



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La motivación y la satisfacción laboral en los
Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Lima –
2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magister en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Teodoro Moisés Fernández Silva

ASESORA:

Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ -2015

Página del Jurado

Dr. Edwin Martínez López

PRESIDENTE:

Mgtr. Inocenta Marivel Carbajal Bautista

SECRETARIA:

Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives

VOCAL:

Dedicatoria

A Dios, el Arquitecto del Universo, a la Virgen de Guadalupe, por enseñarme la humildad y la dedicación, quienes inspiraron mi espíritu para la conclusión de esta tesis. A mis padres quienes me dieron vida, educación, apoyo y consejos. A mis hermanos, José, Rosa, Ivan, Inés y Rita, que siempre están apoyándome. A mis maestros, amigos y compañeros de trabajo de la Defensa Pública por el apoyo, quienes sin su ayuda, nunca hubiera podido hacer esta tesis.

Agradecimiento

Agradezco al Arquitecto del Universo, a la Virgen de Guadalupe, a mis padres y hermanos y a todas aquellas personas que con su ayuda han aportado en la realización del presente trabajo, en especial mis compañeros de trabajo de la Dirección Distrital de Defensa Pública y acceso a la Justicia de Lima Centro.

Especial reconocimiento merece el interés mostrado por mi trabajo y las sugerencias recibidas de los Defensores Públicos con los que me encuentro en deuda por el ánimo infundido y la confianza en mí depositada. También me gustaría agradecer la ayuda recibida de la profesora Karen Alfaro Mendivel.

Quisiera hacer extensiva mi gratitud a mis compañeros de la Maestría por su amistad y colaboración, a Rita por el apoyo en los momentos en que mi mundo se tornaba difícil. A Inés por escuchar y orientar cuando ya me sentía rendido y un especial agradecimiento a la pequeña Astrid, me hace un gran favor a sus meses de nacida, ya que me ayuda en dar alegría a mis padres cuando por circunstancias de trabajo yo estoy lejos de ellos y me hace reír cuando llego a visitar a casa.

A todos ellos, muchas gracias.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Teodoro Moisés Fernández Silva, estudiante del Programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 40039367 con la tesis titulada “Relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Lima-2015”

Declaro bajo juramento que:

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

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

Los Olivos, Noviembre 2015

Teodoro Moisés Fernández Silva

DNI N° 40039367

Presentación

Señor Presidente;

Señores miembros del Jurado;

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación titulado “Relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Lima-2015”. La presente investigación realizada es de tipo sustantiva, por su carácter, de un diseño no experimental, transversal y descriptivo – correlacional, por que intenta dar la descripción de un fenómeno en particular y establecer la relación entre la motivación y satisfacción laboral.

El estudio está compuesto por ocho capítulos, en el Capítulo I se presenta la introducción, la cual contiene los antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, se plantea la justificación y se formulan los problemas, hipótesis y objetivos de la investigación, en el capítulo II Marco metodológico se presenta la variable de estudio, la operacionalización de la variable, se desarrolla la metodología, tipo, diseño y se detalla la población y muestra de estudio, en el capítulo III se presentan los resultados descriptivos e inferenciales, en el capítulo IV se desarrolla la discusión, en el capítulo V se plantea las conclusiones, en el capítulo VI se presentan las recomendaciones y en el capítulo VII, se presentan las referencias bibliográficas consultadas en el proceso de investigación y finalmente el capítulo VIII se presentan los anexos.

Espero, pues, que este trabajo sirva de referencia para estudios posteriores que puedan abordar con mayor profundidad el problema de esta investigación.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Antecedentes	13
1.2 Fundamentación científica	22
1.3 Justificación	34
1.4 Problema	35
1.5 Hipótesis	38
1.6 Objetivos	39
II. MARCO METODOLÓGICO	41
2.1 Variables	42
2.2 Metodología	45
2.3 Tipos de estudio	45
2.4 Diseño	46
2.5 Población, muestra y muestreo	47
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.7 Métodos de análisis de datos	54
2.8 Aspectos éticos	54
III RESULTADOS	55
IV DISCUSIÓN	68
V CONCLUSIONES	71
VI. RECOMENDACIONES	74

VII. BIBLIOGRÁFICA	76
VIII. ANEXOS	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la variable motivación	43
Tabla 2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral	44
Tabla 3: Población de estudio	48
Tabla 4: Validez de contenido de los instrumentos de motivación y satisfacción laboral	52
Tabla 5: Nivel de confiabilidad del instrumento motivacional	53
Tabla 6: Nivel de confiabilidad del instrumento satisfacción laboral	53
Tabla 7: Distribución de los datos demográficos por sexo	56
Tabla 8: Distribución de los datos demográficos por edad	57
Tabla 9: Distribución de los datos demográficos por años en servicio	58
Tabla 10: Distribución de los datos demográficos por años en servicio	59
Tabla 11: Distribución de datos según la variable motivación por dimensiones	60
Tabla 12: Distribución de datos según la variable satisfacción laboral	61
Tabla 13: Distribución de datos según la variable satisfacción laboral por dimensiones	62
Tabla 14: Spearman entre el la motivación y la satisfacción laboral	63
Tabla 15: Spearman entre los factores de afiliación y la satisfacción laboral	64
Tabla 16: Spearman entre los factores de logros y prestigio y la satisfacción laboral	65
Tabla 17: Spearman entre los factores de poder y la satisfacción laboral	66
Tabla 18: Spearman entre los factores de reconocimiento y la satisfacción laboral	67

Índice de figuras

	Página
Figura1: Distribución de los datos demográficos por sexo	56
Figura2: Distribución de los datos demográficos por edad	57
Figura3: Distribución de los datos demográficos por años en servicio	58
Figura4: Distribución de los datos demográficos por años en servicio	59
Figura5: Distribución de datos según la variable motivación por dimensiones	60
Figura6: Distribución de datos según la variable satisfacción laboral	61
Figura7: Distribución de datos según la variable satisfacción laboral por dimensiones	62

Resumen

Para el desarrollo de la presente investigación, ha sido necesario plantearse un objetivo general, que ha sido determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Lima – 2015. Así mismo, se plantearon cuatro objetivos específicos que contribuyeron a alcanzar el objetivo general. Además, se han analizado de acuerdo a cada variable sus diferentes dimensiones e indicadores.

La metodología utilizada para llevar a cabo esta investigación ha sido de un enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional. La población para este estudio estuvo conformada por 137 Defensores Públicos de la Dirección Distrital de Lima. Se estableció que la población es finita y se determina que la muestra es censal.

A través del uso del instrumento validado por expertos, se midió la confiabilidad del mismo, aplicando dicho instrumento y se tuvo como resultado una confiabilidad aceptable de las 0.979 de la variable motivación y 0.971 para la variable satisfacción laborales. Se describió los resultados a través de tablas de frecuencias y graficas en barras obteniéndose en la tabla 10 y figura 4 que el 15.67% de los trabajadores perciben un nivel alto con respecto a la motivación, un 58.21% un nivel medio y un 26.12% un nivel bajo y en la tabla 12 y figura 6 que el 13.43% de los trabajadores perciben un nivel alto con respecto a la satisfacción, un 52.24% un nivel medio y un 34.33% un nivel bajo. Y según la correlación de Spearman de 0.442 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras claves: satisfacción, motivación, gestión, liderazgo, poder, afiliación.

Abstract

For the development of this research, it has been necessary to consider a general objective, which was to determine the relationship between motivation and job satisfaction in the Public Defenders of the District Directorate of Lima - 2015. It also raised four specific objectives contributing to the general objective. Furthermore, we have analyzed each variable according to its different dimensions and indicators.

The methodology used to conduct this study was a quantitative approach and correlational descriptive level. The population for this study consisted of 137 public defenders of the District Directorate of Lima. It was established that the population is finite and determined that the sample is census.

Through the use of the instrument validated by experts, the reliability thereof is measured by applying the instrument and resulted in an acceptable reliability of 0.979 motivation variable and 0.971 for the job satisfaction variable. Results through frequency tables and charts in bars obtained in Table 10 and Figure 4 is described that 15.67% of workers perceive a high level with respect to the motivation, a 58.21% a medium level and 26.12% one low and Table 12 and Figure 6 that the 13.43% of workers receive a high standard with regard to satisfaction level, a medium level 52.24% and 34.33% low. And according to the Spearman correlation of 0.442 represented the outcome as measured with a statistical significance of $p = 0.000$ being less than 0.05. Therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: satisfaction, motivation, management, leadership, power, affiliation.