



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una
institución educativa de nivel superior de la ciudad de Chepén -
2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Alegria Bringas, Maria Esther (orcid.org/0000-0003-3006-8965)

LLumpo Cabrejos, Roxana Nicole (orcid.org/0000-0003-4779-7312)

ASESOR:

Dr. Echeverria Jara, Jose Focion (orcid.org/0000-0001-6750-0032)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a las personas más importantes en mi vida, como los son mis padres Pedro y María porque sembraron en mí, valores que me encaminaron a dejar huella en el sendero de la vida. A mis hermanos por su apoyo y consejos. A mi esposo David Nelson por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso y a mis pequeños hijos Gerald y Alessia que son el motor y motivo para salir adelante.

María Esther

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis padres y hermano quienes con su comprensión, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

A mi Hija Alessia quien fue mi motivación y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento.

Roxana Nicol

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por la sabiduría e inteligencia en nuestro día a día para salir adelante y lograr nuestros objetivos y metas. A nuestros familiares por apoyarnos de manera constante y motivarnos en nuestra superación personal y profesional. A los docentes que nos guiaron en nuestra formación profesional. Al Dr. José Foción Echeverría Jara, asesor, cuyas exigentes estrategias en el campo de la investigación, nos han permitido alcanzar el logro de los objetivos trazados. Asimismo, a la Casa Superior de Estudios por las facilidades otorgadas.

María y Roxana

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	v
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LAS AUTORAS	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
INDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Colaboradores de una Institución Educativa Superior de Chepén	18
Tabla 2: Validez por juicio de expertos	21
Tabla 3: Resultados de la prueba de confiabilidad	22
Tabla 4: Nivel de la motivación en el centro de educación superior	25
Tabla 5: Nivel de las dimensiones de la motivación en el centro de educación de nivel superior	26
Tabla 6: Nivel de la satisfacción laboral en el centro de educación superior	27
Tabla 7; Nivel la satisfacción laboral de los colaboradores por dimensiones el centro de educación de nivel superior	28
Tabla 8: Prueba de Kolmogórov-Smirnov para dos grupos de estudio	29
Tabla 9: Motivación y satisfacción laboral en una I.E. del nivel superior.	30
Tabla 10: Motivación y remuneración y beneficios en una Institución Educativa del nivel superior.	31
Tabla 11: Motivación y condiciones físicas y materiales en una Institución Educativa del nivel superior.	32
Tabla 12: Motivación y relaciones interpersonales en una Institución Educativa del nivel superior.	33
Tabla 13: Motivación y las políticas y reglas en una Institución Educativa del nivel superior.	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema de investigación	13
Figura 2: Valores del Alfa de Cronbach	22

RESUMEN

La investigación tuvo por finalidad determinar la vinculación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel superior de la ciudad de Chepén. Se trató de un estudio básico de diseño no experimental transversal, descriptivo, correlacional. Se utilizó una población de 55 colaboradores de los cuales se obtuvo una muestra conformada por 39 personas. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios de encuesta diseñadas para medir para ambas variables, siendo validado por tres especialistas; además, su confiabilidad se determinó por medio de Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0,8599 y 0,8679 para la variable motivación y satisfacción laboral respectivamente. Asimismo, como resultado relevante se encontró que la relación entre las variables estudiadas arrojó una significancia = 0.000 y un Rho = 0.870, concluyéndose que existe una vinculación positiva alta y significativa entre las variables en estudio en el Instituto de Educación Superior de Chepén, seleccionado.

Palabras clave: Motivación, Satisfacción Laboral, Institución Educativa.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the link that exists between motivation and job satisfaction in the higher educational institution of the city of Chepén. It was a basic study with a cross-sectional, descriptive, correlational non-experimental design. A population of 55 collaborators was used, from which a sample consisting of 39 people was obtained. The instruments used were two survey questionnaires designed to measure both variables, being validated by three specialists; Furthermore, its reliability was determined using Cronbach's Alpha, obtaining values of 0.8599 and 0.8679 for the motivation and job satisfaction variable respectively. Likewise, as a relevant result, it was found that the relationship between the variables studied showed a significance = 0.000 and a Rho = 0.870, concluding that there is a high and significant positive link between the variables under study at the selected Chepén Higher Education Institute.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Educational Institution.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es una de las grandes preocupaciones de las empresas a nivel internacional, de acuerdo a Manjarrez et al. (2020) la motivación es un proceso psicológico que se vincula con el impulso, dirección y persistencia de los colaboradores para ofrecer el máximo rendimiento y lograr los propósitos de la empresa. Así mismo la satisfacción laboral de acuerdo a Galo et al. (2022), se considera en forma frecuente como el estado emocional del sujeto afín a las circunstancias de trabajo. En este contexto la motivación y la satisfacción se considera que están vinculadas, siendo esencial para el éxito empresarial, porque estriba en gran medida la obtención de los propósitos (Salazar & Bello, 2021)

En el ámbito internacional, Simbrón y Sanabria, (2020) señalaron que las organizaciones deben desarrollar estrategias que les permitan pensar en las innumerables variables que pueden surgir en sus operaciones y que, de una forma u otra, impactan negativamente en el funcionamiento estándar administrativo-eficiente-interaccional de los entornos en los que se instalan, incluyendo el desempeño y gestión de recursos humanos. El grado de responsabilidad y productividad que tiene cada empleado, así como su nivel de satisfacción, están todos relacionados con la motivación de los compañeros de trabajo, lo que influye de manera preferente en que tengan una impresión negativa o positiva de alguien.

De igual manera, en el sector educativo los colaboradores de Santo Domingo, Baquero et al. (2023), destacó que existen actitudes negativas y trato inadecuado por parte de los directores hacia el profesorado, a quienes les hacen reclamos profesionales fuera de tiempo, así como conductas poco éticas que se discurren normales, como departir problemas individuales de los empleados y empañar la imagen de los seguidores al frente de todo el equipo, son factores que contribuyen a la falta de motivación y por ende a un bajo nivel de satisfacción laboral entre los formadores debido a que la mayoría de ellos no está de acuerdo con las formas y tratos que se han establecido, disminuyendo la calidad de la formación y el esfuerzo de los educadores, apreciándose que no presentan actuaciones concretas positivas por parte de los directores.

Por otro lado, en Perú el problema del deficiente nivel de satisfacción laboral, así como el escaso uso de una política de motivación, se aprecia en los diversos colaboradores de las instituciones educativas, en este sentido Saavedra y Delgado (2020), descubrieron que los empleados de estas instituciones consideraban que el ambiente de trabajo físico y emocional era desfavorable, lo que condujo a la insatisfacción provocada por las condiciones de trabajo inadecuadas, bajas remuneraciones y la gestión ineficaz. Para lograr sus objetivos estas entidades requieren reconocer la importancia del rol de los trabajadores como el núcleo de cualquier institución.

En el ámbito local, tenemos que la institución elegida en la presente investigación es del rubro de educación de nivel superior técnico, que se encuentra en un proceso de licenciamiento y en estudio de factibilidad de renovación de infraestructura, equipamientos y mobiliarios, cuenta con 55 trabajadores entre docentes, personal administrativo, personal de seguridad, personal de servicio, en condición de contratados y nombrados. En este contexto, se percibe una desmotivación en algunos trabajadores y poca satisfacción laboral debido a que los colaborados consideran que su remuneración no compensa el trabajo realizado, que para el desarrollo de sus actividades no cuentan con equipamiento moderno y falta de mantenimiento de los equipos existentes, sienten que no se les ofrece las condiciones adecuadas en sus ambientes laborales respecto a las altas temperaturas, asimismo, consideran que la institución no cuenta con un tópico de atención permanente durante la jornada de trabajo, ni con equipos de prevención ante posibles incidencias que se puedan presentar. Si bien en las relaciones interpersonales existe empatía y buenas relaciones entre los colaboradores, sin embargo, creen que hay falta de compañerismo ante el surgimiento de posturas indebidas o requerimientos profesionales de última hora, así como falta de socialización de los documentos de gestión para esclarecer las tareas y procesos de la institución: los colaboradores toman como deficiente la calibración del reloj de registro de asistencia dactilar, ocasionándoles malestar.

En este ámbito se planteó el siguiente problema de indagación ¿Cuál es la vinculación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los

colaboradores de una institución educativa de nivel superior de la ciudad de Chepén - 2023?

Al igual que Hernández y Mendoza (2018), este proyecto se justificó por su conveniencia social, porque permite que las instituciones del nivel superior puedan analizar a la luz de las teorías y estudios precedentes la implicancia o repercusión de la motivación en el desarrollo de la satisfacción en el trabajo, impulsando procesos de mejora motivacional y para optimizar la satisfacción de los colaboradores. A nivel teórico se justifica, porque se revisan enfoques y teorías que exhiben la motivación, las cuales serán útiles para comprender y diseñar programas de intervención orientadas a mejorar las condiciones laborales en las entidades educativas. A nivel práctico, buscó comprender la vinculación de la motivación en la satisfacción del personal, que oriente a la toma de decisiones de los directivos para optimizar sus políticas o programas en base a las teorías y estudios analizados. La justificación metodológica estuvo relacionada a la aplicación de instrumentos los que se adaptó para la recolección de datos y lograr los objetivos.

El propósito general es: Determinar la vinculación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel superior de la ciudad de Chepén – 2023. Objetivos específicos: Determinar la vinculación que existe entre la motivación y la remuneración y beneficios de los colaboradores de una institución educativa de nivel superior de la ciudad de Chepén – 2023; determinar la vinculación que existe entre la motivación y las condiciones físicas y materiales de los colaboradores de una institución educativa de nivel superior de la ciudad de Chepén-2023; determinar la vinculación que existe entre la motivación y las relaciones interpersonales en los colaboradores de una institución educativa de nivel superior de la ciudad de Chepén-2023 y determinar la vinculación que existe entre la motivación y las políticas y reglas en los colaboradores de una institución educativa de nivel superior de la ciudad de Chepén -2023.

Las hipótesis planteadas fueron: H_0 : No existe vinculación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución educativa de nivel superior de la ciudad de Chepén. H_1 : Existe vinculación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución educativa de nivel superior de la ciudad de Chepén.

II. MARCO TEORICO

A nivel internacional, hallamos en Indonesia que Anggraini (2022), en el estudio: Satisfacción laboral en la gerencia administrativa, buscó como finalidad definir la satisfacción laboral en la gerencia administrativa. Los resultados mostraron que el ambiente de trabajo no físico tiene consecuencias positivas significativas en el desempeño, mientras que la satisfacción laboral tiene consecuencia sobre el desempeño. Esta investigación es útil para que las empresas presten más atención al ambiente de trabajo no físico y que el rendimiento de los asalariados mejore. El método analítico es la regresión lineal múltiple, diseño no experiencial. Los encuestados fueron 47 personas.

Además, Muhammad y Ajmal (2021), en Indonesia elaboraron el artículo: El papel de la motivación y entorno laboral en la mejora de la satisfacción laboral, el propósito fue examinar la repercusión de la motivación laboral en la satisfacción del educando en la universidad de Makassar. Este estudio demuestra que desarrollar la motivación laboral acrecienta la satisfacción, además las universidades deben optimizar los indicadores en el ambiente laboral para instituir condiciones laborales cómodas que aumenten la satisfacción laboral de los catedráticos. La investigación fue explicativa. La muestra la consintieron 105 catedráticos, a los cuales se les destinó un cuestionario de encuesta. Se concluyó que la motivación tiene efecto explicativo en la satisfacción laboral.

Paredes et al. (2021), en Ecuador, elaboraron la tesis: Ambiente organizacional y la satisfacción en el trabajo en entidades financieras de Guayas, Ecuador, para demostrar la vinculación entre el clima de la organización y la satisfacción de los colaboradores. Explicó, que el clima en esta organización tiene concatenación moderada, positiva, y fuerte con la satisfacción laboral, esto afecta claramente la satisfacción de los empleados y los propósitos de las entidades financieras de Guayas. La investigación es cuantitativa, relacional y no experiencial. El estudio empleó un cuestionario a una muestra de 371 empleados de entidades financieras y se utilizó un diseño de vinculación simple.

Berrio et al. (2021), en el artículo: Factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de un centro educativo superior estatal

en Manizales, el propósito fue identificar factores coligados a la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de administración del centro universitario estatal. Conclusiones; los factores incidentes en la satisfacción laboral se consideró la antigüedad, el sexo, edad, tipo de vinculación laboral. Del mismo modo, se destacan los altos grados de satisfacción del personal de administración con las actividades que desarrollan. La metodología que se manejó en esta indagación fue cuantitativa descriptivo, basado en datos transversales para población pequeña.

En Nigeria Tella e Ibinaliye (2020), elaboraron un artículo donde examinaron la motivación del personal, la satisfacción y el desempeño laboral entre los bibliotecarios y el personal de la biblioteca en seis bibliotecas universitarias en Nigeria. La población incluyó al personal bibliotecario, profesional y no profesional. Concluyeron que concurre vinculación explícita entre la motivación del personal y la satisfacción y desempeño de labores. Los efectos indican que los bibliotecarios y el personal de la biblioteca están muy motivados con el pago, mientras que el factor menos motivador es la interacción con sus amigos. El personal de la biblioteca está satisfecho. El personal bibliotecario profesional experimenta mejor motivación laboral. La muestra fue de 180 encuestados, que representan. Se empleó un cuestionario de motivación, satisfacción y desempeño laboral.

En el ámbito nacional, Ponce et al. (2022), desarrolló el estudio: “El clima organizacional y la satisfacción laboral en educadores de una universidad estatal”, el objetivo es establecer la vinculación entre el clima de la organización y la satisfacción del trabajo de los formadores de la Universidad Estatal del Altiplano, Puno (Perú). Se concluye que, los educadores de la Universidad estarán más satisfechos con su trabajo a nivel personal cuanto más positivo sea el clima organizacional. La investigación fue del tipo correlativo, diseño no experiencial, tipo transeccional y corte de muestra única, se manejó el método deductivo. En la metodología se utilizó un cuestionario estructurado, y para verificarlo se utilizaron las pruebas estadísticas Chi cuadrado y el estadístico de vinculación Rho de Spearman. Se encontró que la satisfacción laboral y el clima de la organización están correlacionados positivamente, como lo demuestran los valores de $\chi^2=26.640$, $r=0.631$.

García y Reyes (2021), efectuó el estudio Factores Motivacionales y Satisfacción Laboral en Formadores de una Institución Escolar del Distrito de Salas Guadalupe, Ica - 2020 buscó conocer la correspondencia entre Factores Motivacionales y Satisfacción Laboral en Educadores de una Institución Escolar del Distrito de Salas Guadalupe de Ica. se encontró una vinculación significativa entre las variables; concluyó la existencia de una vinculación significativa entre las variables estudiadas, aceptando la hipótesis planteada y instituyendo una vinculación entre ellas, demostrando que los formadores corresponden estar motivados con su trabajo, tareas u obligaciones para producir una consecuencia de satisfacción laboral duradero. Experiencia de tipo descriptivo, no experiencial, con un esquema correlativo. 37 profesores participaron en el estudio como participantes. Se utilizó como instrumento el cuestionario.

Jave y Vásquez (2020), realizaron el estudio: Motivación y satisfacción laboral de los formadores en la institución educativa privada “Cabrera” Cajamarca – 2019, con la finalidad de identificar la conexión entre la motivación y la satisfacción laboral de los formadores de la Institución Escolare seleccionada para la indagación. Los hallazgos revelan una vinculación directa y significativa entre las variables. La indagación fue descriptivo correlativo, y de esquema no experiencial, transversal. La población fue de 42 formadores, aplicándose encuestas.

Vásquez et al. (2022), investigaron sobre la asociación la motivación e identidad del educador, en una organización escolar del oriente peruano en el año 2021. Se finiquitó que coexiste correspondencia significativa y una vinculación directa entre las variables. Esto significa que cuanto mayor sea la motivación del educador superior será la identidad del formador. Involucró a 117 formadores del nivel inicial, primario y secundario, los enfoques fueron cualitativos y básicos, descriptivos, correlacionados y transversal. Se aplicaron dos herramientas: un cuestionario para valorar la motivación de los formadores y otro para medir la identidad de los formadores.

Geraldo et al. (2021), diseñaron un estudio para examinar los indicadores de motivación y desempeño de los formadores, con el objeto de establecer la orientación de predicción factorial docente. Se concluyó que los indicadores de motivación y desempeño, permitieron identificar dos modelos que ayudaron a

predecir los resultados de estos constructos, afirmando que no existen aspectos de la motivación que afecten solo el desempeño, pero también nos permitan predecir buenos resultados, vinculados con el aula y el entorno del educando. Este método pertenece a una orientación cuantitativa predictiva, se utilizan dos herramientas y se aplican a dos objetos: herramientas de motivación para formadores y herramientas de productividad para formadores y estudiantes del 4° y 5° año de nivel secundaria, los participantes fueron 59 formadores y 197 educandos. Los hallazgos muestran tres grupos: motivación trascendental, extrínseca; motivación intrínseca; y desempeño docente; consienten plantear dos modelos predictivos.

Limaymanta (2021), desarrolló un estudio para identificar diseños metodológicos de estudios de la satisfacción laboral de los formadores universitarios. Estudio que tuvo una orientación cuantitativa, esquema no empírico y con una muestra de 98 formadores, en primer lugar, luego de revisar 49 artículos publicados se logró determinar que la orientación más frecuente es la cuantitativa, además prima la adaptación de herramientas. En segundo lugar, se efectuó una indagación empírica para establecer los determinantes de la satisfacción laboral, concluyendo que las condiciones laborales, reconocimiento, logro, salario y opciones de promoción se relacionaron con la satisfacción laboral, además la edad, el género, el nivel escolar y clase de trabajo fueron irrelevantes.

Aliaga (2023) analizó como la motivación se vincula con la satisfacción laboral en maestros de una I.E.P de Tocache tomando como referencia un estudio básico correlacional con participación de 63 maestros los cuales accedieron a responder los cuestionarios. En la satisfacción laboral el 40% indicó sentirse satisfecho y el 40% indicó sentirse motivado. Asimismo, al correlacionar la motivación laboral con los factores de la satisfacción laboral se tuvo: Significación de la tarea (0.804), condiciones de trabajo (0.637), reconocimiento personal y/o social (0.758) y beneficios económicos (0.758) que corresponde a una vinculación positiva moderada. Concluye indicado que la motivación laboral tiene una vinculación positiva fuerte con la satisfacción laboral (0.825).

Tello (2022) analizó como la motivación se vincula con la satisfacción laboral en maestros de una I.E. San Luis Gonzaga de Vilcabamba, tomando como referencia un estudio aplicado correlacional con participación de 40 maestros los

cuales accedieron a responder los cuestionarios. En la satisfacción laboral el 52.5% indicó un nivel regular y el 60% indicó un nivel regular de motivación. Asimismo, al correlacionar la motivación laboral con los factores de la satisfacción laboral se tuvo: Políticas y reglas ($X^2=18.297>11.143$), condiciones físicas y materiales ($X^2=15.439>11.143$), relaciones interpersonales ($X^2=13.668>11.143$), y remuneración y beneficios ($X^2=12.164>11.143$) que en todos los casos corresponde a una vinculación positiva moderada. Concluye indicado que la motivación laboral tiene una vinculación positiva fuerte con la satisfacción laboral ($X^2=22.944>11.143$).

Ramos (2021) analizó como la motivación se vincula con la satisfacción laboral en maestros de la UGEL Surcubamba - Huancavelica, tomando como referencia un estudio cuantitativo correlacional con participación de 123 maestros los cuales accedieron a responder los cuestionarios. En la satisfacción laboral el 87.8% indicó un nivel alto y el 83.7% indicó un nivel alto de motivación. Asimismo, al correlacionar la motivación laboral con los factores de la satisfacción laboral se tuvo: Docencia (0.604), relación con sus estudiantes (0.59), relación con el medio (0.622), y condiciones sociolaborales (0.499) que en todos los casos corresponde a una vinculación positiva moderada. Concluye indicado que la motivación laboral tiene una vinculación positiva fuerte con la satisfacción laboral (0.846).

Arévalo (2021) analizó como la motivación se vincula con la satisfacción laboral en maestros de una I.E. de Guayaquil, tomando como referencia un estudio básico correlacional con participación de 30 maestros los cuales accedieron a responder los cuestionarios. Concluye indicado que la motivación laboral no tiene una vinculación positiva con la satisfacción laboral ($Rho = 0.846$; $p\text{-valor} = 0.274$).

Guerrero (2020) analizó como la motivación se vincula con la satisfacción laboral en maestros de cinco I.E.P. de Comas, tomando como referencia un estudio cuantitativo correlacional con participación de 150 maestros los cuales accedieron a responder los cuestionarios. En la satisfacción laboral el 24% indicó muy insatisfecho y el 41.3% indicó un nivel medio de motivación. Asimismo, al correlacionar la motivación laboral con los factores de la satisfacción laboral se tuvo: Significación de la tarea (0.183), condiciones de trabajo (0.115), reconocimiento personal y/o social (0.322) y beneficios económicos (0.399) que en todos los casos corresponde a una vinculación positiva media. Concluye indicado

que la motivación laboral tiene una vinculación positiva media con la satisfacción laboral (0.205).

A nivel regional / local, encontramos que Chávez (2022), realizó un estudio para establecer la vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción, concluyéndose una vinculación significativa entre las variables de estudios. El estudio es cuantitativa, descriptivo de diseño no experiencial de corte transversal causal. La población fue de 118 formadores, se manipuló la técnica de encuesta y cuestionarios para las variables.

Daniel (2022), efectuó un estudio buscando establecer la vinculación que existe entre la motivación y la satisfacción en el desempeño laboral de los empleados del RENIEC-Trujillo 2021. Concluyó que gran parte de los colaboradores alcanzan un nivel medio de satisfacción, asimismo, concluyó una vinculación entre la motivación con el desempeño laboral y la satisfacción, lo cual simboliza una alta vinculación de variables.

Castillo (2019), buscó establecer la vinculación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los formadores de las Organizaciones Escolares estatales del nivel secundario de la UGEL N° 4, distrito de Trujillo, 2019. Se concluye que se presenta vinculación directa, fuerte y significativa entre las variables estudiadas. El esquema de indagación; fue no experiencial, de alcance; correlativo, de orientación cuantitativa. Para la cogida de datos de las variables se manejó el cuestionario de cultura de la organización.

Respecto a la motivación laboral, existen diferentes teorías que abordan la motivación, entre las que destaca la teoría de la autodeterminación, que considera que la motivación puede causar efectos en el comportamiento del individuo y que estas consecuencias pueden interferir en la motivación. En este sentido Vasconcelos et al. (2019), sostienen que esta teoría hace distinciones en base a las razones u objetivos que dan lugar a la acción entre las diferentes clases de motivación. lo más básico se distingue entre la motivación íntima, que se relaciona a hacer algo porque es atrayente, y la motivación extrínseca, que se relaciona con hacer algo esperando un resultado.

Igualmente encontramos la teoría de la expectativa de Vroom, acorde a Castro et al. (2019), esta teoría estableció la concepción de expectativa en el ámbito de la motivación. Es una teoría cognitiva que afirma en términos de trabajo, hay una vinculación entre el esfuerzo realizado y los ingresos recibidos. Desarrolló su modelo de motivación considerando cinco categorías principales de resultados de trabajo: la provisión de salario, el gasto y la energía mental, la producción de bienes y servicios, interacciones sociales con otros, y social estado. Presupone la unidad de la mente del ser humano y la acción y es popular debido a su empleo empírico.

Se basa en cinco conceptos básicos: (1) resultados del trabajo, que son las consecuencias que una organización ofrece a sus empleados para el desempeño de sus funciones; (2) valencias, o la intensidad con que un individuo desea o siente aversión a obtener un resultado laboral; (3) expectativa, que es la expectativa de un individuo percepción de la probabilidad de que los resultados esperados realmente ocurrirá; (4) instrumentalidad, que es la grado de vinculación percibida entre la ejecución y obtención de resultados; y (5) fuerza motivadora, que es la cantidad de esfuerzo que un persona se pone a sí mismo para la automotivación.

Según Vroom, la fuerza motivacional es una función multiplicativa de valencias, instrumentos, y expectativas (Castro et al, 2019). Así, Peña y Villón (2019) deducen que la teoría de Herzberg se muestra al tratar al colaborador como una persona que busca el reconocimiento organizacional y la satisfacción en función de sus necesidades y al cumplir dos metas, para lo cual su motivación se constituirá en un incentivo para asumir responsabilidad y orientar su comportamiento en el lugar de trabajo para alcanzar los objetivos que permitan a la organización alcanzar con éxito su razón de ser, con un alto nivel de eficiencia.

Varias teorías de la motivación laboral hacen valiosas contribuciones; no obstante, para la investigación presente, se tuvo en cuenta también la teoría doble de Frederick Herzberg. Sus indagaciones se propusieron demostrar “la opinión de que la persona posee dos clases de necesidades: su necesidad como animal de impedir el dolor y su necesidad como animal de desarrollo psicológico. Así, esto ha llevado a la coexistencia de dos clases de factores que generan satisfacción e insatisfacción en el trabajo: factores internos y factores externos. Son dos conjuntos de elementos independientes, cada uno cubriendo un aspecto particular.

Por tanto, los factores intrínsecos, inherentes a las personas y concurrencias en el trabajo, otorgan sentido a su contenido, impulsan las competencias de los empleados y despiertan en ellos una alta motivación; Estos son: Reconocimiento, logro, responsabilidad, trabajo en sí, y madurez (Cadête Filho, Peixoto, & Moura, 2021). Por otro lado, los factores externos están relacionados con las condiciones y “vinculación con el ambiente en el que trabaja el empleado”; es decir, el contexto de la obra. Estos incluyen: política y gestión de la organización, gestión, compensación, interrelaciones interpersonales y condiciones de trabajo. La motivación puede definirse, según Cadete y Perlatto (2021), como la necesidad o el deseo ligado a la voluntad de alcanzar una meta esperada, o como la conducta regulada por la necesidad y el instinto de lograr un determinado resultado. Así mismo Arias et al. (2022), sostienen que la motivación es un proceso multidimensional (que incluye factores sociales, culturales, biológicos, de aprendizaje e intelectivos) basado en la coexistencia de una motivación o razón que motiva al sujeto a iniciar, desenvolver y ultimar la conducta.

En términos de motivación, logra entenderse como “el resultado de la vinculación recíproca entre el individuo y la motivación proporcionada por la organización para crear factores estimulantes y alentar a los empleados a alcanzar las metas”. Según Herzberg, se sintetiza en que la motivación es una ocupación de la destreza y la oportunidad de utilizar esa habilidad (Calle Terrones, 2021). Igualmente, Rizki et al. (2020), definen la motivación en el entorno laboral, como la motivación de un empleado, relacionado con la voluntad por esforzarse para lograr altos niveles de productividad en torno a las metas de la organización, demostrando aptitud positiva para lograr satisfacer las demandas sociales, de la organización y las personales.

Además, sobre la variable satisfacción laboral, encontramos como teorías que sustentan el estudio, en primer lugar, la teoría de la necesidad de Maslow siguiendo a Erthal et al. (2020) es uno de los pioneros en la investigación sobre la satisfacción laboral. Esta teoría, divide la jerarquía de necesidades en cinco niveles: necesidades fisiológicas, seguridad, social, reconocimiento y la autorrealización. Según Umer y otros (2020), el Modelo de Características Laborales (JCM) examina la importancia del entorno laboral a la hora de dar forma a la motivación intrínseca y la satisfacción laboral. Según el modelo, los componentes del trabajo tienen cinco

características principales: diversidad, relevancia e importancia, autonomía y retroalimentación. Esto afecta a tres estados psicológicos importantes: el significado del trabajo, las consecuencias de la responsabilidad y la percepción de las noticias. En última instancia, estas actitudes conducen a posibles resultados, incluida la satisfacción laboral. Por lo tanto, optimizar estos cinco aspectos puede crear un mejor ambiente de trabajo y aumentar la satisfacción laboral.

También vemos que la teoría de la divergencia de Edwin Locke es probablemente el modelo más famoso de satisfacción laboral. Esta teoría afirma que la satisfacción laboral está determinada por la diferencia entre lo que un individuo quiere y lo que está disponible en el trabajo. En general, esta teoría propone que las evaluaciones de aspectos laborales se relacionan con la satisfacción e insatisfacción con el logro de las expectativas. Cuando los individuos evalúan ciertos aspectos de sus trabajos (como el grado de autonomía laboral), la satisfacción puede ser positiva (expectativas cumplidas) o negativa (expectativas no cumplidas). Además los trabajadores no muestran interés en sus actividades laborales (Pasin & Suksompong, 2022).

Respecto a la definición de la satisfacción laboral, acorde a Yuctor y Salazar (2019), es el aprecio que genera una persona por todos los estímulos que componen el contexto laboral en el que se dispersa. Así mismo Vélez (2020): Destaca que la satisfacción laboral está relacionada con la comodidad de los empleados en su organización, con los jefes y compañeros. Puede afectar la motivación, el compromiso y responsabilidad de empleados. También señala que la satisfacción laboral puede aumentar la responsabilidad del trabajador. Por lo tanto, los empleadores están interesados en mejorar estas características, que pueden ser críticas para el desempeño y productividad del trabajador.

Por su parte, Faizal et al (2019) señalaron que, respecto a la variable de satisfacción laboral, es necesario recordar que la relación laboral sigue siendo una de las más estudiadas en la psicología industrial y organizacional. Su valor ha sido reconocido por académicos y expertos en su utilidad para predecir resultados importantes relacionados con la eficacia organizacional. Aspecto que nos llama a la reflexión de tener presente estos aspectos sociales y afectivos para optimizar el desempeño de los empleados de una entidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue cuantitativa, que según Hernández et al. (2019), es un procedimiento que, empleando métodos estadísticos, permite la comprobación de la hipótesis.

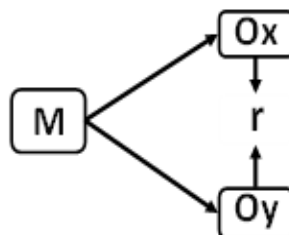
De igual modo fue básica, que según Arias (2021), está se caracteriza por el surgimiento y permanencia. El objetivo es ampliar el conocimiento científico sin aplicaciones opuestas.

Por su alcance temporal, es un estudio transeccional, los que considera que en la recolección se da en un momento dado (Hurtado Talavera, 2020); el acopio de los datos fue vía un cuestionario se ejecutó en el mes de octubre en una sola vez.

3.1.2. Diseño de investigación:

Fue no experiencial, porque los eventos ocurridos con las variables motivación y satisfacción laboral fueron evaluados sin manipulaciones intencional. Según su carácter, es descriptivo correlativa causal, es descriptivo porque describe las peculiaridades de las variables satisfacción laboral y motivación y es correlativo porque medirá la concatenación de las variables en el centro de estudios de nivel superior. (Salkind, 1998).

Figura 1 *Esquema de investigación*



Fuente: *Elaboración propia.*

Dónde:

M: Muestra

O_x: Motivación

O_y: Satisfacción laboral.

r: Asociación entre O_x y O_y

3.2. Variables y operacionalización

Las variables estimadas en la investigación son la motivación y la satisfacción laboral, estableciendo:

3.2.1. Variable 1: Motivación

Definición conceptual

Según Rizki et al. (2020), es la motivación de un empleado, relacionado con la voluntad por esforzarse para lograr altos niveles de productividad en torno a las metas de la organización, demostrando aptitud positiva para lograr satisfacer las demandas sociales, de la organización y las personales.

Definición operacional

Esta variable se midió con el empleo de un cuestionario.

Comprende las dimensiones:

- **Motivación extrínseca:** Conjunto de operaciones que realiza para obtener una recompensa externa. No sólo la búsqueda de un aumento, busca además el reconocimiento personal, el cumplimiento o de ayuda psicológica como aspecto claves de la motivación extrínseca (Sansone & Tang, 2021).
- **Motivación intrínseca:** Oliveira et al. (2022), señalan que surge del interior de cada individuo y es autónomo de cualquier tipo de estímulo extrínseco. Las recompensas son intrínsecas: satisfacción personal, amor propio, independencia, confianza, fuerza interior, etc.

- **Factor Higiene:** Son aquellos que incumben al entorno, cuya presencia no conduce a la motivación, pero la ausencia de ellos incita insatisfacción, no están relacionados con el trabajo en sí e incluyen elementos como el salario y la seguridad laboral; Se llaman sanitarias, porque son las condiciones mínimas indispensables (Madero, 2020).

Indicadores

Motivación extrínseca

- **Persistencia:** constancia y firmeza para obrar.
- **Deseo de superación:** Deseo para realizar tareas y alcanzar metas.
- **Responsabilidad:** Cumplimiento de obligaciones.
- **Pasión:** Respuesta afectiva a estímulo exterior.
- **Capacidades:** Cualidades para cumplir las funciones.
- **Motivación intrínseca**
- **Reconocimiento y liderazgo:** Reconocimiento y motivación del desempeño del personal.
- **Remuneración y horarios:** Se relaciona con la recompensa y la puntualidad.
- **Condiciones laborales:** Se basa en las relaciones de afiliación, reconocimiento, poder, logro y autorrealización.
- **Relaciones interpersonales:** Vinculación entre personas como elementos importantes de la gestión.
- **Resultados:** Logro obtenidos en base objetivos y metas.

Factor Higiene

- **Factores económicos:** Relacionada con el dinero y satisfacción de necesidades.
- **Condiciones físicas laborales:** Consideran las características del ambiente laboral, como sonido, iluminación, espacios, etc.
- **Factores sociales:** Basado en las interacciones con otras personas y los objetivos de los demás.

Escala

Ordinal

3.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral.

Definición conceptual

Es el aprecio, complacencia o gusto que experimenta una persona por los diversos estímulos que componen el entorno laboral en el que se despliega. (Yuctor y Salazar 2019).

Definición operacional

Esta variable se midió con el uso de un cuestionario.

Comprende las dimensiones:

- Remuneración y beneficios: Constituido por el salario, los honorarios, sobresueldo y percepciones extraordinarias, como bonos o premios (Torres & Gutiérrez, 2023).
- Condiciones física y materiales: Según Rojas et al. (2020), Comprende aspectos como mobiliario, aire, estructura, productos químicos o materiales del entorno de trabajo.
- Relaciones interpersonales: destallan que es el vínculo entre dos o más sujetos basado en sentimientos, emociones, actividades, intereses, entre otros (Jaramillo et al. (2021)
- Políticas y reglas: Las reglas son más particulares y se derivan de las normas. Las políticas tienen mayor explicitas y son elementales (Peña & Anías, 2019).

Indicadores

Remuneración y beneficios

- Sueldo. Es la gratificación que recibe mensualmente un trabajador por las ocupaciones que desempeña.

- Beneficios. Es el lucro logrado por una persona en un proceso económico.
- Prestaciones. Son estipendios que la compañía debe conceder al personal de forma imperativa y suplementaria al sueldo.

Condiciones física y materiales

- Recursos. Diversidad de elementos aprovechables para resolver una necesidad o actividad de la empresa.
- Comodidad. Condición de cómodo: sencillo, conveniente, provechoso
- Iluminación y ventilación. Incluye el acceso a la luz del día, aire y oxígeno al ambiente de una entidad.
- Seguridad. Etapa de ausencia de peligros y de circunstancias que logren provocar daño físico, psíquico o material.

Relaciones interpersonales

- Trato con el jefe. Vinculación afectuosa y empática con jefes y jefes.
- Trato con el compañero. Establecimiento de relaciones de trabajo entre compañeros, evitando conflictos.
- Liderazgo del jefe. Actitud que genera confianza en los equipos y desarrollo transformacional de los seguidores
- Trato con formadores y estudiantes. Convivencia sana entre maestros y educadores basada en el respeto.

Políticas y reglas

- Dirección, Proceso que guía el rumbo que debe tomarse.
- Organización. Actividad que busca disponer y coordinar los recursos disponibles para el mejor uso.
- Reglamentos, políticas y cultura. Directrices establecidas en una organización para el funcionamiento y desarrollo.
- Horarios. Lista de tareas planificadas, acorde a la función.

Escala

Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según lo señalado por Bhushab y Alok (2017) Una población consta de un conjunto específico de datos que es cuantificable y calculable, tiene límites claros y exhibe características similares y, por lo tanto, acepta tener información relevante sobre el resultado. En la investigación actual, la población quedará compuesta por los colaboradores que laboran actualmente en una Institución Escolar del nivel superior de la ciudad de Chepén, seleccionando un total de 55 colaboradores.

Tabla 1

Colaboradores de una Institución Educativa Superior de Chepén 2023

Modalidad	Carreras profesionales	Sexo		Total
		H	M	
Personal jerárquico	Directora General		1	
	Jefe de Unidad Académica	1		4
	Jefe de Unidad Administrativa	1		
	Jefe de secretaria Académica	1		
Consejo asesor	Coordinadores de los 8 programas de estudios	5	3	8
Jefatura de unidad	Jefe de unidad de investigación	1		4
	Jefe de unidad de calidad	1		
	Jefe de unidad de formación continua	1		
	Jefe de unidad de bienestar social		1	
Formación Tecnológica	Gestión Administrativa	2	1	3
	Administración de servicios de Hostelería y Restaurantes		4	4
	Informática empresarial	4		3
	Contabilidad	2	3	6
	Enfermería técnica		2	2
	Mecatrónica automotriz	3		3
	Mecánica de producción industrial	3		3
	Laboratorio clínico y Anatomía Patológica	2	1	3
Personal Administrativo	Secretaria de dirección		1	6
	Oficinista I		1	
	Oficinista II		1	
	Técnico Administrativo		1	
	Tramite documentario		1	
	Responsable de Almacén	1		

Modalidad	Carreras profesionales	Sexo		Total
		H	M	
Personal de vigilancia	Personal de vigilancia	3		3
Personal de limpieza	Personal de limpieza	2	1	3
Total		33	22	55

Nota. Datos extraídos del CAP del I.E 2023.

Criterios de inclusión

- Docentes de los 08 programas de estudios
- Personal administrativo
- Personal de limpieza
- Personal de seguridad

Todos colaboradores que se encuentren laborando un año a más en la institución.

Criterios de exclusión

- Personal jerárquico (directora general, jefe de Unidad Académica, jefe de Unidad Administrativa, jefe de secretaria Académica)
- Coordinadores de los 08 programas de estudios
- Jefes de unidad (Investigación, calidad, formación continua, bienestar social)

3.3.2. Muestra

Arispe et al. (2020), afirma que la muestra es una parte representativa de la población de estudio y resume las diferencias en la población.

En el trabajo a efectuar se empleó la muestra de tipo censal descontando los directivos, coordinadores de los 08 programas de estudios, y jefes de unidad, quedando 39 colaboradores de la Institución seleccionada, considerando que la población es pequeña.

3.3.3. Muestreo

Contreras et al. (2020), afirma que es un procedimiento estadístico utilizado para seleccionar una muestra que resume las características de una población determinada. El tipo es de muestreo no probabilístico, por beneficio, que considera el investigador para adoptar su criterio en base a la reflexión realizada y hacer la selección más conveniente de los sujetos que integran la muestra.

Unidad de análisis

Se considera a cada trabajador de la Institución situado en la ciudad de Chepén siempre que cumplan con los criterios de inserción señalados en el presente trabajo de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Hernández et al. (2019), el procedimiento consta de una serie de procedimientos y tareas relacionadas con la preparación de reactivos relevantes para el objeto de estudio. Para realizar este estudio se utilizan los siguientes métodos:

Encuesta. El presente estudio utiliza el método de la encuesta, el cual está diseñado como un procedimiento utilizado por los investigadores en un entorno de investigación cuantitativa para procesar datos cuantitativos y obtener la información necesaria y relevante para el desarrollo del análisis.

3.4.2. Instrumentos

Una herramienta de recopilación de datos, son herramientas que utilizan los científicos para recopilar la información necesaria para medir variables (Hernández & Avila, 2020). Se utilizó como instrumento el cuestionario, que consta de una serie de preguntas que son elaborados de modo sistemático y estructuralmente, con el propósito de recolectar la información que tiene relación a un objeto de estudio (Dalati & Gómez, 2018).

El instrumento de motivación consta de 20 preguntas, agrupados en 3 elementos, considerando la escala de Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5). Por otro lado, el instrumento de la satisfacción laboral, tiene 20 reactivos, agrupado en 3 componentes, considerando la escala de Likert igual al cuestionario de la motivación.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Validez

De acuerdo a Wiley (2019), es el grado para valorar la capacidad de medición del instrumento. En este estudio se tuvo en cuenta el juicio de expertos con el propósito de cumplir esta exigencia, con la asistencia de profesionales en investigación y administración dominantes de los temas relacionados al estudio, quienes evaluaron la validez del cuestionario elaborado.

Tabla 2

Validez por juicio de expertos

Apellidos y nombres	Experiencia	Grado	Resultado
Guillermo Bringas, José Antonio	Docente de la EESPP. Indoamérica	Magister en gestión educativa	Aplicable
Piscoya Inchaustegui María Rosa	Docente del IESTP. CAB	Maestría en educación	Aplicable
Campos Izaga, Francia Marisol	Psicóloga	Magister en Violencia Familiar	Aplicable

Confiabilidad

Es una característica única que proporciona información sobre la utilidad de una herramienta para lograr resultados comparativos a lo largo del tiempo (Surucu & Maslakci, 2020). En esta investigación se verificó a través del estadístico Alfa de Cronbach, considerando que los cuestionarios incluyen opciones politómicas (Anexo 5).

Tabla 3

Resultados de la prueba de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	Valoración
Motivación	0.8599	Nivel bueno de confiabilidad
Satisfacción Laboral	0.8679	Nivel bueno de confiabilidad

Figura 2

Valores del Alfa de Cronbach

Rangos del Alfa de Cronbach	
Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Nota. obtenido de Hernández et al. (2019).

3.5. Procedimientos

Se inició con la aprobación de la directora de la Institución Educativa Superior de la ciudad de Chepén, para que el estudio de investigación se ejecute según lo planeado. Luego de la aprobación, se ejecutó una encuesta, se desarrolló el cuestionario y aplicó una prueba piloto de cada variable para determinar la confiabilidad y validez de los instrumentos.

Una vez que se confirmó que el instrumento desarrollado es confiable y válido, se coordinó con la dirección y coordinaciones de los diversos programas de estudios, para poder aplicar los cuestionarios a los colaboradores sobre la motivación y la satisfacción laboral. En este sentido, se consideró el horario de funcionamiento de esta Institución. Es importante señalar que previa a la aplicación del cuestionario los participantes llenaron y firmaron el formulario de consentimiento. Después de la administración de los instrumentos, se procedió a ordenar los datos recopilados en el programa Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Después de haber recopilado la información, fueron procesados empleando el estadístico SPSS versión 26 y se codificó en términos numéricos para el estudio cuantitativo. La estadística descriptiva se empleó en el análisis mediante la elaboración de tablas de frecuencia y figuras estadísticas para concretizar los objetivos específicos, y comprender el nivel de avance de las variables en estudio. Inmediatamente se manejó la estadística inferencial para contribuir a las conclusiones de la investigación siendo necesario en primer lugar conocer la normalidad de los datos, mediante el estadístico Shapiro Will, para tomar la decisión sobre la prueba estadística, la cual permitió conocer el nivel de reciprocidad de los diversos elementos de las variables.

3.7. Aspectos éticos

Respecto a las personas (autonomía). Involucra respetar las decisiones de los colaboradores y considerar su autonomía e independencia (Miranda-Novales & Villasía Keever, 2019), evitando coacción, comunicando el

propósito de la investigación. **Consentimiento informado.** Es la aprobación del participante, para ser parte del estudio (Moscós Loaiza & Díaz Heredia, 2018), mediante la firma del consentimiento informado, además de la obtención de la autorización respectiva. **Beneficencia.** Resalta la necesidad de evitar originar daño al participante, así como maximizar los beneficios (Espinoza Freire & Calva Nagua, 2020), se monitoreó a los colaboradores con el propósito de certificar su bienestar afectivo, social y físico. **Respeto a la propiedad intelectual.** Reflexiona sobre el respeto a la producción intelectual, con el fin de salvaguardar sus derechos de autoría. Inguillay et al. (2020), subraya la necesidad de garantizar la propiedad intelectual. En el estudio se utilizó el estilo APA 7, para referencias y citas.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se abordó el análisis descriptivo e inferencial de los datos recogidos de la muestra.

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Nivel de la motivación

Tabla 4

Nivel de la motivación en el centro de educación superior

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	1	3%
Medio	32	82%
Alto	6	15%
Total	39	100,0%

Nota. Cuestionario de motivación aplicado.

Interpretación: Según lo que se presenta en la tabla, de los 39 colaboradores de la I.E. indican que el 82% de los colaboradores encuestados consideran que la motivación se ubica en el nivel medio, el 15% opinaron que se encuentra en un nivel alto y el 3% manifiesta que percibe un nivel bajo.

Con los datos obtenidos anteriormente, se puede señalar que los colaboradores de la Institución educativa en cuanto a la variable de motivación se encuentran en un nivel medio, debido a que existe una falta de reconocimientos y liderazgo, las personas encuestadas consideran que se debe mejorar las condiciones laborales, así como las relaciones interpersonales.

Tabla 5

Nivel de las dimensiones de la motivación en el centro de educación de nivel superior

Niveles	Motivación extrínseca		Motivación intrínseca		Factor higiene	
	F	%	f	%	f	%
Bajo	2	5%	3	8%	1	2%
Medio	29	74%	31	79%	30	77%
Alto	8	21%	5	13%	8	21%
Total	39	100,0%	39	100,0%	39	100,0%

Nota. Cuestionario de motivación aplicado.

Interpretación: En la Tabla previa se describen los niveles de las dimensiones de la Motivación, producto de la percepción que tienen los colaboradores de la institución de educación superior; se aprecia que el 74% de los encuestados indican que la motivación extrínseca está en un nivel medio, así mismo el 21% manifiesta un nivel alto, y el 5% nivel bajo. Sobre la motivación intrínseca el 79% de los colaboradores manifiestan que están en un nivel medio, un 13% manifiesta que está en el nivel alto y en un 8% se ubica en el nivel bajo. El factor higiene el 77% de los colaboradores indican que tiene un nivel medio, el 21% en nivel alto y en un 2% se encuentra en el nivel bajo, mostrando una mayor recurrencia en el nivel medio, a nivel de dimensiones de la variable motivación en los trabajadores encuestados.

4.1.2. Nivel de la satisfacción laboral

Tabla 6

Nivel de la satisfacción laboral en el centro de educación superior

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	1	2%
Medio	30	77%
Alto	8	21%
Total	39	100.0%

Nota. Datos del cuestionario aplicado.

Interpretación: En la tabla precedente, se explica el estudio realizado en los colaboradores de esta Institución Educativa de nivel Superior, exponiendo que, el 77% señalan que el nivel es medio, el 21% lo ubica en alto y el 2% de los empleados encuestados ubican el grado de satisfacción laboral en el nivel bajo. Estos datos evidencian que, la satisfacción laboral de los colaboradores, se sitúa en un nivel medio, por lo que consideran que debería mejorar las políticas y reglas, remuneraciones y beneficios, las condiciones físicas y materiales y las relaciones interpersonales.

Tabla 7

Nivel la satisfacción laboral de los colaboradores por dimensiones el centro de educación de nivel superior

Niveles	Relaciones interpersonales		Condiciones físicas y materiales		Remuneraciones y beneficios		Políticas y reglas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	3	8%	4	10%	3	8%	2	5%
Medio	25	64%	28	72%	32	82%	33	85%
Alto	11	28%	7	18%	4	10%	4	10%
Total	39	100,0%	39	100,0%	39	100,0%	39	100,0%

Nota. Datos del cuestionario aplicado.

Interpretación: En la anterior tabla presentada, respecto al nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores en las dimensiones evaluadas, el 64% de los encuestados manifiestan que se encuentran en nivel medio las relaciones interpersonales, el 28% en alto, y un 8% en bajo, igualmente en el caso de las condiciones físicas y materiales un 72% consideran que es medio, un 18% lo localizan como alto y en un 10% como bajo, respecto a las remuneraciones y beneficios, un 82% lo califican como medio, el 10% como alto y un 8% como bajo, sobre las políticas y reglas, un el 85% es medio, un 10% se ubica en alto y el 5% lo ubica como bajo. Estos resultados se ubican, principalmente en el nivel medio y alto, apreciándose que la dimensión de políticas y reglas admiten una mayor recurrencia en el nivel bajo de la satisfacción laboral.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Resultados de la prueba de normalidad

Se realizó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov considerando 39 colaboradores. Luego se hizo el cálculo de las hipótesis plateadas.

H₀: Los datos mostrados se ordenan normalmente.

H₁: Los datos mostrados no se ordenan normalmente.

Conjuntamente se considera como significancia $\alpha = 0.05$, con un valor de confianza de 95%, asumiendo la regla de decisión siguiente:

a) Si Sig. p < Sig. α = se rechaza H₁

b) Si Sig. p > Sig. α = Se acepta H₀

Tabla 8

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para dos grupos de estudio

Variables	Estadíst.	gl	Sign.
Motivación	,108	39	,159
Satisfacción laboral	,129	39	,023

Nota. Elaborado por las investigadoras.

Interpretación

De acuerdo al valor del estadístico Shapiro Wilk, de la variable motivación, se aprecia que el valor de significancia es superior al valor alfa (0,05), por lo tanto, se admite la hipótesis nula (H₀), es decir que los datos proceden de una distribución normal. En el caso de la satisfacción laboral de los colaboradores, se observa que el valor probabilístico es inferior al valor alfa (0,05), por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula, lo cual significa que los datos no presentan una distribución normal, prefiriéndose la prueba estadística de correlación Rho de Spearman.

4.2.2. Contrastación de hipótesis

En relación con el objetivo general

4.2.2.1. Determinación de la vinculación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel superior

Prueba de hipótesis:

H0: No existe vinculación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución educativa de nivel superior.

H1: Existe vinculación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución educativa de nivel superior.

Tabla 9

Motivación y satisfacción laboral en una I.E. del nivel superior.

	Motivación	Satisfacc. Laboral
	Correlac. Spearman	1
Motivación	Sign. (Bilater.)	,870
	Nro.	,000
		39

Nota. Datos del cuestionario aplicado.

Interpretación: La tabla anterior permite visualizar el valor de la vinculación positiva y significativa de las variables, que se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 lo que indica descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1). Existe vinculación positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de una I.E. de nivel superior de la ciudad de Chepén. Así mismo el nivel de correlación

obtenido es de 0,870 que indica que existe una vinculación positiva alta.

En relación con los objetivos específicos

4.2.2.2. Determinación de la vinculación que existe entre la motivación y la remuneración y beneficios de los colaboradores de una I.E. del nivel superior.

Tabla 10

Motivación y remuneración y beneficios en una Institución Educativa del nivel superior.

		Motivación	Remuneración y beneficios
Motivación	Correlac. Spearman	1	,699
	Sign. (Bilat.)		,000
	Nro	39	39

Nota. Datos del cuestionario aplicado.

Interpretación: Al analizar la vinculación de la motivación con la dimensión remuneración y beneficios, se observa que el nivel de significancia probabilística es inferior al valor alfa. Respecto al estadístico de Spearman observamos que se ubica en el valor de 0.699, exponiendo que existe un vínculo moderado entre la variable motivación y la dimensión remuneración y beneficios de la variable satisfacción laboral, describiendo que se presenta una asociación moderada y significativa de la motivación y la dimensión remuneración y beneficios de los colaboradores de la Institución Superior.

4.2.2.3. Determinación de la vinculación que existe entre la motivación y las condiciones físicas y materiales de los colaboradores de una I.E. del nivel superior.

Tabla 11

Motivación y condiciones físicas y materiales en una Institución Educativa del nivel superior.

		Motivación	condiciones físicas y materiales
Motivación	Correlac. Spearman	1	,671
	Sign. (Bilat.)		,000
	Nro	39	39

Nota. Datos del cuestionario de aplicado.

Interpretación: Al analizar la correspondencia de la motivación con la dimensión condiciones físicas y materiales, se observa que el nivel de significancia p, es menor al valor alfa (0.05). Respecto al estadístico de Spearman observamos que se ubica en el valor de 0.671, exponiendo que existe una asociación moderada entre la variable motivación y la dimensión condiciones físicas y materiales de la variable satisfacción laboral, describiendo una vinculación significativa entre la motivación laboral y la dimensión condiciones físicas y materiales.

4.2.2.4. Determinación de la vinculación que existe entre la motivación y las relaciones interpersonales en los colaboradores de una I.E. del nivel superior.

Tabla 12

Motivación y relaciones interpersonales en una Institución Educativa del nivel superior.

		Motivación	relaciones interpersonales
Motivación	Correlac. Spearman	1	,671
	Sign. (Bilat.)		,000
	Nro	39	39

Nota. Datos del cuestionario aplicado.

Interpretación: Al analizar la correspondencia de la motivación con la dimensión condiciones físicas y materiales, se observa que el nivel de significancia probabilística es menor al valor alfa. Respecto al estadístico de Spearman observamos que se ubica en el valor de 0.671, exponiendo que existe una asociación moderada entre la motivación y la dimensión condiciones físicas y materiales de la satisfacción laboral, describiendo que se presenta una vinculación moderada y significativa de la motivación laboral y la dimensión condiciones físicas y materiales de la satisfacción laboral de los colaboradores encuestados.

4.2.2.5. Determinación de la vinculación que existe entre la motivación y las políticas y reglas en los colaboradores de una I.E. del nivel superior.

Tabla 13

Motivación y las políticas y reglas en una Institución Educativa del nivel superior.

		Motivación	Políticas y reglas
Motivación	Correlac. Spearman	1	,762
	Sign. (Bilat.)		,000
	Nro	39	39

Nota. Datos del cuestionario aplicado.

Interpretación: Al examinar la correspondencia de la motivación con la dimensión políticas y reglas, se observa que el nivel de significancia bilateral (0.000), es menor al valor alfa (0.05). Respecto al estadístico de la correlación de Spearman se observa que se ubica en el valor de 0.762, mostrando que existe una asociación alta y significativa entre la variable motivación y la dimensión políticas y reglas.

V. DISCUSIÓN

Se estableció como primer objetivo específico determinar la vinculación que existe entre la motivación y la remuneración y beneficios de los colaboradores de una institución educativa de nivel superior de la ciudad de Chepén – 2023. Esto en base al aporte de Rizki et al. (2020), quienes sostienen que la motivación de un empleado, está relacionado con la voluntad por esforzarse para lograr altos niveles de productividad en torno a las metas de la organización, demostrando aptitud positiva para lograr satisfacer las demandas sociales, de la organización y las personales. Así mismo, respecto a la remuneración y beneficios, según Tottrd y Gutiérrez (2023), está constituido por el salario, los honorarios, sobresueldo y percepciones extraordinarias, como bonos o premios.

Luego analizar la información recolectada, se logró determinar que existe una vinculación moderada, positiva y significativa ($Rho= 0.699$) entre la motivación y la remuneración y beneficios. Esto pone de manifiesto que si la entidad educativa decidiera implementar mejores beneficios e incentivos económicos considerándolo como parte de su estrategia motivacional esto tendría un impacto significativo en la motivación de los colaboradores. Este resultado coincide con el de Aliaga (2023) quien encontró que la motivación se vincula de manera positiva y moderada con los beneficios económicos en maestros de una I.E.P de Tocache ($Rho = 0.758$). Asimismo, coincide con Tello (2022) quien encontró que la motivación se vincula de manera positiva y moderada con la remuneración y beneficios en maestros de una I.E. San Luis Gonzaga de Vilcabamba ($X^2=12.164>11.143$).

Con esto se evidencia que en la medida que los docentes sean reconocidos con un sueldo significativo, así como incentivos y premios que les permiten cobertura sus necesidades esenciales y crecer tanto en el ámbito personal, familiar y profesional, generará un impacto positivo en su motivación. Según lo anotado por Abraham Maslow quien, en su pirámide de la jerarquía de necesidades, señalan que cuando se cobertura las necesidades básicas, se logra incrementar el nivel de satisfacción (Chun y Aisyas, 2019),

De igual forma como segundo objetivo específico se buscó determinar la vinculación que existe entre la motivación y las condiciones físicas y materiales de los colaboradores de una institución educativa de nivel superior de la ciudad de

Chepén – 2023; teniendo como sustento lo anotado por Rojas et al., (2020), quienes aseveran que las condiciones física y materiales, comprenden aspectos como mobiliario, aire, estructura, productos químicos o materiales del entorno de trabajo que pueden afectar negativa o positivamente en la salud física y psicológica de los colaboradores de una organización. Asimismo, la motivación puede definirse, según Cadete y Perlatto (2021), como la necesidad o el deseo ligado a la voluntad de alcanzar una meta esperada, o como la conducta regulada por la necesidad y el instinto de lograr un determinado resultado

Luego analizar la información recolectada, se logró determinar que existe una vinculación moderada, positiva y significativa ($Rho = 0.671$) entre la motivación y las condiciones físicas y materiales. Esto pone de manifiesto que, si la entidad educativa decidiera implementar mejores condiciones físicas y materiales para sus docentes tales como mejor infraestructura, mobiliario, textos, etc., esto impactará directamente en la motivación del docente en su entorno laboral. Este resultado coincide con el de Ramos (2021) quien encontró que la motivación se vincula de manera positiva y moderada con las condiciones sociolaborales en maestros de la UGEL Surcubamba-Huancavelica ($Rho = 0.499$).

Con esto se evidencia que en la medida que los docentes tengan óptimas condiciones físicas y materiales en las aulas para desarrollar los aprendizajes significativos en los estudiantes, generará un impacto positivo en su motivación, considerando lo anotado por Herzberg en su teoría de los factores, destaca la relevancia de tener en cuenta los factores de higiene relacionados con el entorno laboral, cuya ausencia puede generar insatisfacción en los colaboradores (Peña y Villón, 2019).

Se planteó además en el tercer objetivo determinar la vinculación que existe entre la motivación y las relaciones interpersonales en los colaboradores de una institución educativa de nivel superior de la ciudad de Chepén-2023. En este ámbito se entiende por relaciones interpersonales, aquellas vinculaciones que destallan entre dos o más sujetos, basado en sentimientos, emociones, actividades, intereses, entre otros (Jaramillo et al. 2021). Así mismo Arias et al. (2022), sostienen que la motivación es un proceso multidimensional (que incluye factores sociales, culturales, biológicos, de aprendizaje e intelectivos) basado en la

coexistencia de una motivación o razón que motiva al sujeto a iniciar, desenvolver y ultimar la conducta.

Luego analizar la información recolectada, se logró determinar que existe una vinculación moderada, positiva y significativa ($Rho = 0.671$) entre la motivación y las relaciones interpersonales. Esto pone de manifiesto que, si la entidad educativa decidiera implementar estrategias para mejorar las relaciones interpersonales entre todos los actores del ámbito de la escuela., esto impactará directamente en la motivación del docente. Este resultado coincide con el de Tello (2022) quien encontró que la motivación se vincula de manera positiva y moderada con las relaciones interpersonales en maestros de la I.E. San Luis Gonzaga de Vilcabamba ($X^2=13.668>11.143$). También coincide con el de Ramos (2021) quien encontró que la motivación se vincula de manera positiva y moderada con la relación con sus estudiantes ($Rho = 0.59$) y relación con el medio ($Rho = 0.622$), en maestros de la UGEL Surcubamba-Huancavelica.

Con esto se evidencia que en la medida que los docentes tengan óptimas relaciones interpersonales con sus pares, con los estudiantes, con los padres de familia y con el entorno que le rodea, generará un impacto positivo en su motivación. Además, los resultados evidencian también la necesidad de impulsar la mejora de las relaciones laborales, que a decir de Herzberg son parte de los factores externos y satisfacer las necesidades de tipo biológico de los colaboradores (Peña y Villón, 2019).

Sobre el cuarto objetivo específico, que se orientó a determinar la vinculación que existe entre la motivación y las políticas y reglas en los colaboradores de una institución educativa de nivel superior de la ciudad de Chepén, se tuvo en cuenta para entender las políticas y reglas, es necesario tener presente que las reglas son más particulares y se derivan de las normas (Peña y Anías, 2019). En términos de motivación, logra entenderse como el resultado de la vinculación recíproca entre el individuo y la motivación proporcionada por la organización para crear factores estimulantes y alentar a los empleados a alcanzar las metas (Calle-Terrones, 2021).

Luego analizar la información recolectada, se logró determinar que existe una vinculación moderada, positiva y significativa ($Rho = 0.762$) entre la motivación y

las políticas y reglas. Esto pone de manifiesto que, si la entidad educativa decidiera implementar políticas y reglas bien definidas y estructuradas, esto impactará directamente en la motivación del docente. Este resultado coincide con el de Tello (2022) quien encontró que la motivación se vincula de manera positiva y moderada con las políticas y reglas en maestros de la I.E. San Luis Gonzaga de Vilcabamba ($X^2=18.297>11.143$).

Con esto se evidencia que en la medida que los docentes tengan bien definidas su manual de funciones, las políticas en la institución y el código de conducta a seguir, generará un impacto positivo en su motivación. De esta manera se resalta la importancia que tienen el establecimiento de políticas y reglas que sean claras para los trabajadores para poder desarrollar en forma idóneas sus funciones inherentes al cargo que ocupan en la organización.

Finalmente, el objetivo general del estudio, se buscó a determinar la vinculación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel superior de la ciudad de Chepén – 2023. Es sustancial en primer lugar tener presente que la satisfacción laboral se entiende cómo el aprecio, complacencia o gusto que experimenta una persona por los diversos estímulos que componen el entorno laboral en el que se despliega (Yuctor y Salazar, 2019). Así mismo Arias et al. (2022), sostienen que la motivación es un proceso multidimensional (que incluye factores sociales, culturales, biológicos, de aprendizaje e intelectivos) basado en la coexistencia de una motivación o razón que motiva al sujeto a iniciar, desenvolver y ultimar la conducta.

Luego analizar la información recolectada, se logró determinar que existe una vinculación alta, positiva y significativa ($Rho = 0.87$) entre la motivación y la satisfacción laboral. Esto pone de manifiesto que, si la entidad educativa decidiera implementar estrategias de motivación, esto impactará directamente en la motivación del docente. Este resultado coincide con el de Aliaga (2023) quien encontró que la motivación se vincula de manera positiva y fuerte con la satisfacción laboral en maestros de una I.E.P de Tocache ($Rho = 0.825$). Sin embargo, difiere con lo obtenido por Arévalo (2021) quien encontró que la motivación no se vincula de manera significativa con la satisfacción laboral en maestros de una I.E. de Guayaquil ($Rho = 0.846$; $p\text{-valor} = 0.274 > 0.05$). Asimismo, difiere con Guerrero

(2020) quien indicó que la motivación tiene una vinculación positiva media con la satisfacción laboral en maestros de cinco I.E.P. de Comas (0.205).

Con esto se evidencia que en la medida que se encuentren motivados esto generará un impacto positivo en su motivación. Asimismo, estos resultados que aluden a la necesidad de mejorar las relaciones interpersonales, remuneraciones y beneficios, así como las condiciones física y materiales, parte de los factores extrínsecos y externos del colaborador y que son fuente de motivación según Herzberg.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la vinculación que existe entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una institución educativa de nivel superior, concluyendo según indica la tabla 6, en la aplicación del chi cuadrado una significancia de 0.000 que al ser menor que 0.05, nos permite aceptar la hipótesis alterna confirmando la vinculación que existe entre ambas variables en una institución educativa de nivel superior, lo que significa que a mayor motivación los colaboradores presentarán un mejor nivel de satisfacción.
2. Se determinó la vinculación que existe entre la motivación y la dimensión remuneración y beneficios de los colaboradores de una institución educativa de nivel superior, obteniendo un nivel de significancia de 0,000 y el valor de Rho = 0.699 indicando una vinculación moderada, positiva y significativa; esto debido a que los colaboradores perciben que su remuneración no es justa y adecuada.
3. Se determinó la vinculación que existe entre la motivación y la dimensión condiciones físicas y materiales de las áreas de trabajo de los colaboradores de una institución educativa de nivel superior, teniendo como nivel de significancia 0,000 y el valor Rho = 0.671, indicando una vinculación positiva, moderada y significativa. Esto debido a que los colaboradores perciben que falta la implementación de equipos multimedia modernos, falta de mantenimiento a los equipos con los que cuenta, falta de sistema de aire acondicionado en los ambientes de trabajo; así como ausencia de equipos de primeros auxilios y extintores.
4. Se determinó la vinculación que existe entre la motivación y la dimensión relaciones interpersonales en los colaboradores de una institución educativa de nivel superior, obteniendo el nivel de significancia de 0.000 y el valor de Rho = 0.671 por lo que fue moderada, positiva y significativa, percibiéndose que falta compañerismo, empatía y buenas relaciones entre compañeros de trabajo.

5. Se determinó la vinculación que existe entre la motivación y la dimensión políticas y reglas en los colaboradores de una institución educativa de nivel superior, con un nivel de $p = 0.000$ y valor de $Rho = 0.762$ fue moderada, positiva y significativa, debido a que los colaboradores perciben que falta socializar los documentos de gestión para tener en claro las tareas y los procesos de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al área de administración gestionar cursos de capacitación para los colaboradores para impulsar su nivel de desempeño y satisfacción en el trabajo, así como un programa que impulse el nivel de motivación laboral de los trabajadores considerando las dimensiones desarrolladas en el presente estudio.
2. Se recomienda al personal directivo de la institución desarrollar proyectos productivos y que generen otros ingresos adicionales a los colaboradores de esta institución a fin de impulsar su nivel de satisfacción y desempeño laboral.
3. Al área de administración se sugiere que elabore e implementen un plan de desarrollo y mantenimiento de los equipos multimedia que estos sean modernos, instalación de sistema de aire acondicionado en los ambientes de trabajos; e implementar extintores y equipos de primeros auxilios para ambos turnos de trabajo, con la finalidad de mejorar las condiciones en las que laboran los trabajadores de esta institución.
4. Se sugiere a las diversas jefaturas de áreas que impulsen estrategias que permitan mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores con los diversos integrantes de la comunidad educativa y crear canales de comunicación entre los colaboradores.
5. A los directivos se sugiere que compartan las normas de organización y trabajo como el reglamento interno (RI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Manual de Perfil de Puesto (MMP) para definir claramente las tareas y procesos; y que sean consensuadas con los colaboradores de esta institución con el propósito de comprometerlos en su cumplimiento y optimizar la satisfacción en el cumplimiento de sus funciones.

REFERENCIAS

- Anggraini, W. (2022). The Influence of Non Physical Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Sinar Sosro Palembang. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 3(2). doi:<https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v3i2.698>
- Arias Gonzáles, J. (2021). *técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDelInvestigacion_libro.pdf
- Arias, J., Soto Carballo, J., & Pino Juste, M. (2022). Emotional intelligence and academic motivation in primary school students. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 35(14). doi: <https://doi.org/10.1186/s41155-022-00216-0>
- Baquero Valverde, A. G., Fernández Unuzungo, G. D., Molina Benavides, C. J., Ponce Ardilla, A. V., & Poveda Rodríguez, A. E. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del circuito educativo C01 del distrito 23DO2 de Educación. *Revista G-ner@ndo*, 4(1), 49-78. <https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/57/53>
- Bhushan, S., & Sashi, A. (2017). *Handbook of research methodology*. Educreation Publishing. https://www.researchgate.net/publication/319207471_Handbook_Of_Research_Methodology
- Cadête Filho, A., Peixoto, J. M., & Perlatto Moura, E. (2021). Medical students' academic motivation: an analysis from the perspective of the Theory of Self-Determination. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 45(2). doi: <https://doi.org/10.1590/1981-5271v45.2-20200129.ING>
- Cadête Filho, A., Peixoto, J., & Moura, E. (2021). Medical students' academic motivation: an analysis from the perspective of the Theory of Self-Determination. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 45(02). doi:<https://doi.org/10.1590/1981-5271v45.2-20200129.ING>

- Calle Terrones, M. P. (2021). La motivación del talento humano y su vinculación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2). doi: <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Castillo Alvarez, D. (2019). *Vinculación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Trujillo - 2019*. (Tesis de Maestría en administración de la Educación): Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37223>
- Castro, F., Soares Figueiredo, C., & Uchoa Passos, F. (2019). Effect of the motivational factor on lean manufacturing performance: the case of a multinational consumer goods company. *Gestão & Produção*, 26(3). doi: <https://doi.org/10.1590/0104-530X4850-19>
- Chavez Flores, T. (2022). *Clima organizacional en la satisfacción laboral, en contexto de teletrabajo, en instituciones estatales, Trujillo 2021*. (Tesis de Maestría en Gestión Estatal): Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90985/Chavez_FTDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chawla, D., & Sodhi, N. (2018). *Research Methology: Concepts and cases*. Secand Edition. Obtenido de https://www.amazon.in/RESEARCH-Methodology-Concepts-Cases-2ND-ebook/dp/B06XKKZYG3/ref=pd_sbs_sccl_1_2/262-5420540-0815135?pd_rd_w=NWVCE&pf_rd_p=cdcca5b2-7977-42e4-8e06-89638437db9a&pf_rd_r=N5RMHW2XJ4F8SZYZYBHC&pd_rd_r=3e7feb f9-c6f7-468d-93ed-85959d7e8610&
- Chun, L., & Aisyas, S. (2019). Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature Review. *Journal of Research in Psychology*, 1(2), 10-15. doi:<https://doi.org/10.31580/jrp.v1i2.949>

- Dalati, S., & Gómez, J. (2018). Surveys and Questionnaires. *Modernizing the Academic Teaching and Research Environment*, 175 - 186. doi: https://doi.org/10.1007/978-3-319-74173-4_10
- Daniel Muñoz, L. (2022). *Motivación y satisfacción en el desempeño laboral de los colaboradores del RENIEC - Trujillo 2021*. (Tesis de Maestría en Gestión Estatal): Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92789/Daniel_MLS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Erthal Santos, et al. (2020). Impacts of the COVID-19 pandemic on violence against women: reflections from the theory of human motivation from Abraham Maslow. *SciELO Preprints*. doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.915>
- Espinoza Freire, E., & Calva Nagua, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4). doi:ISSN 2218-3620
- Faizal, R., et al. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101-111. doi:10.17512/pjms.2019.19.2.08
- Geraldo Campos, L., Soria Quijaite, J. J., Rosello Jauregui, M., & Buendía Herrera, K. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima - Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1). doi: <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2019). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/435910838/>
- Hernández, R.; et al. (2019). *Metología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://markainvestigacion.wordpress.com/2019/01/14/libro-de-sampieri-sobre-metodologia-de-investigacion-6ta-edicion/>

- Hernández, S., & Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(1), 51 - 53. doi:ISSN: 2007-4913
- Hurtado Talavera, F. (2020). Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Revista Cientific.*, 5(16), 99-119. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.5.99-119>
- Inguillay Gagñay, L., Tercero Chicaiza, S., & López Aguirre, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). doi:DOI: <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Layder, D. (2018). *Investigative Research: Theory and Practice*. Book. Obtenido de <https://methods.sagepub.com/book/investigative-research>
- Limaymanta Alvarez, C. H. (2021). *Factores Asociados a la Satisfacción Laboral del Profesorado de una Universidad Estatal y una Privada de Lima Metropolitana*. (Tesis Doctora en Ciencias de la Educación): Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20607/Limaymanta_Alvarez_Cesar_Halley.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Márquez Vélez, N. (2020). *Autoeficacia laboral y satisfacción laboral en trabajadores de recursos humanos de una consultora privada de Lima Metropolitana*. (Tesis de Titulación): Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1d22a0a9-210f-4cd3-8c5e-7458548bd30c/content>
- Miranda-Navales, M., & Villasía Keever, M. (2019). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista alergia México*, 66(1). doi:ISSN 2448-9190
- Moscocos Loaiza, L., & Díaz Heredia, L. (2018). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(1). doi:ISSN 1657-4702

- Muhammad, A., & Ajmal, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103. doi: <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- OIT. (28 de setiembre de 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
- Paredes Floril, P.; et al. (2021). Ambiente organizacional y satisfacción laboral en instituciones financieras de la provincia del Guayas, Ecuador. *Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2), 1 - 25. doi:<https://doi.org/10.47666/summa.3.2.23>
- Pasin, M., & Suksompong, W. (2022). Almost envy-freeness for groups: Improved bounds via discrepancy theory. *Theoretical Computer Science*, 930, 179-195. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tcs.2022.07.022>
- Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. (2019). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7). doi: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Rizki Mulyani, S., Nila Sari, V., & Widian Sari, M. (2020). Model of Employee Motivation and Cooperative Performance. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(1), 232-241. doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3774631>
- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*, 4(2). doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Surucu, L., & Maslakci, A. (2020). Validity and reliability in quatitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3). doi:ISSN: 2148-2586

- Tella, A., & Ibinaliye, O. A. (2020). Correlates of staff motivation, satisfaction, and job performance of library staff in selected Nigerian University libraries. *International Information & Library Review*, 52, 32-49. doi: <https://doi.org/10.1080/10572317.2019.1631691>
- Umer Zaman, S.; et al. (2020). Having a whale of a time: Linking self-determination theory (SDT), job characteristics model (JCM) and motivation to the joy of gig work. *Cogent Business & Management*, 7(1). doi: <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1807707>
- Vasconcelos Colares, A. C., Coelho Silva Castro, M. C., Barbosa Neto, J. E., & Alves da Cunha, J. V. (2019). Teacher motivation in stricto sensu postgraduation: an analysis based on self-determination theory. *Revista Contabilidade & Finanças*, 30(81), 381-395. doi: 10.1590/1808-057x201909090
- Vásquez Villanueva, S., Alarcón Senepo, M. C., Vásquez Campos, S. A., Vásquez Villanueva, C. A., Vásquez Villanueva, L., & Gonzáles de Castillo, M. d. (2022). Motivación e identidad de los docentes, en una asociación educativa del oriente peruano. *Apuntes Universitarios*, 12(3). doi: <https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1136>
- Wiley, J. (2019). *Guidelines for Investigating Process Safety Incidents*. Third Edition. New York, NY: the American Institute of Chemical Engineers. doi:DOI:10.1002/9781119529132
- Yuctor Álvarez, M., & Salazar Duque, D. (2019). Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector de alojamiento. Caso ciudades de Quito y Cuenca. *Revista Interamericana de Ambiente y Turismo*, 15(1), 82-92. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/riat/v15n1/0718-235X-riat-15-01-82.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION - INSTRUMENTO
Motivación	Según Rizki et al. (2020), es la motivación de un empleado, relacionado con la voluntad por esforzarse para lograr altos niveles de productividad en torno a las metas de la organización, demostrando aptitud positiva para lograr satisfacer las demandas sociales, de la organización y las personales.	La variable Motivación se medirá identificando las dimensiones a su vez indicadores e instrumentos de recolección de datos.	Motivación intrínseca.	<ul style="list-style-type: none"> • Persistencia • Deseo de superación • Responsabilidad • Pasión • Capacidades 	Ordinal – Likert Cuestionario
			Motivación extrínseca.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y liderazgo • Remuneración y horarios • Condiciones laborales • Relaciones interpersonales • Resultados 	
			Factor Higiene	<ul style="list-style-type: none"> • Factores económicos. • Condiciones físicas laborales • Factores sociales. 	
Satisfacción laboral	Es el aprecio, complacencia o gusto que experimenta una persona por los diversos estímulos que componen el contexto laboral en el que se desenvuelve. (Yuctor y Salazar 2019)	La variable Satisfacción laboral se medirá identificando las dimensiones a su vez indicadores e instrumentos de recolección de datos.	Remuneración y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo • Beneficios y prestaciones 	Ordinal – Likert Cuestionario
			Condiciones física y materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos • Comodidad, iluminación y ventilación • Seguridad 	
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Trato con el jefe • Trato con el compañero • Liderazgo del jefe • Trato con docentes y estudiantes 	
			Políticas y reglas	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Organización • Reglamentos, políticas y cultura Horarios 	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Estimado (a) colaborador (a): Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración del Programa SUBE de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Motivación y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la Ciudad de Chepén - 2023”, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

El presente instrumento sirve para determinar la vinculación de la motivación en este centro superior de estudios. Este instrumento no es un examen, y no existen respuestas buenas o malas.

Lea cada ítem y marque con una equis el recuadro que corresponde, considerando la escala siguiente:

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

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Motivación intrínseca	1.	Mi puesto de trabajo tiene tareas y actividades desafiantes					
	2.	De mi capacitación depende la calidad de mi trabajo, es esencial seguir preparándome, para seguir mejorando.					
	3.	Cuando no obtengo los resultados esperados, no me desanima, al contrario, me esfuerzo por mejorar los resultados.					
	4.	Mi esfuerzo dentro de esta organización es valioso, mi trabajo es una forma de contribuir con la sociedad.					
	5.	No importa tanto ser reconocido, lo que vale más es sentirse bien con uno mismo.					
	6.	La labor que realizo me permite alcanzar mis metas personales y profesionales					
	7.	Desarrollo mi trabajo aplicando mis habilidades, capacidades y conocimientos adquiridos en mi vida y carrera.					
Motivación extrínseca	8.	Me incline en trabajar en esta organización, pues es la que me brinda mejores opciones de promoción.					
	9.	Esta organización me permite desarrollar mi trabajo con libertad sin limitar mi creatividad.					
	10.	El sueldo que percibo es justo, lo que me permite enfocarme en mi trabajo.					
	11.	El horario de trabajo que me brinda esta organización se ajusta a mis necesidades, facilita mi trabajo y mis actividades fuera del mismo.					
	12.	Entre compañeros se apoyan para lograr metas en equipo					
	13.	Llevarse bien con todos es la mejor forma de trabajar sin problemas.					

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	14.	Cuando logro buenos resultados, se me reconoce de una manera sutil y adecuada.					
Factores higiénicos	15.	Considero que la remuneración que percibo va de acuerdo a la actividad que realiza					
	16.	Recibo premio y/o incentivos por parte de la institución					
	17.	La Institución me brinda oportunidades de crecimiento económico					
	18.	Me siento cómodo en el espacio físico donde desempeño mis labores.					
	19.	La empresa me proporciona recursos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo					
	20.	Tengo la posibilidad de ascender en mi trabajo.					
Total							

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado (a) colaborador (a): Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración del Programa SUBE de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Motivación y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la Ciudad de Chepén - 2023”, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

El presente instrumento sirve determinar la vinculación de la satisfacción laboral en este centro superior de estudios. Este instrumento no es un examen, y no existen respuestas buenas o malas.

Lea cada ítem y marque con una equis el recuadro que corresponde, considerando la escala siguiente:

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

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Relaciones i interpersonales	1.	El trato con mi jefe tiende a ser agradable.					
	2.	Mis compañeros y yo conformamos un grupo de trabajo cálido y cordial.					
	3.	Mi jefe me muestra de una forma fácil y practica como solucionar un problema que no puedo manejar.					
	4.	Mis compañeros se llevan bien entre ellos.					
	5.	Mis compañeros mantienen una relación abierta y respetuosa con docentes y estudiantes					
Remuneraciones y beneficios	6.	Estoy conforme con las prestaciones (seguro, bonos, descuentos) que esta empresa me brinda.					
	7.	La remuneración que percibo es justa para la labor que realizo.					
	8.	Trabajar en esta organización me abre las puertas a más trabajos debido al prestigio de esta institución					
	9.	Las escalas remunerativas de esta empresa, son justas y adecuadas					
Condiciones físicas y materiales	10.	El ambiente laboral es cómodo, iluminado y ventilado					
	11.	Cuento con todos los útiles necesarios para poder realizar mis labores de una manera adecuada					
	12.	Los ambientes en general son adecuados, facilitan poder realizar las labores y me proveen de seguridad.					
	13.	Mi ambiente laboral se encuentra debidamente señalizada en caso de desastres naturales y cuentan con botiquín de primeros auxilios					

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Políticas y reglas	14.	Esta organización está bien dirigida, se nota una visión a futuro.					
	15.	Las tareas y procesos están claramente definidos, cada persona sabe que tiene que hacer y en qué momento.					
	16.	Las reglas y políticas de esta organización dinamizan y permiten a los colaboradores trabajar con creatividad y libertad.					
	17.	Confío en las personas que dirigen esta organización, la lealtad es recíproca.					
	18.	Los colaboradores actúan conforme a los valores de esta organización.					
	19.	Las sanciones y/o amonestaciones siguen un proceso adecuado.					
	20.	Las condiciones laborales (sueldo, horarios, etc.) bajo las que trabajo generan satisfacción en mi persona					

Anexo 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Motivación y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la Ciudad de Chepén – 2023

Investigador (a) (es):

- Alegría Bringas, María Esther
- LLumpo Cabrejos, Roxana Nicole

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Motivación y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la Ciudad de Chepén - 2023”, cuyo objetivo es determinar la vinculación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la institución educativa de nivel superior de la ciudad de Chepén – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa SUBE de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

En el estudio se obtendrá la información sobre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución educativa de nivel superior de la ciudad de Chepén en el año 2023.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Motivación y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la Ciudad de Chepén - 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará de manera presencial en las instalaciones de la Institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es):

Alegría Bringas, María Esther: malegriab@ucvvirtual.edu.pe

LLumpo Cabrejos, Roxana Nicole: rnllumpoc@ucv.edu.pe

y Docente asesor Echeverría Jara José Foción: jecheverriaj@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

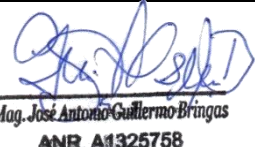
Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. José Antonio Guillermo Bringas
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor(a) ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación educativa y tecnológica
Institución donde labora:	EESPP. “Indoamérica” - Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados
DNI:	19321522
Firma del experto:	 Mag. José Antonio Guillermo Bringas ANR. A1325758

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

3. Datos de los instrumentos:

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN
Autor (a):	Williams Justo, Nora Alessandra (2018)
Adaptado:	Alegría Bringas, María Esther (2023) Lumpo Cabrejos, Roxana Nicole (2023)
Objetivo:	Evaluar la motivación en los colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la ciudad de Chepén 2023
Administración:	Tipo cuestionario
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa de Nivel Superior de la ciudad de Chepén 2023
Dimensiones:	3 (Motivación extrínseca, motivación intrínseca y factor Higiene)
Confiabilidad:	0.8599
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Variable: Bajo (20 – 47), regular (48 – 73), alto (74 – 100). Dimensiones: Motivación intrínseca: Bajo (7 – 16), regular (17 – 26), alto (27 – 35).

	Motivación extrínseca: Bajo (7 – 16), regular (17 – 26), alto (27 – 35). Factores higiénicos: Bajo (6 – 14), regular (15 – 22), alto (23 – 30).
Cantidad de ítems:	20 ítems.
Tiempo de aplicación:	30 minutos.

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
Autor (a):	Williams Justo, Nora Alessandra (2018)
Adaptado:	Alegría Bringas, María Esther (2023) Lumpo Cabrejos, Roxana Nicole (2023)
Objetivo:	Evaluar la satisfacción laboral de los colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la ciudad de Chepén 2023
Administración:	Tipo cuestionario
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa de Nivel Superior de la ciudad de Chepén 2023
Dimensiones:	4 (Relaciones interpersonales, Remuneraciones y beneficios, Condiciones físicas y materiales y Políticas y reglas).
Confiabilidad:	0.8679
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Variable: Bajo (20 – 47), regular (48 – 73), alto (74 – 100). Dimensiones: Relaciones interpersonales: Bajo (5 – 12), regular (13 – 18), alto (19 – 25). Remuneraciones y beneficios: Bajo (4 – 9), regular (10 – 15), alto (16 – 20). Condiciones físicas y materiales: Bajo (4 – 9), regular (10 – 15), alto (16 – 20). Políticas y reglas: Bajo (7 – 16), regular (17 – 26), alto (27 – 35).
Cantidad de ítems:	20 ítems.
Tiempo de aplicación:	30 minutos.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de motivación y satisfacción laboral, elaborado por la Mg. Williams Justo, Nora Alessandra (2018) y adaptado por las estudiantes Alegría Bringas, María Esther y Lumpo Cabrejos, Roxana Nicole, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Instrumento que mide la variable: MOTIVACIÓN

Definición de la variable:

Según Rizki et al. (2020), es la motivación de un empleado, relacionado con la voluntad por esforzarse para lograr altos niveles de productividad en torno a las metas de la organización, demostrando aptitud positiva para lograr satisfacer las demandas sociales, de la organización y las personales.

Definición de las dimensiones

Dimensión 1: Motivación intrínseca

Oliveira et al. (2022), señalan que surge del interior de cada individuo y es autónomo de cualquier tipo de estímulo extrínseco. Las recompensas son intrínsecas: satisfacción personal, amor propio, independencia, , confianza, fuerza interior, etc.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Persistencia	1. Mi puesto de trabajo tiene tareas y actividades desafiantes	4	3	4	
	2. De mi capacitación depende la calidad de mi trabajo, es esencial seguir preparándome, para seguir mejorando	4	4	4	
Responsabilidad	3. Cuando no obtengo los resultados esperados, no me desanima, al contrario, me esfuerzo por mejorar los resultados.	4	4	4	
	4. Mi esfuerzo dentro de esta organización es valioso, mi trabajo es una forma de contribuir con la sociedad.	3	4	4	
Deseo de superación	5. No importa tanto ser reconocido, lo que vale más es sentirse bien con uno mismo.	4	4	4	
Pasión	6. La labor que realizo me permite alcanzar mis metas personales y profesionales	4	4	3	
Capacidades	7. Desarrollo mi trabajo aplicando mis habilidades, capacidades y conocimientos adquiridos en mi vida y carrera.	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Conjunto de operaciones que realiza para obtener una recompensa externa. No sólo la búsqueda de un aumento, busca además el reconocimiento personal, el cumplido o de ayuda psicológica como aspectos claves de la motivación extrínseca (Sansone & Tang, 2021).

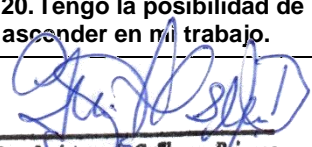
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento y	8. Me inclino a trabajar en esta organización, pues es la que me brinda mejores opciones de	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
liderazgo	promoción.				
	9. Esta organización me permite desarrollar mi trabajo con libertad sin limitar mi creatividad.	3	4	4	
Remune- ración y horarios	10. El sueldo que percibo es justo, lo que me permite enfocarme en mi trabajo.	4	4	4	
Condicione s laborales	11. El horario de trabajo que me brinda esta organización se ajusta a mis necesidades, facilita mi trabajo y mis actividades fuera del mismo.	4	4	4	
Relaciones inter- personales	12. Entre compañeros nos apoyamos para lograr metas en equipo	4	4	3	
	13. Llevarse bien con todos es la mejor forma de trabajar sin problemas.	4	4	4	
Resultados	14. Cuando logro buenos resultados, se me reconoce de una manera sutil y adecuada.	4	3	4	

Dimensión 3: Factores higiénicos

Son aquellos que incumben al entorno, cuya presencia no conduce a la motivación, pero la ausencia de ellos incita insatisfacción, no están relacionados con el trabajo en sí e incluyen elementos como el salario y la seguridad laboral; Se llaman sanitarias, porque son las condiciones mínimas indispensables (Madero, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Factores económicos	15. Considero que la remuneración que percibo va de acuerdo a la actividad que realiza	4	4	4	
	16. Recibo premio y/o incentivos por parte de la institución	4	4	4	
	17. La Institución me brinda oportunidades de crecimiento económico	4	3	4	
Condiciones físicas laborales	18. Me siento cómodo en el espacio físico donde desempeño mis labores.	4	4	4	
	19. La empresa me proporciona recursos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo	3	4	4	
Factores sociales	20. Tengo la posibilidad de ascender en mi trabajo.	4	4	3	


Mag. José Antonio Guillermo Bríngas
ANR. A1325758

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Estimado (a) colaborador (a): Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración del Programa SUBE de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título "Motivación y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la Ciudad de Chepén - 2023 ", Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

El presente instrumento sirve para medir el nivel de desarrollo de la satisfacción laboral en este centro superior de estudios. Este instrumento no es un examen, y no existen respuestas buenas o malas.

Lea cada ítem y marque con una equis el recuadro que corresponde, considerando la escala siguiente:

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

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Motivación intrínseca	21.	Mi puesto de trabajo tiene tareas y actividades desafiantes					
	22.	De mi capacitación depende la calidad de mi trabajo, es esencial seguir preparándome, para seguir mejorando.					
	23.	Cuando no obtengo los resultados esperados, no me desanima, al contrario, me esfuerzo por mejorar los resultados.					
	24.	Mi esfuerzo dentro de esta organización es valioso, mi trabajo es una forma de contribuir con la sociedad.					
	25.	No importa tanto ser reconocido, lo que vale más es sentirse bien con uno mismo.					
	26.	La labor que realizo me permite alcanzar mis metas personales y profesionales					
	27.	Desarrollo mi trabajo aplicando mis habilidades, capacidades y conocimientos adquiridos en mi vida y carrera.					
Motivación extrínseca	28.	Me incline en trabajar en esta organización, pues es la que me brinda mejores opciones de promoción.					
	29.	Esta organización me permite desarrollar mi trabajo con libertad sin limitar mi creatividad.					
	30.	El sueldo que percibo es justo, lo que me permite enfocarme en mi trabajo.					
	31.	El horario de trabajo que me brinda esta organización se ajusta a mis necesidades, facilita mi trabajo y mis actividades fuera del mismo.					
	32.	Entre compañeros nos apoyamos para lograr metas en equipo					
	33.	Llevarse bien con todos es la mejor forma de trabajar sin problemas.					
	34.	Cuando logro buenos resultados, se me reconoce de una manera sutil y adecuada.					
Factores	35.	Considero que la remuneración que percibo va de acuerdo a la actividad que realiza					

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	36.	Recibo premio y/o incentivos por parte de la institución					
	37.	La Institución me brinda oportunidades de crecimiento económico					
	38.	Me siento cómodo en el espacio físico donde desempeño mis labores.					
	39.	La empresa me proporciona recursos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo					
	40.	Tengo la posibilidad de ascender en mi trabajo.					
Total							

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Instrumento que mide la variable: **SATISFACCIÓN LABORAL**

Definición de la variable:

Es el aprecio, complacencia o gusto que experimenta una persona por los diversos estímulos que componen el contexto laboral en el que se desenvuelve. (Yuctor y Salazar 2019)

Definición de las dimensiones

Dimensión 1: Relaciones interpersonales

Jaramillo et al. (2021), destacan que es el vínculo entre dos o más sujetos basado en sentimientos, emociones, actividades, intereses, entre otros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato con el jefe	1. El trato con mi jefe tiende a ser agradable.	4	4	3	
Trato con el compañero	2. Mis compañeros y yo conformamos un grupo de trabajo cálido y cordial.	4	4	4	
	3. Me llevo bien con mis compañeros	4	4	4	
Liderazgo del jefe	4. Mi jefe me muestra de una forma fácil y practica como solucionar un problema que no puedo manejar.	4	4	4	
Trato con docentes y estudiantes	5. Mantengo una relación abierta y respetuosa con docentes y estudiantes	3	4	4	

Dimensión 2: Remuneración y beneficios

Constituido por el salario, los honorarios, sobresueldo y percepciones extraordinarias, como bonos o premios (Torres & Gutiérrez, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Sueldo	6. La remuneración que percibo es justa para la labor que realizo.	4	4	3	
	7. Las escalas remunerativas de esta empresa, son justas y adecuadas	3	4	4	
Beneficios y prestaciones	8. Trabajar en esta organización me abre las puertas a más trabajos debido al prestigio de esta institución	4	4	4	
	9. Estoy conforme con las prestaciones (seguro, bonos, descuentos) que esta empresa me brinda.	4	4	4	

Dimensión 3: Condiciones física y materiales

Según Rojas et al. (2020), Comprende aspectos como mobiliario, aire, estructura, productos químicos o materiales del entorno de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos	10. Cuento con todos los materiales y útiles necesarios para poder realizar mis labores de una manera adecuada	4	4	3	
Comodidad	11. Los ambientes en general son adecuados, facilitan poder realizar las labores y me proveen de seguridad.	4	4	4	
iluminación y ventilación	12. El ambiente laboral es cómodo, iluminado y ventilado	4	4	4	
Seguridad	13. Mi ambiente laboral se encuentra debidamente señalizada en caso de desastres naturales y cuentan con botiquín de primeros auxilios	4	3	4	

Dimensión 4: Políticas y reglas

Las reglas son más particulares y se derivan de las normas. Las políticas tienen mayor explicites y son elementales (Peña & Anías, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección	14. Esta organización está bien dirigida, se nota una visión a futuro.	4	4	4	
	15. Confío en las personas que dirigen esta organización, la lealtad es recíproca.	4	4	4	
Organización	16. Las tareas y procesos están claramente definidos, cada persona sabe que tiene que hacer y en qué momento.	4	4	4	
Reglamentos, políticas y	17. Las reglas y políticas de esta organización dinamizan y permiten a los colaboradores	4	4	4	

cultura	trabajar con creatividad y libertad.				
	18. Los colaboradores actúan conforme a los valores de la Institución	3	3	4	
	19. Las sanciones y/o amonestaciones siguen un proceso adecuado.	4	4	4	
Horarios	20. Las condiciones laborales (sueldo, horarios, etc.) bajo las que trabajo generan satisfacción en mi persona	4	4	3	

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado (a) colaborador (a): Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración del Programa SUBE de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título "Motivación y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la Ciudad de Chepén - 2023 ", Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

El presente instrumento sirve para medir el nivel de desarrollo de la satisfacción laboral en este centro superior de estudios. Este instrumento no es un examen, y no existen respuestas buenas o malas.


Lea cada ítem y marque con una equis el recuadro que corresponde, considerando la escala siguiente:

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

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Relaciones interpersonales	21.	El trato con mi jefe tiende a ser agradable.					
	22.	Mis compañeros y yo conformamos un grupo de trabajo cálido y cordial.					
	23.	Me llevo bien con mis compañeros					
	24.	Mi jefe me muestra de una forma fácil y practica como solucionar un problema que no puedo manejar.					
	25.	Mantengo una relación abierta y respetuosa con docentes y estudiantes					
Remuneraciones y beneficios	26.	La remuneración que percibo es justa para la labor que realizo.					
	27.	Las escalas remunerativas de esta empresa, son justas y adecuadas					
	28.	Trabajar en esta organización me abre las puertas a más trabajos debido al prestigio de esta institución					
	29.	Estoy conforme con las prestaciones (seguro, bonos, descuentos) que esta empresa me brinda.					

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Condiciones físicas y materiales	30.	Cuento con todos los materiales y útiles necesarios para poder realizar mis labores de una manera adecuada					
	31.	Los ambientes en general son adecuados, facilitan poder realizar las labores y me proveen de seguridad.					
	32.	El ambiente laboral es cómodo, iluminado y ventilado					
	33.	Mi ambiente laboral se encuentra debidamente señalizada en caso de desastres naturales y cuentan con botiquín de primeros auxilios					
Políticas y reglas	34.	Esta organización está bien dirigida, se nota una visión a futuro.					
	35.	Confío en las personas que dirigen esta organización, la lealtad es recíproca.					
	36.	Las tareas y procesos están claramente definidos, cada persona sabe que tiene que hacer y en qué momento.					
	37.	Las reglas y políticas de esta organización dinamizan y permiten a los colaboradores trabajar con creatividad y libertad.					
	38.	Los colaboradores actúan conforme a los valores de la Institución					
	39.	Las sanciones y/o amonestaciones siguen un proceso adecuado.					
	40.	Las condiciones laborales (sueldo, horarios, etc.) bajo las que trabajo generan satisfacción en mi persona					

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. Francia Marisol Campos Izaga
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor(a) ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología
Institución donde labora:	Poder Judicial
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados
DNI:	44483058
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

3. Datos de los instrumentos:

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN
Autor (a):	Williams Justo, Nora Alessandra (2018)
Adaptado:	Alegría Bringas, María Esther (2023) Lumpo Cabrejos, Roxana Nicole (2023)
Objetivo:	Evaluar la motivación en los colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la ciudad de Chepén 2023
Administración:	Tipo cuestionario
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa de Nivel Superior de la ciudad de Chepén 2023
Dimensiones:	3 (Motivación extrínseca, motivación intrínseca y factor Higiene)
Confiabilidad:	0.8599
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Variable: Bajo (20 – 47), regular (48 – 73), alto (74 – 100). Dimensiones: Motivación intrínseca: Bajo (7 – 16), regular (17 – 26), alto (27 – 35). Motivación extrínseca: Bajo (7 – 16), regular (17 – 26), alto (27 – 35). Factores higiénicos: Bajo (6 – 14), regular (15 – 22), alto (23 – 30).
Cantidad de ítems:	20 ítems.
Tiempo de aplicación:	30 minutos.

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
Autor (a):	Williams Justo, Nora Alessandra (2018)
Adaptado:	Alegría Bringas, María Esther (2023) Lumpo Cabrejos, Roxana Nicole (2023)
Objetivo:	Evaluar la satisfacción laboral de los colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la ciudad de Chepén 2023
Administración:	Tipo cuestionario
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa de Nivel Superior de la ciudad de Chepén 2023
Dimensiones:	4 (Relaciones interpersonales, Remuneraciones y beneficios, Condiciones físicas y materiales y Políticas y reglas).
Confiabilidad:	0.8679
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Variable: Bajo (20 – 47), regular (48 – 73), alto (74 – 100).

	<p>Dimensiones:</p> <p>Relaciones interpersonales: Bajo (5 – 12), regular (13 – 18), alto (19 – 25).</p> <p>Remuneraciones y beneficios: Bajo (4 – 9), regular (10 – 15), alto (16 – 20).</p> <p>Condiciones físicas y materiales: Bajo (4 – 9), regular (10 – 15), alto (16 – 20).</p> <p>Políticas y reglas: Bajo (7 – 16), regular (17 – 26), alto (27 – 35).</p>
Cantidad de ítems:	20 ítems.
Tiempo de aplicación:	30 minutos.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de motivación y satisfacción, elaborado por la Mg. Williams Justo, Nora Alessandra (2018) y adaptado por las Br. Alegría Bringas, María Esther (2023) y Br. Lumpo Cabrejos, Roxana Nicole (2023), de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Instrumento que mide la variable: MOTIVACIÓN

Definición de la variable:

Según Rizki et al. (2020), es la motivación de un empleado, relacionado con la voluntad por esforzarse para lograr altos niveles de productividad en torno a las metas de la organización, demostrando aptitud positiva para lograr satisfacer las demandas sociales, de la organización y las personales.

Definición de las dimensiones

Dimensión 1: Motivación intrínseca

Oliveira et al. (2022), señalan que surge del interior de cada individuo y es autónomo de cualquier tipo de estímulo extrínseco. Las recompensas son intrínsecas: satisfacción personal, amor propio, independencia, , confianza, fuerza interior, etc.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Persistencia	21. Mi puesto de trabajo tiene tareas y actividades desafiantes	4	4	4	
	22. De mi capacitación depende la calidad de mi trabajo, es esencial seguir preparándome, para seguir mejorando	4	3	4	
Responsabilidad	23. Cuando no obtengo los resultados esperados, no me desanima, al contrario, me esfuerzo por mejorar los resultados.	4	4	3	
	24. Mi esfuerzo dentro de esta organización es valioso, mi trabajo es una forma de contribuir con la sociedad.	3	4	4	
Deseo de superación	25. No importa tanto ser reconocido, lo que vale más es sentirse bien con uno mismo.	4	4	4	
Pasión	26. La labor que realizo me permite alcanzar mis metas personales y profesionales	4	4	4	
Capacidades	27. Desarrollo mi trabajo aplicando mis habilidades, capacidades y conocimientos adquiridos en mi vida y carrera.	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Conjunto de operaciones que realiza para obtener una recompensa externa. No sólo la búsqueda de un aumento, busca además el reconocimiento personal, el cumplido o de ayuda psicológica como aspecto claves de la motivación extrínseca (Sansone & Tang, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohe-rencia	Rele-vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconoci-miento y liderazgo	28. Me incline en trabajar en esta organización, pues es la que me brindo mejores opciones de promoción.	4	3	4	
	29. Esta organización me permite desarrollar mi trabajo con libertad sin limitar mi creatividad.	4	4	3	
Remune-ración y horarios	30. El sueldo que percibo es justo, lo que me permite enfocarme en mi trabajo.	3	4	4	
Condicione s laborales	31. El horario de trabajo que me brinda esta organización se ajusta a mis necesidades, facilita mi trabajo y mis actividades fuera del mismo.	4	4	4	
Relaciones inter-personales	32. Entre compañeros nos apoyamos para lograr metas en equipo	4	4	4	
	33. Llevarse bien con todos es la mejor forma de trabajar sin problemas.	4	3	4	
Resultados	34. Cuando logro buenos resultados, se me reconoce de una manera sutil y adecuada.	4	3	4	

Dimensión 3: Factores higiénicos

Son aquellos que incumben al entorno, cuya presencia no conduce a la motivación, pero la ausencia de ellos incita insatisfacción, no están relacionados con el trabajo en sí e incluyen elementos como el salario y la seguridad laboral; Se llaman sanitarias, porque son las condiciones mínimas indispensables (Madero, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohe-rencia	Rele-vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Factores económicos	35. Considero que la remuneración que percibo va de acuerdo a la actividad que realiza	4	3	4	
	36. Recibo premio y/o incentivos por parte de la institución	4	4	3	
	37. La Institución me brinda oportunidades de crecimiento económico	4	4	4	
Condiciones físicas laborales	38. Me siento cómodo en el espacio físico donde desempeño mis labores.	4	4	4	
	39. La empresa me proporciona recursos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo	4	4	4	
Factores sociales	40. Tengo la posibilidad de ascender en mi trabajo.	4	3	4	

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Estimado (a) colaborador (a): Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración del Programa SUBE de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título "Motivación y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la Ciudad de Chepén - 2023 ", Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

El presente instrumento sirve para medir el nivel de desarrollo de la satisfacción laboral en este centro superior de estudios. Este instrumento no es un examen, y no existen respuestas buenas o malas.

Lea cada ítem y marque con una equis el recuadro que corresponde, considerando la escala siguiente:

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

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Motivación intrínseca	41.	Mi puesto de trabajo tiene tareas y actividades desafiantes					
	42.	De mi capacitación depende la calidad de mi trabajo, es esencial seguir preparándome, para seguir mejorando.					
	43.	Cuando no obtengo los resultados esperados, no me desanima, al contrario, me esfuerzo por mejorar los resultados.					
	44.	Mi esfuerzo dentro de esta organización es valioso, mi trabajo es una forma de contribuir con la sociedad.					
	45.	No importa tanto ser reconocido, lo que vale más es sentirse bien con uno mismo.					
	46.	La labor que realizo me permite alcanzar mis metas personales y profesionales					
	47.	Desarrollo mi trabajo aplicando mis habilidades, capacidades y conocimientos adquiridos en mi vida y carrera.					
Motivación extrínseca	48.	Me incline en trabajar en esta organización, pues es la que me brinda mejores opciones de promoción.					
	49.	Esta organización me permite desarrollar mi trabajo con libertad sin limitar mi creatividad.					
	50.	El sueldo que percibo es justo, lo que me permite enfocarme en mi trabajo.					
	51.	El horario de trabajo que me brinda esta organización se ajusta a mis necesidades, facilita mi trabajo y mis actividades fuera del mismo.					
	52.	Entre compañeros nos apoyamos para lograr metas en equipo					
	53.	Llevarse bien con todos es la mejor forma de trabajar sin problemas.					
	54.	Cuando logro buenos resultados, se me reconoce de una manera sutil y adecuada.					
Factores	55.	Considero que la remuneración que percibo va de acuerdo a la actividad que realiza					

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	56.	Recibo premio y/o incentivos por parte de la institución					
	57.	La Institución me brinda oportunidades de crecimiento económico					
	58.	Me siento cómodo en el espacio físico donde desempeño mis labores.					
	59.	La empresa me proporciona recursos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo					
	60.	Tengo la posibilidad de ascender en mi trabajo.					
Total							

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Instrumento que mide la variable: SATISFACCIÓN LABORAL

Definición de la variable:

Es el aprecio, complacencia o gusto que experimenta una persona por los diversos estímulos que componen el contexto laboral en el que se desenvuelve. (Yuctor y Salazar 2019)

Definición de las dimensiones

Dimensión 1: Relaciones interpersonales

Jaramillo et al. (2021), destacan que es el vínculo entre dos o más sujetos basado en sentimientos, emociones, actividades, intereses, entre otros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato con el jefe	21. El trato con mi jefe tiende a ser agradable.	4	4	4	
Trato con el compañero	22. Mis compañeros y yo conformamos un grupo de trabajo cálido y cordial.	4	4	4	
	23. Me llevo bien con mis compañeros	4	4	3	
Liderazgo del jefe	24. Mi jefe me muestra de una forma fácil y práctica como solucionar un problema que no puedo manejar.	4	3	4	
Trato con docentes y estudiantes	25. Mantengo una relación abierta y respetuosa con docentes y estudiantes	4	4	4	

Dimensión 2: Remuneración y beneficios

Constituido por el salario, los honorarios, sobresueldo y percepciones extraordinarias, como bonos o premios (Torres & Gutiérrez, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Sueldo	26.La remuneración que percibo es justa para la labor que realizo.	4	3	4	
	27.Las escalas remunerativas de esta empresa, son justas y adecuadas	4	4	4	
Beneficios y prestaciones	28.Trabajar en esta organización me abre las puertas a más trabajos debido al prestigio de esta institución	4	3	4	
	29.Estoy conforme con las prestaciones (seguro, bonos, descuentos) que esta empresa me brinda.	4	4	3	

Dimensión 3: Condiciones física y materiales

Según Rojas et al. (2020), Comprende aspectos como mobiliario, aire, estructura, productos químicos o materiales del entorno de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos	30. Cuento con todos los materiales y útiles necesarios para poder realizar mis labores de una manera adecuada	4	4	4	
Comodidad	31. Los ambientes en general son adecuados, facilitan poder realizar las labores y me proveen de seguridad.	4	3	4	
Iluminación y ventilación	32. El ambiente laboral es cómodo, iluminado y ventilado	4	4	3	
Seguridad	33. Mi ambiente laboral se encuentra debidamente señalizada en caso de desastres naturales y cuentan con botiquín de primeros auxilios	4	4	4	

Dimensión 4: Políticas y reglas

Las reglas son más particulares y se derivan de las normas. Las políticas tienen mayor explicitas y son elementales (Peña & Anías, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección	34. Esta organización está bien dirigida, se nota una visión a futuro.	4	4	3	
	35. Confío en las personas que dirigen esta organización, la lealtad es recíproca.	4	4	3	
Organización	36. Las tareas y procesos están claramente definidos, cada persona sabe que tiene que hacer y en qué momento.	4	4	4	
	37. Las reglas y políticas de esta organización dinamizan y benefician a los colaboradores	4	4	4	

cultura	trabajar con creatividad y libertad.				
	38. Los colaboradores actúan conforme a los valores de la Institución	3	4	4	
	39. Las sanciones y/o amonestaciones siguen un proceso adecuado.	4	4	4	
Horarios	40. Las condiciones laborales (sueldo, horarios, etc.) bajo las que trabajo generan satisfacción en mi persona	4	4	4	

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado (a) colaborador (a): Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración del Programa SUBE de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Motivación y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la Ciudad de Chepén - 2023 ”, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

El presente instrumento sirve para medir el nivel de desarrollo de la satisfacción laboral en este centro superior de estudios. Este instrumento no es un examen, y no existen respuestas buenas o malas.


Lea cada ítem y marque con una equis el recuadro que corresponde, considerando la escala siguiente:

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

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Relaciones interpersonales	41.	El trato con mi jefe tiende a ser agradable.					
	42.	Mis compañeros y yo conformamos un grupo de trabajo cálido y cordial.					
	43.	Me llevo bien con mis compañeros					
	44.	Mi jefe me muestra de una forma fácil y practica como solucionar un problema que no puedo manejar.					
	45.	Mantengo una relación abierta y respetuosa con docentes y estudiantes					
Remuneraciones y beneficios	46.	La remuneración que percibo es justa para la labor que realizo.					
	47.	Las escalas remunerativas de esta empresa, son justas y adecuadas					
	48.	Trabajar en esta organización me abre las puertas a más trabajos debido al prestigio de esta institución					
	49.	Estoy conforme con las prestaciones (seguro, bonos, descuentos) que esta empresa me brinda.					

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Condiciones físicas y materiales	50.	Cuento con todos los materiales y útiles necesarios para poder realizar mis labores de una manera adecuada					
	51.	Los ambientes en general son adecuados, facilitan poder realizar las labores y me proveen de seguridad.					
	52.	El ambiente laboral es cómodo, iluminado y ventilado					
	53.	Mi ambiente laboral se encuentra debidamente señalizada en caso de desastres naturales y cuentan con botiquín de primeros auxilios					
Políticas y reglas	54.	Esta organización está bien dirigida, se nota una visión a futuro.					
	55.	Confío en las personas que dirigen esta organización, la lealtad es recíproca.					
	56.	Las tareas y procesos están claramente definidos, cada persona sabe que tiene que hacer y en qué momento.					
	57.	Las reglas y políticas de esta organización dinamizan y permiten a los colaboradores trabajar con creatividad y libertad.					
	58.	Los colaboradores actúan conforme a los valores de la Institución					
	59.	Las sanciones y/o amonestaciones siguen un proceso adecuado.					
	60.	Las condiciones laborales (sueldo, horarios, etc.) bajo las que trabajo generan satisfacción en mi persona					

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. María Rosa Piscoya Incháustegui
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor(a) ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación nivel Superior Técnico
Institución donde labora:	IESPT. "Ciro Alegría Bazán"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados
DNI:	72276899
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido de los instrumentos, por juicio de expertos.

3. Datos de los instrumentos:

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN
Autor (a):	Williams Justo, Nora Alessandra (2018)
Adaptado:	Alegría Bringas, María Esther (2023) Lumpo Cabrejos, Roxana Nicole (2023)
Objetivo:	Evaluar la motivación en los colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la ciudad de Chepén 2023
Administración:	Tipo cuestionario
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa de Nivel Superior de la ciudad de Chepén 2023
Dimensiones:	3 (Motivación extrínseca, motivación intrínseca y factor Higiene)
Confiabilidad:	0.8599
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Variable: Bajo (20 – 47), regular (48 – 73), alto (74 – 100). Dimensiones: Motivación intrínseca: Bajo (7 – 16), regular (17 – 26), alto (27 – 35). Motivación extrínseca: Bajo (7 – 16), regular (17 – 26), alto (27 – 35).

	Factores higiénicos: Bajo (6 – 14), regular (15 – 22), alto (23 – 30).
Cantidad de ítems:	20 ítems.
Tiempo de aplicación:	30 minutos.

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
Autor (a):	Williams Justo, Nora Alessandra (2018)
Adaptado:	Alegría Bringas, María Esther (2023) Lumpo Cabrejos, Roxana Nicole (2023)
Objetivo:	Evaluar la satisfacción laboral de los colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la ciudad de Chepén 2023
Administración:	Tipo cuestionario
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa de Nivel Superior de la ciudad de Chepén 2023
Dimensiones:	4 (Relaciones interpersonales, Remuneraciones y beneficios, Condiciones físicas y materiales y Políticas y reglas).
Confiabilidad:	0.8679
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Variable: Bajo (20 – 47), regular (48 – 73), alto (74 – 100). Dimensiones: Relaciones interpersonales: Bajo (5 – 12), regular (13 – 18), alto (19 – 25). Remuneraciones y beneficios: Bajo (4 – 9), regular (10 – 15), alto (16 – 20). Condiciones físicas y materiales: Bajo (4 – 9), regular (10 – 15), alto (16 – 20). Políticas y reglas: Bajo (7 – 16), regular (17 – 26), alto (27 – 35).
Cantidad de ítems:	20 ítems.
Tiempo de aplicación:	30 minutos.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de motivación y satisfacción laboral, elaborado por la Mg. Williams Justo, Nora Alessandra (2018) y adaptado por las Br. Alegría Bringas, María Esther (2023) y Br. Lumpo Cabrejos, Roxana Nicole (2023), de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	12. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Instrumento que mide la variable: MOTIVACIÓN

Definición de la variable:

Según Rizki et al. (2020), es la motivación de un empleado, relacionado con la voluntad por esforzarse para lograr altos niveles de productividad en torno a las metas de la organización, demostrando aptitud positiva para lograr satisfacer las demandas sociales, de la organización y las personales.

Definición de las dimensiones

Dimensión 1: Motivación intrínseca

Oliveira et al. (2022), señalan que surge del interior de cada individuo y es autónomo de cualquier tipo de estímulo extrínseco. Las recompensas son intrínsecas: satisfacción personal, amor propio, independencia, , confianza, fuerza interior, etc.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohe-rencia	Rele-vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Persistencia	41. Mi puesto de trabajo tiene tareas y actividades desafiantes	4	4	3	
	42. De mi capacitación depende la calidad de mi trabajo, es esencial seguir preparándome, para seguir mejorando	3	3	4	
Respon-sabilidad	43. Cuando no obtengo los resultados esperados, no me desanima, al contrario, me esfuerzo por mejorar los resultados.	4	4	4	
	44. Mi esfuerzo dentro de esta organización es valioso, mi trabajo es una forma de contribuir con la sociedad.	4	3	4	
Deseo de superación	45. No importa tanto ser reconocido, lo que vale más es sentirse bien con uno mismo.	4	4	3	
Pasión	46. La labor que realizo me permite alcanzar mis metas personales y profesionales	4	4	3	
Capacidades	47. Desarrollo mi trabajo aplicando mis habilidades, capacidades y conocimientos adquiridos en mi vida y carrera.	4	4	3	

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Conjunto de operaciones que realiza para obtener una recompensa externa. No sólo la búsqueda de un aumento, busca además el reconocimiento personal, el cumplido o de ayuda psicológica como aspectos claves de la motivación extrínseca (Sansone & Tang, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohe-rencia	Rele-vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconoci-miento y liderazgo	48. Me incline en trabajar en esta organización, pues es la que me brindo mejores opciones de promoción.	4	4	3	
	49. Esta organización me permite desarrollar mi trabajo con libertad sin limitar mi creatividad.	4	4	4	
Remune-ración y horarios	50. El sueldo que percibo es justo, lo que me permite enfocarme en mi trabajo.	4	4	4	
Condicione s laborales	51. El horario de trabajo que me brinda esta organización se ajusta a mis necesidades, facilita mi trabajo y mis actividades fuera del mismo.	4	4	3	
Relaciones inter-personales	52. Entre compañeros nos apoyamos para lograr metas en equipo	4	3	4	
	53. Llevarse bien con todos es la mejor forma de trabajar sin problemas.	4	3	4	
Resultados	54. Cuando logro buenos resultados, se me reconoce de una manera sutil y adecuada.	3	4	4	

Dimensión 3: Factores higiénicos

Son aquellos que incumben al entorno, cuya presencia no conduce a la motivación, pero la ausencia de ellos incita insatisfacción, no están relacionados con el trabajo en sí e incluyen elementos como el salario y la seguridad laboral; Se llaman sanitarias, porque son las condiciones mínimas indispensables (Madero, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohe-rencia	Rele-vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Factores económicos	55. Considero que la remuneración que percibo va de acuerdo a la actividad que realiza	4	3	4	
	56. Recibo premio y/o incentivos por parte de la institución	4	4	4	
	57. La Institución me brinda oportunidades de crecimiento económico	4	4	4	
Condiciones físicas laborales	58. Me siento cómodo en el espacio físico donde desempeño mis labores.	4	4	4	
	59. La empresa me proporciona recursos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo	4	4	4	
Factores sociales	60. Tengo la posibilidad de ascender en mi trabajo.	4	4	4	

Risago I.

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Estimado (a) colaborador (a): Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración del Programa SUBE de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Motivación y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la Ciudad de Chepén - 2023 ”, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

El presente instrumento sirve para medir el nivel de desarrollo de la satisfacción laboral en este centro superior de estudios. Este instrumento no es un examen, y no existen respuestas buenas o malas.

Lea cada ítem y marque con una equis el recuadro que corresponde, considerando la escala siguiente:

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

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Motivación intrínseca	61.	Mi puesto de trabajo tiene tareas y actividades desafiantes					
	62.	De mi capacitación depende la calidad de mi trabajo, es esencial seguir preparándome, para seguir mejorando.					
	63.	Cuando no obtengo los resultados esperados, no me desanima, al contrario, me esfuerzo por mejorar los resultados.					
	64.	Mi esfuerzo dentro de esta organización es valioso, mi trabajo es una forma de contribuir con la sociedad.					
	65.	No importa tanto ser reconocido, lo que vale más es sentirse bien con uno mismo.					
	66.	La labor que realizo me permite alcanzar mis metas personales y profesionales					
	67.	Desarrollo mi trabajo aplicando mis habilidades, capacidades y conocimientos adquiridos en mi vida y carrera.					
Motivación extrínseca	68.	Me inclino en trabajar en esta organización, pues es la que me brinda mejores opciones de promoción.					
	69.	Esta organización me permite desarrollar mi trabajo con libertad sin limitar mi creatividad.					
	70.	El sueldo que percibo es justo, lo que me permite enfocarme en mi trabajo.					
	71.	El horario de trabajo que me brinda esta organización se ajusta a mis necesidades, facilita mi trabajo y mis actividades fuera del mismo.					
	72.	Entre compañeros nos apoyamos para lograr metas en equipo					
	73.	Llevarse bien con todos es la mejor forma de trabajar sin problemas.					
	74.	Cuando logro buenos resultados, se me reconoce de una manera sutil y adecuada.					
Factores	75.	Considero que la remuneración que percibo va de acuerdo a la actividad que realiza					

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	76.	Recibo premio y/o incentivos por parte de la institución					
	77.	La Institución me brinda oportunidades de crecimiento económico					
	78.	Me siento cómodo en el espacio físico donde desempeño mis labores.					
	79.	La empresa me proporciona recursos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo					
	80.	Tengo la posibilidad de ascender en mi trabajo.					
Total							

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Instrumento que mide la variable: **SATISFACCIÓN LABORAL**

Definición de la variable:

Es el aprecio, complacencia o gusto que experimenta una persona por los diversos estímulos que componen el contexto laboral en el que se desenvuelve. (Yuctor y Salazar 2019)

Definición de las dimensiones

Dimensión 1: Relaciones interpersonales

Jaramillo et al. (2021), destacan que es el vínculo entre dos o más sujetos basado en sentimientos, emociones, actividades, intereses, entre otros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato con el jefe	41.El trato con mi jefe tiende a ser agradable.	4	3	4	
Trato con el compañero	42.Mis compañeros y yo conformamos un grupo de trabajo cálido y cordial.	4	3	4	
	43.Me llevo bien con mis compañeros	4	3	4	
Liderazgo del jefe	44.Mi jefe me muestra de una forma fácil y practica como solucionar un problema que no puedo manejar.	3	4	4	
Trato con docentes y estudiantes	45.Mantengo una relación abierta y respetuosa con docentes y estudiantes	4	4	3	

Dimensión 2: Remuneración y beneficios

Constituido por el salario, los honorarios, sobresueldo y percepciones extraordinarias, como bonos o premios (Torres & Gutiérrez, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Sueldo	46. La remuneración que percibo es justa para la labor que realizo.	4	4	4	
	47. Las escalas remunerativas de esta empresa, son justas y adecuadas	4	4	4	
Beneficios y prestaciones	48. Trabajar en esta organización me abre las puertas a más trabajos debido al prestigio de esta institución	4	4	4	
	49. Estoy conforme con las prestaciones (seguro, bonos, descuentos) que esta empresa me brinda.	4	4	4	

Dimensión 3: Condiciones física y materiales

Según Rojas et al. (2020), Comprende aspectos como mobiliario, aire, estructura, productos químicos o materiales del entorno de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos	50. Cuento con todos los materiales y útiles necesarios para poder realizar mis labores de una manera adecuada	4	3	4	
Comodidad	51. Los ambientes en general son adecuados, facilitan poder realizar las labores y me proveen de seguridad.	4	4	3	
Iluminación y ventilación	52. El ambiente laboral es cómodo, iluminado y ventilado	4	3	4	
Seguridad	53. Mi ambiente laboral se encuentra debidamente señalizada en caso de desastres naturales y cuentan con botiquín de primeros auxilios	4	3	4	

Dimensión 4: Políticas y reglas

Las reglas son más particulares y se derivan de las normas. Las políticas tienen mayor explicites y son elementales (Peña & Anías, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección	54. Esta organización está bien dirigida, se nota una visión a futuro.	4	3	4	
	55. Confío en las personas que dirigen esta organización, la lealtad es recíproca.	4	4	4	
Organización	56. Las tareas y procesos están claramente definidos, cada persona sabe que tiene que hacer y en qué momento.	4	4	3	
Reglamentos, políticas y	57. Las reglas y políticas de esta organización dinamizan y permiten a los colaboradores	4	4	4	

cultura	trabajar con creatividad y libertad.				
	58. Los colaboradores actúan conforme a los valores de la Institución	4	4	3	
	59. Las sanciones y/o amonestaciones siguen un proceso adecuado.	4	4	3	
Horarios	60. Las condiciones laborales (sueldo, horarios, etc.) bajo las que trabajo generan satisfacción en mi persona	4	4	4	

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado (a) colaborador (a): Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración del Programa SUBE de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Motivación y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Institución Educativa de Nivel Superior de la Ciudad de Chepén - 2023 ”, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

El presente instrumento sirve para medir el nivel de desarrollo de la satisfacción laboral en este centro superior de estudios. Este instrumento no es un examen, y no existen respuestas buenas o malas.

Lea cada ítem y marque con una equis el recuadro que corresponde, considerando la escala siguiente:

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

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Relaciones interpersonales	61.	El trato con mi jefe tiende a ser agradable.					
	62.	Mis compañeros y yo conformamos un grupo de trabajo cálido y cordial.					
	63.	Me llevo bien con mis compañeros					
	64.	Mi jefe me muestra de una forma fácil y practica como solucionar un problema que no puedo manejar.					
	65.	Mantengo una relación abierta y respetuosa con docentes y estudiantes					
Remuneraciones y beneficios	66.	La remuneración que percibo es justa para la labor que realizo.					
	67.	Las escalas remunerativas de esta empresa, son justas y adecuadas					
	68.	Trabajar en esta organización me abre las puertas a más trabajos debido al prestigio de esta institución					
	69.	Estoy conforme con las prestaciones (seguro, bonos, descuentos) que esta empresa me brinda.					

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Condiciones físicas y materiales	70.	Cuento con todos los materiales y útiles necesarios para poder realizar mis labores de una manera adecuada					
	71.	Los ambientes en general son adecuados, facilitan poder realizar las labores y me proveen de seguridad.					
	72.	El ambiente laboral es cómodo, iluminado y ventilado					
	73.	Mi ambiente laboral se encuentra debidamente señalizada en caso de desastres naturales y cuentan con botiquín de primeros auxilios					
Políticas y reglas	74.	Esta organización está bien dirigida, se nota una visión a futuro.					
	75.	Confío en las personas que dirigen esta organización, la lealtad es recíproca.					
	76.	Las tareas y procesos están claramente definidos, cada persona sabe que tiene que hacer y en qué momento.					
	77.	Las reglas y políticas de esta organización dinamizan y permiten a los colaboradores trabajar con creatividad y libertad.					
	78.	Los colaboradores actúan conforme a los valores de la Institución					
	79.	Las sanciones y/o amonestaciones siguen un proceso adecuado.					
	80.	Las condiciones laborales (sueldo, horarios, etc.) bajo las que trabajo generan satisfacción en mi persona					

Anexo 5: Prueba de confiabilidad

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Confiabilidad

De un total de 20 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,8599$ ($\alpha > 0,75$), lo cual indica que el instrumento: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN, es confiable.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Nº	Motivación intrínseca							Motivación extrínseca							Factores higiénicos						MOTIVACIÓN LABORAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	71
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	67
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	77
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
7	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	71
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
10	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	70
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	78
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	76
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
15	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	69
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	78
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	77
19	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	68
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
suma	76	74	76	74	78	76	78	75	75	75	73	79	76	78	74	78	76	75	77	70	1513
s	0.41	0.47	0.41	0.47	0.31	0.41	0.31	0.44	0.44	0.55	0.59	0.22	0.41	0.31	0.47	0.31	0.41	0.44	0.37	0.51	4.42
S ²	0.17	0.22	0.17	0.22	0.09	0.17	0.09	0.20	0.20	0.30	0.34	0.05	0.17	0.09	0.22	0.09	0.17	0.20	0.13	0.26	19.50

Fuente: Muestra Piloto.

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:
CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN**

“α” de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

k	$\Sigma(S_i^2)$	S_t^2
20	3.57	19.50

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \times \left(1 - \frac{3.57}{19.50} \right) = 0,8599 > 0,75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Confiabilidad

De un total de 20 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,8679$ ($\alpha > 0,75$), lo cual indica que el instrumento: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL, es confiable.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	Relaciones interpersonales					Remuneraciones y beneficios				Condiciones físicas y materiales				Políticas y reglas						SATISFACCIÓN LABORAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	77
2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	71
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	77
4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	73
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	77
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	79
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	78
10	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	75
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	79
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	76
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	79
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	77
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	78
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78
20	4	2	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	2	2	3	2	60
suma	79	74	77	77	78	79	76	79	79	79	76	74	77	74	74	75	76	77	76	76	1532
s	0.22	0.57	0.37	0.37	0.31	0.22	0.52	0.22	0.22	0.22	0.52	0.47	0.37	0.66	0.47	0.44	0.52	0.49	0.41	0.52	4.56
S ²	0.05	0.33	0.13	0.13	0.09	0.05	0.27	0.05	0.05	0.05	0.27	0.22	0.13	0.43	0.22	0.20	0.27	0.24	0.17	0.27	20.78

Fuente: Muestra Piloto.

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
“α” de Cronbach**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

k	$\Sigma(S_i^2)$	S_t^2
20	3.65	20.78

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \times \left(1 - \frac{3.65}{20.78} \right) = 0,8679 > 0,75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

Anexo 6: Resultado de reporte de similitud de Turnitin

DI

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorioslatinoamericanos.uchile.cl Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.umb.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1%
6	pdfcoffee.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
9	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	