



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino
Corazón de Jesús en Huacho, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Gonzales Hajar, Brizelle Sthephany (orcid.org/0000-0002-1075-7547)

ASESOR:

Dr. Espinoza Rodriguez, Hugo Redib (orcid.org/0000-0003-0783-7770)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a Dios, ya que sin el esto no sería posible, a mi familia, novio quienes me apoyaron y alentaron a lo largo de este proceso, a mi tío Lucho quien ilumina mi camino y a mí misma por mi esfuerzo y constancia para perseverar a pesar de las circunstancias.

Agradecimiento

A la institución educativa “Divino Corazón de Jesús”, por permitirme llevar a cabo la investigación, a la Universidad César Vallejo por brindarme las herramientas necesarias para hacer posible esta meta tan esperada y al docente Hugo Redib por sus aportes y conocimientos durante todo este proceso para poder culminar satisfactoriamente la tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Variables y operacionalización	9
3.3 Población, muestra y muestreo	10
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	11
3.5 Procedimientos	12
3.6 Método de análisis de datos	12
3.7 Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	16
VI. CONCLUSIONES	20
VII. RECOMENDACIONES	21
REFERENCIAS	22
ANEXOS	26

Índice de tablas

Tabla 1. Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022	13
Tabla 2. Determinar cómo la intensidad se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022	13
Tabla 3. Determinar cómo la dirección se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022	14
Tabla 4. Determinar cómo la persistencia se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022	15

Resumen

La presente tesis estableció como objetivo general determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022. Fue de tipo aplicada, se enmarcó en el diseño no experimental de corte transversal; se consideró como población a 87 colaboradores del Colegio, por ende, la muestra se tomó al 100% de la población y el muestreo fue no probabilístico intencional, también, se utilizó como instrumento al cuestionario. Se manejó el Alfa de Cronbach, el cual alcanzó un 0.819 para la V1 y 0.850 para la V2, que indican un grado óptimo de fiabilidad del instrumento; y el estadístico de Spearman, el cual arrojó un coeficiente de correlación de 0,853. Se concluye que existe una correlación positiva alta significativa entre las dos variables.

Palabras clave: Motivación, satisfacción laboral, personal

Abstract

This thesis establishes as a general objective to determine the relationship between motivation and job satisfaction of the staff at the Colegio Divino Corazón de Jesús in Huacho, 2022. It was of an applied type, it was framed in the non-experimental cross-sectional design; 87 collaborators of the College were recently used as a population, finally, the sample was taken from 100% of the population and the demonstration was intentional non-probabilistic, also, it was brought as an instrument to the questionnaire. Cronbach's Alpha was used, which achieved 0.819 for V1 and 0.850 for V2, which indicate an optimum degree of reliability of the instrument; and the Spearman statistic, which yielded a consequence coefficient of 0.853. It is concluded that there is a significant high positive connection between the two variables.

Keywords: Motivation, job satisfaction, personal

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, la Revista Espacios (2018) expresó que los trabajadores son un recurso fundamental para las organizaciones, debido a que son ellos los que realizan los procesos, desarrollo, etc., son específicamente el motor de las organizaciones. Por ello, resulta necesario enfatizar que deben estar motivados y sentirse satisfechos con los cargos que desempeñan, puesto que así podrán realizar sus actividades de la mejor manera posible. Además, menciona que la motivación abarca las fuerzas que incitan a la persona a comportarse de determinadas maneras para lograr algún objetivo o cubrir alguna necesidad.

Para Bizneo Blog (2022), hasta hace pocos años las empresas no solían preocuparse sobre como motivar y satisfacer a su personal, debido a que desconocían el valor de impulsar la satisfacción y la motivación en sus colaboradores, hoy en día esto ha cambiado ya que es bien sabido que de mejorar la motivación y la satisfacción en el trabajo esto traerá resultados positivos tanto para la organización y sus miembros, entre ellos cabe mencionar que de mejorar estos puntos habrá mayor compromiso con la empresa y por tanto la productividad incrementará y mejorará la imagen y el ambiente de trabajo de la misma.

En el ámbito nacional, según el Diario el Peruano (2022), en una encuesta de satisfacción laboral, se mostró que solo el 24% de los consultados se sentía feliz en el trabajo, esto muestra la necesidad que deben tener las organizaciones hoy en día por hacer mucho más por sus colaboradores para que puedan tener una experiencia de trabajo agradable y placentera, y es que los cambios por los que atraviesa una empresa requieren cambiar la forma y los paradigmas de hacer las cosas y prestar atención al colaborador, de manera que no solo lo veamos como un medio para alcanzar objetivos si no como un elemento importante de la misma, que en la medida en que este se sienta reconocido y valorado, brindará grandes logros a la empresa.

En el contexto local, el colegio Divino Corazón de Jesús se localiza en Huacho, departamento de Lima; el cual es una institución educativa privada que compete a la UGEL 09 HUAURA y pertenece a la DRELP. Dicha institución atraviesa por problemas de Gestión Administrativa. ello está generando problemas de Motivación y Satisfacción en el personal, ocasionando que ellos no trabajen correctamente en sus actividades; por ende, los resultados esperados no son los correctos, trayendo como consecuencia que no estén satisfechos con su trabajo. En esa misma línea, el estudio al término propondrá recomendaciones que permitirá al colegio hacer las correcciones pertinentes para que mejore la situación.

Debido a lo mencionado anteriormente, se tiene como problema general ¿Cómo la motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022? Asimismo, se dará respuesta a los siguientes problemas específicos: ¿Cómo la intensidad se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022?, ¿Cómo la dirección se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022?, ¿Cómo la persistencia se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022?

Se procedió a describir las justificaciones del estudio de investigación:

Con respecto a la justificación teórica, el presente estudio considerará teorías y conceptos de autores relacionados a las variables de estudio, para disponer de mayor información y tratarla a mayor profundidad.

Con respecto a la justificación práctica, por medio de la presente investigación se podrá tener conocimiento de las opiniones de los colaboradores, las cuales serán obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios de tipo Likert, para así poder brindar recomendaciones a la institución y pueda mejorar la problemática mencionada.

Con respecto a la justificación metodológica, es aplicada, asimismo se enmarca en el diseño no experimental de corte transversal, también se utilizarán cuestionarios ya validados para la recolección de datos.

También, se instituyó como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022, asimismo, se tuvo como objetivos específicos: Determinar cómo la intensidad se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022, Determinar cómo la dirección se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022, Determinar cómo la persistencia se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022.

Por último, se trazó la siguiente hipótesis general: Tiene relación la motivación con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022, asimismo, se tuvo como hipótesis específicas: Tiene relación la intensidad con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022, Tiene relación la dirección con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022 y Tiene relación la persistencia con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En relación al ámbito internacional, se consideran los siguientes autores:

Nieto (2017) en su investigación, estableció como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, con respecto a la metodología, el estudio se enmarcó en el transeccional, contando con diseño correlacional, su población fue conformada por 221 colaboradores, de los cuales 126 conformaron la muestra, entre ellos personal administrativo y docente, se utilizó el instrumento de Meliá y Peiró para la primera variable y el de Meyer y Allen para la segunda, así mismo se empleó el coeficiente de Pearson, el cual fue de 0,603 , demostrando un alto nivel de correlación, como resultado se demostró que el personal que posee más tiempo en la organización, más de 15 años, tiene un mayor nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional que el personal que tiene menos tiempo en la empresa, finalmente se concluye que ambas variables poseen relación moderada.

López y Villacís (2018) en su investigación, definió como objetivo determinar el nivel de la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santiago Mayor”, con respecto a la metodología, el diseño fue de campo, el enfoque mixto y la investigación exploratoria, descriptiva, explicativa y correlacional. La población constó de 75 docentes y personal administrativo y 2 directivos, de los cuales 65 conformaron la muestra, se utilizó la encuesta mediante el cuestionario y como resultado se pudo determinar que el nivel en promedio de satisfacción es del 50% positiva. Se concluye que ambas variables tienen relación directa.

Pilatasig (2020) en su investigación, estableció como objetivo valorar la satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Especial Juan Pablo II, con respecto a la metodología, la investigación fue descriptiva, también documental, explicativa, cuantitativa y de campo. Como técnica aplicó la encuesta, la población y muestra fue conformada por 21 docentes. Como resultado se obtiene que la satisfacción alcanzada fue medio-alto, representándose por un 61%, finalmente se concluye que las dimensiones de supervisión, comunicación, compañeros y naturaleza del trabajo son los que alcanzan los mayores niveles de satisfacción.

En relación al ámbito nacional, se consideran los siguientes autores:

Gonzales (2020) en su pesquisa, estableció como objetivo determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica de Lima, la investigación fue cuantitativa, de diseño no experimental y transversal y con alcance descriptivo y correlacional. Con respecto a los resultados, tuvieron como valor de Spearman para ambas variables: $-0,119$, asimismo, entre otros objetivos las condiciones motivacionales internas obtuvieron un $-0,63$ con la satisfacción laboral, también las condiciones motivaciones externas obtuvo un $-0,34$ y los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo un $-0,164$. Se concluye finalmente que las variables no se relacionan.

Ramón (2021) en su investigación, definió como objetivo demostrar el vínculo entre la motivación y satisfacción de los docentes del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica, con respecto a la metodología, se enmarcó en el tipo aplicada, también se le considera como descriptiva correlacional, transversal y no experimental, la técnica fue la encuesta virtual, donde 123 docentes conformaron la muestra. Como resultado, se obtuvo que los docentes demostraron un nivel alto de motivación, siendo representado por el 83,7%, con respecto a la segunda variable, el porcentaje fue de 87,8%; así mismo ambas variables tuvieron como valor de Spearman: $0,846$. Por lo tanto, se concluye que ambas

variables de estudio tienen una correlación alta y que si los trabajadores logran percibir una mayor motivación sentirán una mayor satisfacción.

Valencia (2021) en su investigación, tienen como propósito determinar la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral en la Institución Educativa Pública N° 70674, con respecto a la metodología, utilizó el método científico, también contó con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y contó con diseño descriptivo correlacional transeccional. Como instrumento se consideró al cuestionario, asimismo, el objeto de estudio fue 20 docentes de la mencionada institución. Se concluye que ambas variables cuentan con un nivel alto de correlación.

Se detallará las bases teóricas con respecto a nuestra primera variable:

Definiciones

Aguirre et al. (2019) es el conjunto de estímulos que incitan a las personas a actuar de determinadas maneras para poder lograr algún objetivo o satisfacer sus necesidades.

Calicchio (2020) la considera como el estado de la persona donde actúa de determinadas maneras, debido a ciertos estímulos o factores para lograr un determinado objetivo.

Napolitano (2017) menciona que representa los motivos o factores que incitan a las personas a comportarse de diferentes maneras.

Asimismo, Cisternas y Muñoz (2017) consideraron que la motivación depende de 5 necesidades, siendo: a) Necesidades básicas: Representan las necesidades inherentes de las personas de poder sobrevivir, como la alimentación, respiración, b) Necesidades de seguridad: Representa que las personas buscan sentirse seguras en todos los entornos o ámbitos en los que conlleva la vida, como seguridad en su economía, en sus casas, seguridad corporal, c) Necesidades sociales: Representan la necesidad de la persona de pertenecer a alguna familia, grupo, amigos, d) Necesidades de estima: Representa que la persona necesita que se quiera a sí misma y se sienta con confianza

propia y que otras personas la quieran, finalizando con e) Necesidades de autorrealización: Cuando la persona siente que ha llegado a la cima de su éxito personal.

Lozada et al. (2019) consideran la teoría de dos factores, formulada por Frederick Herzberg, donde se trata sobre la conducta de las personas cuando se encuentran en el ámbito laboral. Los dos factores son: 1) Factores extrínsecos, representa las características del lugar donde se encuentra, como la ventilación, iluminación junto las condiciones o políticas de la empresa, como las remuneraciones, supervisión, y 2) Factores intrínsecos, los cuales son las características propias del puesto de trabajo, el cual en determinadas ocasiones limita la creatividad del trabajador, ya que debe seguir principios y realizar actividades de manera establecida.

Se detallará las bases teóricas con respecto a nuestra segunda variable:

Definiciones

Ortega (2017) es la actitud positiva de las personas en los centros de trabajo donde laboran, la cual se forma de las percepciones de las mismas sobre las características, beneficios y complejidades que representan las funciones a realizar y las condiciones y materiales que se utilizan, sea de manera grupal o individual.

Chiavenato y Sapiro (2017) consideran que la satisfacción representa el medio de supervivencia de las organizaciones, puesto que, si el personal se siente satisfecho con las condiciones y términos que se le otorga, las empresas se podrán mantener y podrán realizar sus funciones de mejor manera.

Díaz y León (2019) es el resultado de la división de poderes en la organización y de las relaciones entre los miembros de esta.

Asimismo, Cardona et al. (2018) alude que McGregor afirma que hace dos suposiciones. Por un lado, la Teoría X ve negativamente a las personas de baja mentalidad, que odian el trabajo, quieren evitar la responsabilidad y necesitan una estrecha supervisión para trabajar de manera efectiva. La teoría Y, por su parte, aporta una visión positiva y

supone que las personas pueden cuidarse, asumir responsabilidades y pensar que trabajar es tan natural como descansar y divertirse.

Cano (2017) expresó que Edward Lawler brindó evidencia la importancia del dinero en la mejora del desempeño, siendo que además de ello puede influir en mejorar tanto la dedicación como el compañerismo de los trabajadores. Lawler concluye que: La gente quiere ganar dinero porque lo ven como una forma efectiva de satisfacer sus necesidades fisiológicas, seguridad y autorrealización, y ven el buen desempeño como algo esencial para ganar más dinero. Si la gente cree que existe una relación entre las diferencias salariales y el rendimiento, el dinero puede ser un factor determinante.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo: Se consideró la Aplicada. CONCYTEC (2018) indica que en el citado tipo se aplican los conocimientos conseguidos durante la elaboración del presente estudio. Además, tuvo enfoque cuantitativo. Gallardo (2017) señala que en el mencionado enfoque se utiliza la estadística.

Diseño: Se enmarcó en el no experimental de corte transversal. Hernández y Mendoza (2018) mencionan que en el mencionado diseño no se modifican o manipulan las variables y se recopila la información una sola vez.

Así mismo, el estudio fue de nivel correlacional. Gómez (2020) refieren que este nivel permite conocer la relación de variables planteadas en un estudio.

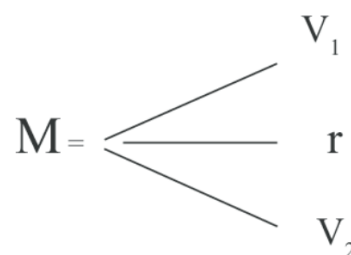
A continuación, presentamos el siguiente esquema que se utilizó:

M = Muestra

V1 = Motivación

r = Relación

V2 = Satisfacción laboral



3.2 Variables y operacionalización

V1 = Motivación

- **Definición conceptual:**

Aguirre et al. (2019) mencionan que es el conjunto de estímulos que incitan a las personas a actuar de determinadas maneras para poder lograr algún objetivo o satisfacer sus necesidades.

- **Definición operacional:**

- Intensidad
- Dirección
- Persistencia

- **Indicadores:** Tarea, actitud activa, aptitudes, realización de la actividad, comunicación adecuada, objetivos, lineamientos, resultados esperados, actitud firme y constante, tiempo suficiente y alternativas de solución.
- **Escala de medición:**
Ordinal.

V2 = Satisfacción laboral

- **Definición conceptual:**
Ortega (2017) considera que es la actitud positiva de las personas en los centros de trabajo donde laboran, la cual se forma de las percepciones de las mismas sobre las características, beneficios y complejidades que representan las funciones a realizar y las condiciones y materiales que se utilizan, sea de manera grupal o individual.
- **Definición operacional**
 - Vocación
 - Salarios, premios y recompensas
 - Trabajo interesante y retador
- **Indicadores:** Personal, técnica, profesional, salario justo, políticas de ascensos, compensaciones no necesariamente económicas, habilidades, capacidades y conocimientos.
- **Escala de medición:**
Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Fueron 87 colaboradores del Colegio. Ventura (2017) manifiesta que abarca el conjunto de individuos, registros, situaciones que poseen características que se desea investigar.

- **Criterios de inclusión:** El personal que trabaja en el Colegio. Con respecto a este criterio, para Bastis Consultores (2022) es la característica o características que deben cumplir los individuos para que puedan ser elegibles para conformar la población de estudio.

- **Criterios de exclusión:** El personal que no trabaja en el Colegio. Con respecto a este criterio, para Ortega, Gutiérrez y Tercero (2021) es la característica o características que no permite a los individuos ser elegibles para conformar la población de estudio.

Muestra: Se consideró la totalidad de la población para conformar la muestra. Baena (2017) considera a la muestra como el conjunto representativo o específico de una población.

Muestreo: Fue el no probabilístico intencional. Otzen y Manterola (2017) mencionan que se utiliza porque la población es pequeña y se trabaja con todos los elementos.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la encuesta, donde se pudo recolectar información veraz sobre el título de la tesis. González y Alvarado (2017) definen que la encuesta sirve de obtención de información para un estudio determinado.

Instrumento

Se utilizó el cuestionario. Barrios y Ulises (2020) consideran al cuestionario como un instrumento con el cual se puede recopilar datos de la muestra en una investigación. Asimismo, el cuestionario se rigió bajo una escala ordinal; con respecto a ello, Matas (2018) menciona que en la escala se establece un orden numérico del valor de respuesta, siendo desde el 1 hasta el 5; también fue de tipo Likert, donde Reyes, Garzón y Tapia (2018) consideran que se establece una escala de valoración a la respuesta de cada pregunta.

Por un lado, para su validez se recurrió al juicio de 03 expertos. Para ello, Galicia, Balderrama y Edel (2017) consideran que abarca la reunión de un conjunto de expertos en la temática de investigación donde intercambian opiniones o información para validar el instrumento a aplicar.

Por otro lado, para su confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach, donde se obtuvo 0.819 para la primera variable y 0.850 para la segunda. Para López et al. (2019) es un coeficiente que se utiliza para medir o determinar el grado en el que los ítems del instrumento pueden producir

respuestas coherentes o los mismos resultados aun aplicándose varias veces. Al mismo tiempo, Ibarra et al. (2018) manifiestan que un instrumento es confiable cuando su valor medido es mayor a 0.80.

3.5 Procedimientos

- Se coordinó con el director del colegio para que firme el consentimiento informado para el presente estudio.
- Los colaboradores fueron localizados mediante el director del colegio.
- Se aplicó el cuestionario a los colaboradores para recopilar los datos necesarios y poder llevar a cabo su análisis.

Vivanco (2017) expresa que los procedimientos constituyen un conjunto organizado de actividades en una secuencia que incluye a los responsables de su ejecución.

3.6 Método de análisis de datos

Se manejó 2 tipos de estadística: La descriptiva e inferencial, la primera permitió realizar las tablas y figuras y la segunda la contrastación de hipótesis general y específicas. Para ello Álvarez y Barreda (2020) dicen que en la estadística descriptiva se analizan los datos, se tabulan y se organizan utilizando tanto tablas como figuras, con programas como Excel, y en la estadística inferencial, según Rincón (2019) se contrastan la hipótesis tanto general como específicas, donde se inferencia si se aceptan las hipótesis nulas o alternas.

3.7 Aspectos éticos

Este trabajo ha sido desarrollado teniendo presente los principios éticos de la UCV (2020) como son la beneficencia, no maleficencia, autonomía, justicia, entre otros, así mismo, se elaboró la autorización, el cual fue firmado por la directora del colegio para permitir recabar la información de carácter confidencial. Además, se tuvo en cuenta las ideas de los autores y se utilizó las normas APA 7ª Edición en la presente investigación.

IV. RESULTADOS

Objetivo general:

Tabla 1

Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022

Correlaciones

			Motivación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.853**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	87	87
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	.853**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	87	87

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

La tabla 1 denotó una correlación de 0,853 con un valor Sig<0,05, evidenciando que existe una correlación positiva alta significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022.

Objetivo específico 1

Tabla 2

Determinar cómo la intensidad se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022

Correlaciones

			Intensidad	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Intensidad	Coeficiente de correlación	1.000	.739**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	87	87
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	.739**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	87	87

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

La tabla 2 denotó una correlación de 0,739 con un valor Sig<0,05, evidenciando que existe una correlación positiva alta significativa entre la intensidad y la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022.

Objetivo específico 2

Tabla 3.

Determinar cómo la dirección se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022

Correlaciones

				Dirección	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación		1.000	.806**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		87	87
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación		.806**	1.000
		Sig. (bilateral)		.000	.
		N		87	87

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

La tabla 3 denotó una correlación de 0,806 con un valor Sig<0,05, evidenciando que existe una correlación positiva alta significativa entre la dirección y la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022.

Objetivo específico 3

Tabla 4

Determinar cómo la persistencia se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022

Correlaciones

			Persistencia	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Persistencia	Coefficiente de correlación	1.000	.525**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	87	87
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	.525**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	87	87

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

La tabla 4 denotó una correlación de 0,525 con un valor Sig<0,05, evidenciando que existe una correlación positiva moderada significativa entre la persistencia y la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022.

V. DISCUSIÓN

Con el desarrollo de la investigación, se consiguió los resultados de las variables planteadas en el título de investigación, lo que accedió a comparar dichos resultados con otros estudios mencionados en el marco teórico.

En lo que concierne al objetivo general que fue, determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022, tal cual se muestra en la tabla 1 de resultados, se evidenció un valor de correlación de 0,853, para el cual se aplicó la prueba de Spearman, siendo en la presente de 87 elementos, obteniendo como valor: $p=0,000$, indicando la existencia de una correlación positiva alta significativa.

Lo mencionado se compara con lo obtenido en la investigación de Ramón (2021), en la cual después de emplear el coeficiente de correlación Rho de Spearman dictaminó que las variables que consideró presentan una correlación alta significativa de 0,846 y con un $p=0.000$; esto debido a que la primera variable obtuvo como valores con respecto a la estadística descriptiva que, de la población, el 16,3% la consideran como nivel medio, y el 83,7% la consideran alto, indicando que la motivación es favorable. En cuanto a la segunda variable, se obtuvo como valores, donde de la población, el 12,2% la considera en un nivel medio, y el 87,8% la considera alto, demostrándose de esta manera una relación favorable y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de dicho estudio.

Asimismo, con el estudio de Valencia (2021) donde determinan que ambas variables se correlacionan de manera positiva fuerte con un Rho de Spearman de 0,810 y con un $p=0.000$; esto debido a que la primera variable presenta un 85% de nivel regular, 10% buena y 5% mala y para la segunda el 95% manifiesta mediana satisfacción y 5% alta satisfacción, esto demuestra que los docentes están motivados y satisfechos en parte, es decir que la organización está haciendo las cosas casi bien.

Todo lo contrario, se observa en el estudio de Gonzales (2020), donde manifiesta que la motivación no se relaciona con la satisfacción laboral, ya que se obtuvo un Rho de Spearman de $-0,119$ y con un $p= 0.303 > 0.05$, dado que en ambas variables los niveles que predominan son regular y bueno, representando que, si la motivación es regular, la satisfacción laboral puede ser buena o mala.

Estos resultados se sustentan en Lozada et al. (2019) donde consideran la teoría de dos factores, formulada por Frederick Herzberg, la cual trata sobre la conducta de las personas cuando se encuentran en el ámbito laboral. Los dos factores son: 1) Factores extrínsecos, representa las características del lugar donde se encuentra, como la ventilación, iluminación junto las condiciones o políticas de la empresa, como las remuneraciones, supervisión, y 2) Factores intrínsecos, los cuales son las características propias del puesto de trabajo, el cual en determinadas ocasiones limita la creatividad del trabajador, ya que debe seguir principios y realizar actividades de manera establecida.

Asimismo, en el análisis de Nieto (2017) concluye que la satisfacción laboral, aparte de relacionarse con la motivación, se relaciona también con el compromiso organizacional, ya que obtuvo como coeficiente de Pearson una correlación de $0,603$, la cual demostró una correlación significativa entre ambas variables de estudio. Es así que, con respecto a la primera variable, se obtuvo que las puntuaciones más bajas de las preguntas fueron sobre la satisfacción con las prestaciones recibidas y con el ambiente de trabajo, esto debido a que se ha demostrado que si el personal no cuenta con adecuadas condiciones de trabajo y con un salario que cubra sus necesidades más primordiales se sentirá insatisfecho. Asimismo, con respecto al análisis de la segunda variable, en los resultados que se obtuvo sobre el compromiso organizacional se menciona que el factor con menor nivel fue el compromiso afectivo, debido a que la pregunta que obtuvo menor cantidad de puntos fue la que trataba sobre los sueldos y prestaciones. Es por lo mencionado que resulta importante estudiar y evaluar a la motivación del personal, ya que con ello se puede conocer las actitudes de los trabajadores y el esfuerzo que demuestran cuando realizan sus labores.

En suma, se puede concluir conforme a los resultados presentados que la motivación y la satisfacción laboral se relacionan de forma significativa y que ambas variables no solo se relacionan entre sí, si no que a su vez pueden relacionarse positivamente con otras variables de estudio como es el caso del compromiso organizacional, ya que, al tener un trabajador motivado, hará que este se sienta comprometido con la organización, logrando desempeñarse de la mejor manera para el logro de objetivos.

En todo lo que concierne al objetivo específico 1, se pudo determinar que tiene relación la intensidad con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús, evidenciándolo en la tabla 2, con valor de nivel de significancia 0.000 y una rho = 0,739. Dicho estudio coincide con Valencia (2021) quien manifiesta que la motivación interna se relaciona con la satisfacción laboral, ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0,670 y con un p=0.000, dado que los niveles que predominan son regular y mediana. Es posible mencionar que la intensidad es el grado de fuerza con el que las personas realizan determinadas acciones o muestran su conducta, y que se relaciona con el nivel de motivación, puesto que, a mayor motivación, mayor intensidad de la actividad. Asimismo, la satisfacción laboral representa el estado de felicidad y confort del trabajador con respecto al trabajo que desempeña y a las condiciones a las que está sujeto tanto en espacio como entorno.

En todo lo que concierne al objetivo específico 2, se logró determinar que tiene relación la dirección con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús, evidenciándolo en la tabla 3, con valor de nivel de significancia 0.000 y una rho = 0,806. Dicho estudio coincide con Valencia (2021) quien manifiesta que la motivación externa se relaciona con la satisfacción laboral, ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0,670 y con un p=0.000, dado que los niveles que predominan son regular y mediana. Por lo tanto, es posible mencionar que la dirección hace referencia del estado motivacional que muestran las personas, siendo importante para predecir sus conductas motivadas, asimismo, la satisfacción laboral representa que la persona o grupo de personas se sienten motivados y contentos con el trabajo que desempeñan.

En todo lo que concierne al objetivo específico 3, se pudo determinar que tiene relación la persistencia con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús, evidenciándolo en la tabla 4, con valor de nivel de significancia 0.000 y una $\rho = 0,525$. Dicho estudio no coincide con Gonzales (2020) quien manifiesta que los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo no se relacionan con la satisfacción laboral con un $-1,64$, debido a que estas manifiestan que el 100% tienen un promedio normal. Por lo tanto, es posible mencionar que la persistencia abarca la capacidad de la persona de realizar una determinada actividad y tener los ánimos y esfuerzos para lograr los objetivos planteados o satisfacer necesidades pendientes. Asimismo, la satisfacción laboral impacta en la actitud de los trabajadores referente a sus labores y que se origina de la relación de correspondencia entre las expectativas de los trabajadores con el trabajo real que desempeñan.

VI. CONCLUSIONES

1. Por lo tanto, se concluye, que hay una relación de forma positiva alta significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022, siendo el p valor menor a 0.05 y el índice rho igual a 0,853, con lo cual se demuestra que, a mayor motivación, mayor será el grado de satisfacción laboral del personal.
2. Así mismo se concluye, que al determinar la relación positiva alta significativa entre la intensidad y la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022, se obtuvo un índice rho de 0,739, lo que indica que, a mayor grado de intensidad, ejerce el personal para lograr un objetivo, más motivado estará y por lo tanto esto le permitirá finalmente alcanzar los objetivos establecidos por la institución.
3. Se concluye, que existe una relación positiva alta significativa entre la dirección y la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022, siendo el p valor menor a 0.05 y el índice rho igual a 0,806, lo que significa que en la medida en que el personal se encuentre más orientado hacia la consecución de las metas, podrá alcanzar los resultados esperados por la misma y por lo tanto estará más satisfecho con su trabajo.
4. Por último, se concluye, que hay una relación positiva moderada significativa entre la persistencia y la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022, siendo el p valor menor a 0.05 y el índice rho igual a 0,525, esto debido a que de acuerdo a la encuesta aplicada, el personal manifestó sentirse satisfecho con el trabajo y tener una actitud positiva ante cualquier inconveniente, pero a su vez indicaron que carecían de tiempo suficiente para culminar sus actividades.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la directora del colegio diseñar y aplicar estrategias para seguir manteniendo motivados a los trabajadores, las cuales pueden implicar tener en cuenta sus opiniones en la toma de decisiones, brindarles horarios flexibles, incentivos y oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa, para que así puedan llevar a cabo sus labores cotidianas de la mejor manera.
2. Asimismo, se recomienda diseñar y aplicar estrategias enfocadas en reconocer el esfuerzo y la dedicación de los trabajadores, las cuales pueden ser premiar al mejor colaborador del mes, realizar un día de apreciación, elaborar un mural de reconocimiento y tener en cuenta los cumpleaños de cada colaborador, esto con el fin de que el personal se sienta más apreciado y se siga esforzando constantemente por lograr los objetivos con una mayor intensidad.
3. También, se recomienda realizar actividades para promover y enfatizar la dirección en la institución, para las cuales se puede realizar capacitaciones para fortalecer y trabajar las habilidades blandas de cada colaborador, así como también llevar a cabo charlas para fomentar el desarrollo personal de manera que esto le permita al trabajador estar orientado de manera correcta hacia el logro de sus objetivos.
4. Finalmente, se recomienda escuchar y tener en cuenta las opiniones , sugerencias e inquietudes del colaborador, ya sea mediante encuestas anónimas las cuales permitan a la institución conocer el punto de vista del mismo , crear un fuerte lazo de compromiso y seguir mejorando, esto con la finalidad de que el colaborador se sienta escuchado y no tenga inconvenientes para realizar sus labores , de modo que se mantenga firme y constante ante cualquier complicación que se pueda presentar en la organización.

REFERENCIAS

- Aguirre, G., Álvarez, A., Cabanilla, M., Farfán, O. y José, M. (2019). *Estudio sobre el servicio civil y la motivación de los empleados de carrera de entidades de la Administración Pública Ecuatoriana*. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil
- Arteaga, G. (2022). *La unidad de análisis explicada (con ejemplos)*. <https://www.testsiteforme.com/unidad-de-analisis/>
- Álvarez, E. y Barreda, L. (2020). La estadística descriptiva en la formación investigativa del instructor de arte. *Revista Conrado*, 16(73), 100-107. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1277>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3.ª ed.). Grupo Editorial Patria
- Barrios, E. y Ulises, D. (2020). Diseño y validación del cuestionario "Actitud hacia la investigación en estudiantes universitarios". *Revista Innova Educación*, 2(2), 281-302. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/79/164>
- Bastis Consultores (2022). *Criterios de inclusión y exclusión*. <https://online-tesis.com/criterios-de-inclusion-y-exclusion/>
- Bizneo Blog. (2022). *Como motivar a los empleados de forma creativa*. <https://www.bizneo.com/blog/como-motivar-a-los-empleados/>
- Calicchio, S. (2020). *LA MOTIVACIÓN. Un viaje al comportamiento motivado, desde el estudio de los procesos internos hasta las teorías neuropsicológicas más recientes*. Stefano Calicchio
- Cano, C. (2017). *La administración y el proceso administrativo*. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano
- Cardona, Y., Chumaceiro, A., Beltrán, L., Contreras, A., Acurero, M., Gómez, C., Gómez, E., Vitola, S., Arce, J., Jiménez, L. y Caldera, K. (2018). *Enfoques, Teorías, Perspectivas del Administración de empresas y sus programas académicos*. CECAR
- Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones* (3.ª ed.). McGrawHill Education
- Cisternas, B. y Muñoz, G. (2017). *Teoría administrativa*. Escuela Universitaria de Administración y Negocios

- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica* – *Reglamento RENACYT*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Diario El Peruano (19 de marzo de 2022). *Aportemos felicidad a los colaboradores*.
<https://elperuano.pe/noticia/141631-afortemos-felicidad-a-los-colaboradores>
- Díaz, E. y León, M. (2019). *Gestión administrativa y comercial en restauración* (3.^a ed.). Ediciones Paraninfo, SA
- Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 9(2), 42-53,
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802017000300042
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental
- González, D. y Alvarado, C. (2017). *Diseño y Validación de una Encuesta para la Caracterización de Unidades de Producción Caprina*. *Revista de la Facultad de Ciencias Veterinarias*, 58(2), 68-74. <http://ve.scielo.org/pdf/rfcv/v58n2/art03.pdf>
- Gonzales, F. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológica de Lima* (Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres). Recuperada de
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7823>
- Gómez, E. (2020). *Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000600478
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill Education
- Ibarra, S., Segredo, S., Juárez, L. y Tobón, S. (2018). *Estudio de validez de contenido y confiabilidad de un instrumento para evaluar la metodología socioformativa en el diseño de cursos*. *Revista Espacios*, 39(53), 24.
<https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-24.html>

- Lozada, A., Gutiérrez, M., Granda, M., Mendiola, C. y Fernández, F. (2019). *Introducción a la administración. Manual del estudiante*. Universitat de San Martín de Porres
- López, R.; Avello, R.; Palmero, D.; Sánchez, S. y Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2). Recuperado de <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- López, S. y Villacís, G. (2018). *Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Santiago Mayor" de la ciudad de Guayaquil* (Tesis de título, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). Recuperada de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10410>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1). Recuperado de <https://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v20n1/1607-4041-redie-20-01-38.pdf>
- Napolitano, G. (2017). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. BadPress
- Nieto, E. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017* (Tesis de título, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Recuperada de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14304>
- Ortega, L., Gutiérrez, S. y Tercera, T. (2021). Experiencia en el proceso de selección de estudiantes para calcular valores de referencia hematológicos en una universidad pública de Nicaragua. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, (39), 114-133.
<https://rcientificaesteli.unan.edu.ni/index.php/RCientifica/article/view/1117/1203>
- Ortega, O. (2017). *Mejoramiento continuo de procesos. Aspectos conceptuales*. Ediciones de la U
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232,
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pilatasig, C. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral de los docentes del Instituto De Educación Especial Juan Pablo II, en la ciudad de Esmeraldas, año lectivo 2019 – 2020* (Tesis de título, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Recuperada de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2068>

- Ramón, R. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en los docentes del nivel primaria de la UGEL Surcubamba-Huancavelica en tiempos de pandemia* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperada de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65029>
- Revista Espacios (2018). Incidencia de la motivación en la satisfacción laboral en la empresa pública EPUNEMI. *Revista Espacios*, 39(24), <https://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p05.pdf>
- Reyes, J., Garzón, M. y Tapia, B. (2018). Diseño y validación de una escala tipo Likert para establecer características emprendedoras. *Dimensión empresarial*, 16(2). Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000200135&lng=en&nrm=iso
- Rincón, L. (2019). *Una introducción a la estadística inferencial* (1.^a ed.). Universidad Nacional Autónoma de México
- UCV (2020). *Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV* <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Valencia, J. (2021). *La motivación del personal docente y su relación con la satisfacción laboral en la Institución Educativa Pública N° 70674 Pinaya Distrito de Santa Lucía, Puno-2019* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Recuperada de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12414/UPv_aalj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3), 648-649, <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2017/csp174n.pdf>
- Vivanco, M. (2017). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000600478

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	Aguirre et al. (2019) es el conjunto de estímulos que incitan a las personas a actuar de determinadas maneras para poder lograr algún objetivo o satisfacer sus necesidades.	La variable se operacionaliza teniendo en cuenta sus 3 dimensiones, donde cada una de estas contiene sus propios indicadores.	Intensidad	<ul style="list-style-type: none"> - Tarea - Actitud activa - Aptitudes - Realización de la actividad 	Ordinal
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación adecuada - Objetivos - Lineamientos - Resultados esperados 	
			Persistencia	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud firme y constante - Tiempo suficiente - Alternativas de solución 	
SATISFACCIÓN LABORAL	Ortega (2017) es la actitud positiva de las personas en los centros de trabajo donde laboran, la cual se	La variable se operacionaliza teniendo en cuenta sus 3 dimensiones, donde cada una de estas	Vocación	<ul style="list-style-type: none"> - Personal - Técnica - Profesional 	Ordinal

	<p>forma de las percepciones de las mismas sobre las características, beneficios y complejidades que representan las funciones a realizar y las condiciones y materiales que se utilizan, sea de manera grupal o individual.</p>	<p>contiene sus propios indicadores.</p>	<p>Salarios, premios y recompensas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Salario justo - Políticas de ascensos - Compensaciones no necesariamente económicas 	
			<p>Trabajo interesante y retador</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades - Capacidades - Conocimientos 	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Motivación y satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿Cómo la motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022?</p>	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022.</p>	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>Tiene relación la motivación con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022.</p>	<p>Motivación</p>	<p>Intensidad</p> <p>Dirección</p> <p>Persistencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tarea - Actitud activa - Aptitudes - Realización de la actividad - Comunicación adecuada - Objetivos - Lineamientos - Resultados esperados - Actitud firme y constante - Tiempo suficiente - Alternativas de solución 	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Nivel: Correlacional</p>
<p><u>Problemas Específicos</u></p> <p>1. ¿Cómo la intensidad se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022?</p> <p>2. ¿Cómo la dirección se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022?</p> <p>3. ¿Cómo la persistencia se relaciona con la</p>	<p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>1. Determinar cómo la intensidad se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022.</p> <p>2. Determinar cómo la dirección se relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022.</p> <p>3. Determinar cómo la persistencia se</p>	<p><u>Hipótesis Específicas</u></p> <p>1. Tiene relación la intensidad con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022.</p> <p>2. Tiene relación la dirección con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022.</p> <p>3. Tiene relación la persistencia con la satisfacción laboral del</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Vocación</p> <p>Salarios, premios y recompensas</p> <p>Trabajo interesante y retador</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Personal - Técnica - Profesional - Salario justo - Políticas de ascensos - Compensaciones no necesariamente económicas - Habilidades - Capacidades - Conocimientos 	<p>Población: 87 colaboradores</p> <p>Muestra: Censal</p> <p>Muestreo: No probabilístico intencional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022?	relaciona con la satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022.	personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022.				
--	---	---	--	--	--	--

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado Sr(a), El presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: "Motivación y satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022", el cual tiene fines exclusivamente académicos. Agradecemos su colaboración.

Instrucciones:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.

Escala valorativa:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Motivación		N	CN	AV	CS	S
D1: Intensidad		1	2	3	4	5
1	Sabe con claridad la tarea que realiza					
2	Demuestra una actitud activa al realizar sus actividades					
3	Posee una buena aptitud para llevar a cabo sus actividades					
4	Se siente motivado durante la realización de sus actividades					
D2: Dirección		1	2	3	4	5
5	Existe una comunicación adecuada en el colegio					
6	Los objetivos establecidos por el colegio son medibles y alcanzables					
7	Los lineamientos establecidos por el colegio son adecuados					
8	Logra los resultados esperados por el colegio					
D3: Persistencia		1	2	3	4	5

9	Demuestra una actitud firme y constante ante cualquier complicación que se pueda presentar					
10	Cuenta con el tiempo suficiente para lograr los objetivos					
11	Propones y aplicas alternativas de solución para lograr los resultados esperados					

Satisfacción laboral		N	CN	AV	CS	S
D1: Vocación		1	2	3	4	5
1	Es feliz con su trabajo					
2	Se siente satisfecho ejerciendo su carrera					
3	Tiene vocación para trabajar en el área asignada					
D2: Salarios, premios y recompensas		1	2	3	4	5
4	Le atribuyen un salario justo					
5	Se ofrecen políticas de ascenso justas					
6	Le atribuyen compensaciones no económicas					
D3: Trabajo interesante y retador		1	2	3	4	5
7	Posee las habilidades necesarias para el puesto que desempeña					
8	Cuentas con las capacidades necesarias para el puesto					
9	Tiene los conocimientos necesarios para el puesto que desempeña					

ANEXO 4: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: Intensidad													
	Indicador: Tarea													
1	Sabe con claridad la tarea que realiza				X				X					X
	Indicador: Actitud positivas													
2	Demuestra una actitud activa al realizar sus actividades				X				X					X
	Indicador: Aptitudes													
3	Posee una buena aptitud para llevar a cabo sus actividades				X				X					X
	Indicador: Realización de la actividad													
4	Se siente motivado durante la realización de sus actividades				X				X					X
	DIMENSIÓN 2: Dirección													
	Indicador: Comunicación adecuada													
5	Existe una comunicación adecuada en el colegio				X				X					X
	Indicador: Objetivos													
6	Los objetivos establecidos por el colegio son medibles y alcanzables				X				X					X
	Indicador: Lineamientos													
7	Los lineamientos establecidos por el colegio son adecuados.				X				X					X
	Indicador: Resultados esperados													
8	Logra los resultados esperados por el colegio				X				X					X
	DIMENSIÓN 3: Persistencia													
	Indicador: Actitud firme y constante													
9	Demuestra una actitud firme y constante ante cualquier complicación que se pueda presentar				X				X					X
	Indicador: Tiempo suficiente													
10	Cuenta con el tiempo suficiente para lograr los objetivos			X				X				X		
	Indicador: Alternativas de solución													
11	Propones y aplicas alternativas de solución para lograr los resultados esperados				X				X					X

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr: **Aliaga López Guillermo Percy**

DNI: 15590569

Especialidad del validador: **Administración**

HUACHO 8 de AGOSTO del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Dr. Guillermo Aliaga López
REGUC 10493

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Vocación													
	Indicador: Personal													
1	Es feliz con su trabajo				X				X					X
	Indicador: Técnica													
2	Se siente satisfecho ejerciendo su carrera				X				X					X
	Indicador: Profesional													
3	Tiene vocación para trabajar en el área asignada			X				X				X		
	DIMENSIÓN 2: Salarios, premios y recompensas													
	Indicador: Salario justo													
4	Le atribuyen un salario justo				X				X					X
	Indicador: Políticas de ascensos													
5	Se ofrecen políticas de ascenso justas				X				X					X
	Indicador: Compensaciones no necesariamente económicas													
6	Le atribuyen compensaciones no económicas			X				X				X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo interesante y retador													
	Indicador: Habilidades													
7	Posee las habilidades necesarias para el puesto que desempeña				X				X					X
	Indicador: Capacidades													
8	Cuentas con las capacidades necesarias para el puesto				X				X					X
	Indicador: Conocimientos													
9	Tiene los conocimientos necesarios para el puesto que desempeña				X				X					X

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr: Aliaga López Guillermo Percy

DNI: 15590569

Especialidad del validador: Administración

HUACHO 8 de AGOSTO del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Dr. Guillermo Aliaga López
REGUC 10493

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Intensidad													
	Indicador: Tarea													
1	Sabe con claridad la tarea que realiza			X				X				X		
	Indicador: Actitud positiva													
2	Demuestra una actitud activa al realizar sus actividades			X				X				X		
	Indicador: Aptitudes													
3	Posee una buena aptitud para llevar a cabo sus actividades			X				X				X		
	Indicador: Realización de la actividad													
4	Se siente motivado durante la realización de sus actividades			X				X				X		
	DIMENSIÓN 2: Dirección													
	Indicador: Comunicación adecuada													
5	Existe una comunicación adecuada en el colegio			X				X				X		
	Indicador: Objetivos													
6	Los objetivos establecidos por el colegio son medibles y alcanzables			X				X				X		
	Indicador: Lineamientos													
7	Los lineamientos establecidos por el colegio son adecuados.			X				X				X		
	Indicador: Resultados esperados													
8	Logra los resultados esperados por el colegio			X				X				X		
	DIMENSIÓN 3: Persistencia													
	Indicador: Actitud firme y constante													
9	Demuestra una actitud firme y constante ante cualquier complicación que se pueda presentar			X				X				X		
	Indicador: Tiempo suficiente													
10	Cuenta con el tiempo suficiente para lograr los objetivos			X				X				X		
	Indicador: Alternativas de solución													
11	Propones y aplicas alternativas de solución para lograr los resultados esperados			X				X				X		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Dios Zárate Luis Enrique

DNI: 07909441

Especialidad del validador: **Administración.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

HUACHO 21 de AGOSTO del 2022



Firma del Experto Informante.
Administración

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Vocación													
	Indicador: Personal													
1	Es feliz con su trabajo			X			X					X		
	Indicador: Técnica			X			X					X		
2	Se siente satisfecho ejerciendo su carrera													
	Indicador: Profesional													
3	Tiene vocación para trabajar en el área asignada			X			X					X		
	DIMENSIÓN 2: Salarios, premios y recompensas													
	Indicador: Salario justo													
4	Le atribuyen un salario justo			X			X					X		
	Indicador: Políticas de ascensos													
5	Se ofrecen políticas de ascenso justas			X			X					X		
	Indicador: Compensaciones no necesariamente económicas													
6	Le atribuyen compensaciones no económicas			X			X					X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo interesante y retador													
	Indicador: Habilidades													
7	Posee las habilidades necesarias para el puesto que desempeña			X			X					X		
	Indicador: Capacidades													
8	Cuentas con las capacidades necesarias para el puesto			X			X					X		
	Indicador: Conocimientos													
9	Tiene los conocimientos necesarios para el puesto que desempeña			X			X					X		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Dios Zárate Luis Enrique

DNI: 07909441

Especialidad del validador: **Administración.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

HUACHO 21 de AGOSTO del 2022



Firma del Experto Informante.
Administración

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: Intensidad													
	Indicador: Tarea													
1	Sabe con claridad la tarea que realiza				X				X				X	
	Indicador: Actitud positiva													
2	Demuestra una actitud activa al realizar sus actividades				X				X				X	
	Indicador: Aptitudes													
3	Posee una buena aptitud para llevar a cabo sus actividades				X				X				X	
	Indicador: Realización de la actividad													
4	Se siente motivado durante la realización de sus actividades				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Dirección													
	Indicador: Comunicación adecuada													
5	Existe una comunicación adecuada en el colegio				X				X				X	
	Indicador: Objetivos													
6	Los objetivos establecidos por el colegio son medibles y alcanzables				X				X				X	
	Indicador: Lineamientos													
7	Los lineamientos establecidos por el colegio son adecuados.				X				X				X	
	Indicador: Resultados esperados													
8	Logra los resultados esperados por el colegio				X				X				X	
	DIMENSIÓN 3: Persistencia													
	Indicador: Actitud firme y constante													
9	Demuestra una actitud firme y constante ante cualquier complicación que se pueda presentar				X				X				X	
	Indicador: Tiempo suficiente													
10	Cuenta con el tiempo suficiente para lograr los objetivos				X				X				X	
	Indicador: Alternativas de solución													
11	Propones y aplicas alternativas de solución para lograr los resultados esperados				X				X				X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Caro Torero Carmen Roxana

DNI: 06118695

Especialidad del validador: Administración


HUACHO 23 de AGOSTO del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

Mg. C. Roxana Caro Torero

Firma del Experto Informante.

Administración

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Vocación													
	Indicador: Personal													
1	Es feliz con su trabajo				X				X				X	
	Indicador: Técnica													
2	Se siente satisfecho ejerciendo su carrera				X				X				X	
	Indicador: Profesional													
3	Tiene vocación para trabajar en el área asignada				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Salarios, premios y recompensas													
	Indicador: Salario justo													
4	Le atribuyen un salario justo				X				X				X	
	Indicador: Políticas de ascensos													
5	Se ofrecen políticas de ascenso justas				X				X				X	
	Indicador: Compensaciones no necesariamente económicas													
6	Le atribuyen compensaciones no económicas				X				X				X	
	DIMENSIÓN 3: Trabajo interesante y retador													
	Indicador: Habilidades													
7	Posee las habilidades necesarias para el puesto que desempeña				X				X				X	
	Indicador: Capacidades													
8	Cuentas con las capacidades necesarias para el puesto				X				X				X	
	Indicador: Conocimientos													
9	Tiene los conocimientos necesarios para el puesto que desempeña				X				X				X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Caro Torero Carmen Roxana

DNI: 06118695

Especialidad del validador: Administración

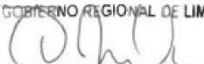
HUACHO 23 de AGOSTO del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA


Mg. C. Roxana Caro Torero

Firma del Experto Informante.

Administración

ANEXO 5: CONFIABILIDAD DEL ALFA DE CRONBACH

Confiabilidad de la primera variable: Motivación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	11

Confiabilidad de la segunda variable: Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	9

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE COLEGIO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huacho, 05 de agosto del 2022

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Chimbote

A través de la presente, Milagros Oyola Mauricio, identificado (a) con DNI N°15756780, Directora de la Institución Educativa Divino Corazón de Jesús – Huacho, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

GONZALES HIJAR, Brizelle Sthephany

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Motivación y Satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022.

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo.

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Lic. Milagros Oyola Mauricio
DIRECTORA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y Satisfacción laboral del personal en el Colegio Divino Corazón de Jesús en Huacho, 2022", cuyo autor es GONZALES HIJAR BRIZELLE STHEPHANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB DNI: 18138285 ORCID: 0000-0003-0783-7770	Firmado electrónicamente por: HESPINOZA el 20- 11-2022 11:02:25

Código documento Trilce: TRI - 0438282