



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una
institución policial de la región de Ica, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Vergel Legua, Narda Stephanie (ORCID :0000-0003-3492-9435)

ASESOR:

Mg.Espino Sedano, Víctor Hugo (ORCID: 0000-0002-1454-0257)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Organizacional

LIMA- PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres por su apoyo incondicional, a todas las personas que han sido parte de mi crecimiento personal y profesional. Gracias por la motivación y comprensión para lograr mis sueños.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a mis maestros y a mi asesor de tesis por ser mi guía y apoyo en este camino para lograr mis sueños, a la universidad César Vallejo por permitirme realizar esta investigación.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de Investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización	10
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de las variables.	17
Tabla 2. Correlación entre motivación laboral y satisfacción laboral.	18
Tabla 3. Correlación entre la dimensión desmotivación y satisfacción laboral.	18
Tabla 4. Correlación entre la dimensión regulación externa y satisfacción laboral.	19
Tabla 5. Correlación entre la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral.	19
Tabla 6. Correlación entre la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral.	20
Tabla 7. Correlación entre la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral.	21

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Puntos de dispersión entre motivación y satisfacción laboral.	60
Figura 2. Puntos de dispersión entre desmotivación y satisfacción laboral.	60
Figura 3. Puntos de dispersión entre regulación externa y satisfacción laboral.	61
Figura 4. Puntos de dispersión entre regulación introyectada y satisfacción laboral.	61
Figura 5. Puntos de dispersión entre regulación identificada y satisfacción laboral.	62
Figura 6. Puntos de dispersión entre motivación intrínseca y satisfacción laboral.	62

RESUMEN

En este trabajo se analizó la relación entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020. Con una muestra de 103 colaboradores. De diseño no experimental y de alcance correlacional. Los resultados fueron que existe una correlación entre motivación y satisfacción laboral, positiva, débil y significativa ($r=,252$; $p=,010$) es decir, a mayor motivación los examinados presentan mayor satisfacción laboral.

Por otra parte, se analizó la correlación entre las dimensiones de motivación y satisfacción laboral. En la dimensión de desmotivación y satisfacción laboral, se obtuvo que esta es negativa, moderada y significativa ($r= -,514$; $p=,000$), en regulación externa y satisfacción laboral se encontró que no existe una relación significativa ($r=,153$; $p=,122$), entre regulación introyectada y satisfacción laboral, se obtuvo que existe una relación positiva, débil y significativa ($r=,263$; $p=,007$), en regulación identificada y satisfacción laboral, existe una relación positiva, moderada y significativa ($r=,419$; $p=,000$). Finalmente, entre la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral, se obtuvo que es positiva, moderada y significativa ($r=,555$; $p=,000$).

Palabras claves: Motivación, satisfacción laboral, colaboradores.

ABSTRACT

In this work, the relationship between motivation and job satisfaction was analyzed in employees of a police institution in the Ica region, 2020. With a sample of 103 employees. Non-experimental design and correlational scope. The results were that there is a positive, weak and significant correlation between motivation and job satisfaction ($r = .252$; $p = .010$), that is, the higher the motivation, the higher the job satisfaction.

On the other hand, the correlation between the dimensions of motivation and job satisfaction was analyzed. In the dimension of demotivation and job satisfaction, it was found that this is negative, moderate and significant ($r = -.514$; $p = .000$), in external regulation and job satisfaction it was found that there is no significant relationship ($r = .153$; $p = .122$), between introjected regulation and job satisfaction, it was found that there is a positive, weak and significant relationship ($r = .263$; $p = .007$), in identified regulation and job satisfaction, there is a positive relationship, moderate and significant ($r = .419$; $p = .000$). Finally, between the intrinsic motivation dimension and job satisfaction, it was found that it is positive, moderate and significant ($r = .555$; $p = .000$).

Keywords: Motivation, job satisfaction, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

La policía nacional es una institución que pertenece al estado, formada por colaboradores que buscan la seguridad, garantizan el orden y la protección de la ciudadanía. En la actualidad es muy importante conocer cómo se sienten sus colaboradores y que los motiva a seguir, con el fin de buscar estrategias que logren su satisfacción y buen desempeño.

El Comité coordinador de sindicatos y asociaciones del personal internacional de las Naciones Unidas. (2017) realizó la encuesta Global de Satisfacción del Personal con un sondeo de 29 ítems y aplicado a 4 000 funcionarios, siendo la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) la que prevalece, ya que su personal lo considera un buen lugar para trabajar.

Según la PricewaterhouseCoopers (PWC) - Consultoría de estrategia y operaciones en una publicación de la ESAM (2019) nos dice que se realizó un estudio sobre motivación laboral que refiere que solo el 15 % de los trabajadores están satisfechos en su lugar de trabajo. Además, indicó que en el Perú existe una rotación laboral del 20%.

El diario Gestión publicó una información de Pérez-Wicht (2017), el cual refiere que si los colaboradores de una empresa son motivados pueden lograr ser 80% más productivos. Así mismo, Brigneti (2019) indicó que es importante que las compañías se esfuercen en lograr que sus colaboradores se sientan felices y motivados.

La revista académica de la Pontificia Universidad Católica del Perú (1990), hizo una publicación sobre la relevancia de la policía en la protección de los derechos humanos y menciona que es un elemento imprescindible ya que las funciones policiales están ligadas a la práctica del respeto y protección.

La Ley orgánica de la policía nacional del Perú N° 27238(2002) en el Artículo 3 refiere que el propósito es controlar y preservar el orden interno. Además, de amparar y ayudar a la población. Garantizando la ejecución de las leyes y la seguridad de medios públicos y privados. También, impide y lucha contra el delito. Vigila y está al mando de las fronteras.

Además, la policía nacional está organizada por colaboradores los cuales cumplen diversas funciones y están distribuidos en: Altos mandos, secretaría ejecutiva, órgano de control institucional, estado mayor general, órganos de administración interna, órganos de línea y órganos desconcentrados.

Se plantea como problema lo siguiente ¿Existe relación entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020?

Esta investigación tiene una justificación teórica, mediante la cual se profundizará el estudio de las variables y su relación entre sí, contribuyendo de esta forma a la comunidad científica. Este estudio servirá para futuras investigaciones ya que son pocas las investigaciones en las que se toman en cuenta ambas variables y son aplicadas en una institución policial. Por otro lado, como justificación práctica la aplicación de estrategias y recomendaciones para incrementar o mantener la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica. Finalmente, como justificación metodológica, demostrar la validez y confiabilidad los instrumentos utilizados.

Además, se plantea como objetivo general: determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020. Asimismo, se plantea como objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión desmotivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020 , determinar la relación entre la dimensión regulación externa y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020 , determinar la relación entre la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020 , determinar la relación entre la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020 , determinar la relación entre la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020.

Por otro lado, se plantea como hipótesis general lo siguiente: existe relación estadística significativa entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020. De la misma

manera se plantea hipótesis específicas: Existe relación entre la dimensión desmotivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020 , existe relación entre la dimensión regulación externa y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020 , existe relación entre la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020 , existe relación entre la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020 , existe relación entre la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020 .

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a investigaciones internacionales tenemos a: Pedraza (2020) que obtuvo como resultados que la satisfacción laboral y el capital humano son factores positivos en el desempeño educativo de las instituciones de educación superior. Además, este estudio permitió que el área de recursos humanos creará estrategias que contribuyan a que exista satisfacción laboral en sus empleados con la finalidad de lograr un buen desempeño. Este artículo aporta a mi investigación ya que estudia una de mis variables y demuestra la influencia que genera en el ámbito laboral.

Noboa, et al. (2018) hallaron una correlación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa del sector de la construcción en Ecuador. Además, que las dimensiones, recompensa y liderazgo de clima organizacional son las que reflejan mayor efecto sobre la satisfacción laboral. Este estudio permitió crear planes de acción con la finalidad de optimizar las organizaciones y lograr la satisfacción de sus trabajadores. Además, esta investigación es un gran aporte ya que se evidencia que hay muchos factores que causan la satisfacción laboral.

Álvarez, et al. (2019). obtuvieron como resultados que los colaboradores de prisiones de la región de Arica y Parinacota con el síndrome de Burnout estaban igual de satisfechos que los que no presentan este síndrome. Además, se demostró que los funcionarios que tenían mayor satisfacción laboral se sentían realizados en lo personal muy por el contrario los que presentaban baja satisfacción laboral sentían falta de realización personal. En conclusión, los funcionarios se sienten satisfechos a pesar de que algunos tienen el síndrome de Burnout. Esta tesis aporta a mi investigación ya que estudia acerca de la satisfacción en colaboradores de prisiones que son parte de la policía.

Linares, et al. (2018) analizaron la impresión de la satisfacción laboral en el desempeño de policías en Durango-México. Encontraron que el 35% de policías presenta una baja satisfacción laboral, siendo los niveles más bajos los de relación a la naturaleza misma del trabajo también, se demostró que los factores de la satisfacción laboral se relacionan de manera estadísticamente significativa con el desempeño. Además, se encontró que el aspecto de mayor importancia

fue la relación con sus compañeros, siendo un factor fundamental en el desempeño. Por último, la satisfacción laboral en los policías de Durango es baja y esto afecta su desempeño. Esta investigación es un aporte ya que demuestra cómo es la satisfacción laboral en policías y su impacto.

Lupano y Waisman (2018) obtuvieron como resultados que se presenta una relación significativa y positiva entre el work engagement, la performance y la satisfacción laboral en colaboradores - Buenos Aires. Además, se encontró que existen diferencias en cuanto al género en algunas dimensiones siendo a favor del género femenino. En conclusión, los colaboradores con engagement (compromiso) se sienten motivados y presenta mayor satisfacción laboral. Esta investigación es un gran aporte para mi estudio ya que ha permitido conocer más acerca de la satisfacción laboral y ha brindado información relevante para las organizaciones que buscan el bienestar en sus colaboradores.

Puma y Estrada (2020) encontraron que existe una correlación positiva alta sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de una corte superior de justicia. Presentando una correlación de (0,759) y de significancia ($p=0,000 < 0,05$). Además, se comprobó que la motivación laboral se relaciona positivamente con las dimensiones de compromiso organizacional. Como conclusión se podría decir que los colaboradores de esta institución muestran un nivel medio de motivación laboral y tienen un nivel alto de compromiso organizacional. Es decir, si los colaboradores tienen niveles altos de motivación laboral, el compromiso por su organización será alto.

Por otra parte, en cuanto a investigaciones nacionales Vásquez (2019) encontró que las habilidades interpersonales de los jefes contribuyen significativamente en la motivación del personal subalterno de los colaboradores de la dirección antidrogas -PNP. Siendo su nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$ y teniendo una correlación positiva moderada $r = 0,651$ Llegando a la conclusión que una de las causas primordiales de la motivación de los policías es la presencia de habilidades interpersonales. Este estudio aporta a mi investigación ya que tiene como variable a la motivación y además determina cuál es su influencia en un organismo especializado de la PNP.

Burga y Wiese (2018) encontraron que existe una relación significativa y moderada de ($r = 0.604$) entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una organización agroindustrial en Lambayeque. También, hallaron que existe una correlación de ($p < 0.05$). Además, llegaron a la conclusión que debido a que el personal se siente motivado se ha logrado un buen desempeño los que ha generado ingresos para la empresa. Esta investigación aporta a mi estudio ya que estudia y describe a la motivación reflejando que es un factor relevante en el desempeño del personal.

Zuta (2018) encontró que la motivación influye sobre la ejecución de operaciones policiales en un 41,3%. Además, la motivación presenta un nivel alto de sus dimensiones, necesidades de protección y seguridad. Por otro lado, existe un nivel medio en las dimensiones de necesidades de autorrealización, necesidades sociales y pertenencia, sin embargo, en la dimensión de necesidades de autoestima se encontró un nivel alto. Además, existe un buen nivel con respecto a la variable ejecución de operaciones especiales, al igual que en sus dimensiones administración, especialización y recursos humanos. Este estudio es un aporte para mi investigación ya que analiza la importancia e influencia de la motivación en el trabajo de policías.

Además, Ríos (2020) halló una correlación positiva moderada (0.571) entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores que brindan servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica (PNP). Lo que significa que si existe mayor clima organizacional los personales evidencian mayor satisfacción laboral. Además, encontró una correlación positiva moderada entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral de (0,482), al igual que con la dimensión relaciones de (0,443), así mismo entre responsabilidad y satisfacción laboral de (0.518), por otro lado, con la dimensión recompensa la correlación es positiva muy baja de (0.049), al igual que con la dimensión identidad siendo de (0,239). Este estudio, aporta a mi investigación ya que indaga sobre la satisfacción laboral en un organismo policial.

Al realizar este estudio se puede enfatizar que no existen muchas investigaciones de dichas variables en el ámbito policial, siendo este uno de los factores que me motivo a seguir investigando sobre este tema en particular.

A continuación, se detalla las teorías y definiciones conceptuales de las variables motivación laboral y satisfacción laboral.

En cuanto a bases teóricas de la motivación tenemos la teoría de la autodeterminación de (Deci y Ryan 1980) la cual relaciona la personalidad con la motivación humana. Así mismo, señalan que la motivación se divide en motivación intrínseca y extrínseca, y que ambas contribuyen en quiénes somos y cómo nos comportamos ante diversas situaciones. También, nos plantean que las personas actúan motivadas y dirigidas al crecimiento, con la finalidad de lograr satisfacción.

Además, (Deci y Ryan 1985) refirieron que los trabajadores en la actualidad se ven obligados a mantener un ritmo laboral eficiente de manera constante y a seguir ciertos estándares de comportamiento para recibir un tipo de recompensa o evitar, en su defecto, algún castigo, lo que deriva en una motivación externa que no necesariamente garantizará el éxito del trabajador dentro de la organización.

Por otro lado, la teoría de la motivación humana de Abraham Maslow (1943) propone que las necesidades humanas se dividen en una escala. La escala presenta cinco niveles que están organizados según las necesidades de todas las personas y en la que se realizan las necesidades superiores si previamente se logra satisfacer las inferiores. Según Santrock (2002 citado por Naranjo, 2009) la motivación es un grupo de consideraciones por las que los individuos se comportan de diversas maneras.

Young (1961 citado por González ,2007) determinó que la motivación es un sumario para estimular a la acción, mantener la actividad y ajustar los patrones.

Robbins (1999 citado por Robbins ,2004) define a la motivación como las ganas de realizar esfuerzos para lograr objetivos en una organización, determinada por la posibilidad de cumplir una necesidad.

Herzberg (1959) define a la motivación como el producto de la relación de los factores de motivación e higiene.

Luego, Ajello (2003, citado por Naranjo 2009, p.153) menciona que la motivación es lo que sostiene el desenvolvimiento de actividades que son importantes para

la persona. Herrera, et al. (2004 citado por Naranjo 2009) señalaron que la motivación es una de las causas más importantes de la conducta humana para entender las razones de esta.

(Griffin y Moorhead, 2010, p.446) definen a la motivación como las fuerzas psicológicas que determina la dirección de la conducta de la persona en la organización, así como sus niveles de esfuerzo de persistencia ante los obstáculos.

Luego, Stone, et al. (2009 citado por Gastañaduy 2013) citaron que el trabajador que vea su labor como una manera de crecer, tenga independencia, autonomía, competencia y un buen clima laboral, se sentirá motivado (motivación interna).

(Pintado, 2014, p. 285) define a la motivación como el estado interno de una persona que lo hace comportarse de determinada manera que asegure el logro de algún objetivo por lo cual la motivación nos explica porque las personas se comportan como lo hacen y siempre están en la constante búsqueda para satisfacer necesidades.

En síntesis, se tomará en cuenta para esta investigación la teoría motivacional de autodeterminación de (Deci y Ryan 1980), lo cual define conceptualmente que las características de la personalidad influyen en la motivación humana, de manera intrínseca y extrínseca, orientadas al desarrollo con el objetivo de alcanzar la satisfacción.

Además, Gagné, et al. (2010) refieren que motivación tiene 5 dimensiones: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, motivación intrínseca de la escala de motivación en el trabajo R-MAWS.

Por otra parte, tenemos a las teorías sobre satisfacción laboral en las que tenemos la Teoría de Higiene-Motivacional desarrollada por Herzberg, et al. (1959) la cual presenta dos factores: higiene y motivación. La satisfacción se relaciona con la motivación y la insatisfacción con los factores de higiene.

También, Muñoz (1990 citado por Caballero ,2002) refiere como satisfacción laboral a la experiencia positiva del individuo en su empleo y además cuando esta recibe compensaciones psico-socio-económicas.

Blum y Nayles (1995, citado por Morillo, 2006, p. 47) señalan a la satisfacción laboral como la consecuencia de diversas conductas y factores que influyen en un trabajador.

Así mismo, Gibson, et al. (1996 citado por Caballero,2002) definen a la satisfacción en el trabajo como una tendencia que los colaboradores reflejan sobre sus funciones.

(Wright y Davis ,2003, p.70 citado por Gamboa 2010) precisan que la satisfacción laboral constituye la relación de los empleados con su ambiente laboral donde se quiere lograr la conexión de lo que desean sus empleados sobre su trabajo y lo que estos sienten que reciben.

(Landy y Conte ,2005, p.382) refieren que la satisfacción laboral es un estilo positivo de las personas al sentirse motivados y valorados en su trabajo. Además, Robbins y Coulter (2005), indicaron que satisfacción laboral es la conducta del individuo en relación a su labor.

(Lee y Chang ,2008, p.733) definen a la satisfacción laboral como la conducta de los individuos frente a su trabajo.

Palma (1999) define conceptualmente para elaborar su instrumento a la satisfacción laboral como la propensión o disposición en el área laboral, basado en ideas y valores, lo cual parte de la práctica laboral.

Luego, Palma (2005) refiere que la satisfacción laboral cuenta con dimensiones: significación de la tarea, reconocimiento personal y/o social, condiciones de trabajo y beneficios económicos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo básico esta se define como “una unidad de procesos metódicos y experimentales que se utilizan en el estudio de un fenómeno”. Hernández (2016)

Diseño de investigación

Este estudio es de diseño no experimental: Se desarrolla sin manipular las variables. Kerlinger (1979). Además, es de alcance correlacional ya que está interesado en referir las relaciones entre las variables, utilizando coeficientes de correlación. Cancela y otros (2010) También, es un estudio de corte transversal ya que se reúnen los datos, en un tiempo único. Tiene como finalidad explicar las variables de estudio y su vinculación. Hernández (2003).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1:

Se define conceptualmente a la motivación laboral según (Deci y Ryan 1980) como las características de personalidad que influyen en la motivación humana, de manera intrínseca y extrínseca, orientadas al desarrollo con el objetivo de alcanzar la satisfacción.

Se define operacionalmente a la motivación laboral a las puntuaciones obtenidas de las dimensiones: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, motivación intrínseca de la escala de motivación en el trabajo R-MAWS Gagné, et al. (2010)

Variable 2:

Se define conceptualmente la satisfacción laboral según Palma (1999) como la propensión o disposición en el área laboral, basado en ideas y valores, lo cual parte de la práctica laboral.

Se define operacionalmente la satisfacción laboral a las puntuaciones obtenidas de las dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento

personal y/o social y beneficios económicos de la escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Palma (2005)

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Está constituida aproximadamente por 300 colaboradores de una institución policial privada de Ica.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 103 colaboradores de una institución policial de la región de Ica. La técnica de muestreo fue no probabilística, de criterio intencional. Por su parte, Tamayo y Tamayo (2006), describe la muestra como: "un acumulado de ejecuciones que se efectúan para analizar la asignación de establecidas condiciones de un universo, a partir de la observación de una parte de la población estimada" (p. 176). (ANEXO 9)

Muestreo

Esta investigación es no probabilística ya que los participantes son seleccionados de acuerdo al acceso y el criterio del investigador. Tamayo (2001) definió que esta técnica de muestreo se debe a que no todos pueden tener la oportunidad de ser seleccionados para la realización de la investigación. Además, Otzen y Mantareola (2017) indican que un estudio es accidental o causal ya que el investigador es quien elige los participantes.

Criterios de inclusión:

- Participante hombre o mujer que labore en la institución.
- Participante que se encuentre activo en la institución.
- Colaboradores mayores de 18 hasta 70 años de edad.

Criterios de exclusión

- Participante que no pertenezca a la institución.
- Personal que presente alguna limitación, que le impida resolver las evaluaciones.

- Personal que labore en la institución sin vínculo con la policía.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Este estudio utilizó la técnica de la encuesta, la cual cuenta con una serie de cuestiones que se hace a un grupo de personas para recolectar datos o para descubrir el sentir sobre un tema determinado. (Hernández, et. al., 2003) define a la encuesta como un conjunto de cuestiones acerca a una o más variables.

Ficha Técnica 1:

Nombre de la prueba: Escala de motivación en el trabajo R-MAWS

Autores: Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin y Malorni.

Año:2010

Objetivo: Medir la motivación en el trabajo

Tipo de aplicación: Personal - colectiva

Tiempo: 10 a 15 minutos

Aplicación: Mayores de edad

Estructuración: 19 ítems con 7 opciones: muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho y muy satisfecho.

La prueba tiene 5 dimensiones: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

Consigna de la aplicación

Se les solicita responder a las interrogantes de acuerdo a su punto de vista.

Calificación del instrumento

Las puntuaciones son 1 que representa muy insatisfecho y 7 que representa muy satisfecho.

Reseña histórica

Construida por Gagné et al. (2010) y adaptada luego al idioma español por Gagné et al. (2012).

Propiedades psicométricas originales del instrumento

(Gagné et al.; 2010) refiere que el nivel de confiabilidad según el Alfa de Cronbach supera a 0.70: regulación externa 0.75, regulación introyectada 0.77, regulación identificada 0.84, motivación intrínseca 0.91.

Propiedades psicométricas peruanas

Amado, E. (2019) sometió a validez el instrumento de motivación laboral mediante la prueba correlación Ítem test que refiere presentar valores de 0.624 a 0.817. Ello presupone que valores mayores de 0.20 los ítems indican validez significativa. Por otro lado, analizó la confiabilidad mediante la prueba del alfa de Cronbach lo cual se encontró en Regulación externa (.81), Regulación introyectada (.61), Regulación identificada (.67), Regulación intrínseca (.74) y A-motivación (.78). Además, es significativo indicar que no existen ítems de valoración inversa.

Propiedades psicométricas del piloto

Para esta investigación, se sometió a análisis de validez y confiabilidad el instrumento de motivación laboral. Mediante la prueba correlación ítem test se puede evidenciar que la mayoría de los ítems presentan valores mayores a .20, lo que significa que los ítems del instrumento son válidos. En función a la confiabilidad, arrojó un alfa de 0,804; lo que significa que el instrumento presenta niveles altos de confiabilidad.

Ficha Técnica 2:

Nombre de la prueba: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Autora: Sonia Palma Carrillo

Año: 2005

Tipo de aplicación: Personal - colectiva

Objetivo: Medir la satisfacción laboral.

Tiempo: 15 minutos / 5 minutos en formato computarizado

Aplicación: Mayores de edad

Estructuración: La prueba cuenta con 27 ítems. Tiene 5 alternativas de respuesta con puntajes del 1 - 5: 1-total desacuerdo, 2- en desacuerdo, 3-Indeciso, 4- de acuerdo y 5- total acuerdo y posee preguntas positivas y negativas. Positivas: 1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27, negativas: 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24.

Además, la escala de satisfacción laboral SL-SPC cuenta con 4 factores: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

Consigna de la aplicación

Se les solicita responder a las interrogantes de acuerdo a su punto de vista.

Calificación del instrumento

Las puntuaciones son del 1 - 5: 1-total desacuerdo, 2- en desacuerdo, 3-Indeciso, 4- de acuerdo y 5- total acuerdo.

Reseña histórica

Palma (2005) refiere que la satisfacción laboral cuenta con dimensiones: significación de la tarea, reconocimiento personal y/o social, condiciones de trabajo y beneficios económicos.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Palma (2005) estudió una muestra de 1058 trabajadores. sometió a validez el instrumento obteniendo que la confiabilidad según el Alfa de Cronbach es de 0.84. Así mismo, presenta una validez de significación de la tarea de (0.750), condiciones de trabajo de (0.799), reconocimiento personal y/o social de (0.5358) y beneficios económicos de (0.543).

Propiedades psicométricas peruanas

Salazar y Serpa (2017) sometieron a confiabilidad la escala de Satisfacción laboral lo cual presentó un alfa de Omega de $\omega = 0.94$. Así mismo, analizaron la validez de

constructo de dicha escala mediante el análisis factorial confirmatorio corroborando aceptablemente el ajuste de 4 dimensiones, considerando válido el instrumento.

Propiedades psicométricas del piloto

Para este estudio, se sometió a análisis de validez y confiabilidad el instrumento de satisfacción laboral. Mediante la prueba correlación ítem test se puede mostrar que la mayoría de los ítems presentan valores mayores a .20, lo que significa que los ítems del instrumento son válidos. En función a la confiabilidad, arrojó un alfa de 0,892; lo que significa que el instrumento presenta niveles altos de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se procedió a recopilar información sobre las variables planteadas en este estudio, para ello se buscaron antecedentes y teorías que apoyan el origen de dichas variables. Se planteó las hipótesis y objetivos. También, se requirió la autorización de los autores para emplear los instrumentos, así como el permiso de la institución donde se realizó la encuesta. Luego, de la aplicación de los instrumentos, se recopiló toda la información en una base de datos, para aplicar los métodos estadísticos y proceder a describir los resultados, realizar la discusión, conclusiones y recomendaciones de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio se efectuó la aplicación de dos instrumentos psicométricos con la finalidad de recopilar datos. Se utilizaron los programas Microsoft Excel y luego el SPSS 25 para el procesamiento. Se realizó la validez y confiabilidad mediante la prueba de correlación ítem test y el alfa de Cronbach. De modo que, se analizó el análisis descriptivo de las variables de estudio (la media, la mediana, la moda y la desviación estándar). Se tomó en cuenta la prueba Shapiro-Wilk debido a que, actualmente, se le considera como la prueba de mayor potencia estadística y ajustable a todos los tipos de distribución y tamaños muestrales (Mohd y Bee, 2011). Por consiguiente, se llevó a cabo la prueba de normalidad para determinar si los datos se adaptan a una distribución normal. Finalmente, se sometió a la contrastación de hipótesis mediante la prueba del coeficiente de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Para este estudio se siguieron los requisitos estipulados por la universidad César Vallejo. Se utilizó las normas APA, cuya función es poner en práctica un conjunto de reglas para poder facilitar la comprensión de la investigación. Asimismo, se solicitaron los permisos a los autores de los instrumentos y a la empresa donde se realizó la investigación. Además, se toman en cuenta los siguientes artículos: Colegio de psicólogos del Perú (2017) Artículo 22: Todo psicólogo que ejecuta una investigación, tiene que respetar las normativas a nivel internacional y nacional. Artículo 25: En el transcurso de la investigación se debe prevenir los peligros para los colaboradores y considerar que la salud pública predomina por encima de los beneficios de la ciencia y la sociedad. Artículo 45: Es imprescindible que el psicólogo siga las instrucciones para el proceso de la investigación.

Informe Belmont (1979) refiere que las aplicaciones de una investigación deben tener en cuenta el consentimiento informado, valoración, riesgo/beneficio y selección de los participantes de la investigación. Además, la declaración de Helsinki refiere en su Artículo 20. Para formar parte de un estudio, los participantes deben ser comunicados y ser voluntarios. Así mismo manifiesta en su Artículo 21. Debe considerarse el derecho de los sujetos del estudio, resguardar su integridad e intimidad y debe existir confidencialidad.

IV. RESULTADOS

En la tabla 1, se observa la prueba de normalidad de las variables de estudio y sus dimensiones. Cabe señalar, que tanto la primera y segunda variable, la significancia presenta un valor $p > 0.05$. Lo que determina, que los datos se ajustan a una distribución normal, de manera que permite utilizar para el análisis de correlaciones la prueba paramétrica, es decir la prueba de coeficiente de correlación de Pearson. Se tomó en cuenta la prueba Shapiro-Wilk debido a que, actualmente, se le considera como la prueba de mayor potencia estadística y ajustable a todos los tipos de distribución y tamaños muestrales (Mohd y Bee, 2011).

Tabla 1.

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de las variables.

	S-W	n	p
Motivación laboral	,982	103	,183
Dimensión desmotivación	,555	103	,000
Dimensión regulación externa	,951	103	,001
Dimensión regulación introyectada	,892	103	,000
Dimensión regulación identificada	,825	103	,000
Dimensión motivación intrínseca	,822	103	,000
Satisfacción laboral	,987	103	,388

Nota: S-W= prueba de normalidad de Shapiro-Wilk; n= número de muestra; p= significancia.

En la tabla 2, se evidencia la correlación entre motivación y satisfacción laboral, se advierte, para que sea significativo la relación tiene que presentar el valor $p < 0,05$. Lo que se podría afirmar que existe una relación positiva, débil y significativa ($r=,252$; $p= ,010$) según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es decir, a mayor motivación los examinados presentan mayor satisfacción laboral en una institución policial de la región de Ica. Se analiza el tamaño del efecto, lo cual presenta una magnitud grande de $r^2= ,50$ según Cohen (1998), lo que significa que la variabilidad de un constructo es expresada por el otro.

Tabla 2.

Correlación entre motivación laboral y satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,252
	p	,010
	r ²	,50
	n	103

Nota: p= significancia; r²= tamaño del efecto; n= número de muestra.

En la tabla 3, se muestra la correlación entre la dimensión desmotivación y satisfacción laboral, se advierte, para que sea significativo la relación tiene que presentar el valor $p < 0,05$. Lo que se podría afirmar que existe una relación negativa, moderada y significativa ($r = -,514$; $p = ,000$) según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es decir, a mayor desmotivación los examinados presentan menor satisfacción laboral en una institución policial de la región de Ica. Se analiza el tamaño del efecto, lo cual presenta una magnitud grande de $r^2 = ,72$ según Cohen (1998), lo que significa que la variabilidad de un constructo es expresada por el otro.

Tabla 3.

Correlación entre la dimensión desmotivación y satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral
Dimensión desmotivación	Correlación de Pearson	-,514
	p	,000
	r ²	,72
	n	103

Nota: p= significancia; r²= tamaño del efecto; n= número de muestra.

En la tabla 4, se muestra la correlación entre la dimensión regulación externa y satisfacción laboral, se advierte, para que sea significativo la relación tiene que

presentar el valor $p < 0,05$. Lo que se podría afirmar que no existe una relación significativa ($r = ,153$; $p = ,122$) según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Se analiza el tamaño del efecto, lo cual presenta una magnitud moderada de $r^2 = ,39$ según Cohen (1998).

Tabla 4.

Correlación entre la dimensión regulación externa y satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral
Dimensión regulación externa	Correlación de Pearson	,153
	p	,122
	r^2	,39
	n	103

Nota: p= significancia; r^2 = tamaño del efecto; n= número de muestra.

En la tabla 5, se evidencia la correlación entre la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral, se advierte, para que sea significativo la relación tiene que presentar el valor $p < 0,05$. Lo que se podría afirmar que existe una relación positiva, débil y significativa ($r = ,263$; $p = ,007$) según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es decir, a mayor regulación introyectada los examinados presentan mayor satisfacción laboral en una institución policial de la región de Ica. Se analiza el tamaño del efecto, lo cual presenta una magnitud grande de $r^2 = ,51$ según Cohen (1998), lo que significa que la variabilidad de un constructo es expresada por el otro.

Tabla 5.

Correlación entre la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral
Dimensión regulación introyectada	Correlación de Pearson	,263
	p	,007
	r^2	,51
	n	103

Nota: p= significancia; r^2 = tamaño del efecto; n= número de muestra.

En la tabla 6, se observa la correlación entre la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral, se advierte, para que sea significativo la relación tiene que presentar el valor $p < 0,05$. Lo que se podría afirmar que existe una relación positiva, moderada y significativa ($r=,419$; $p= ,000$) según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es decir, a mayor regulación identificada los examinados presentan mayor satisfacción laboral en una institución policial de la región de Ica.

Se analiza el tamaño del efecto, lo cual presenta una magnitud grande de $r^2= ,65$ según Cohen (1998), lo que significa que la variabilidad de un constructo es expresada por el otro.

Tabla 6.

Correlación entre la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral
Dimensión regulación identificada	Correlación de Pearson	,419
	p	,000
	r^2	,65
	n	103

Nota: p= significancia; r^2 = tamaño del efecto; n= número de muestra.

En la tabla 7, se observa la correlación entre la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral, se advierte, para que sea significativo la relación tiene que presentar el valor $p < 0,05$. Lo que se podría afirmar que existe una relación positiva, moderada y significativa ($r=,555$; $p= ,000$) según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es decir, a mayor motivación intrínseca los examinados presentan mayor satisfacción laboral en una institución policial de la región de Ica.

Se analiza el tamaño del efecto, lo cual presenta una magnitud grande de $r^2= ,74$ según Cohen (1998), lo que significa que la variabilidad de un constructo es expresada por el otro.

Tabla 7.

Correlación entre la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral
Dimensión motivación intrínseca	Correlación de Pearson	,555
	p	,000
	r ²	,74
	n	103

Nota: p= significancia; r² = tamaño del efecto; n= número de muestra

V. DISCUSIÓN

En la actualidad es de gran interés el poder conocer que motiva y causa satisfacción en los colaboradores de una institución o empresa. Los colaboradores de una empresa o institución son esenciales para la organización. Es muy importante que vean a su trabajo como una gran oportunidad que cumple con sus expectativas de esa manera se logrará que estén motivados y satisfechos. Herzberg, et al. (1959) refiere que la satisfacción se debe a dos factores el de higiene y la motivación. Siendo este último, fundamental para el desarrollo de la satisfacción en los empleados de una empresa.

En esta investigación el objetivo general fue hallar la relación entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020. Obteniendo que existe una relación positiva, débil y significativa ($r=,252$; $p=,010$) según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Es decir, a mayor motivación los examinados presentan mayor satisfacción laboral. Esto se corrobora con los resultados de Puma y Estrada (2020) que encontraron la existencia de una correlación positiva alta de (0,759) y de significancia ($p=0,000<0,05$) entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de una corte superior de justicia. Llegan a la conclusión que, si los colaboradores tienen niveles altos de motivación laboral, el compromiso por su organización será alto.

Así mismo, Vásquez. (2019) encontró que las habilidades interpersonales de los jefes contribuyen significativamente en la motivación del personal subalterno de los colaboradores de la dirección antidrogas -PNP, obteniendo una correlación positiva moderada $r = 0,651$. Llegando a la conclusión que una de las causas primordiales de la motivación de los policías es la presencia de habilidades interpersonales. Lo cual guarda relación con la teoría de la autodeterminación de (Deci y Ryan 1980), la que refiere que las características de la personalidad influyen en la motivación humana, de manera intrínseca y extrínseca, orientadas al desarrollo con el objetivo de alcanzar la satisfacción.

Además, como objetivos específicos, se planteó determinar la relación entre las dimensiones de motivación y satisfacción laboral, hallando que existe una relación negativa, moderada y significativa ($r= -,514$; $p=,000$) entre desmotivación y satisfacción laboral. Además, de que no existe una relación significativa ($r= ,153$; $p=$

,122) entre regulación externa y satisfacción laboral, que existe una correlación relación positiva, débil y significativa ($r=,263$; $p= ,007$) entre la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral ,que existe una relación positiva, moderada y significativa ($r=,419$; $p= ,000$) entre la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral, que existe una relación positiva, moderada y significativa($r=,555$; $p= ,000$) , entre la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral. Lo cual se contrasta con el estudio de Lupano y Waisman (2018) que obtuvieron como resultados que se presenta una relación significativa y positiva entre el work engagement, la performance y la satisfacción laboral en colaboradores de Buenos Aires y además llegaron a la conclusión que los colaboradores con engagement (compromiso) se sienten motivados y presenta mayor satisfacción laboral. Además, Burga y Wiese (2018) encontraron que existe un relación significativa y moderada de ($r = 0.604$) entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una organización agroindustrial en Lambayeque, haciéndose énfasis en la importancia de la motivación en una organización. Por otra parte, Linares, et al. (2018) analizaron la impresión de la satisfacción laboral en el desempeño de policías en Durango-México. Encontraron que el 35%de policías presenta una baja satisfacción laboral y esto afecta su desempeño. Por lo tanto, si existe motivación en los colaboradores de una empresa se logra la satisfacción y un buen desempeño.

Así mismo, se relaciona con el concepto de Blum y Nayles (1995, citado por Morillo, 2006, p. 47) que señalan a la satisfacción laboral como la consecuencia de diversas conductas y factores que influyen en un trabajador. Siendo estos factores un conjunto de motivaciones e incentivos. Como refiere (Landy y Conte ,2005, p.382) que define a la satisfacción laboral como un estilo positivo de las personas al sentirse motivados y valorados en su trabajo.

Sin embargo, Álvarez, et al. (2019). obtuvieron como resultados que los colaboradores de prisiones de la región de Arica y Parinacota con el síndrome de Burnout estaban igual de satisfechos que los que no presentan este síndrome. Lo cual difiere con mi estudio, ya que para lograr la satisfacción laboral existen una suma de factores que causan que lo colaboradores se sientan a gusto con su empresa. Por lo tanto, si los colaboradores presentan alguna dificultad esto

afectaría directamente a su satisfacción laboral. Como precisan (Wright y Davis ,2003, p.70 citado por Gamboa 2010) que la satisfacción laboral constituye la relación de los empleados con su ambiente laboral donde se quiere lograr la conexión de lo que desean sus empleados sobre su trabajo y lo que estos sienten que reciben.

La validez interna nos permitió corroborar el objetivo de la investigación que plantea a la motivación como un factor relevante que se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución policial. Obteniendo una relación positiva, débil y significativa ($r=,252$; $p= ,010$). Lo que nos lleva a deducir que si los colaboradores de una institución policial de la región de Ica muestran motivación presentan mayor satisfacción laboral.

Por otra parte, para la validez externa nos permite referir que este estudio servirá como un antecedente ante futuras investigaciones, pudiendo realizar comparaciones con los resultados obtenidos. Es muy importante mencionar que este estudio presentó limitaciones debido a que no existen antecedentes con ambas variables. Así mismo, no existen muchas investigaciones en instituciones policiales. Sin embargo, se encontró antecedentes con alguna de las variables y con conceptos similares. También, se presentó dificultad en la recolección de datos debido a que los policías tienen un horario extenso de trabajo y en estos momentos se encuentran trabajando por que se cumplan los reglamentos establecidos por la pandemia.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se demostró que existe una relación positiva entre las variables motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la institución policial. Es decir, a mayor motivación los examinados presentan mayor satisfacción laboral.

SEGUNDA: Se identificó la correlación entre la dimensión desmotivación y satisfacción laboral, y se obtuvo que esta fue negativa, moderada y significativa, es decir, a mayor desmotivación los colaboradores presentan menor satisfacción laboral. Lo que refleja que la ausencia de motivación a una acción o tarea provoca una baja satisfacción laboral

TERCERA: Se identificó la correlación entre la dimensión regulación externa y satisfacción laboral encontrándose que no existe una relación significativa. Es decir que el realizar actividades con el fin de recibir una recompensa o evitar un castigo no garantiza la satisfacción laboral.

CUARTA: Se identificó la correlación entre la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral y se obtuvo que existe una relación positiva, débil y significativa, es decir, a mayor regulación introyectada los colaboradores presentan mayor satisfacción laboral. Lo que refleja que el comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido se relaciona con la satisfacción laboral.

QUINTA: Se identificó la correlación entre la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral, siendo una relación positiva, moderada y significativa, es decir, a mayor regulación identificada los colaboradores presentan mayor satisfacción laboral. Lo que refleja que realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor y lo considera importante se relaciona con la satisfacción laboral.

SEXTA: Se identificó la correlación entre la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral, siendo una relación positiva, moderada y significativa, es decir, a mayor motivación intrínseca presentan mayor satisfacción laboral. Lo que refleja que el acto de realizar una actividad porque es interesante y agradable se relaciona con la satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al área de recursos humanos realizar planes de acción que permitan promover la motivación y así lograr que la satisfacción laboral se de en todos los colaboradores de la institución.
2. Se sugiere al área de recursos humanos aplicar constantemente evaluaciones que indiquen como se sienten los colaboradores e identificar las deficiencias que existen en la institución para así idear y emplear medidas correctivas.
3. Se sugiere al área de recursos humanos brindar incentivos con la finalidad de causar que sus colaboradores se sientan cada vez más motivados en la institución.
4. Se sugiere al área de recursos humanos compartir los resultados con los altos mandos para evaluar las dificultades y fortalecer aquellos puntos importantes para lograr la motivación y satisfacción laboral en sus colaboradores.
5. Se sugiere al área de recursos humanos brindar capacitaciones o charlas para los colaboradores con la finalidad de lograr que desarrollen capacidades en el área laboral.
6. Se sugiere al área de recursos humanos crear espacios de recreación y socialización con la finalidad de lograr una buena comunicación entre los colaboradores, sintiéndose así más motivados y satisfechos en su institución.

REFERENCIAS

- Álvarez, Percy., Chacón, F., Sánchez, E. (2019). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en funcionarios de prisiones de Arica-Chile*.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v17n1/v17n1_a03.pdf
- Amado, E. (2019) Motivación laboral y Compromiso organizacional en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima.
http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3254/UNFV_A_MADO_MENDOZA_ELIZABETH_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arnau, J. (1973) Motivación y conducta: revisión y bases para una conceptualización científica de la motivación. Departamento de Psicología. Universidad de Barcelona.
<https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/download/59754/88062>
- Asociación médica Argentina. (2011) Código de ética.2ª Edición.
<https://www.ama-med.org.ar/images/uploads/files/ama-codigo-etica-castellano.pdf>
- Brigneti, S. (22 de julio de 2019). Importancia de la motivación laboral en empresas del sector minero. *Diario Gestión*.
<https://gestion.pe/videos/importancia-motivacion-laboral-empresas-sector-minero-273879-noticia/>
- Briones, G. (1996). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Programa de especialización en teoría, métodos y técnica de investigación social.
<https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/metodologia-de-la-investigacion-guillermo-briones.pdf>
- Burga Vásquez, G y Wiese Eslava, S. (2018) *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*.
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf

- Caballero, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 6 (1-2), 2002. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Cancela G., Rocío; Cea M., Noelia; Galindo L., Guido; Valilla G., Sara. Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto. Universidad Autónoma de Madrid. 2010, p. 8. http://www.uam.es/personal_pdi/jmurillo/Investigaci%C3%B3nEE/Présentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf
- Cano, G. (1990) El papel de la Policía en la protección de los Derechos Humanos. *Revista PUCP*. pp. 31-37. <http://www.revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/9407/9823#:~:text=Tiene%20como%20funciones%20espec%3%ADficas%20principales,y%20controlar%20el%20tr%C3%A1nsito%20vehicular%3B>
- CEPAL. (21 de marzo de 2017). *CEPAL sobresale en encuesta de satisfacción laboral al interior de las Naciones Unidas*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/noticias/cepal-sobresale-encuesta-satisfaccion-laboral-al-interior-naciones-unidas>
- Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Colegio de psicólogos del Perú (2017) Código de ética y deontología. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- El peruano (2002) Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_org_pnp.pdf
- ESAN. (9 de septiembre 2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. Conexión ESAM. <https://www.esan.edu.pe/apuntes->

empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/

Gamboa, E. J. (2010, 04 de septiembre). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista PsicologíaCientífica.com*, 12(16). <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

Gastañaduy, K (2013) Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios. Tesis PUCP. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5012/GASTANADUY_FIESTAS_KARLA_MOTIVACION_VOLUNTARIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González (2007) La motivación y su historia. *Revista Mendive*. <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/download/257/255>

Griffin, R. & Moorhead, G. (2010). Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones. México DF: CENGAGE Learning

Hernández R., Fernández C., Baptista M. (2003). Metodología de la investigación 3. México: Mac Graw-Hill.

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, Baptista Lucio, Pilar. (2016). Metodología de la investigación. Sexta Edición.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). **Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta**, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018

Herzberg, F. (1959). La motivación en el trabajo. New York: Willey.

Howard, L.(s.f.) investigación de comportamiento. <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>

- Informe Belmont. (1979) Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. National Institutes of Health. http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10_INTL_Informe_Belmont.pdf
- Kerlinger (1979). Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento. México, D.F: Nueva Editorial Interamericana. Actualmente se publica por McGraw—Hill Interamericana
- Landy, F. y Conte, J. (2005). Psicología industrial. Introducción a la psicología industrial y organizacional. México D.F.: Mc. Graw Hill.
- Lee, Y., Chang, H. (2008). Las relaciones entre el trabajo en equipo y la innovación en las organizaciones y la satisfacción laboral de los empleados: un estudio factor analítico. *International Journal of Management*, Vol. 25(3), 732- 739.
- Linares Olivas, O. L.; Maldonado Rivera, C. F. & Gutiérrez Martínez, R. E. (2018). Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 6-16. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/216/pdf>
- Lupano Perugini, M. y Waisman, S. (2019) Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, Vol. 18, N.º 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6731920>
- Manso, J. (2002) El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*. N° 128. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Maslow, AH (1943). Una teoría de motivación humana. *Psychological Review*, 50 (4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mohd, N. y Bee, Y. (2011). Power comparisons of shapiro-wilk, kolmogorov-smirnov, lilliefors and anderson-darling tests. *Journal of statistical modeling and analytics*, 2(1), 21-33.

- Morillo, J. (2006) Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del Departamento. *Revista Universitaria de Investigación*, vol. 7, núm. 1, pp. 43-57. <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf>
- Naranjo (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*. vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 153-170 <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Noboa Salazar, J, Barrera Cosium, G y Rojas Torres, D. (2018) Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica ECOCIENCIA*. Vol. 6, No. 1. <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/febrero19/04.pdf>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *SCIELO*, 35(1) ,227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palma, S. (1999). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora Cartolan EIRL.
- Palma, S. (2005). Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*. Vol. 10, Núm.20. <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/download/595/2292>
- Pérez, A. (22 de junio de 2015). *La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg*. CEOLEVEL. <https://www.ceolevel.com/herzberg>
- Pérez-Wicht E. (2017). *Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%*. Gestión.

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>

Pintado (2014) Comportamiento organizacional: gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano. *Editorial Autores Nacionales*. 4a ed. <http://ci.zegelipae.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=9038>

Policía Nacional del Perú (2019). *Organización* <https://www.policia.gob.pe/home/Organizacion>

Puma, M y Estrada, E. (2020) La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revista Ciencia y Desarrollo*. Vol. 23, N.º. 3, 2020. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643637>

Reeve, J. (2002) Motivación y emoción. *A Subsidiary of The McGraw-Hill Companies*. Quinta edición. https://www.academia.edu/37203984/Motivacion_y_Emocion_John_marshall_Reeve

Richard M. Ryan y Edward L. Deci. (2000) La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist*. Vol. 55, No. 1, 68-78. http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsych.pdf

Ríos, G. (2020). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que presta servicios en la Dirección de Asesoría Jurídica, Policía Nacional del Perú*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43769/R%c3%ados_DCGNS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ª Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hall. https://www.academia.edu/11225693/Comportamiento_Organizacion_al_10ma_ed_Stephen_P_Robbins_PDF

- Salazar Vargas, C., & Serpa Barrientos, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Revista De Investigación En Psicología*, 20(2), 377-388. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/14047>
- Stover, J., Bruno, F., Uriel, F. & Fernández, M. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica. *Revista de Psicología y Ciencia a fines*, 14(2), p.105-115. <https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf>
- Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación*. (2ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Tamayo, G. (2011). Diseños Muestrales en la investigación. *Semestre económico*, 4(7), 1-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5262273>
- Tesis de Investigación. (1 de diciembre del 2012). Diseños no experimentales. Según Hernández, Fernández y Baptista. *Tesis de Investigación*. <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>
- Utria, O. (2007). La importancia del concepto de motivación en la psicología. *Revista digital de psicología*. VOL.2 / ART.3 / PAG. 55 -78. http://www.konradlorenz.edu.co/images/publicaciones/suma_digital_psicologia/3_motivacion_oscar_utria.pdf
- Valdiviezo, Kattia. (2016). “*Propiedades Psicométricas de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma en docentes de una Universidad Privada de Piura, 2016*”. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10077/valdiviezo_zk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vásquez. (2019). *Habilidades interpersonales y motivación del personal de la dirección antidrogas de la policía nacional del Perú, 2017.*
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2665>
- Vera, José. (2011) Edward. L. Deci: Un pionero en el estudio de la motivación humana. *International Journal of Sport Science*. Volumen VII - Año VII.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3678733.pdf>
- Vereau (2018) Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal
- Zuta Moreno, S (2020) *Influencia de la motivación y la ejecución de las operaciones policiales en la Dirección de Inteligencia-Policía Nacional del Perú-2020.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49928/Zuta_MS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia de variables

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	Variables e indicadores	
			Variable 1: Motivación (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)	
<p>Problema General: ¿Existe relación entre Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre la dimensión desmotivación y satisfacción laboral. OE2: Determinar la relación entre la dimensión regulación externa y satisfacción laboral. OE3: Determinar la relación entre la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral. OE4: Determinar la relación entre la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación estadística significativa entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación entre desmotivación y satisfacción laboral. H2: Existe relación entre la dimensión regulación externa y satisfacción laboral H3: Existe relación entre la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral. H4: Existe relación entre la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral.</p>	<p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Desmotivación Regulación externa Regulación introyectada Regulación identificada Motivación intrínseca 	<p>Ítems</p> <p>2, 15 y 16</p> <p>3,8, 9, 10, 14 y 17</p> <p>1, 5, 7 y 19</p> <p>4, 11 y 18</p> <p>6, 12 y 13</p>
			<p>Variable 2: Satisfacción Laboral (Autor: Sonia Palma, 2005)</p>	

	OE5: Determinar la relación entre la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral.	H5: Existe relación entre la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral.	Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> • Significación de la Tarea • Condiciones de Trabajo • Reconocimiento personal y/o Social • Beneficios Económicos 	Ítems 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27 6, 11, 13, 19 y 24 2, 5, 9, 10 y 16
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICOS PARA UTILIZAR	
Tipo de investigación El presente estudio es de tipo básico esta se define como “una unidad de procesos metódicos y experimentales que se utilizan en el estudio de un fenómeno”. (Hernández,2016) Diseño de investigación Este estudio es de diseño no experimental: Se desarrolla sin manipular las variables. (Kerlinger, 1979). Además, es de alcance correlacional ya que está interesado en referir las relaciones entre las variables, utilizando coeficientes de correlación. Cancela y otros (2010) También, es un estudio de corte transversal ya que se reúnen los datos, en un tiempo único. Tiene como finalidad explicar las variables de estudio y su vinculación. (Hernández ,2003).	Población: Está constituida aproximadamente por 300 colaboradores de una institución policial privada de Ica. Muestra: La muestra estuvo conformada por 103 colaboradores de una institución policial de la región de Ica. Muestreo: Esta investigación es no probabilística ya que los participantes son seleccionados de acuerdo al acceso y el criterio del investigador. Tamayo (2001) definió que esta técnica de muestreo se debe a que no todos pueden tener la oportunidad de ser seleccionados para la realización de la investigación.	Variable1: Motivación Laboral Instrumento: Escala de motivación R-MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010) Variable2: Satisfacción Laboral Instrumento: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo (2005)	En este estudio se efectuó la aplicación de dos instrumentos psicométricos con la finalidad de recopilar datos. Se utilizaron los programas Microsoft Excel y luego el SPSS 25 para el procesamiento. Se realizó la validez y confiabilidad mediante la prueba de correlación ítem test y el alfa de Cronbach. De modo que, se analizó el análisis descriptivo de las variables de estudio (la media, la mediana, la moda y la desviación estándar). Se tomó en cuenta la prueba Shapiro-Wilk debido a que, actualmente, se le considera como la prueba de mayor potencia estadística y ajustable a todos los tipos de distribución y tamaños muestrales (Mohd & Bee, 2011). Por consiguiente, se llevó a cabo la prueba de normalidad para determinar si los datos se adaptan a una distribución normal. Finalmente, se sometió a la contrastación de hipótesis mediante la prueba del coeficiente de Pearson.	

ANEXO 2. Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	ÍTEMS
Motivación	Motivación laboral según Deci y Ryan (1980) como los rasgos de personalidad que influyen en la motivación humana, de manera intrínseca y extrínseca, orientadas al desarrollo con el objetivo de alcanzar la satisfacción.	Se define operacionalmente a la motivación laboral a las puntuaciones obtenidas de las dimensiones: Desmotivación, Regulación Externa, Regulación Introyectada, Regulación Identificada, Motivación Intrínseca de la Escala de motivación en el trabajo R-MAWS Gagné, et al. (2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Desmotivación • Regulación externa • Regulación introyectada • Regulación identificada • Motivación intrínseca 	<p>2, 15 y 16</p> <p>3,8, 9, 10, 14 y 17</p> <p>1, 5, 7 y 19</p> <p>4, 11 y 18</p> <p>6, 12 y 13</p>
Satisfacción Laboral	Se define conceptualmente la satisfacción laboral según Palma (1999) como la propensión o disposición en el área laboral, basado en ideas y valores, lo cual parte de la práctica laboral.	Se define operacionalmente la satisfacción laboral a las puntuaciones obtenidas de las dimensiones: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Palma (2005)	<ul style="list-style-type: none"> • Significación de la Tarea • Condiciones de Trabajo • Reconocimiento personal y/o Social • Beneficios Económicos 	<p>3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26</p> <p>1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27</p> <p>6, 11, 13, 19 y 24</p> <p>2, 5, 9, 10 y 16</p>

ANEXO 3. Instrumentos de recolección de datos

Escala de Motivación Laboral R-MAWS
(Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)

Instrucciones: A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo. Marque con un (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas. Las opciones de respuesta son las siguientes:

A: Totalmente de Acuerdo

B: De Acuerdo

C: Levemente de Acuerdo

D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

E: Levemente en Desacuerdo

F: En Desacuerdo

G: Totalmente en Desacuerdo

Nº	¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?	G	F	E	D	C	B	A
1.	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2.	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo							
3.	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los alumnos, etc.).							
4.	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5.	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6.	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	q1						

7.	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8.	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
9.	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los alumnos, etc.)							
	¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?	G	F	E	D	C	B	A
10.	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los alumnos, etc.).							
11.	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12.	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante							
13.	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante							
14.	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15.	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16.	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17.	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18.	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí							
19.	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

(Autor: Sonia Palma, 2005)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta ni buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO TA

DE ACUERDO A

INDECISO I

EN DESACUERDO D

TOTAL DESACUERDO TD

N.º		TA	A	I	D	TD
1.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5.	Me siento mal con lo que gano.					
6.	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7.	Me siento útil con la labor que realizo.					
8.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11.	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12.	Me disgusta mi horario.					

13.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15.	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17.	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18.	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19.	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20.	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22.	Me gusta el trabajo que realizo.					
23.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24.	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26.	Me gusta la actividad que realizo.					
27.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

ANEXO 4. Ficha sociodemográfica

Características sociodemográficas a considerar

<i>SEXO</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
femenino	31	30,1
masculino	72	69,9
Total	103	100,0

<i>GRADO DE INSTRUCCIÓN</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
superior técnico	68	66,0
superior universitario	35	34,0
Total	103	100,0

<i>EDAD</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
21 a 33 años	57	55,3
34 a 46 años	29	28,2
47 a 59 años	17	16,5
Total	103	100,0

Anexo 5. Carta de presentación



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 3 de diciembre de 2020

CARTA INV.N°1911 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Coronel PNP Marlon Héctor Anticona Julca
JEFE DEL FRENTE POLICIAL ICA
Av JJ.ELIAS S/N.
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. VERGEL LEGUA NARDA STEPHANIE con DNI N°74128736 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N°7002547199 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica ,2020". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Villa
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6. Carta de autorización de la institución policial



Ica, 04 de Diciembre del 2,020

OFC. Nro. 238 -2020-SCG-PNP/FP-ICA-UNIPLEDU-OFIEDDOC

Señora : Dra. Roxana CARDENAS VILA
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE
PSICOLOGIA FILIAL LIMA – CAMPUS
LIMA NORTE DE LA UNIVERSIDADPAR-
TICULAR CESAR VALLEJO

Asunto : Sobre apoyo en Proyecto de Investiga-
ción sobre “MOTIVACION Y SATISFAC-
CION LABORAK EN LOS COLABORADO-
RES DE UN INSTITUCION POLICIAL DE
LA REGION ICA-2020”

Ref. : CARTA INV.No.1911-2020/EP/PSI.UCV
LIMA-LN DEL 03DIC2020.

Por especial encargo del señor Coronel PNP Marlon Héctor ANTICONA JULCA Jefe del FRENTE POLICIAL ICA, y en atención al documento de la referencia, hago de su conocimiento que el Comando del Frente Policial Ica, ha dispuesto que por intermedio de la Oficina de Educación y Doctrina de la PNP se apoye a la Srta. Narda Stephanie VERGEL LEGUA Estudiante de la Facultad de Psicología de la Universidad Particular CESAR VALLEO, para el logro de sus objetivos en el Proyecto de Investigación Titulado: “Motivación y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Institución Policial de la Región de Ica-2020”, evento educativo que consiste en resolver una pequeña encuesta sin fines de lucro y solamente con fines académicos.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y alta estima personal.



Dios guarde a Ud.

ANEXO 7. Carta de solicitud de autorización del uso del instrumento

AUTORIZACIÓN DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN



Narda Vergel <vergelnarda@gmail.com>

jue, 19 nov. 23:10



para Marylene.Gagne ▾

Buenas noches:

Le saluda Narda Vergel Legua estudiante de psicología en Perú, el motivo de mi correo es la solicitud de autorización para aplicar su prueba de La Escala de Motivación Laboral (R-WANS) para mi tesis.

Espero su respuesta.

ADJUNTO UNA CARTA CON LA SOLICITUD.

GRACIAS, BENDICIONES



PERMISO PARA APLICACIÓN DE PRUEBA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Recibidos x



Narda Vergel <vergelnarda@gmail.com>

lun, 12 de oct. de 2020 18:05



para spalma50 ▾





Buenas Tardes:

Dr. Sonia Palma, le saluda Narda Vergel Legua, estudiante de la Universidad César Vallejo de la facultad de Psicología, el motivo por el cual le escribo es porque solicité la aprobación y autorización de poder aplicar la prueba de satisfacción laboral para mi tesis, espero su respuesta.

Muchas gracias.

Bendiciones.

Autorización del uso del instrumento

 **Marylene Gagne** mié, 30 de dic. de 2020 03:17   


para mí ▾





Dear Narda, please find in attachment the translations for the scale. Kind regards

Marylène Gagné
PhD
John Curtin Distinguished Professor
Future of Work Institute | Faculty of Business and Law
Curtin University, 78 Murray Street, Perth WA 6000

Tel | +61 8 9266 4825
Email | marylene.gagne@curtin.edu.au
Web | <https://staffportal.curtin.edu.au/staff/profile/view/Marylene.Gagne>
<https://www.futureofworkinstitute.com.au/>
Twitter | @gagne_marylene
Blog | <https://www.psychologytoday.com/au/blog/getting-monday-morning>

CRICOS Provider Code 00301J

 **Curtin University**
FUTURE OF WORK INSTITUTE

 **Lima** <spalma50@hotmail.com> 12 oct. 2020 18:11   

para mí ▾

Srta Narda;
El permiso para el uso legal de mi material psicometrico no es gratuito. Tiene un costo de \$20 y el cumplimiento de ciertos requisitos ya que sólo se concede para fines de tesis .
Si está Ud interesada en esta opción, podemos coordinar.

Sonia Palma, PhD

> On Oct 12, 2020, at 19:06, Narda Vergel <vergelnarda@gmail.com> wrote:
>
>

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación “Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020” es conducida por la estudiante en psicología Narda Stephanie Vergel Legua identificada con DNI: 74128736, estudiante de la Universidad César Vallejo. La meta de este estudio es conocer la relación entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la encuesta serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante la aplicación. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a vergelnarda@gmail.com, o al teléfono 955338389.

Firma del participante

DNI:74128736

ANEXO 9. Distribución de la muestra

En la tabla 8, se observa que la mayoría de los examinados fueron de sexo masculino con un 69,9 %, luego las de sexo femenino estuvieron constituido por 30,1 %.

Tabla 8.

Distribución de la muestra según el sexo de los participantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	femenino	31	30,1	30,1	30,1
	masculino	72	69,9	69,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 9, se muestra el grado de instrucción de los participantes, de modo que, los evaluados de grado de instrucción de superior técnico presentó mayor porcentaje con un 66%, luego los participantes de grado de instrucción de superior universitario con un 34%.

Tabla 9.

Distribución de la muestra según el grado de instrucción de los participantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	superior técnico	68	66,0	66,0	66,0
	superior universitario	35	34,0	34,0	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 10, se visualiza el rango de edades de los participantes de este estudio, de manera que, la mayoría de los examinados presentaron un rango de edad que oscila entre los 21 a 33 años de edad con un 55,3%; luego de 34 a 46 años de edad con un 28,2%; y finalmente de 47 a 59 años de edad con un 16,5%.

Tabla 10.

Distribución de la muestra según las edades de los participantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21 a 33 años	57	55,3	55,3	55,3
	34 a 46 años	29	28,2	28,2	83,5
	47 a 59 años	17	16,5	16,5	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

ANEXO 10: Análisis descriptivos de las variables

Se observa en la tabla 11, los datos descriptivos de la variable motivación laboral y sus dimensiones respectivas. Según las puntuaciones directas de la variable motivación presenta una media de 88,94. Lo que permite inferir que la motivación laboral indica niveles promedios. Así mismo, obtiene una mediana de 90,00; una moda de 103; y una desviación estándar de 14,103.

Tabla 11.

Análisis descriptivos de motivación laboral y sus dimensiones respectivas.

		motivación	desmotivación	Regulación externa	Regulación introyectada	Regulación identificada	Motivación intrínseca
N	Válido	103	103	103	103	103	103
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		88,94	4,31	23,26	23,35	19,31	18,71
Mediana		90,00	3,00	24,00	24,00	20,00	19,00
Moda		103	3	30	28	21	21
Desviación estándar		14,103	2,376	10,095	4,263	1,842	2,404

Se observa en la tabla 12, los datos descriptivos de la variable satisfacción laboral. Según las puntuaciones directas de la variable presenta una media de 109,20. Lo que permite inferir que la satisfacción laboral indica niveles promedios. Así mismo, obtiene una mediana de 108,00; una moda de 106; y una desviación estándar de 13,524.

Tabla 12.

Análisis descriptivos de satisfacción laboral.

	Satisfacción laboral	
N	Válido	103
	Perdidos	0
Media		109,20
Mediana		108,00
Moda		106
Desviación estándar		13,524

En la tabla 13, se evidencia los percentiles de las variables y sus dimensiones respectivas. Se afirma que el percentil de 1 a 25 se considera niveles bajos; el percentil de 26 a 75 se manifiesta niveles promedios; y el percentil de 75 a 99 se refiere a niveles altos.

Tabla 13.

Baremos de las variables de estudio.

	V1	D1	D2	D3	D4	D5	V2	
Válido	103	103	103	103	103	103	103	validos
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	perdidos
Media	88,94	4,31	23,26	23,35	19,31	18,71	109,20	media
Percentiles								
1	59,12	3,00	6,00	12,00	14,04	7,24	70,20	1
5	67,00	3,00	6,00	15,20	15,00	14,20	86,00	5
10	70,00	3,00	9,00	16,00	16,40	15,00	92,00	10
15	73,00	3,00	12,00	17,60	18,00	17,00	95,00	15
20	74,80	3,00	12,00	19,80	18,00	18,00	99,00	20
25	79,00	3,00	14,00	21,00	18,00	18,00	100,00	25
30	80,00	3,00	16,20	22,00	18,00	18,00	102,00	30
35	82,40	3,00	18,00	22,40	19,00	18,00	105,00	35
40	85,00	3,00	18,00	23,60	19,00	18,00	106,00	40
45	86,80	3,00	23,00	24,00	19,00	18,00	106,80	45
50	90,00	3,00	24,00	24,00	20,00	19,00	108,00	50
55	91,00	4,00	27,00	25,00	20,00	19,00	111,00	55
60	93,40	4,00	28,40	25,00	21,00	20,00	112,00	60
65	95,60	4,00	30,00	26,00	21,00	20,00	114,60	65
70	97,80	5,00	30,00	26,00	21,00	21,00	117,00	70
75	100,00	6,00	31,00	27,00	21,00	21,00	119,00	75
80	102,20	6,00	32,20	28,00	21,00	21,00	120,40	80
85	103,00	6,00	35,00	28,00	21,00	21,00	123,00	85
90	107,00	6,00	35,60	28,00	21,00	21,00	127,00	90
95	110,60	6,80	38,60	28,00	21,00	21,00	134,80	95
99	132,28	20,68	42,00	28,00	21,00	21,00	135,00	99

Nota: V1= motivación laboral; D1= desmotivación; D2= regulación externa; D3= regulación introyectada; D4= regulación identificada; D5= motivación intrínseca; V2= satisfacción laboral.

En la tabla 14, se visualiza la validez de los ítems del instrumento de motivación laboral, cabe señalar que los ítems que presentan valores mayores a .20 se consideran válidos. Lo que permite inferir que la mayoría de los ítems presentan validez significativa.

Tabla 14.

Validez de correlación ítem test del instrumento de motivación laboral.

Ítems	r
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	,303
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	,044
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, etc.)	,756
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	,403
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	,298
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	,183
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	,548
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	,719
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los alumnos, etc.).	,820
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, etc.).	,717
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	,205
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	,228
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	,313
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	,699
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	,136
16. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	,144
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	,476
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	,258
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	,633

En la tabla 15, se muestra la fiabilidad de la escala de motivación laboral, lo que indica que valores mayores a ,70 señalan niveles altos de fiabilidad. Esto significa

que la escala de motivación laboral presenta un alfa de ,804 que indica niveles altos de confiabilidad.

Tabla 15.

Confiabilidad de la escala de motivación laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	19

En la tabla 16, se visualiza la validez de los ítems del instrumento de satisfacción laboral, cabe señalar que los ítems que presentan valores mayores a .20 se consideran válidos. Lo que permite inferir que la mayoría de los ítems presentan validez significativa.

Tabla 16.

Validez de correlación ítem test del instrumento de satisfacción laboral.

ítems	r
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	,435
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	,340
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	,415
7. Me siento útil con la labor que realizo.	,488
8. El ambiente donde trabajo es confortable.	,544
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	,305
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	,199
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	,445
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	,379
18. Me complacen los resultados de mi trabajo.	,619
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	,447
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	,526
22. Me gusta el trabajo que realizo.	,439
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	,544
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	,510
26. Me gusta la actividad que realizo.	,562
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	,379
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	,416
5. Me siento mal con lo que gano.	,554
6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	,620
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	,558

11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	,484
12. Me disgusta mi horario.	,612
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	,524
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	,512
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	,531
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	,494

En la tabla 17, se muestra la fiabilidad de la escala de satisfacción laboral, lo que indica que valores mayores a ,70 señalan niveles altos de fiabilidad. Esto significa que la escala de satisfacción laboral presenta un alfa de ,892 que indica niveles altos de confiabilidad.

Tabla 17.

Confiabilidad de la escala de satisfacción laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	27

Anexo 11. Encuesta virtual

https://docs.google.com/forms/u/1/d/1hlzTVxGmt1-m7rJocuJzK3X_ZyTLQbmKwYlw5gpqmZM/edit?usp=drive_web

Motivación y satisfacción laboral

Preguntas Respuestas 100

Sección 1 de 5

Motivación y satisfacción laboral

Descripción del formulario

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 5

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación "Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020" es conducida por la estudiante en psicología Narda Vergel Legua identificada con DNI: 7412736, estudiante de la Universidad César Vallejo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

¿Acepta ser parte de esta investigación? *

Motivación y satisfacción laboral

Preguntas Respuestas 100

Sección 4 de 5

Cuestionario de motivación laboral

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Marque su elección, y tóste de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas

OPCIONES DE RESPUESTA

1. Totalmente en desacuerdo
2. En Desacuerdo
3. Levemente en Desacuerdo
4. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
5. Levemente de Acuerdo
6. De Acuerdo
7. Totalmente de Acuerdo

¿PORQUE PONES O PONDRIAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN

Descripción (opcional)

1. Porque tengo que probarme a mi mismo que yo puedo hacerlo. *

1. Totalmente en desacuerdo

2. En desacuerdo

3. Levemente en desacuerdo

4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

5. Levemente de acuerdo

6. De acuerdo

Anexo 12. Figuras

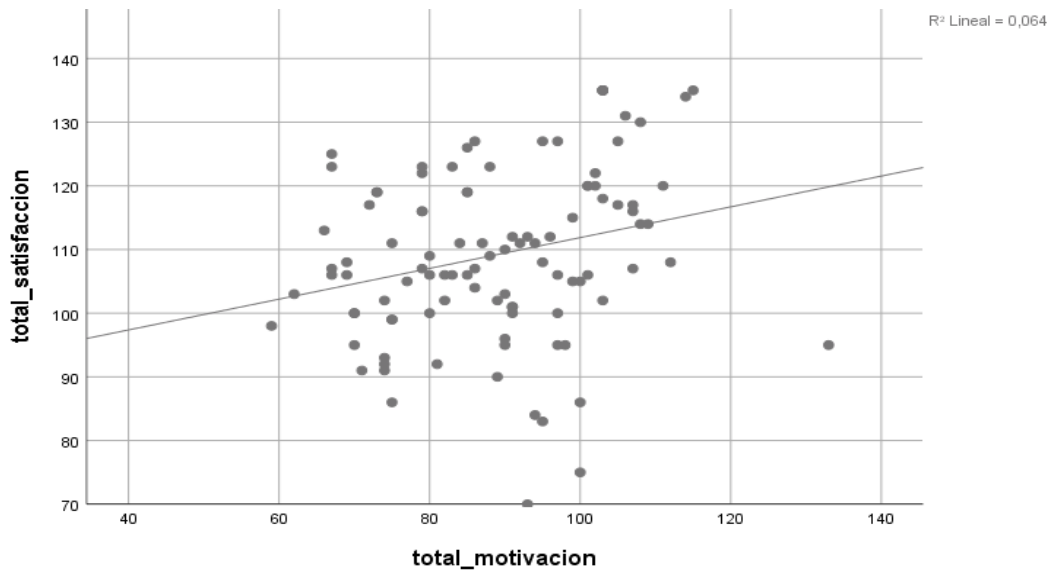


Figura 1. Puntos de dispersión entre motivación y satisfacción laboral.

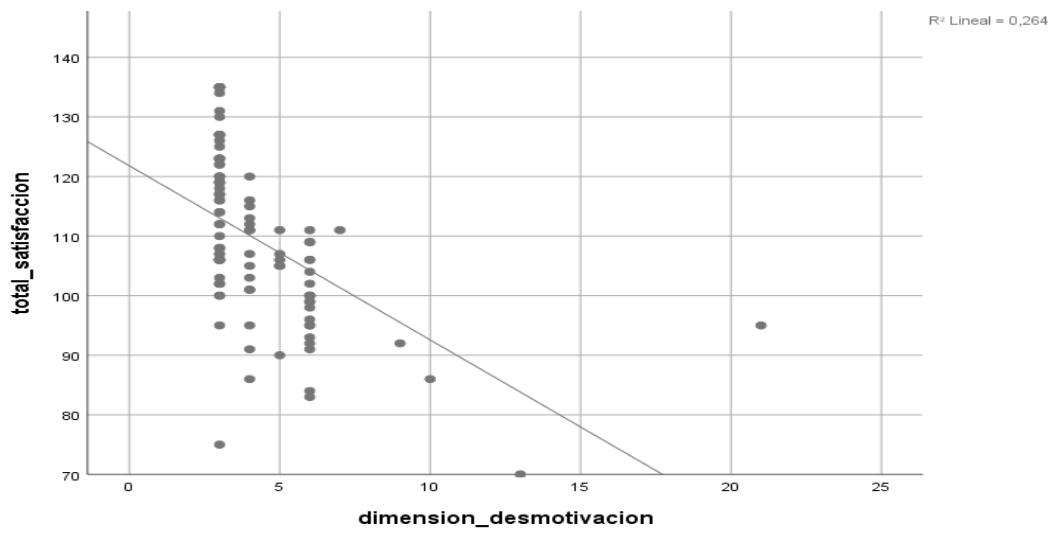


Figura 2. Puntos de dispersión entre desmotivación y satisfacción laboral.

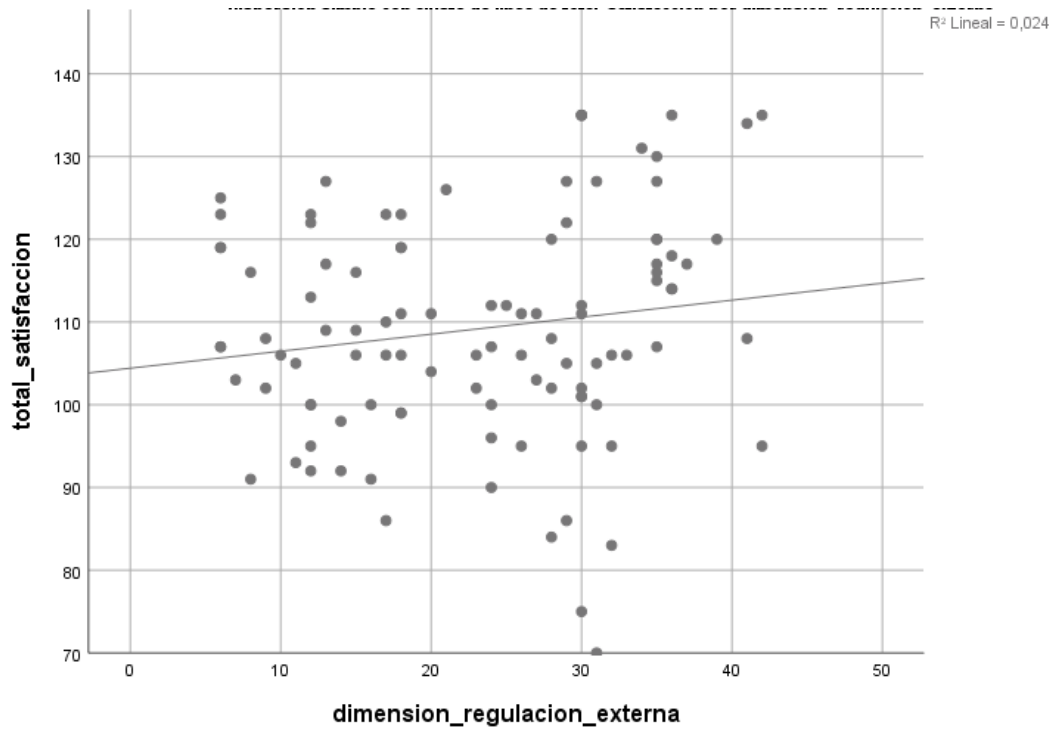


Figura 3. Puntos de dispersión entre regulación externa y satisfacción laboral.

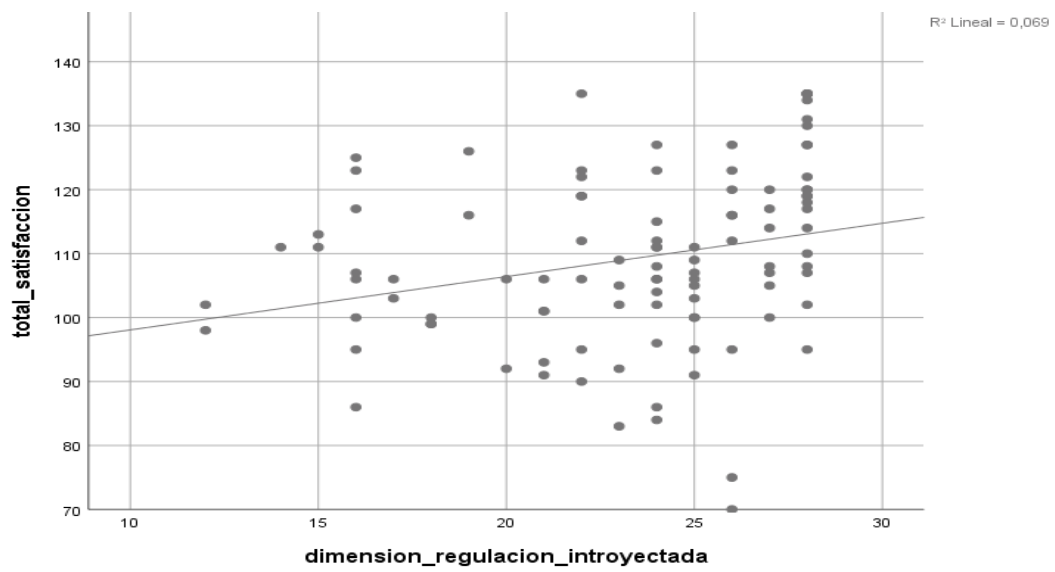


Figura 4. Puntos de dispersión entre regulación introyectada y satisfacción laboral.

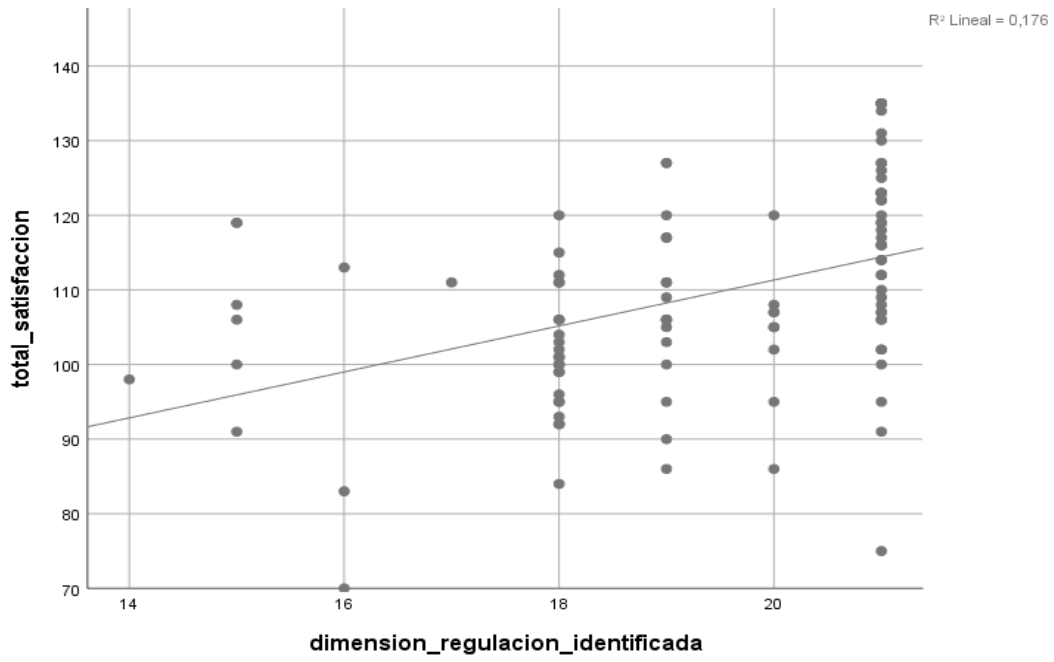


Figura 5. Puntos de dispersión entre regulación identificada y satisfacción laboral.

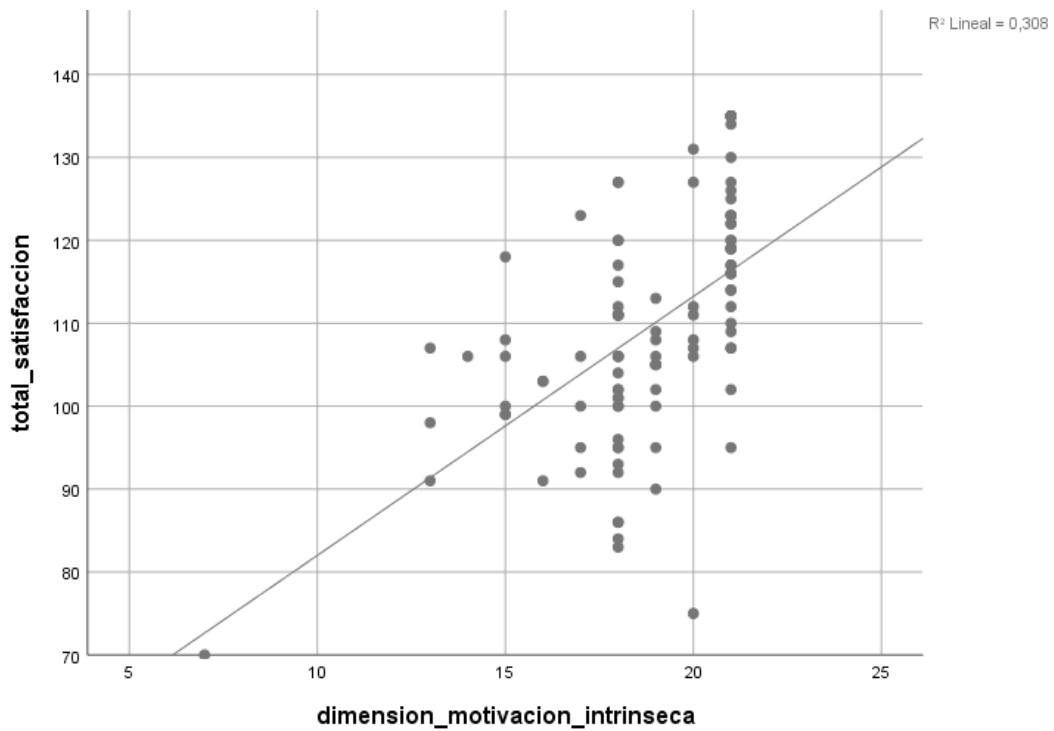


Figura 6. Puntos de dispersión entre motivación intrínseca y satisfacción laboral.