Tensión relacionada con el trabajo	Grado de tensión que el acarrea al individuo.	2, 3, 4, 5, 6		
			Competencia profesional	Grado coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda.	22, 23, 24		
			Presión de trabajo	Grado en que el individuo percibe. Grado que puede mejorar.	18, 20		
			Promoción profesional	Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de el por parte de sus jefes.	9, 12, 17		
			Relación interpersonal con los jefes	Relación interpersonal con los compañeros. Grado un estatus concreto.	13, 19 14		
			Relación interpersonal con los compañeros	Grado que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros.	8, 15		
			Características extrínsecas del status		1, 21		
			Monitoria laboral				

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental Corte transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético -Deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 50 usuarios</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Aleatorio Simple</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 50 pacientes</p>	<p><b>Variable 1 Motivación laboral</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Cuestionario de Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Certificado de Validez de Contenido del Instrumento motivación laboral.</p> <p>Nombre del Instrumento: Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D Autor: Steers R., y Braunstein D (1976). Procedencia: Estados Unidos Administración: Individual</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Satisfacción laboral</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Cuestionario de Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Certificado de Validez de Contenido del Instrumento satisfacción laboral.</p> <p>Ficha técnica: Cuestionario de Satisfacción Laboral de Fond Roja Autores: Aranaz J y Mira J. (1988) Procedencia: España Administración: Individual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Tabla de frecuencias</p> <p>Graficas de barras</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Prueba de la normalidad Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov.</p> <p>Prueba de correlación Se utilizó la prueba de correlación de Spearman.</p>

## Anexo 2. Instrumentos

### Cuestionario sobre Motivación y Satisfacción laboral

Estimados colaboradores, el presente instrumento es anónimo; cuyo objetivo es conocer su satisfacción que le brinda su puesto de trabajo a fin de elaborar una estrategia para mejorar los niveles de satisfacción y crear indicadores evaluativos para contribuir a la mejora de la calidad de atención. El cuestionario contiene una serie de preguntas sobre su trabajo y el cómo se siente usted en el mismo. Debe marcar con una X la respuesta que considere sea la más adecuada a su opinión sobre lo que se le pregunta. Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

#### I. Datos generales

- 1) **Edad:** \_\_\_\_\_ (en años)
- 2) **Sexo :** a.- Masculino ( )      b.- Femenino ( )
- 3) **Condición laboral:** a.- Nombrado ( )      b.- Contratado ( )

#### II. Motivación laboral

Indique si Coincide (5) o Discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5, marca un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

	1	2	3	4	5
1. Intento mejorar mi desempeño laboral					
2. Me gusta trabajar en competición y ganar					
3. A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo					
4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
7. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
10. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

### III. Satisfacción laboral

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Ítems	Muy de acuerdo (1)	De acuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (4)	Muy en desacuerdo (5)
1.- Mi actual trabajo en el centro de salud es el mismo todos los días, no varía nunca.					
2.- Tengo poca responsabilidad en mi trabajo, en el centro de salud.					
3.- Al final de mi jornada laboral de un día de trabajo común y corriente me suelo encontrar muy cansado.					
4.- Con mucha frecuencia pienso en mi trabajo y en cuestiones relacionadas con él, fuera de mis horas de labores.					
5.- muy pocas veces me he visto obligado a utilizar mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
6.- en ocasiones, mi trabajo perjudica mi estado de ánimo, mi salud o mis horas de sueño.					
7.- en mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
8.- para organizar el trabajo que realizo, de acuerdo a mi puesto específico o categoría profesional, tengo poca independencia.					
9.- tengo pocas oportunidades para hacer cosas nuevas.					
10.- tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
11.- tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
12. por lo general el reconociendo que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.					
13.- la relación con mi jefe /a, jefes /as es muy cordial					
14.- las relaciones con mis compañeros de mi trabajo son muy cordiales.					
15.- El sueldo que recibo es el adecuado.					
16.- Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación.					
17.- Tengo muchas oportunidades de promoción profesional.					
18.- Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
19.- Estoy seguro de saber lo que se espera de mi trabajo, por parte de mis jefes/as.					
20.- Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer.					
21.- Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo normalmente me suelen afectar.					
22.- Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					
23.- Con frecuencia siento no contar con los recursos suficientes para realizar mi trabajo.					
24.- Con frecuencia, la competencia o el estar a la altura de los demás en mí puesto de trabajo me causa estrés o tensión.					

**Anexo 3. Nivel de correlación**

Correlación	Nivel de correlación
-0.9	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.5	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.1	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación
0.1	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.5	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.9	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

## Anexo 4. Validez de los instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
<b>Satisfacción por el trabajo</b>									
7	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	✓		✓		✓		✓	
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓	
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.	✓		✓		✓		✓	
16	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupó es el que me corresponde por mi capacidad y preparación.	✓		✓		✓		✓	
<b>Tensión relacionada con el trabajo</b>									
2	Tengo poca responsabilidad en mi trabajo, en el centro de salud.	✓		✓		✓		✓	
3	Al final de mi jornada laboral de un día de trabajo común y corriente me suelo encontrar muy cansado.	✓		✓		✓		✓	
4	Con mucha frecuencia pienso en mi trabajo y en cuestiones relacionadas con él, fuera de mis horas de labores.	✓		✓		✓		✓	
5	Muy pocas veces me he visto obligado a utilizar mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		✓	
6	En ocasiones, mi trabajo perjudica mi estado de ánimo, mi salud o mis horas de sueño.	✓		✓		✓		✓	
<b>Competencia profesional</b>									
22	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		✓	
23	Con frecuencia siento no contar con los recursos suficientes para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		✓	
24	Con frecuencia, la competencia o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.	✓		✓		✓		✓	
<b>Presión de trabajo</b>									
18	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		✓	
20	Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer.	✓		✓		✓		✓	
<b>Promoción profesional</b>									
9	Tengo pocas oportunidades para hacer cosas nuevas.	✓		✓		✓		✓	
12	Por lo general el reconociendo que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.	✓		✓		✓		✓	
17	Tengo muchas oportunidades de promoción profesional.	✓		✓		✓		✓	
<b>Relación interpersonal con los jefes</b>									
13	La relación con mi jefe /a, jefes /as es muy cordial	✓		✓		✓		✓	
19	Estoy seguro de saber lo que se espera de mi trabajo, por parte de mis jefes/as.	✓		✓		✓		✓	
<b>Relación interpersonal con los compañeros</b>									
14	Las relaciones con mis compañeros de mi trabajo son muy cordiales.	✓		✓		✓		✓	

Características extrínsecas del status		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
8	Para organizar el trabajo que realizo, de acuerdo a mi puesto específico o categoría profesional, tengo poca independencia.	✓		✓		✓		✓	
15	El sueldo que recibo es el adecuado.	✓		✓		✓		✓	
<b>Monitoría laboral</b>									
1	Mi actual trabajo en el centro de salud es el mismo todos los días, no varía nunca.	✓		✓		✓		✓	
21	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo normalmente me suelen afectar.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    Aplicable después de corregir []    No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Heber Joel Molina Quintero DNI: 40014651

Especialidad del validador: Estadística e Impartición

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

2 de Nov del 2018

[Firma]  
Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1 : poder</b>							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	✓		✓		✓		
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Logro</b>							
2	Me gusta trabajar en competición y ganar	✓		✓		✓		
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	✓		✓		✓		
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	✓		✓		✓		
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Afiliación</b>							
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	✓		✓		✓		
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	✓		✓		✓		
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	✓		✓		✓		
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	✓		✓		✓		
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	✓		✓		✓		
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	✓		✓		✓		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

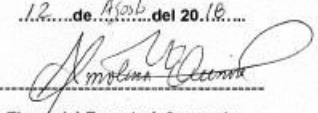
 Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: Dr. Helber Joel Molina Quirós DNI: 40014651

 Especialidad del validador: Estadística e Informática
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


12 de Ago del 2016

 Firma del Experto Informante.

## Anexo 5. Base de datos

Edad	Sexo	Condicion_laboral	Satis_trab	Tens_trab	Comp_prome	Pres_trab	Prom_prome	Relac_interp	Rel_interprom	Caracteristicas	Monit_lab	Poder	Logro	Afiliación	VMot_La	VSat_lab
60	1	2	3	4	4	2	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3
43	1	2	4	4	5	3	4	1	2	4	3	3	2	2	3	4
47	2	2	4	4	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3
53	2	2	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	3	4
50	1	2	4	3	4	4	4	2	1	4	4	3	3	2	3	4
30	1	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4
30	1	2	4	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	2	3	4
27	2	2	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	4
27	2	2	4	3	5	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	4
46	2	2	4	4	5	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4
34	2	2		3								3	2	2	3	
35	2	2	3	4	5	3	3	2	2	3	5	3	3	2	3	4
36	1	2	5	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4
36	1	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	4
36	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	5	3	3	2	3	3
27	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	3	3	3	2	3	4
29	2	2	4	4	5	4	3	1	2	5	4	3	3	3	3	4
57	1	2	3	4	4	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3
44	1	2	4	4	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3
33	1	2	4	4	5	4	3	2	2	4	5	3	3	2	3	4
29	2	2	3	3	4	4	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3
30	1	2	5	4	4	4	3	2	1	4	4	2	2	2	2	4
31	1	2	4	3	4	3	4	2	2	4	3	3	2	2	2	4
47	2	2	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	4
35	2	2	4	5					3	3		2	2	3	3	
60	1	2	3	4	4	2	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3
43	1	2	4	4	5	3	4	1	2	4	3	3	2	2	3	4
47	2	2	4	4	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3
53	2	2	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	3	4
50	1	2	4	3	4	4	4	2	1	4	4	3	3	2	3	4
30	1	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4
30	1	2	4	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	2	3	4
27	2	2	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	4
27	2	2	4	3	5	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	4
46	2	2	4	4	5	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4
34	2	2		3								3	2	2	3	
35	2	2	3	4	5	3	3	2	2	3	5	3	3	2	3	4
36	1	2	5	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4
36	1	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	4
36	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	5	3	3	2	3	3
27	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	3	3	3	2	3	4
29	2	2	4	4	5	4	3	1	2	5	4	3	3	3	3	4
57	1	2	3	4	4	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3
44	1	2	4	4	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3
33	1	2	4	4	5	4	3	2	2	4	5	3	3	2	3	4

29	2	2	3	3	4	4	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3
30	1	2	5	4	4	4	3	2	1	4	4	2	2	2	2	4
36	1	2	4	3	4	3	4	2	2	4	3	3	2	2	2	4
47	2	2	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	4

**ACTA DE APROBACION**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Yoly Ocaña Fernández docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, revisor del trabajo académico titulado La Motivación y la Satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de la Defensa pública del Ministerio de Justicia de Lima, 2018, de la estudiante Lilian Arlene Alcántara Rodríguez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.


La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo académico cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

  
  
Yoly Ocaña Fernández  
DNI: 40043433

# Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1244706812&s=3&lang=es&u=1066932596

feedback studio La motivación y la satisfacción laboral -- /0 3 de 3



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La motivación<sup>2</sup> y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección General de la Defensa Pública del Ministerio de Justicia de Lima, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**  
Br. Lilian Arlene Alcántara Rodríguez

**ASESORA:**  
Dra. Paula Viviana Liza Dubois

**SECCIÓN:**  
Ciencias Empresarial

**Resumen de coincidencias**

**23 %**

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
4	repositorio.upab.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
8	bdigital.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10	canal35icav.blogspot... Fuente de Internet	<1 %
11	idus.us.es Fuente de Internet	<1 %
12	Charles Negy, Abilio Re... Publicación	<1 %
13	sishib.unmam.edu.pe	<1 %

Página: 1 de 48 Número de palabras: 8422 Text-only Report High Resolution Activado 21:11 21/01/2020

## AUTORIZACION PARA PUBLICACION ELECTRONICA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Central de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación  
{CRAI} "Cesar Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION ELECTRONICA DE LAS TESIS

## 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres. (solo los datos del que autoriza)

Alcántara Rodríguez Lilian Arlene

D.N.I. : 09331445

Domicilio : A. 3ro. Alegria # 483 - Colligue

Teléfono Fijo : 7320973 Móvil : 993583238

Email : Lilianalcantara@hotmail.com

## 2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Modalidad:

 Tesis de Pregrado

Facultad:

Escuela:

Carrera:

 Tesis de Posgrado

 Maestría

 Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Gestión Pública

## 3. DATOS DE LA TESIS

Autor: Apellidos y Nombres

Alcántara Rodríguez Lilian Arlene

Título de la tesis:

Titulo de la tesis : [Illegible]

Año de publicación : 2019

## 4. AUTORIZACION DE PUBLICACION DE LA TESIS EN VERSION ELECTRONICA :

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca CCV Lima Porte.  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 09-08-2019

## AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO****AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

**ESCUELA DE POSGRADO**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Lilian Arlene Alcántara Rodríguez

INFORME TITULADO:

« La Motivación y la Satisfacción Laboral de los Colaboradores  
de la Dirección General de la Defensa Pública del  
Ministerio de Justicia - 2018 »

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública.SUSTENTADO EN FECHA: 09 de Noviembre 2018NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN