



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

La satisfacción y motivación laboral de los trabajadores en una  
institución estatal del distrito del Rímac, 2023.

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

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Cordova Choquemaque, Rosemary Angelica ([orcid.org/0000-0002-6165-8274](https://orcid.org/0000-0002-6165-8274))

**ASESORES:**

Mgt. Pacherras Ruiz, Angélica Yolanda ([orcid.org/0000-0003-4942-9724](https://orcid.org/0000-0003-4942-9724))

Mgt. Moreno Azaña, Raquel Lizet ([orcid.org/0000-0001-9004-0177](https://orcid.org/0000-0001-9004-0177))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA — PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

La presente tesis está dedicada a mi familia porque han fomentado en mí el deseo de superación y de triunfo en la vida.

A todas las personas que han contribuido a la consecución de este trabajo. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

### **Agradecimiento**

Doy gracias a Dios quién inspiró mi espíritu para la conclusión de esta tesis. A mi familia, por ser mi fuente de motivación e inspiración. A mis maestros, compañeros y amigos, quiénes sin su asistencia jamás hubiesen alcanzado este gran logro.

## Índice de contenidos

Carátula	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	5
III. METODOLOGIA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSION	30
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de normalidad de Shapiro Wilk .....	18
Tabla 2: Correlación no paramétrica entre la variables satisfacción laboral y motivación.....	18
Tabla 3:Tabla de frecuencia entre las variables satisfacción laboral y motivación laboral .....	20
Tabla 4 Tabla de frecuencia: condición física y motivación .....	22
Tabla 5 Correlación no paramétrica: condiciones físicas y motivación .....	23
Tabla 6 Tabla de frecuencia: beneficios laborales y motivación .....	24
Tabla 7 Correlación no paramétrica: beneficios laborales y motivación .....	25
Tabla 8 Tabla de frecuencia: políticas administrativas y motivación .....	26
Tabla 9 Correlación no paramétrica: Políticas administrativas y motivación .....	27
Tabla 10 Tabla de Frecuencia: Relaciones sociales y motivación .....	28
Tabla 11 Correlación no paramétrica: Relaciones sociales y motivación.....	29

## Índice de figuras

Figura 1 Cuadro de Dispersión de Puntos.....	21
--	----

## RESUMEN

La investigación buscó determinar en qué medida la satisfacción laboral influye en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023. La metodología que se usó fue aplicada, presenta un diseño no experimental, enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal, enfocada a resolver el problema concreto e identificado para dar la solución oportuna. La muestra consta de 54 trabajadores de la Institución; el cuestionario consta de 30 preguntas, 15 preguntas para cada variable (satisfacción laboral y motivación). La medición fue de Escala Likert. El cuestionario es adaptado a la investigación, se pidió el permiso al autor respectivo del instrumento para poder utilizar en la encuesta. A través del programa SPSS se realizó diversos cuadros estadísticos y se obtuvo entre ambas variables una correlación de spearman ( $Rho = 0.680$ ) e indica que existe una correlación alta. Por último, en relación con los resultados se utilizó una prueba no paramétrica porque la significancia es inferior a 0.05. Luego se procedió a realizar la respectiva discusión y se brindó las conclusiones, así como las recomendaciones del estudio realizado.

**Palabras clave:** Motivación, satisfacción, laboral.

## ABSTRACT

The research sought to determine to what extent job satisfaction influences the motivation of workers in a state institution in the Rímac district, 2023. The methodology used was applied, presents a non-experimental design, quantitative, cross-sectional correlational approach, focused on solving the specific problem and identified to give the timely solution. The sample consists of 54 workers of the Institution; the questionnaire consists of 30 questions, 15 questions for each variable (job satisfaction and motivation). The measurement was Likert Scale. The questionnaire is adapted to the research, permission was requested from the respective author of the instrument to be able to use it in the survey. Through the SPSS program, various statistical tables were made and a Spearman correlation was obtained between both variables ( $Rho = 0.680$ ) and indicates that there is a high correlation. Finally, in relation to the results, a non-parametric test was used because the significance is less than 0.05. Then the respective discussion was carried out and the conclusions were provided, as well as the recommendations of the study carried out.

**Keywords:** Motivation, satisfaction, labor.

## I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral incide en la motivación de los servidores y se evidencia cuando un servidor está desmotivado, muestra bajos resultados en sus desempeños laborales, inasistencias, incumplimientos y desánimo. Esta realidad problemática influye directamente en el resultado del ejercicio funcional y en el cumplimiento de las metas planteadas que deberían alcanzar estos colaboradores en las diversas entidades tanto públicas como privadas.

Asimismo, a nivel internacional en un informe de la OIT indica que uno de cuatro empleados no se siente valorados en su centro de trabajo, debido a la falta de valoración, respeto, justicia y ausencia de capacitación continua, cultura organizativa y liderazgo inclusivo por lo que recomienda que las empresas deben incluir un argumento económico de la diversidad y la inclusión con políticas y valores empresariales solidarios necesarios para mejorar la motivación en sus colaboradores. (ONU, 2022)

De igual modo, esta problemática estuvo presente en Europa, pero los últimos estudios realizados en España señalan que en la actualidad los trabajadores se encuentran con alto nivel de satisfacción en sus labores, ya que son autónomos, realizan trabajos de manera remota brindando sus servicios a otros países, tienen flexibilidad en sus tiempos y hay un alto índice de movilidad laboral. Es decir que en los países de Europa “los trabajadores eligen su centro de trabajo y ya no la empresa” (El confidencial, 2022).

De la misma manera, una encuesta global realizada en Latinoamérica entre el 2021 y 2022, arroja que solo el 56% de personas desea quedarse en su empleo actual. Sin embargo, el 45% si se encuentra a la espera de otra propuesta laboral es decir con interés de tener otro trabajo teniendo como motivo principal el 59% el salario, el 40% oportunidad para avanzar en la carrera y el 38% seguridad o estabilidad laboral. (Forbes, 2022).

De igual manera, según Alanizan (2023) mencionan que en Arabia Saudita, el logro de cualquier organización es en por el aumento de la satisfacción de los empleados y motivación logrando la productividad. Asimismo, la satisfacción y motivación de los empleados tiene un impacto positivo siempre y cuando los empleados estén motivados y tengan satisfacción para aumentar la productividad de la organización.

Así como también, el mejoramiento del rendimiento de los empleados es una de las principales contribuciones para que las empresas alcancen sus metas, el logro de los objetivos. Varios elementos pueden influir en el éxito del rendimiento de los empleados, entre ellos se encuentran el entorno laboral y la satisfacción en el trabajo (Badrianto y Ekhsan, 2020).

A nivel nacional, ante esta problemática los especialistas indica que si el trabajador se encuentra motivado en su centro laboral puede lograr una productividad del 80%, este es un indicador que si el trabajador es escuchado, comprendido, apoyado y tomado en cuenta por su jefe y equipo de trabajo tendrá una mejores resultados y productividad en la labor que desempeña, situación que favorece tanto al servidor, a la institución y en especial a los usuarios (GESTIÓN, 2017).

Por otro lado, una encuesta realizada sobre esta problemática a los peruanos solo el 24% se encuentran felices en su trabajo, esto nos demuestra que las empresas no solo se preocupan por el grado de satisfacción de sus usuarios, sino también priorizan y quieren saber cómo se encuentra el empleado. Este estudio permite reconocer que se debe tener en cuenta la satisfacción laboral a través de una continua motivación para mejorar el desempeño, motivación y compromiso de los empleados (La Republica, 2020).

Asimismo, un estudio realizado por la consultora PwC indica que el Perú es uno de los países en Latinoamérica con mayor índice (20%) en rotación laboral. Las principales causas es la falta de motivación en los centros laborales y organizaciones. Teniendo en cuenta diversos factores como un buen clima laboral, línea de carrera, comunicación horizontal y lo más importante un líder ejemplar (El Peruano, 2023).

A nivel local, esta problemática es también evidente en los trabajadores distrito de Pro - Los Olivos perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local 02 donde manifiestan su malestar e inconformidad en el exceso de carga laboral dedicándole más tiempo para el cumplimiento de funciones solicitadas por los directivos que a la labor netamente asignada, causando cansancio y agotamiento (Maza, 2020).

Asimismo, en una institución estatal del distrito del Rímac donde se observa que los servidores públicos realizan sus funciones en desfavorables condiciones

laborales, donde no se tienen en cuenta los tiempos no contractuales, no cuentan con las condiciones físicas, sociales y de salud adecuadas, lo cual daña su bienestar, faltan a su centro de trabajo por motivos de salud, no logran alcanzar el nivel satisfactorio de sus usuarios debido a la falta de tiempo dentro de las horas lectivas, lo cual no hace más que generar inconformidad, insatisfacción, desmotivación, afectando de esta manera su nivel de profesionalidad y por ende consigue cumplir sus labores de forma trivial.

Frente a esta problemática identificada se plantea el problema de investigación ¿En qué medida la satisfacción influye en la motivación laboral de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023?; asimismo, se plantea los siguientes problemas específicos ¿En qué medida las condiciones físicas influye en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023?; ¿En qué medida los beneficios laborales influye en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023?; ¿En qué medida las políticas administrativas influyen en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023?; ¿En qué medida las relaciones sociales influye en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023?.

En el presente estudio, la investigación proyectada se establece como justificación, medir si la satisfacción influye en la motivación laboral de los trabajadores, con este análisis se pretende mejorar el desempeño profesional, además de generar estímulos que impulsen asertivamente sobre la satisfacción en los trabajadores del distrito del Rímac; asimismo, fomentar un ámbito laboral positivo donde, al trabajador, además de una valoración profesional se atienda también el favorecimiento al desarrollo del factor humano. En esta línea, en cuanto al contexto laboral se proyecta alcanzar que las instituciones estatales y privadas generen mejores estrategias, en atención a favorecer la satisfacción de cada trabajador, ya que con una mayor y adecuada satisfacción laboral en su centro de trabajo, logrará con éxito una adecuada calidad en los servicios que brinda; así como mejores relaciones humanas y sociales dentro de su institución y comunidad.

Es por ello que se plantea como objetivo general Determinar en qué medida la satisfacción influye en la motivación laboral de los trabajadores en una institución

estatal del distrito del Rímac, 2023. Planteando como objetivos específicos: Determinar en qué medida las condiciones físicas influye en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023; determinar en qué medida los beneficios laborales influye en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023; determinar en qué medida las políticas administrativas influyen en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023; determinar en qué medida las relaciones sociales influye en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.

Asimismo, se plantea la hipótesis general, la satisfacción influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023. Planteando como hipótesis específicos: Las condiciones físicas influye significativamente en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023; los beneficios laborales influye significativamente en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023; las políticas administrativas influyen significativamente en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023; las relaciones sociales influye significativamente en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

La tesis y artículos científicos de la realidad internacional, nacional y local presentados ayudaron a darle sustento a este trabajo de investigación.

En el ámbito internacional Guayacán et al. (2022) concluyen que si hubo impacto en la satisfacción laboral en el contexto del trabajo remoto forzoso, vivido por el Covid 19 y en donde las empresas optaron por el teletrabajo este se realizó de manera forzada, resultando favorable para los mayores de 40 años, ya que les permitía compartir más tiempo con la familia, más ahorro y menos desplazamientos, generando en ellos mayor satisfacción laboral para los menores de 40 años si no fue visto con satisfacción, ya que ellos prefieren un trabajo presencial porque se encuentran en una etapa de socialización, tampoco para aquellos trabajadores que no tenían las condiciones óptimas con espacios adecuados, herramientas modernas, disponibilidad de internet o desconocimiento en el uso de programas requeridos no les resultó tan favorable. Por lo tanto, se debe incluir esquemas de teletrabajo en las instituciones en trabajadores mayores de 40 años, ya que esto resulta productivo y motivador. Para aquellas personas que son teletrabajadores que no cuentan con espacios para el trabajo remoto, son las instituciones los que deben ofrecerles el ambiente adecuado.

Del mismo modo, González (2022) manifiesta que el salario no tiene influencia en la satisfacción laboral ni el compromiso organizacional, se aprecia un confort salarial en especial con los trabajadores a mitad de carrera y no aspiran tener una mejor remuneración. En relación al apoyo y acompañamiento del supervisor es muy significativo para el trabajador la comprensión en problemas personales y familiares que afecta su desempeño laboral. Las perspectivas profesionales, asociada a mejoras de responsabilidades, salarios o de proyectos interesantes se muestran más satisfechos en sus puestos de trabajo.

Asimismo, Zambrano y Zambrano (2022) nos dicen que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con el clima organizacional, ya que existen factores internos como la buena disposición y los factores externos como la flexibilidad, logro y cumplimiento a tiempo de las actividades programadas; así como la cantidad de trabajo que realiza y el sueldo que recibe, con todos estos aspectos mencionados los docentes no se encuentran satisfechos.

Por otro lado, Gabini (2020) mencionó que la satisfacción laboral está asociada significativamente con la articulación trabajo familia, siendo este un compromiso organizacional que ha logrado tener mejores efectos en los colaboradores. Si el trabajador recibe apoyo, comprensión y beneficios para su familia de parte de la organización, le permitiría sentirse más identificado con la institución y percibirá los objetivos institucionales como propios, así como una estabilidad laboral y permanencia en la empresa, generando en ellos mayor satisfacción laboral.

De igual modo, Vallellano (2019) manifiesta que la satisfacción laboral resulta de las diversas condiciones, valores, intereses y lo que representa el trabajo para el trabajador. A mayor carga laboral, carga mental, burocratización y las pocas expectativas laborales conllevan a un bajo nivel de satisfacción. Proponiendo implementar programas del manejo de la carga mental de forma motivadora y efectiva.

En el ámbito nacional, Seijas (2020) nos cuenta que existe una correspondencia entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de Castino S.A.C. Esto es muy importante porque cuanto más motivados estén los empleados, mayor será su satisfacción laboral., obteniendo que un total de 92% se encuentran con el nivel alto, ya que ellos buscan ser más eficientes debido a que poseen una gran motivación porque mantienen buenas relaciones entre los colaboradores.

Asimismo, Aguilar y Quispe (2018) concluyen que existe una relación inversa entre la satisfacción laboral y las fuentes de presión laboral, quiere decir que ante una mayor presión laboral es menor la satisfacción laboral en los maestros del nivel primario. Esta insatisfacción se debe a la carga laboral, condiciones de empleo, procesos disciplinarios, retribución económica, vacaciones y permisos, debiendo ser superados para lograr docentes altamente satisfechos que se verán reflejados en las actitudes positivas en el trabajo.

Por otro lado, Carranza (2022) nos dice que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la gestión de las entidades públicas para lograr un mejor servicio esto deben tener óptimas Entorno físico y material adecuado, compensación mejorada, beneficios laborales adecuados, políticas administrativas apropiadas, oportunidades de crecimiento y desarrollo personal.

De igual modo, Sucapuca et al. (2022) concluyen que existe una estrecha relación entre carga laboral, estrés, ansiedad, percepción del trabajo remoto y satisfacción laboral en los educadores peruanos. Ya que una carga laboral justa, que un efecto bajo de estrés resulta satisfacción laboral en el trabajador. Así también reducir la carga laboral es favorable para un trabajo favorable y mejoras en el trabajo remoto. Si resulta un efecto de satisfacción favorable un controlado teletrabajo docente.

Asimismo, Tamayo (2021) en su estudio realizado en la ciudad de Chiclayo, nos dice que el 95.7% de los trabajadores han venido cumpliendo 9 horas cronológicas de jornada laboral diaria en tiempo de pandemia, teniendo en cuenta que deben cumplir con 5 horas pedagógicas diariamente. Esto se debe al desarrollo de contenidos, cumplimiento de diversas actividades a exigencias de los funcionarios públicos también manera remota.

De igual manera, Gonzáles (2021) concluye que hubo una correlación negativa significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral, un vínculo significativo y directo entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral, y una relación significativa directa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral. Los factores de logro, reconocimiento, responsabilidad y crecimiento tienen un bajo impacto en la motivación intrínseca, mientras que la relación con el jefe, las condiciones de trabajo, el salario, la relación con los compañeros y la sensación de seguridad son factores que tienen un bajo impacto en la motivación extrínseca.

Asimismo, Ccosi (2021) nos dice que existe una relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud de un hospital de Apurímac. Así como también la necesidad de poder. Por otro lado, no existe relación de logro y filiación en la población estudiada.

En el ámbito local, Retamozo (2018) menciona que el grado de satisfacción en los servidores públicos de ambos centros de salud del distrito del Rímac muestran un nivel regular de satisfacción, debido a que ambos presentan dimensiones similares como la ubicación, las carencias y necesidades del personal de salud. Pero tuvo diferencias significativas en relación al desempeño de tareas que cumplen ambos centros. De igual modo en la dimensión de relación con la autoridad sugiere una mejor y adecuada gestión administrativa

de recursos humanos para que permita al personal de salud prestar un servicio de calidad, óptimo y eficaz.

Por otro lado, Casas (2019) en su estudio realizado en la institución educativa estatal “María Parado de Bellido” perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local 02, del distrito del Rímac, sostiene que los buenos resultados obtenidos son resultado de la calidad del personal debido a un alto nivel de satisfacción, de ahí que los servidores públicos con alto desempeño lograrán mejores resultados y tendrán usuarios satisfechos con el servicio que se les brinda.

Asimismo, Chira (2018) concluye que hay concordancia entre las habilidades directivas y la satisfacción del personal. Donde las diversas habilidades directivas existentes como la habilidad directiva conceptual, habilidades directivas técnicas y las habilidades directivas humanas conllevan a un mejor desempeño laboral, mejores relaciones interpersonales, mayor competitividad y productividad.

De igual manera, Maza (2020) nos dice que se encontraron diferencias en la variable motivación laboral entre las instituciones de S.M.P. y el Callao, donde en el colegio de SMP un 96.7% de docentes se encuentran con un alto nivel de motivación mientras que el Callao solo un 30 % de docentes. La motivación se ha evidenciado cuando los docentes muestran mejor desarrollo personal, autonomía y mejores competencias profesionales. Así, como mejores remuneraciones y reconocimiento en sus labores.

De igual forma, Cabello (2021) concluye que a mayor satisfacción laboral mayor es el desempeño las enfermeras en un centro de salud de Lima, de igual manera a mayor interacción con los compañeros y políticas de capacitación y promoción es mayor su desempeño laboral. Por otro lado, no existe relación significativa con la remuneración.

El trabajo de investigación se respalda por las teorías y modelos que son necesarias y permite un mejor manejo de las variables de estudio; en las que se identifica la teoría de la jerarquía de necesidades básicas de Maslow (1943), nos dice que se puede lograr la satisfacción laboral cuando el trabajador alcanza cubrir sus necesidades básicas por medio de su trabajo y de todo su entorno. Propone la atención de una jerarquía conformada por cinco categorías denominadas fisiológicas, seguridad, social, estima y autorrealización estas

pueden agruparse en dos bloques. Uno de ellos son las necesidades de orden inferior son necesidades básicas como fisiológicas y seguridad, se pueden cubrir con medios materiales como el sueldo, higiene, seguro social, normas de seguridad, alimentación, etc. El siguiente bloque son las necesidades de orden superior están son inmateriales y difícilmente se logra satisfacer completamente como son lo social, estima y de autorrealización. Se deduce esta teoría que si el centro laboral satisface una necesidad va a surgir otra necesidad superior en el trabajador, motivándolo a hacer algo o poniendo más ganas para seguir satisfaciendo progresivamente sus necesidades.

Así como también, Taormina (2013) menciona sobre la Teoría de Maslow e indica que La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow postula que los individuos tienen diferentes necesidades que deben ser satisfechas en orden jerárquico, desde necesidades fisiológicas básicas hasta necesidades de autorrealización. La satisfacción laboral se logra cuando las necesidades más altas, como el crecimiento personal y el cumplimiento de metas, son satisfechas. Del mismo modo, la teoría de la expectativa según Vroom (1964) sugiere que las personas se sienten motivadas a tomar acción cuando son conscientes de que su rendimiento adicional será reconocido y compensado En consecuencia, las empresas que utilizan el pago basado en el desempeño pueden esperar mejoras productivas. La teoría de las expectativas sostiene que los empleados estarán satisfechos si creen que su esfuerzo conducirá a un buen desempeño y a recompensas valiosas.

De igual forma, la Teoría de la equidad según Adams (1965) menciona que La teoría de la equidad postula que la correspondencia entre el esfuerzo y la recompensa alcanza cuando los empleados perciben que su contribución y recompensa son justas en comparación con los demás.

Asimismo, Manso (2002) según la teoría de motivación-higiene de Herzberg (1959), la satisfacción laboral se divide en dos aspectos: la satisfacción individual y la insatisfacción individual. La dimensión con elementos que originan satisfacción llamados también intrínsecos, motivadores o satisfactores y están relacionados con el contenido del trabajo y vinculados con el reconocimiento, la realización, la responsabilidad y el crecimiento personal. La dimensión con los factores que generan insatisfacción llamados también extrínsecos, de higiene e

insatisfactorias están relacionados con el contexto laboral y vinculados con la organización, administración, el estilo de monitoreo, los vínculos humanos, el estatus y la seguridad. Se interpreta que para esta teoría si deseamos incrementar la satisfacción laboral se debe tener mayor atención a los factores motivadores o intrínsecos.

Asimismo, según Bachkirov (2015) menciona sobre la teoría de motivación-higiene, e indica que fue propuesta por Frederick Herzberg, quien cree que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo se ven afectadas por diferentes factores. Los factores motivadores, como el reconocimiento y el avance profesional, tienen un impacto positivo en la satisfacción laboral, mientras que los factores de higiene, como las condiciones de trabajo y el salario, pueden prevenir la insatisfacción laboral.

De igual modo, la teoría X y la teoría Y del autor Gregor (1960) nos refiere que existen dos estilos de dirección o de liderazgo frente a la organización, es decir según la percepción que tiene el jefe de sus empleados. En la teoría X, el jefe presupone que el trabajador es ocioso y no le interesa cumplir con sus responsabilidades por lo que debe forzarlo, sancionarlo, dirigirlo y controlarlo. Sin embargo, la teoría Y el jefe presupone que el trabajador tiene buena disposición al trabajo, aceptando responsabilidades e interesado en lograr los objetivos. Es decir, los empleados se muestran motivados para desempeñar sus funciones y satisfechos con su trabajo.

Por otro lado, el modelo jerárquico ERC de Alderfer (1960) Es una reformulación de la jerarquía de necesidades básicas de Maslow, donde los cinco niveles la dividen en solo tres, a saber: necesidades existenciales, necesidades relacionales y necesidades de crecimiento; motivo por el cual se denomina ERC. Las necesidades de existencia es el más prioritario porque está vinculado con todas las necesidades que tiene el cuerpo humano como alimentación, sueño vivienda, ropa, salud y estabilidad económica.; sin estas el individuo puede dejar de existir. Las necesidades de relación están vinculadas a la interacción a través de los lazos de amistad y familiares entre todos los individuos que forman parte del centro laboral. Las necesidades de crecimiento están vinculadas con el deseo y las ganas de superación que tienen los individuos permitiéndoles mayor

autoestima y adquirir nuevas experiencias y retos laborales. La aplicación de este modelo permite empleados más motivados.

Sobre la base del trabajo de Yglesias et al (2020), La teoría de McClelland (1961) emerge y reconoce que la motivación laboral desempeña un papel fundamental en todas las áreas de la actividad humana. Según esta teoría, la motivación de un trabajador proviene de la búsqueda de satisfacer sus necesidades básicas, las cuales impulsan a las personas en su entorno laboral. Estas necesidades incluyen necesidades de logro, necesidades de afiliación y necesidades de poder. La necesidad de logro se refiere al deseo de luchar por la excelencia, tener éxito y alcanzar objetivos ambiciosos. Los trabajadores movidos por este motivo, realizan un buen trabajo y aceptan responsabilidades. En cuanto a la necesidad de Poder, el trabajador necesita influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener constante reconocimiento. Los trabajadores motivados por este motivo desean ser importantes, adquirir progresivamente prestigio y anteponen sus ideas. Por último, la necesidad de afiliación se caracteriza por el anhelo de establecer relaciones interpersonales amistosas y cordiales. Las personas con esta necesidad buscan ser aceptadas socialmente y disfrutan trabajar en equipo, además de brindar apoyo a sus compañeros. Estas conductas tienen un impacto significativo en la productividad laboral.

La satisfacción laboral según Hellriegel y Slocum (2009) se pone de manifiesto cuando el colaborador es respetado y se encuentra con todos los ánimos es decir motivados para cumplir con responsabilidades asignadas y los pueda realizar de manera eficiente.

Para Robbins y Judge (2009) la satisfacción laboral es el nivel de conformidad positivo y es percibido con satisfacción la realización de las labores encomendadas.

De igual forma para Caballero (2009) la satisfacción laboral es un sentimiento de agrado como resultado de todo lo que el trabajador requiere de manera individual, social, afectiva y de todas las oportunidades y facilidades que le ofrece la institución a la que pertenece.

La motivación laboral según Ramírez (2008) menciona a Espada nos dice: “La motivación es un componente emocional fundamental tanto para las personas en general como para los profesionales. Estar motivado implica llevar a cabo las

tareas diarias sin apatía y sin necesidad de hacer un esfuerzo adicional. Mientras que para algunos el trabajo u otras actividades pueden ser percibidas como una carga, para otros es una oportunidad, un estímulo e incluso una forma de liberación”

Así como también, la teoría de la autodeterminación, según Deci y Ryan (2000) indicaron que esta teoría sostiene que la motivación intrínseca es fundamental para el compromiso y el rendimiento en el trabajo. Según esta teoría, las personas tienen tres necesidades psicológicas básicas: autonomía (sentirse con control y elección en su trabajo), competencia (sentirse capaces y efectivos en su trabajo) y relación (sentirse conectados y pertenecientes en su trabajo) cuando estas necesidades se satisfacen, la motivación intrínseca se fortalece.

De igual forma, Zhenjing, et al. (2022) mencionaron que la gerencia busca la mejora del rendimiento y se logra a través de los empleados de la organización. Por lo tanto, los empleados son vistos como un activo valioso para todas las empresas para mejorar el rendimiento. Antes de las últimas décadas del siglo XX, el desempeño era visto como el resultado de una combinación de aptitud y motivación cuando se le daban los recursos adecuados y, por lo tanto, motivar a las personas se convirtió en un aspecto importante de la mayoría de la gestión. Para Muchinsky (2002) la motivación es el poder interior de cada trabajador que se origina de manera personal para tener la disposición adecuada frente a sus labores con responsabilidad, interés y dedicación para obtener los objetivos trazados.

De igual forma para Robbins (2009) la motivación laboral es un proceso continuo que necesita de la voluntad del trabajador para el logro de objetivos trazados que logren satisfacerle y logren la meta institucional.

Asimismo, Sarma (2023) menciona que la motivación es una parte integral del trabajo diario, que ayuda a las personas a mejorar y hacer grandes cosas de maneras nuevas todos los días. Muy probablemente, un empleado intrínsecamente motivado trabaja por el entusiasmo y el desafío que implica, más que por los beneficios externos. Aquí, la recompensa son las oportunidades que los empleados obtienen para aprender, crecer y utilizar su potencial.

Por último, para Chiavenato (2000) considera la motivación es el esfuerzo intrínseco y extrínseco del trabajador para lograr los propósitos de la

organización y de esa manera posteriormente pueda satisfacer sus propias necesidades tanto individuales como familiares.

### III.METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación:

**Tipo de investigación:** Se trata de investigación tipo aplicada desde un enfoque cuantitativo, enfocada a resolver el problema concreto e identificado para dar la solución oportuna (Bunge, 1971, p. 102).

Para Murillo (2011), La investigación aplicada, también conocida como investigación práctica o empírica, se enfoca en la aplicación y uso de los conocimientos adquiridos. En tal sentido, el estudio se basa en el uso de las teorías y la utilización de los conocimientos para la resolución práctica del problema planteado.

Para Neuman (2014) indico que la investigación cuantitativa es la recolección y análisis de datos numéricos para identificar patrones, tendencias y relaciones.

**Diseño y esquema de investigación:** El diseño de la investigación fue no experimental. Kerlinger (1979), se realiza el estudio de las variables en un contexto natural, los sujetos presentan características comunes con previa asignación y sin manipulación intencional. Asimismo, será transversal, porque capta la opinión del grupo seleccionado para conocer lo que sucede en un tiempo real y momento determinado. Por otro lado, también será correlacional, ya que permite detallar las relaciones entre las variables en el espacio y momento determinado. Asimismo, la causalidad implica correlación, pero a la vez no toda correlación es causalidad (Huaire, 2019).

Para Leedy y Ormrod (2015) señalaron que el nivel correlacional no puede determinar una relación de causa y efecto entre las variables. Sin embargo, proporciona información valiosa sobre la asociación entre ellas, lo que puede ser útil para formular hipótesis, generar nuevas ideas de investigación y establecer la base para futuros estudios experimentales.

#### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable 1:** Satisfacción laboral

**Definición conceptual:** Para Robbins y Judge (2009) la satisfacción laboral es el nivel de conformidad positivo y es percibido con satisfacción la realización de las labores encomendadas.

De igual forma para Caballero (2009) la satisfacción laboral es un sentimiento de agrado como resultado de todo lo que el trabajador requiere de manera individual, social, afectiva y de todas las oportunidades y facilidades que le ofrece la institución a la que pertenece.

**Definición Operacional:** La variable dependiente, satisfacción laboral, se midió mediante una escala de satisfacción laboral. Sus dimensiones: condiciones materiales, bienestar del mercado laboral, política administrativa, relaciones sociales.

**Escala de medición:** La escala de medición para la variable satisfacción laboral será Likert nominal.

**Variable 2:** Motivación laboral

**Definición conceptual:** para Robbins (2009) la motivación laboral es un proceso continuo que necesita de la voluntad del trabajador para el logro de objetivos trazados que logren satisfacerle y logren la meta institucional.

Por último, para Chiavenato (2000) considera la motivación es el esfuerzo intrínseco y extrínseco del trabajador para lograr los propósitos de la organización y de esa manera posteriormente pueda satisfacer sus propias necesidades tanto individuales como familiares

**Definición Operacional:** La variable de estudio independiente la motivación laboral y se midió con la escala MLPA. Siendo sus dimensiones: Logro, poder y afiliación.

**Escala de medición:** La escala de medición para la variable motivación laboral será Likert nominal.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Consta de 54 trabajadores que laboran en la Institución Educativa Estatal, el cual está compuesto por los trabajadores que prestan servicio a la Institución. La población según Creswell (2017) es el objetivo de un estudio o investigación se refiere al grupo de personas o elementos a los que se pretende generalizar los resultados o conclusiones obtenidos.

**Criterios de inclusión:** todos los trabajadores nombrados y contratados que pertenecen al sector público que son nombrados o contratados, entre ellos los docentes, auxiliares, administrativos y personal de servicio.

### **Muestra**

La muestra está conformada por 54 trabajadores de la institución estatal el cual está conformado por docentes, auxiliares, administrativos y personal de servicio. Lo cual representa la población total conocida como censo

### **Muestreo**

El método de selección utilizado es probabilístico, porque el investigador utilizara toda la población a razón que cumplen con las mismas características.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

Se empleó la técnica de la encuesta para recopilar la información, utilizando un cuestionario como el instrumento de recolección de datos previamente diseñado. Así, como haber tenido contacto con el lugar, autoridades y población para determinar el tipo de preguntas y verificar la hipótesis (Pardinas, 1991)

### **Instrumentos**

Se aplicó un cuestionario con preguntas específicas que permitirán recabar información precisa de la satisfacción y motivación laboral de los trabajadores. El cuestionario es validado por expertos con el objetivo de medir la satisfacción y motivación laboral de los trabajadores en la institución estatal investigado. El autor desarrolló este instrumento que tiene 15 preguntas en la variable satisfacción laboral y 15 preguntas en la variable motivación laboral dispersas en las dimensiones de estudio respectivamente. También ofrece alternativas de apreciación de los resultados siendo el punto más favorable 3 y el menos favorable 1.

El instrumento, según Cohen, et al. (2007) indicaron que es importante seleccionar el instrumento más adecuado para la investigación, considerando

la naturaleza de los datos que se desea obtener, la población objetiva y los recursos disponibles. Además, es recomendable validar y pilotear el instrumento antes de utilizarlo a gran escala para asegurar su eficacia y confiabilidad en la recopilación de datos.

### **3.5 Procedimientos**

Se desarrolló un cuestionario que abarcó las dimensiones de satisfacción y motivación laboral. Este cuestionario se aplicó a los empleados de la institución estatal en el distrito del Rímac. Se resumieron las respuestas de cada variable y se utilizó el software SPSS para analizar la confiabilidad, realizar pruebas de normalidad y examinar la correlación entre ambas variables. El objetivo fue determinar la influencia existente entre la satisfacción y la motivación laboral.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para el análisis de datos, se ingresó y procesó la información recopilada a través de los instrumentos de satisfacción y motivación laboral en el programa estadístico SPSS. Esto permitió organizar y tabular los datos, facilitando el análisis y comprensión de los resultados obtenidos.

### **3.7 Aspectos éticos**

El trabajo se realiza con un alto grado de precisión, ética y responsabilidad para asegurar que los resultados obtenidos a partir de la información proporcionada por el personal se utilicen correctamente. Además, busca apoyar la investigación en el campo de los recursos humanos en los sectores público y privado.

#### IV. RESULTADOS

Una vez aplicadas las encuestas a la muestra correspondiente, se procedió a crear una base de datos para posteriormente procesarla en el programa SPSS. El instrumento utilizado fue el cuestionario desarrollado por el autor Seijas (2019), el cual consta de 30 preguntas, divididas en 15 preguntas para cada variable.

Con el programa SPSS, se procedió a ejecutar los cuadros estadísticos, entre ellos la prueba estadística de normalidad, que nos ayuda a determinar si realizamos una prueba paramétrica o no paramétrica, del mismo modo, se analizara con los cuadros estadísticos las hipótesis planteadas.

*Tabla 1: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción	0.393	54	0.000
Condiciones Físicas	0.445	54	0.000
Beneficios sociales	0.388	54	0.000
Políticas administrativas	0.455	54	0.000
Relaciones sociales	0.390	54	0.000
Motivación laboral	0.361	54	0.000
Logro	0.311	54	0.000
Poder	0.358	54	0.000
Fiabilidad	0.346	54	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 1, se llevó a cabo un análisis de normalidad para determinar si los datos siguen una distribución normal o no. Este análisis se realizó en relación a las variables de satisfacción laboral y motivación, así como a sus dimensiones correspondientes.

En la tabla se evidencia que tanto las variables como sus dimensiones presentan una similitud en cuanto a la sig. Es inferior a la medida establecida (0.05). El resultado indica que se acepta la hipótesis general planteada en la tesis. Además, la distribución de los datos no es uniforme, por lo tanto, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla 2: Correlación no paramétrica entre la variables satisfacción y motivación laboral

		Satisfacción	Motivación laboral
Rho de Spearman	Satisfacción	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,680**
		N	54
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,680**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	54

La tabla 2 muestra el cuadro estadístico donde se emplea la prueba Rho no paramétrica de Spearman. El propósito de esta tabla es estimar la relación entre las variables del tema de investigación. Se observa que el valor de significación entre las dos variables es 0,000 que está por debajo del nivel de significación especificado de 0,05. Esto significa que se acepta la hipótesis general planteada en los sujetos de investigación (hipótesis alternativa - H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

H<sub>1</sub>: La satisfacción influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.

H<sub>0</sub>: La satisfacción no influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.

Utilizando la información de la tabla 2, se puede apreciar que el resultado es 0.680 (Rho) y se aproxima a 1. Lo que se concreta que existe una correspondencia moderada entre las variables estudiadas.

Tabla 3: Tabla de frecuencia entre las variables satisfacción laboral y motivación laboral

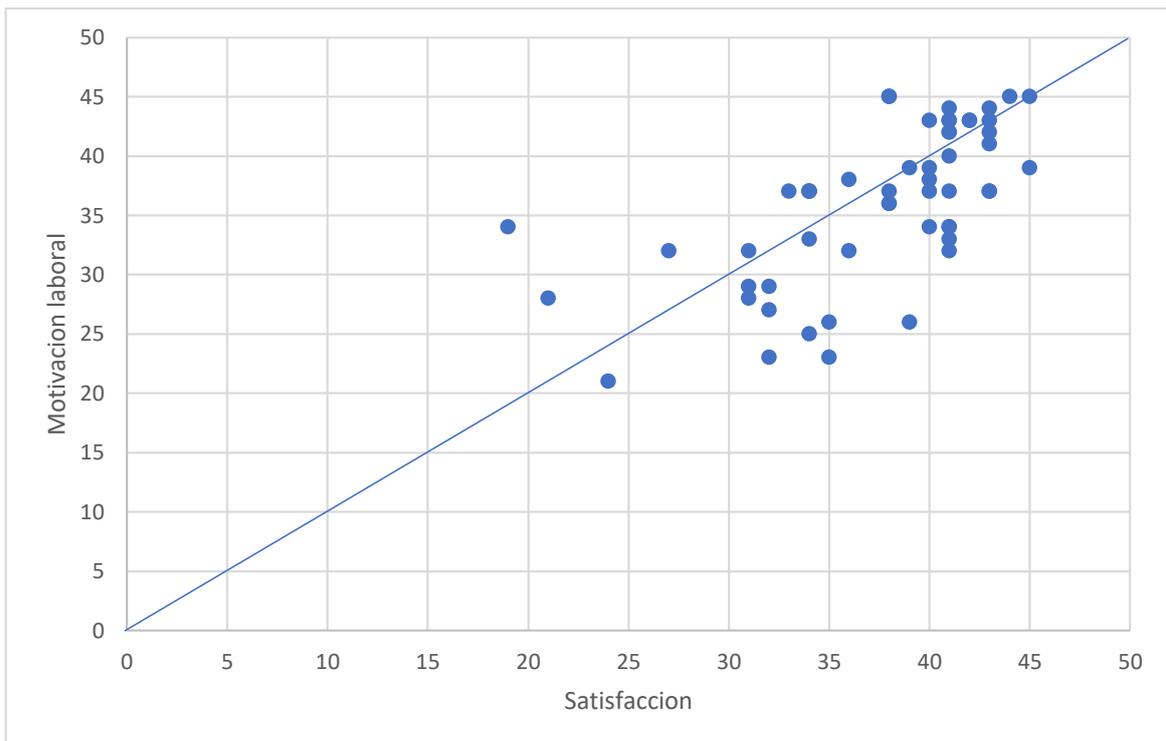
		Motivación laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
No optimo	Recuento	0	2	0	2
	% del total	0.0%	3.7%	0.0%	3.7%
Satisfacción Básico	Recuento	1	16	1	18
	% del total	1.9%	29.6%	1.9%	33.3%
Optimo	Recuento	0	13	21	34
	% del total	0.0%	24.1%	38.9%	63.0%
Total	Recuento	1	31	22	54
	% del total	1.9%	57.4%	40.7%	100.0%

En la tabla 3, se muestra el cuadro de frecuencias entre las variables principales del tema de estudio, según el cuadro de doble entrada se entiende que el dato más relevante es la respuesta de 21 personas (38.9%) que indica que la satisfacción es óptima y muestra una motivación laboral alta. Del mismo modo, 16 personas (29.6%) indican que la satisfacción es básica y muestra una motivación laboral media. Del mismo modo, 13 personas (24.1%) indicaron que la satisfacción es óptima con una motivación laboral media, finalmente, 2 personas (3.7%) indicaron que la satisfacción laboral no es óptima.

De todas las encuestas utilizando el instrumento que, es el cuestionario y aplicado al 100 % que equivale a 54 personas (muestra); se observa que 31 personas (57.4%) indican que la satisfacción es de nivel medio y por último 22 personas (40.7 %) indica que la satisfacción es de nivel alto.

Por lo expuesto líneas arriba con respecto a la tabla 3, se entiende que mientras existan factores positivos que intervengan en la satisfacción ocasiona una motivación laboral positiva es decir de nivel alto.

Figura 1 Cuadro de Dispersión de Puntos



De el gráfico se puede tomar diferentes explicaciones entre ellas, muestra que la dispersión de puntos trazados en el diagrama muestra que no están dispersos, es decir mantienen un patrón que es constante ello indica que ambas variables tienen relación directa de acuerdo al eje referencial.

También se puede visualizar que el patrón es en forma creciente es decir en forma positiva, quiere decir que la correlación entre ambas variables es positiva, asimismo se puede entender mientras que el valor del eje "Y" a medida que se incrementa, el valor del eje "X" aumenta.

El gráfico demuestra que el resultado obtenido en la tabla 2, es correcta. Quiere decir que el coeficiente de correlación (Rho Spearman = 0.680) obtenido es de nivel positivo moderado.

De acuerdo a lo procesado en el Programa SPSS y analizado tanto el objetivo general y la hipótesis general, demostrando que existe correlación (Rho Spearman = 0.680) obtenido es de nivel positivo moderado, mostrando las diversas pruebas estadísticas, líneas arriba. Se procede a realizar el análisis de cada hipótesis específica planteada.

Tabla 4 Tabla de frecuencia: condición física y motivación

			Motivación laboral			Total
			Baja	Media	Alta	
Condiciones Físicas	No optimo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0.0%	1.9%	0.0%	1.9%
	Básico	Recuento	1	13	0	14
		% del total	1.9%	24.1%	0.0%	25.9%
	Óptimo	Recuento	0	17	22	39
		% del total	0.0%	31.5%	40.7%	72.2%
	Total	Recuento	1	31	22	54
		% del total	1.9%	57.4%	40.7%	100.0%

En la tabla 4, se muestra el cuadro de frecuencias entre la primera dimensión de la variable satisfacción laboral y la variable motivación del tema de estudio, según el cuadro de doble entrada se entiende que el dato más relevante es la respuesta de 22 personas (40.7 %) que indica que la condición física es óptima y una motivación de nivel alto; del mismo modo, 17 personas (31.5%) indican que las condiciones físicas son óptimas y la motivación laboral es de nivel medio. Del mismo modo, 13 personas (24.1%) indicaron que las condiciones físicas son básicas y la motivación laboral es de nivel medio, finalmente, 1 persona (1.9%) indica que la condición física es no optimo y una motivación de nivel medio.

De todas las encuestas utilizando el instrumento que es el cuestionario y aplicado al 100 % que equivale a 54 personas (muestra); se observa que 31 personas (57.4%) indican que las condiciones físicas son de nivel medio y por último 22 personas (40.7%) indica que las condiciones físicas son de nivel alto.

Por lo expuesto líneas arriba con respecto a la tabla 4, se entiende que mientras existan factores positivos que intervengan en las condiciones físicas ocasiona una motivación positiva es decir de nivel alto.

Tabla 5 Correlación no paramétrica: condiciones físicas y motivación

			Condiciones Físicas	Motivación laboral
Rho de Spearman	Condiciones Físicas	Coeficiente de correlación	1.000	,572**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	54	54
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,572**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	54	54

En la tabla 5 se observa el cuadro estadístico y se hace uso de una prueba no paramétrica (Rho Spearman), en la tabla se busca medir la correlación entre la primera dimensión (condiciones físicas) y la variable motivación del tema de estudio y se visualiza que la significancia entre ambas variables es de 0.000 y es menor al rango de significancia (0.05), quiere decir que se acepta la primera hipótesis específica planteada (alterna –  $H_1$ ) en el tema de estudio y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

$H_1$ : Las condiciones físicas influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.

$H_0$ : Las condiciones físicas no influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.

Utilizando la información de la tabla 5, se puede apreciar que el resultado es 0.572 (Rho) y se aproxima a 1. Lo que se concreta que existe una correspondencia moderada entre las variables analizadas.

Tabla 6 Tabla de frecuencia: beneficios laborales y motivación

			Motivación laboral			Total
			Baja	Media	Alta	
Beneficios laborales	No optimo	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0.0%	7.4%	0.0%	7.4%
	Básico	Recuento	1	15	0	16
		% del total	1.9%	27.8%	0.0%	29.6%
	Optimo	Recuento	0	12	22	34
		% del total	0.0%	22.2%	40.7%	63.0%
Total	Recuento	1	31	22	54	
	% del total	1.9%	57.4%	40.7%	100.0%	

En la tabla 6, se muestra el cuadro de frecuencias entre la segunda dimensión de la variable satisfacción laboral y la variable motivación del tema de estudio, según el cuadro de doble entrada se entiende que el dato más relevante es la respuesta de 22 personas (40.7%) que indica que los beneficios laborales son óptimos y muestra una motivación de nivel alto; Además, 15 personas (27.8%) indican que los beneficios laborales son básicas y muestra la motivación laboral de nivel medio; asimismo, 12 personas (22.2%) mencionan que los beneficios laborales son óptimos y que muestra un nivel de motivación laboral medio.

De todas las encuestas utilizando el instrumento que es el cuestionario y aplicado al 100 % que equivale a 54 personas (muestra); se observa que 31 personas (57.4%) indican que los beneficios laborales son de nivel medio y por último 22 personas (40.7%) indica que los beneficios laborales son de nivel alto.

Por lo expuesto líneas arriba con respecto a la tabla 6, se entiende que mientras existan factores positivos que intervengan en los beneficios laborales ocasiona una motivación positiva es decir de nivel alto.

Tabla 7 Correlación no paramétrica: beneficios laborales y motivación

			Beneficios sociales	Motivación laboral
Rho de Spearman	Beneficios laborales	Coefficiente de correlación	1.000	,608**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	54	54
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,608**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	54	54

En la tabla 7 se observa el cuadro estadístico y se hace uso de una prueba no paramétrica (Rho Spearman), en la tabla se busca medir la correlación entre la segunda dimensión (beneficios laborales) y la variable motivación del tema de estudio y se visualiza que la significancia entre ambas variables es de 0.000 y es menor al rango de significancia (0.05), quiere decir que se acepta la segunda hipótesis específica planteada (alterna –  $H_1$ ) en el tema de estudio y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

$H_1$ : Los beneficios laborales influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.

$H_0$ : Los beneficios laborales no influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.

Utilizando la información presentada en la tabla 7, se puede apreciar que se ha obtenido un coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0.608) que se acerca a 1. Esto sugiere que existe una correlación moderada entre las variables examinadas.

Tabla 8 Tabla de frecuencia: políticas administrativas y motivación

			Motivación laboral			Total
			Baja	Media	Alta	
Políticas administrativas	No optimo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0.0%	1.9%	0.0%	1.9%
	Básico	Recuento	1	11	1	13
		% del total	1.9%	20.4%	1.9%	24.1%
	Optimo	Recuento	0	19	21	40
		% del total	0.0%	35.2%	38.9%	74.1%
Total		Recuento	1	31	22	54
		% del total	1.9%	57.4%	40.7%	100.0%

En la tabla 8, se muestra el cuadro de frecuencias entre la tercera dimensión de la variable satisfacción laboral y la variable motivación del tema de estudio, según el cuadro de doble entrada se entiende que el dato más relevante es la respuesta de 21 personas (38.9%) que indica que las políticas administrativas son óptimas y muestra una motivación alta; del mismo modo, 19 personas (35.2%) indican que las políticas administrativas son óptimas y una motivación media; Del mismo modo, 11 personas (20.4%) indicaron que las políticas administrativas son básicas y la motivación laboral es de nivel medio.

De todas las encuestas utilizando el instrumento que es el cuestionario y aplicado al 100 % que equivale a 54 personas (muestra); se observa que 31 personas (57.4%) indican que las políticas administrativas son de nivel medio y por último 22 personas (40.7%) indica que las políticas administrativas son de nivel alto.

Por lo expuesto líneas arriba con respecto a la tabla 8, se entiende que mientras exista políticas administrativas que beneficien a los trabajadores ocasiona que la motivación sea alta.

Tabla 9 Correlación no paramétrica: Políticas administrativas y motivación

			Políticas administrativas	Motivación laboral
Rho de Spearman	Políticas administrativas	Coeficiente de correlación	1.000	,529**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	54	54
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,529**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	54	54

En la tabla 9 se observa el cuadro estadístico y se hace uso de una prueba no paramétrica (Rho Spearman), en la tabla se busca medir la correlación entre la tercera dimensión (Políticas administrativas) y la variable motivación del tema de estudio y se visualiza que la significancia entre ambas variables es de 0.000 y es menor al rango de significancia (0.05), quiere decir que se acepta la tercera hipótesis específica planteada (alterna –  $H_1$ ) en el tema de estudio y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

$H_1$ : Las políticas administrativas influyen significativamente en la motivación laboral de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.

$H_0$ : Las políticas administrativas no influyen significativamente en la motivación laboral de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.

Utilizando la información de la tabla 9, se puede apreciar que el resultado es 0.529 (Rho) y se aproxima a 1. Lo que se concreta que existe una correspondencia moderada entre las variables analizadas.

Tabla 10 Tabla de Frecuencia: Relaciones sociales y motivación

			Motivación laboral			Total
			Baja	Media	Alta	
Relaciones Sociales	No optimo	Recuento	1	2	0	3
		% del total	1.9%	3.7%	0.0%	5.6%
	Básico	Recuento	0	15	2	17
		% del total	0.0%	27.8%	3.7%	31.5%
	Optimo	Recuento	0	14	20	34
		% del total	0.0%	25.9%	37.0%	63.0%
Total	Recuento	1	31	22	54	
	% del total	1.9%	57.4%	40.7%	100.0%	

En la tabla 10, se muestra el cuadro de frecuencias entre la cuarta dimensión de la variable satisfacción laboral y la variable motivación del tema de estudio, según el cuadro de doble entrada se entiende que el dato más relevante es la respuesta de 20 personas (37.0%) que indica que las relaciones sociales es óptimo y muestra una motivación de nivel alto; además se puede verificar que existen 15 personas (27.8%) que mencionan que las relaciones sociales son básico y que presentan la motivación de nivel medio. Del mismo modo, 14 personas (25.9%) indican que las relaciones sociales son óptimo y una motivación nivel medio.

De todas las encuestas utilizando el instrumento que es el cuestionario y aplicado al 100 % que equivale a 54 personas (muestra); se observa que 31 personas (57.4%) indican que las relaciones sociales son de nivel medio y por último 22 personas (40.7%) indica que las políticas administrativas son de nivel alto.

Por lo expuesto líneas arriba con respecto a la tabla 10, se entiende que mientras existan factores positivos que intervengan en las relaciones sociales ocasiona una motivación positiva es decir de nivel alto.

Tabla 11 Correlación no paramétrica: Relaciones sociales y motivación

			Relaciones Sociales	Motivación laboral
Rho de Spearman	Relaciones Sociales	Coefficiente de correlación	1.000	,509**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	54	54
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,509**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	54	54

En la tabla 11 se observa el cuadro estadístico y se hace uso de una prueba no paramétrica (Rho Spearman), en la tabla se busca medir la correlación entre la cuarta dimensión (Relaciones sociales) y la variable motivación del tema de estudio y se visualiza que la significancia entre ambas variables es de 0.000 y es menor al rango de significancia (0.05), quiere decir que se acepta la cuarta hipótesis específica planteada (alterna –  $H_1$ ) en el tema de estudio y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

$H_1$ : Las relaciones sociales influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.

$H_0$ : Las relaciones sociales no influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.

Utilizando la información de la tabla 11, se puede apreciar que el resultado es 0.509 (Rho) y se aproxima a 1. Lo que se concreta que existe una correspondencia moderada entre las variables investigadas.

## **V. DISCUSIÓN**

Después de haber procesado la recolección de los datos obtenidos del cuestionario en el programa SPSS, a través de los cuadros estadísticos se pudo determinar que, si influye significativamente la variable satisfacción del trabajador con la variable motivación, del mismo modo se realizó un análisis exhaustivo de tipo descriptivo y un análisis referencial. Finalmente procedemos a realizar la discusión.

En el tema de estudio se planteó el objetivo general de determinar en qué medida la satisfacción influye en la motivación laboral de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023. De acuerdo al objetivo planteado en el estudio se indica que el objetivo de la satisfacción y la motivación laboral de los trabajadores es crear un entorno donde los empleados se sientan valorados, respetados y estimulados para dar lo mejor de sí mismos. Una combinación adecuada de satisfacción y motivación puede llevar a un equipo de trabajo comprometido y altamente productivo, lo que beneficia tanto a los empleados como a la institución en su conjunto.

Se complementa con los autores Zambrano y Zambrano (2022) quienes indicaron que al contar con un clima organizacional dentro de la institución se obtiene la satisfacción y por ende la motivación de parte de los trabajadores, pero para los autores un componente importante es cumplir con los factores externos con los trabajadores como el sueldo, logros personales son indicadores que ayudan al cumplimiento de las actividades programadas, en caso de que no se optara el atender los factores externos, no se logra que estén satisfechos laboralmente y por ende su motivación disminuye y afecta a la institución.

De acuerdo a la teoría de Maslow (1943) quien estableció la teoría de la jerarquía de las necesidades básicas, indica que el individuo en este caso el trabajador, debe de lograr alcanzar sus necesidades básicas, tanto en el aspecto fisiológico, autorrealización, el ámbito social, la seguridad. Con respecto a la seguridad se establece factores internos como el sueldo y el seguro social que son aspectos que ayudan a la satisfacción laboral, pero según la teoría, el trabajador que satisface una necesidad, estará en busca de nuevas necesidades que satisfacer.

En relación al objetivo general y la teoría mencionada, se sobreentiende que el objetivo de la satisfacción laboral y la motivación de los trabajadores es crucial para el éxito y la eficiencia de cualquier organización. Ambos conceptos están estrechamente relacionados, y cuando se gestionan adecuadamente, pueden tener un impacto positivo en la productividad, el compromiso y la retención de los empleados. El objetivo principal de la satisfacción laboral es garantizar que los empleados se sientan satisfechos y contentos con su trabajo y el ambiente laboral, mientras que, la motivación de los trabajadores se refiere al impulso interno que lleva a los empleados a realizar sus tareas con entusiasmo y dedicación. Al cumplir con estos objetivos mencionados los empleados motivados tienden a esforzarse más y buscar constantemente maneras de mejorar su rendimiento en el trabajo, fomentar la iniciativa y la creatividad en los empleados, lo que puede llevar a soluciones innovadoras y nuevas ideas para la institución, los empleados motivados son más propensos a aceptar y adaptarse a los cambios en la organización, lo que es esencial en un entorno institucional en constante evolución.

La hipótesis general planteada en el tema del estudio es admitida, entre ambas variables y se obtuvo una significancia entre ambos datos es de 0.000 y es inferior al rango determinado (0.05) Esto implica que se admite la hipótesis general planteada (hipótesis alternativa - H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Además, se puede apreciar que el resultado es 0.680 (Rho) y se aproxima a 1, lo que se concreta que existe una correspondencia positiva moderada.

Se complementa con Vallellano (2019) quien manifiesta que al aumentar la carga laboral al trabajador y no brindarle el apoyo al crecimiento profesional genera que el trabajador esté desmotivado, por ende, ocasiona insatisfacción laboral. Adicional a su manifestación, propone que se debe de implementar programas que ayuden en la motivación, el manejo de la carga mental es esencial para mantener a los empleados motivados, productivos y saludables en el lugar de trabajo.

Con respecto al autor y a los resultados obtenidos en la hipótesis general coincide porque se obtuvo una correlación positiva moderada (Rho = 0.680) y se complementaría con el estudio de Vallellano (2019), al implementar programas que fomenten el bienestar físico y emocional de los trabajadores, puede ayudar a reducir la carga mental. Estos programas podrían incluir sesiones de ejercicio,

meditación, yoga, talleres de manejo del estrés y consejos sobre una alimentación saludable en la Institución estatal, asimismo, ofrecer opciones de trabajo flexible, como horarios flexibles, trabajo remoto ocasional o días de descanso personal, permite a los empleados gestionar mejor su carga mental y equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, además, proporcionar oportunidades de formación y desarrollo profesional puede ayudar a los empleados a sentirse más capacitados en su trabajo, reduciendo la carga mental causada por la incertidumbre o la falta de habilidades necesarias.

Del mismo modo, se complementa con el autor Seijas (2020) quien menciona que cuando los trabajadores están más motivados mayor será la satisfacción laboral, por ende, la relación es directa, asimismo, de acuerdo al resultado que obtuvo Seijas (2020) coincide con el estudio realizado porque también se obtuvo un resultado relevante de la respuesta de 21 personas (38.9%) que indican que la satisfacción laboral es óptima y muestra una motivación laboral alta en la Institución estatal de Rímac. El resultado obtenido por parte de las 21 personas encuestadas es ideal, ya que la satisfacción laboral es óptima y que la motivación laboral es alta en la institución, es una situación muy deseable para cualquier organización, ya que tiene varios beneficios significativos tanto para los empleados como para la empresa en general, porque, los trabajadores satisfechos y motivados tienden a ser más productivos en sus tareas y se esfuerzan por alcanzar los objetivos de la organización. Para la Institución estatal de Rímac conlleva a tener trabajadores que estén satisfechos con su trabajo y se sienten motivados, es más probable que permanezcan en la institución a largo plazo, lo que reduce los costos asociados con la rotación de personal y ayuda a retener talento valioso.

Con base a lo mencionado, se cita la teoría de Adams (1965) quien estableció la teoría de la equidad postula que la correspondencia entre el esfuerzo y la recompensa alcanza cuando los empleados perciben que su contribución y recompensa son justas en comparación con los demás, la teoría de la equidad sugiere que los individuos comparan constantemente la relación entre sus esfuerzos y recompensas con la relación de otras personas en situaciones similares. La equidad se alcanza cuando la proporción de esfuerzo-recompensa

para una persona es percibida como igual a la proporción de esfuerzo-recompensa de los demás.

En relación a la hipótesis general y la teoría mencionada, se puede entender que la teoría de la equidad puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral y motivación de un trabajador. Cuando los empleados perciben que son tratados con equidad en el lugar de trabajo, es más probable que experimenten niveles más altos de satisfacción y motivación, además, la teoría de la equidad destaca la importancia de la percepción de justicia en las relaciones laborales. Cuando los trabajadores sienten que sus esfuerzos son reconocidos y recompensados de manera justa en comparación con sus colegas, es más probable que experimenten satisfacción laboral. La equidad percibida crea un ambiente de trabajo más positivo, donde los empleados se sienten valorados y apreciados, por otro lado, cuando los trabajadores experimentan inequidad en el lugar de trabajo, es decir, cuando sienten que sus esfuerzos no son reconocidos o recompensados adecuadamente en comparación con otros, pueden sentirse frustrados y desalentados. La percepción de equidad puede ayudar a reducir la frustración y mantener a los empleados comprometidos y enfocados. Finalmente, la teoría de la equidad puede contribuir positivamente a la satisfacción laboral y motivación de los trabajadores al enfocarse en la importancia de la percepción de justicia y equidad en el lugar de trabajo. Las organizaciones pueden utilizar esta teoría como guía para desarrollar políticas de compensación, sistemas de recompensas y prácticas de gestión que promuevan un ambiente de trabajo justo y equitativo, lo que a su vez puede mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Se acepta la primera hipótesis específica planteada del tema de estudio entre la primera dimensión (condiciones físicas) y la variable motivación del tema de estudio y se obtuvo una significancia entre ambos datos es de 0.000 y es menor al rango de significancia (0.05), quiere decir que se acepta la primera hipótesis específica planteada (alterna –  $H_1$ ) en el tema de estudio y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), así como también, se obtuvo un coeficiente de correlación (Rho Spearman = 0.572) que se aproxima a 1, esto indica que la correlación es positiva moderada.

Lo que se complementa con los trabajos mencionados en los antecedentes como: el autor Carranza (2022), quien sostiene que existe una conexión importante entre

la satisfacción laboral y la productividad. Para lograr un mejor servicio, es necesario contar todas las condiciones tanto físicas y materiales, una remuneración mejorada, políticas administrativas adecuadas y oportunidades de desarrollo personal. Igualmente se complementa con el autor Guayacán et al. (2022) que indica que los trabajadores que no tenían las condiciones óptimas con espacios adecuados, herramientas modernas, disponibilidad de internet o desconocimiento en el uso de programas requeridos no les resultó tan favorable. Por lo tanto, se debe incluir esquemas de teletrabajo en las instituciones, para aquellas personas que cuentan con espacios para el trabajo remoto.

Con base a lo mencionado se puede citar la teoría de Maslow que ha sido referenciado por Taormina (2023) que indica que las necesidades de los trabajadores deben ser satisfechas de acuerdo a un orden jerárquico entre ellas las normas de seguridad que están relacionadas con las condiciones físicas.

En relación a la primera hipótesis específica y la teoría mencionada, se entiende que una vez que los trabajadores satisfacen las necesidades fisiológicas, los individuos buscan seguridad y estabilidad en su entorno laboral y personal. Esto incluye un ambiente de trabajo seguro y condiciones físicas adecuadas en el lugar de trabajo. Estas condiciones pueden referirse a un entorno de trabajo seguro, cómodo y saludable, que incluye factores como la iluminación adecuada, una temperatura confortable, un mobiliario ergonómico, y espacios limpios y organizados. Si estas necesidades no se satisfacen, pueden afectar negativamente el bienestar y la motivación de los trabajadores. Además, La teoría de las necesidades sugiere que una vez que se satisfacen las necesidades básicas, los individuos se motivan por necesidades más complejas y gratificantes. Por lo tanto, cuando se cumplen las condiciones físicas adecuadas en el lugar de trabajo, los trabajadores pueden concentrarse en la satisfacción de necesidades sociales, de estima y de autorrealización. Un ambiente de trabajo que ofrece oportunidades de crecimiento personal y profesional, reconocimiento por el trabajo bien hecho y la posibilidad de contribuir con su creatividad y habilidades aporta una mayor motivación y compromiso por parte de los empleados. Por lo tanto, existe influencia significativa entre las condiciones físicas y la motivación.

Se acepta la segunda hipótesis específica planteada del tema de estudio entre la segunda dimensión (beneficios laborales) y la variable motivación del tema de estudio y se obtuvo una significancia entre ambos datos es de 0.000 y es menor al rango de significancia (0.05), quiere decir que se acepta la segunda hipótesis específica planteada (alterna –  $H_1$ ) en el tema de estudio y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), así como también, se obtuvo un coeficiente de correlación (Rho Spearman = 0.608) que se aproxima a 1, esto indica que la correlación es moderada.

Lo que se complementa con los trabajos referenciados en los antecedentes, como: Aguilar y Quispe (2018) que sostiene, ante una mayor presión laboral es menor la satisfacción laboral en los maestros del nivel primario. Esta insatisfacción se debe a la carga laboral, condiciones de empleo, procesos disciplinarios, retribución económica, vacaciones y permisos, debiendo ser superados para lograr docentes altamente satisfechos que se verán reflejados en las actitudes positivas en el trabajo. De igual manera, el autor Ccosi (2021) nos dice que existe una relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral, así como también la necesidad de poder. Como también, Maza (2020) indica que la motivación en los trabajadores muestran un mejor desarrollo personal, autonomía y mejores competencias profesionales. Así, como mejores remuneraciones y reconocimiento en sus labores.

Con base a lo mencionado se puede citar a la teoría de la expectativa establecida por Vroom (1964) que indica que los trabajadores se sienten motivados, además, las empresas que utilizan el pago basado en el desempeño pueden esperar mejoras productivas. La teoría de las expectativas sostiene que los empleados estarán satisfechos si creen que su esfuerzo conducirá a un buen desempeño y a recompensas valiosas.

En relación a la segunda hipótesis específica y la teoría mencionada, se entiende que la teoría de la expectativa destaca la importancia de que los empleados perciban que sus esfuerzos en el trabajo están vinculados a la obtención de beneficios y recompensas. Si los trabajadores creen que sus contribuciones y desempeño serán reconocidos y recompensados, es más probable que se sientan motivados a esforzarse y alcanzar sus metas laborales, además, la teoría de la

expectativa puede ser aplicada para mejorar los beneficios laborales y la motivación de los trabajadores al asegurarse de que los empleados perciban una conexión clara entre su esfuerzo, rendimiento y las recompensas ofrecidas por la organización. Al satisfacer estas expectativas y ofrecer beneficios que sean valiosos para los empleados, las empresas pueden promover una mayor satisfacción laboral y motivación, lo que contribuye a un ambiente laboral más positivo y productivo. Por lo tanto, existe influencia significativa entre los beneficios laborales y la variable motivación. Los beneficios laborales son aquellas compensaciones que el empleador brinda a un trabajador, entre ellas se tiene un seguro social, diferentes tipos de licencias el cual están determinados bajo una norma o ley. El objetivo es la mejora de calidad de vida del colaborador.

Se acepta la tercera hipótesis específica planteada del tema de estudio entre la tercera dimensión (políticas administrativas) y la variable motivación del tema de estudio y se obtuvo una significancia entre ambos datos es de 0.000 y es menor al rango de significancia (0.05), quiere decir que se acepta la tercera hipótesis específica planteada (alterna –  $H_1$ ) en el tema de estudio y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), así como también, se obtuvo un coeficiente de correlación (Rho Spearman = 0.529) que se aproxima a 1, esto indica que la correlación positiva moderada.

Lo que se complementa con los trabajos referenciados en los antecedentes, como: Gonzáles (2022) manifiesta que el acompañamiento del supervisor es muy significativo para el trabajador la comprensión en problemas personales y familiares que afecta su desempeño laboral. Las perspectivas profesionales, asociada a mejoras de responsabilidades, salarios o de proyectos interesantes se muestran más satisfechos en sus puestos de trabajo. De igual manera, el autor Retamozo (2018) menciona que relación con la autoridad sugiere una mejor y adecuada gestión administrativa de recursos humanos para que permita al personal de salud prestar un servicio de calidad, óptimo y eficaz. Del mismo modo, Cabello (2021) indica que a mayor interacción con los compañeros y políticas de capacitación y promoción es mayor su desempeño laboral.

Con base a lo mencionado se puede citar a la teoría X y la teoría Y, del autor Gregor (1960) indica que son dos enfoques opuestos sobre la percepción del

comportamiento humano en el entorno laboral, y tienen implicaciones en las políticas administrativas y el estilo de gestión que se adopta en una organización. La teoría X asume que los individuos tienen una aversión inherente al trabajo y que necesitan ser controlados y dirigidos de manera autoritaria para alcanzar los objetivos organizacionales, mientras que la teoría Y asume que los individuos tienen una actitud positiva hacia el trabajo y tienen la capacidad de autogestionarse y ser responsables.

En relación a la tercera hipótesis específica y la teoría mencionada, se entiende que, con respecto a las políticas administrativas, si la institución estatal de Rímac adopta la teoría X pueden tener un enfoque jerárquico y autoritario en la gestión, con una comunicación de arriba hacia abajo y toma de decisiones centralizadas. Es posible que se implementen sistemas de recompensas y castigos para motivar a los empleados y mantener un control estricto sobre su desempeño. Mientras que, si la institución estatal de Rímac adopta la teoría Y pueden fomentar un enfoque más participativo y colaborativo en la gestión, donde se valora la autonomía y la toma de decisiones descentralizada. Se pueden utilizar prácticas de gestión de recursos humanos que promuevan la participación y la implicación de los empleados en la toma de decisiones, y se pueden ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional y el crecimiento personal.

Por lo tanto, existe correspondencia significativa entre las políticas administrativas y la variable motivación. Cuando las políticas administrativas se diseñan y se implementan de manera efectiva, pueden contribuir a crear un entorno de trabajo favorable que fomente la satisfacción y el bienestar de los empleados, así como también, las políticas administrativas que se centran en aspectos como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el reconocimiento y recompensa por el desempeño, el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento, la comunicación abierta y transparente, y la participación de los empleados en la toma de decisiones, pueden mejorar significativamente la satisfacción laboral.

Se acepta la cuarta hipótesis específica planteada del tema de estudio entre la tercera dimensión (relaciones sociales) y la variable motivación del tema de estudio y se obtuvo una significancia entre ambos datos es de 0.000 y es menor al rango de significancia (0.05), quiere decir que se acepta la cuarta hipótesis específica

planteada (alterna –  $H_1$ ) en el tema de estudio y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), así como también, se obtuvo un coeficiente de correlación (Rho Spearman = 0.509) que se aproxima a 1, esto indica que la correlación es positiva moderada.

Lo que se complementa con los trabajos referenciados en los antecedentes, como: Gabini (2020) quien sostuvo que el trabajador recibe apoyo, comprensión y beneficios para su familia de parte de la organización, le permitiría sentirse más identificado con la institución y percibirá los objetivos institucionales como propios, así como una estabilidad laboral y permanencia en la empresa, generando en ellos mayor satisfacción laboral. De igual forma, Donde las diversas habilidades directivas existentes como la habilidad directiva conceptual, habilidades directivas técnicas y las habilidades directivas humanas conllevan a un mejor desempeño laboral, mejores relaciones interpersonales, mayor competitividad y productividad.

Con base a lo mencionado se puede citar a la teoría del el modelo jerárquico ERC de Alderfer (1960) quien refuerza la teoría de las necesidades y adiciona que las necesidades de relación están vinculadas a la interacción a través de los lazos de amistad y familiares entre todos los individuos que forman parte del centro laboral. Las necesidades de crecimiento están vinculadas con el deseo y las ganas de superación que tienen los individuos permitiéndoles mayor autoestima y adquirir nuevas experiencias y retos laborales por ende la aplicación de este modelo permite empleados más motivados.

En relación a la cuarta hipótesis específica y la teoría mencionada, se entiende que las necesidades más básicas deben ser satisfechas antes de que las personas se preocupen por las necesidades más elevadas. En el contexto laboral, esto significa que los empleados estarán motivados para realizar su trabajo y estar satisfechos si sus necesidades básicas están cubiertas y si sienten que tienen oportunidades para crecer y desarrollarse. Además, las personas están motivadas por diferentes necesidades en el trabajo. Algunos están impulsados por el deseo de lograr metas desafiantes, otros por la necesidad de relaciones sociales cercanas y otros por el deseo de ejercer influencia o control sobre otros. La satisfacción laboral puede mejorarse al diseñar tareas y entornos que satisfagan estas necesidades individuales. Finalmente, Es importante tener en cuenta que la satisfacción laboral y la motivación son conceptos complejos y multifacéticos que pueden ser

influenciados por una variedad de factores individuales y organizacionales. Cada teoría ofrece una perspectiva diferente sobre cómo entender y abordar estos temas, pero no existe un modelo único o universalmente aceptado para explicar completamente la satisfacción laboral y la motivación de todos los trabajadores.

Por lo expuesto se establece que existe correspondencia significativa entre las relaciones sociales y la variable motivación. Las relaciones sociales también pueden tener un impacto en la motivación de los empleados. Sentirse parte de un equipo cohesionado y tener relaciones interpersonales positivas puede aumentar la motivación intrínseca, es decir, el interés y la satisfacción personal derivada del trabajo en sí mismo. Además, las relaciones sociales positivas pueden generar un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la organización, lo que a su vez puede impulsar la motivación extrínseca, como la aspiración a ser reconocido y valorado por los demás miembros del equipo.

## VI. CONCLUSIONES

1. Entre la satisfacción y la motivación laboral existe relación, aceptándose así la hipótesis general debido a que la significancia entre las dos variables se obtuvo como resultado de 0.000 y fue menor al rango de significancia (0.05). Se obtuvo un coeficiente de correlación cercano a 1 entre las dos variables (Rho Spearman = 0,680), lo que indica que se obtuvo un alto nivel de correlación positiva.

Asimismo, en términos de su relación, se ha encontrado que existe una relación bidireccional entre la satisfacción laboral y la motivación laboral. Por un lado, cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, es más probable que se sientan motivados para realizar sus tareas de manera efectiva y se esfuercen por alcanzar sus metas laborales. Por otro lado, cuando los empleados están motivados y experimentan un sentido de logro en su trabajo, es más probable que se sientan satisfechos con su desempeño y su situación laboral.

2. Entre las condiciones físicas y la motivación existe relación, aceptándose así la primera hipótesis específica debido a que la significancia entre la primera dimensión y la segunda variable se obtuvo como resultado de 0.000 y fue menor al rango de significancia (0.05). Se obtuvo un coeficiente de correlación cercano a 1 entre las dos variables (Rho Spearman = 0,572), lo que indica que se obtuvo correlación moderada.

Se ha encontrado que las condiciones físicas del entorno laboral pueden tener un impacto significativo en la motivación laboral de los empleados. Cuando las condiciones físicas son adecuadas y propicias para el desempeño laboral, es más probable que los empleados se sientan motivados y comprometidos con su trabajo. Además, un diseño ergonómico de los espacios de trabajo, que se ajuste a las necesidades y características físicas de los empleados, puede contribuir a la comodidad, la salud y el bienestar en el trabajo. Esto puede generar un sentimiento de valoración y cuidado por parte de la organización.

3. Entre los beneficios laborales y la motivación existe relación, aceptándose así la segunda hipótesis específica debido a que la significancia entre la

segunda dimensión y la segunda variable se obtuvo como resultado de 0.000 y fue menor al rango de significancia (0.05). Se obtuvo un coeficiente de correlación cercano a 1 entre las dos variables (Rho Spearman = 0,608) lo que indica que se obtuvo correlación moderada.

Los beneficios laborales pueden desempeñar varios roles en la motivación laboral. En primer lugar, pueden satisfacer las necesidades básicas y de seguridad de los empleados, lo que les permite centrarse en el trabajo y dedicar su energía a alcanzar metas laborales. Esto puede aumentar su motivación intrínseca y extrínseca. En conclusión, los beneficios laborales pueden tener un impacto significativo en la motivación laboral de los empleados. Proporcionar beneficios justos y adecuados puede satisfacer necesidades básicas, reconocer el desempeño y generar un mayor compromiso y satisfacción laboral. Las organizaciones deben diseñar políticas de beneficios laborales que se alineen con las necesidades y expectativas de sus empleados para fomentar una mayor motivación y compromiso en el entorno laboral.

4. Entre las políticas administrativas y la motivación existe relación, aceptándose así la tercera hipótesis específica debido a que la significancia entre la tercera dimensión y la segunda variable se obtuvo como resultado de 0.000 y fue menor al rango de significancia (0.05). Se obtuvo un coeficiente de correlación cercano a 1 entre las dos variables (Rho Spearman = 0,529), lo que indica que se obtuvo correlación moderada.

Las políticas administrativas pueden influir en la motivación laboral de varias formas. En primer lugar, unas políticas claras y transparentes proporcionan a los empleados un sentido de seguridad y predictibilidad en su trabajo, lo que puede aumentar su motivación intrínseca y su disposición para asumir desafíos y responsabilidades. Por otro lado, las políticas administrativas que promueven la participación de los empleados en la toma de decisiones y el diseño de su propio trabajo pueden aumentar su sentido de autonomía y control, lo que contribuye a una mayor motivación intrínseca y compromiso laboral.

5. Entre las relaciones sociales y la motivación existe relación, aceptándose así la cuarta hipótesis específica debido a que la significancia entre la cuarta dimensión y la segunda variable se obtuvo como resultado de 0.000 y fue menor al rango de significancia (0.05). Se obtuvo un coeficiente de correlación cercano a 1 entre las dos variables (Rho Spearman = 0,509) lo que indica que se obtuvo correlación moderada.

Las relaciones sociales que son positivas tienen un impacto significativo en la motivación laboral de los empleados. Cuando los empleados experimentan relaciones sociales satisfactorias, es más probable que se sientan motivados y comprometidos con su trabajo. Además, las relaciones sociales positivas pueden proporcionar apoyo emocional y social a los empleados, lo que les ayuda a manejar el estrés y los desafíos laborales. Sentirse respaldado por los colegas y supervisores puede aumentar la confianza y la autoeficacia de los empleados, lo que a su vez contribuye a una mayor motivación y un mayor rendimiento en el trabajo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere que la organización implemente medidas para fomentar un entorno laboral positivo, generando un clima propicio en el que se promueva la colaboración entre los miembros del equipo. Además, se recomienda fomentar una comunicación abierta y facilitar a los empleados la participación en la toma de decisiones. Asimismo, es importante promover una comunicación efectiva mediante canales claros y abiertos dentro de la organización.
2. Se recomienda que la organización debe asegurarse que los espacios de trabajo estén diseñados ergonómicamente para promover una postura adecuada, reducir la fatiga y prevenir lesiones relacionadas con el trabajo. Proporciona mobiliario y equipos adecuados, como sillas ajustables, escritorios ergonómicos y pantallas de visualización de datos posicionadas correctamente. También, priorizar la seguridad y la salud ocupacional en el lugar de trabajo. Mantener las instalaciones limpias y ordenadas, esto ayuda a los empleados a sentirse seguros y protegidos, lo que puede aumentar su motivación y productividad.
3. Se recomienda que la institución debe proporcionar una gama diversa de beneficios laborales que aborden diferentes aspectos de la vida de los empleados. Esto puede incluir beneficios de salud, como seguro médico y dental, programas de bienestar y asistencia para el cuidado de la salud. También puede considerar beneficios como horarios flexibles, programas de licencia parental o días de descanso adicionales. Cuanto más variados sean los beneficios, más posibilidades tendrás de satisfacer las necesidades e intereses individuales de tus empleados, con la finalidad de aumentar la productividad.
4. Se recomienda que la organización, implante políticas que reconozcan y recompensen el desempeño y los logros de los empleados. Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para mejorar las habilidades y competencias de los miembros de la organización. Esto no solo aumentará su motivación, sino que también mejorará la calidad de la gestión y el desempeño en general. El reconocimiento y la recompensa son poderosos impulsores de la motivación y pueden fomentar un ambiente de

trabajo positivo. Así como también, Mantener a todas las partes interesadas informadas sobre los planes, decisiones y avances de esa manera se fomenta un ambiente de transparencia y confianza

5. Se recomienda que la institución promueva el trabajo en equipo creando oportunidades para que los empleados interactúen y colaboren en proyectos y tareas. Esto puede incluir la realización de reuniones de equipo, actividades de team-building y la asignación de proyectos grupales. Un ambiente de trabajo colaborativo fomenta la conexión entre los empleados y puede aumentar su motivación al sentirse parte de un equipo comprometido con objetivos comunes.

## REFERENCIAS

- Adams, J. (1965). *La teoría de la equidad*. Obtenido de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/6586/1/Ponencia\\_Revisi%C3%B3n%20investigativa\\_2017.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/6586/1/Ponencia_Revisi%C3%B3n%20investigativa_2017.pdf)
- Aguilar Calcina, W., & Quispe Arpita, G. (2018). *Presión laboral y satisfacción laboral en los profesores de instituciones educativas del nivel primario-sandia 2017*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32901/Aguilar\\_cw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32901/Aguilar_cw.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alanizan, S. (2023). How Does Employee Satisfaction and Motivation Affect Productivity? *International Journal of Business and Management*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/368240883\\_How\\_Does\\_Employee\\_Satisfaction\\_and\\_Motivation\\_Affect\\_Productivity](https://www.researchgate.net/publication/368240883_How_Does_Employee_Satisfaction_and_Motivation_Affect_Productivity)
- Alderfer. (1960). *El modelo Jerarquico ERC de Alderfer*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/457105590/El-modelo-jerarquico-ERC-de-Alderfer-docx>
- Bachkirov, A. (2015). *Herzberg's two-factor theory of motivation: Empirical evidence from the Arabian Gulf*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/278374355\\_Herzberg's\\_two-factor\\_theory\\_of\\_motivation\\_Empirical\\_evidence\\_from\\_the\\_Arabian\\_Gulf](https://www.researchgate.net/publication/278374355_Herzberg's_two-factor_theory_of_motivation_Empirical_evidence_from_the_Arabian_Gulf)
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. NESINAK INDUSTRIES. *Journal Business, Management and accounting*. Obtenido de <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85>
- Caballero Rodriguez, K. (2009). *El concepto "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*. España. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

- Cabello Huerta, E. (2021). *Satisfacción laboral con relación al desempeño de las enfermeras de un hospital público en Lima, 2021*. Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71667/Cabello\\_HEY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71667/Cabello_HEY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carranza Alvitres, A. (2022). *Satisfacción laboral y productividad en los trabajadores de una gerencia en una entidad pública, Lurín 2021*. Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101227/Carranza\\_AAR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101227/Carranza_AAR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Casas Mallma, A. (2019). *Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente*. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Ccosi Paucar, G. (2021). *Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de Salud en un Hospital Público de Apurímac, 2021*. Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74923/Ccosi\\_PGV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74923/Ccosi_PGV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*.
- Chira Martínez, E. (2018). *Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en I.E.P Callao.2017*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14964/Chira\\_MEG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14964/Chira_MEG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*. Obtenido de <https://gtu.ge/Agro-Lib/RESEARCH%20METHOD%20COHEN%20ok.pdf>
- Creswell, J. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Obtenido de [https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog\\_609332/objava\\_105202/fajlovi/Creswell.pdf](https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf)
- Edwuin Javier, S., & Yapu Jallo, Luzby. (2022). *Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol*

mediador de la satisfacción laboral. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5281>

El confidencial. (27 de 11 de 2022). El mapa de la satisfacción laboral: estos son los países donde los autónomos viven mejor. *El confidencial*. Obtenido de [https://www.elconfidencial.com/economia/2022-11-27/mapa-satisfaccion-labora-autonomos-viven-mejor\\_3529765/](https://www.elconfidencial.com/economia/2022-11-27/mapa-satisfaccion-labora-autonomos-viven-mejor_3529765/)

El Peruano. (13 de 06 de 2023). Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder. *Diario Oficial del Bicentenario - El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>

Forbes. (02 de 11 de 2022). ¿Qué dice el último índice de satisfacción laboral en Latinoamérica? *Forbes*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/que-dice-el-ultimo-indice-de-satisfaccion-laboral-en-latinoamerica/>

Gabini, S. (2020). *Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo*. Obtenido de [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/150579/CONICET\\_Digital\\_Nro.de27becb-b8c0-446b-8438-cb3368f56033\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/150579/CONICET_Digital_Nro.de27becb-b8c0-446b-8438-cb3368f56033_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

GESTION. (22 de 05 de 2017). Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. *El diario de economía y negocios del PERU*. Obtenido de <https://m.gestion.pe/empleo-management/motivar-colaboradores-puede-incrementar-su-productividad-80-2190498>

González Tomiyama, M. (2021). *Motivación intrínseca y extrínseca y su relación con la satisfacción laboral en el Consorcio Nefrológico del Norte Chiclayo - 2019*. Piura. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3204594>

González Navarro, F. (2022). *Investigación sobre las relaciones entre la Compensación Total, la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de empleados y mandos intermedios en España*. Obtenido de

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/687416/TFGN1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gregor, M. (1960). *Teoría X y Teoría Y*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/140889705/Teoria-X-y-Teoria-Y#>

Guayacán Rabelo, I., Zárate Jiménez, A., & Contreras Pacheco, O. (2022). *Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: un estudio empírico en el sector de la educación superior*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232022000200222&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232022000200222&lng=en&nrm=iso)

Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/CO-Hellriegel.pdf>

Huaire, E. J. (2019). *Método de Investigación*. Obtenido de <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35>

Kerlinger. (1979). *En foque conceptual de la investigación del comportamiento*. (P. Edición, Ed.) Nueva Editorial interamericana.

La Republica. (24 de 01 de 2020). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. *La Republica*. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>

Leedy, P., & Ormrod, J. (2015). *Practical Research: Planning and Design*. Global Edition. Obtenido de [https://pcefet.com/common/library/books/51/2590\\_%5BPaul\\_D.\\_Leedy,\\_Jeanne\\_Ellis\\_Ormrod%5D\\_Practical\\_Res\(b-ok.org\).pdf](https://pcefet.com/common/library/books/51/2590_%5BPaul_D._Leedy,_Jeanne_Ellis_Ormrod%5D_Practical_Res(b-ok.org).pdf)

Manso Pinto, J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

MASLOW. (1943). *Motivación y personalidad*. Obtenido de [https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/necesidades\\_humanas\\_maslow.pdf](https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/necesidades_humanas_maslow.pdf)

- Maza, N. (2020). *Motivación laboral docente en dos instituciones educativas de los distritos de S.M.P. y Callao, 2020*. Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50583/Maza\\_MN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50583/Maza_MN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/342838987/Psic-Aplicada-Al-Trabajo-MUCHINSKY#>
- Murillo Torrecilla , F. (2011). HACER DE LA EDUCACIÓN UN ÁMBITO BASADO EN EVIDENCIAS CIENTÍFICAS. Obtenido de <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol9num3/editorial.pdf>
- Neuman, W. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Perason New International Edition. Obtenido de [https://letrunghieutvu.yolasite.com/resources/w-lawrence-neuman-social-research-methods\\_-qualitative-and-quantitative-approaches-pearson-education-limited-2013.pdf](https://letrunghieutvu.yolasite.com/resources/w-lawrence-neuman-social-research-methods_-qualitative-and-quantitative-approaches-pearson-education-limited-2013.pdf)
- ONU. (06 de 04 de 2022). El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos. *Noticias ONU - Mirada global historias humanas*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- Pardinas. (1991). *Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*. Bogota: Siglo XXI.
- Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). Work motivation, fundamental factor for achievement of organizacional objectives: Case of a steel pipe manufacture company. *International Journal of Good Conscience*. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)
- Retamozo Retamozo, A. (2018). *Satisfacción laboral en trabajadores de dos centros de salud del distrito del Rímac, Lima-2018*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17446/Retamozo\\_RAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17446/Retamozo_RAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *University of Rochester*. Obtenido de [https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SDT.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf)
- Sarma, S. (2023). Top 5 Factors That Unlock Intrinsic Motivation In The Workplace. *vantagecircle*. Obtenido de <https://blog.vantagecircle.com/intrinsic-motivation-in-the-workplace/>
- Seijas Mantilla, E. (2020). *Motivación y Satisfacción Laboral en Empleados de La Empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019*. Trujillo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45232/Seijas\\_MEC\\_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45232/Seijas_MEC_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tamayo Palacios, M. (2021). *Trabajo remoto y vulneración de la jornada laboral de los docentes de la I.E "Ramon Castilla" Pucalá - Chiclayo – 2020*. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3126127>
- Taormina, R. (2013). Maslow and the Motivation Hierarchy: Measuring Satisfaction of the Needs. *ResearchGate*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/249964580\\_Maslow\\_and\\_the\\_Motivation\\_Hierarchy\\_Measuring\\_Satisfaction\\_of\\_the\\_Needs](https://www.researchgate.net/publication/249964580_Maslow_and_the_Motivation_Hierarchy_Measuring_Satisfaction_of_the_Needs)
- Vallellano Pérez, M. (2019). *La satisfacción laboral en profesiones asistenciales de la investigación comparativa en trabajo social a una propuesta de intervención*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=248675>
- Vroom, V. (1964). Expectancy Theory. *TSW Training*. Obtenido de <https://www.tsw.co.uk/blog/leadership-and-management/vrooms-expectancy->



## ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1</b> Satisfacción laboral	Para Robbins y Judge (2009) la satisfacción laboral es el nivel de conformidad positivo y es percibido con la realización de las labores encomendadas.	La satisfacción laboral se medirá con la escala de satisfacción. Siendo sus dimensiones: Condiciones físicas y materiales, Beneficios laborales, Políticas administrativas y Relaciones sociales	Condiciones físicas y materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comodidad</li> </ul>	Escala Likert 1 (Siempre) 2 (nunca) 3 (A veces)
			Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldo</li> </ul>	
			Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trato laboral</li> <li>• Horas laborales</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	
			Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compañerismo laboral</li> </ul>	
<b>Variable 2</b> Motivación	Robbins (2009) la motivación laboral es un proceso continuo que necesita de la voluntad del trabajador para el logro de objetivos trazados que logren satisfacerle y logren la meta institucional.	La variable de estudio independiente la motivación laboral y se medirá con la escala MLPA. Siendo sus dimensiones: Logro, poder y afiliación	Logro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño en el trabajo</li> </ul>	Escala Likert 1 (Siempre) 2 (nunca) 3 (A veces)
			Poder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de metas</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Persuasión</li> </ul>	
			Confiabledad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas de satisfacción.</li> <li>• Disponibilidad para solucionar problemas</li> <li>• Compromiso con los usuarios</li> </ul>	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario

### CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

**Introducción:** Previo saludo, comunicamos a usted, que el presente instrumento tiene el propósito de recabar información para determinar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación laboral de los trabajadores de una institución estatal del distrito del Rímac, 2023. Los resultados que se obtengan del presente estudio servirán como estrategia de solución.

Esperando contar con su valiosa colaboración, solicitamos su autorización y consentimiento para obtener la información correspondiente.

A continuación, responda con un(x) cada uno de los ítems, según crea usted conveniente, utilizando la siguiente valoración:

NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
-----------	-------------	-------------

N°	ITEMS	Opción de respuesta		
		Siempre	Nunca	A veces
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES FÍSICAS Y DE MATERIALES</b>				
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.			
2	El ambiente donde trabajo es confortable.			
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.			
4	Existen las comodidad para un buen desempeño.			
<b>DIMENSIÓN BENEFICIOS LABORALES</b>				
5	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.			
6	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.			
7	Felizmente mi trabajo permite cubrir mis expectativas económicas			
<b>DIMENSIÓN POLITICAS ADMINISTRATIVAS</b>				
8	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.			
9	La sensación que tengo de mi trabajo es que me está explotando.			
10	Me disgusta mi horario de trabajo.			
11	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.			
<b>DIMENSIÓN RELACIONES SOCIALES</b>				
12	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.			
13	Me agrada trabajar con mis compañeros.			
14	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.			
15	La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo.			

Tomado de Seijas (2019)

## CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

**Introducción:** Previo saludo, comunicamos a usted, que el presente instrumento tiene el propósito de recabar información para determinar la relación entre satisfacción laboral y motivación laboral de los trabajadores de una institución estatal del distrito del Rímac, 2023. Los resultados que se obtengan del presente estudio servirán como estrategia de solución.

Esperando contar con su valiosa colaboración, solicitamos su autorización y consentimiento para obtener la información correspondiente.

A continuación, responda con un(x) cada uno de los ítems, según crea usted conveniente, utilizando la siguiente valoración:

NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
-----------	-------------	-------------

N°	ITEMS	Opción de respuesta		
		Siempre	Nunca	A veces
<b>DIMENSIÓN DE LOGRO</b>				
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño en el trabajo.			
2	Me gustan los retos difíciles.			
3	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.			
4	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.			
5	Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil.			
<b>DIMENSION DE PODER O AUTORIDAD</b>				
6	Me gusta competir y ganar.			
7	Me gusta llevar el mando.			
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.			
9	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.			
10	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.			
11	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.			
<b>DIMENSIÓN DE FILIACIÓN</b>				
12	Me gusta agradar a otros.			
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.			
14	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.			
15	Me gusta trabajar con otras personas, que sólo.			

**Tomado de Seijas (2019)**

## Anexo 3. Resultado de similitud del programa Turnitin

ROSEMARY ANGELICA CORDOVA CHOQUEMAQUE

Rosemary - Turnitin



<sup>2</sup>  
ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA

La satisfacción y motivación laboral de los Trabajadores en una  
Institución Estatal del Distrito del Rímac, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE  
MAESTRA EN GESTION PUBLICA

AUTORA:

Córdova Choquemaque Rosemary Angélica <sup>5</sup> (orcid.org/ 0000-0002-6165-8274)

ASESORA:

Mgt. Pacherras Ruiz Angélica Yolanda (orcid.org/ 0000-0003-4942-9724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:



Activar Windows

## ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La satisfacción laboral y motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1 independiente: Satisfacción laboral				
¿ En qué medida la satisfacción laboral influye en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023?	Determinar en qué medida la satisfacción laboral influye en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.	La satisfacción laboral influye significativamente en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Condiciones físicas y materiales	• Comodidad	1 - 4	Escala Likert	1 (Siempre) 2 (nunca) 3 (A veces)
			Beneficios laborales	• Sueldo	5 - 7	Escala Likert	
			Políticas administrativas	• Trato laboral • Horas laborales • Trabajo en equipo	8 - 11	Escala Likert	
			Relaciones sociales	• Compañerismo laboral	12 - 15	Escala Likert	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2 Dependiente: Motivación laboral				
¿En qué medida las condiciones físicas influye en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023?	Determinar en qué medida las condiciones físicas influye en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.	Las condiciones físicas influye significativamente en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles o rangos
			Logro	• Desempeño en el trabajo	1 - 5	Escala Likert	1 (Siempre) 2 (nunca) 3 (A veces)
¿En qué medida los beneficios laborales influye en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023?	Determinar en qué medida los beneficios laborales influye en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.	Los beneficios laborales influye significativamente en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.	Poder	• Cumplimiento de metas • Liderazgo • Persuasión	6 - 11	Escala Likert	
¿En qué medida las políticas administrativas influyen en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023?	Determinar en qué medida las políticas administrativas influyen en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.	Las políticas administrativas influyen significativamente en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.	Afiliación	• Autocontrol • Simpatía • Relaciones Interpersonales	12 - 15	Escala Likert	
¿En qué medida las relaciones sociales influye en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023?	Determinar en qué medida las relaciones sociales influye en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023	Las relaciones sociales influye significativamente en la motivación de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac, 2023.					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Correlacional <b>Método:</b> Deductivo <b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal		<b>Población:</b> 54 trabajadores <b>Muestra:</b> 54 trabajadores	<b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario		<b>Descriptiva:</b> Tablas de frecuencia y representación gráfica. <b>Inferencial:</b> prueba la rho de Spearman, prueba de Kolmogorov-Smirnov		

Tomado de Seijas (2019)

## Anexo 5. Prueba de confiabilidad de alfa de Cron Bach

- Variable 1: Satisfacción laboral

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cron Bach	N de elementos
0.877	15

- Variable 2: Motivación

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cron Bach	N de elementos
0.888	15

## Anexo 6. Prueba de Normalidad

Con el programa SPSS, se procedió a ejecutar los cuadros estadísticos, entre ellos la prueba estadística de normalidad, que nos ayuda a determinar si realizamos una prueba paramétrica o no paramétrica.

Tabla 12: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	0.393	54	0.000
Condiciones Físicas	0.445	54	0.000
Beneficios sociales	0.388	54	0.000
Políticas administrativas	0.455	54	0.000
Relaciones sociales	0.390	54	0.000
Motivación	0.361	54	0.000
Logro	0.311	54	0.000
Poder	0.358	54	0.000
Fiabilidad	0.346	54	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PACHERRES RUIZ ANGELICA YOLANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La satisfacción y motivación laboral de los trabajadores en una institución estatal del distrito del Rímac-2023", cuyo autor es CORDOVA CHOQUEMAQUE ROSEMARY ANGELICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 28 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PACHERRES RUIZ ANGELICA YOLANDA <b>DNI:</b> 43550877 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4942-9724	Firmado electrónicamente por: AYPACHERRES el 31-07-2023 11:31:39

Código documento Trilce: TRI - 0625528