



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

La motivación en la satisfacción laboral de los colaboradores de
una universidad privada de Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Paucar Arellano, Daysi Mariela (ORCID: 0000-0001-9872-387X)

ASESOR:

Mg. Zárate Ruiz, Gustavo Ernesto (ORCID:0000-0002-0565-0577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedicado a Dios, nuestro Padre Celestial, gracias a su Bendición logré realizar el presente trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios todas sus bendiciones. A mi familia que siempre estuvo a mi lado apoyándome y a todos quienes han colaborado conmigo para lograr esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Niveles de la variable motivación y dimensiones.	20
Tabla 2. Niveles de la variable satisfacción laboral y dimensiones	21
Tabla 3. Prueba de normalidad.	22
Tabla 4. Coeficiente Alfa de Cronbach.	23
Tabla 5. Sistema de hipótesis de la investigación.	23
Tabla 6. Coeficiente de correlación de la motivación y satisfacción laboral.	24
Tabla 7. Coeficiente de correlación de la motivación y el clima laboral.	25
Tabla 8. Coeficiente de correlación de la motivación y el desempeño de trabajo.	26
Tabla 9. Coeficiente de correlación de la motivación y el equilibrio familiar.	27
Tabla 10. Coeficiente de correlación de la motivación y el equilibrio familiar.	28
Tabla 11. Confiabilidad - Motivación	58
Tabla 12. Confiabilidad – Satisfacción.	58

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de percepción de la variable motivación laboral.	20
Figura 2. Niveles de percepción de la variable satisfacción laboral.	21

RESUMEN

La investigación consideró necesario determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo, así mismo, la relación de la motivación con las dimensiones de la segunda variable, clima de trabajo, desempeño de trabajo, equilibrio familiar y economía y riesgo familiar, justificado en que los trabajadores realizan sus labores desde sus domicilios, que es un contexto de trabajo muy diferente a como venían realizando sus actividades de manera presencial.

El estudio fue no experimental, de alcance descriptivo-correlacional, de enfoque cuantitativo y de corte transversal. La población fue de 88 trabajadores, la muestra de 72 y se les suministraron dos encuestas. Los instrumentos utilizados fueron validados por juicio de expertos.

Se contrastó la hipótesis mediante la prueba Rho de Spearman y se demostró que existe relación “positiva baja” entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo, con un coeficiente de correlación $r=0.246$ y un valor Sig de 0.037. Referente a la relación de la variable motivación y las dimensiones clima de trabajo, desempeño de trabajo, equilibrio familiar y economía y riesgo familiar obtuvieron una calificación positiva y baja.

Palabras clave: Motivación, satisfacción laboral, trabajo remoto.

ABSTRACT

The research considered it necessary to determine the relationship between motivation and job satisfaction of employees of a private university in Chiclayo, likewise, the relationship of motivation with the dimensions of the second variable, work climate, work performance, family balance and economy and family risk, justified in that workers carry out their work from their homes, which is a very different work context from how they had been carrying out their activities in person.

The study was non-experimental, descriptive-correlational in scope, quantitative and cross-sectional. The population consisted of 88 workers, the sample was 72 and they were given two surveys. The instruments used were validated by expert judgment.

The hypothesis was contrasted using the Spearman Rho test and it was shown that there is a “low positive” relationship between motivation and job satisfaction of the collaborators of a private university in Chiclayo, with a correlation coefficient $r = 0.246$ and a Sig value of 0.037. Regarding the relationship of the motivation variable and the dimensions of work climate, work performance, family balance and economy and family risk, they obtained a positive and low rating.

Keywords: Motivation, job satisfaction, remote work

I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones actuales, la gestión y administración del talento humano es fundamental y trascendente, dado que, el talento humano específico para las actividades críticas, las que generan valor, son el motor del negocio, por ello es muy importante cuantificar la satisfacción de los colaboradores, ya que se ha demostrado que la satisfacción laboral se relaciona con un nivel productivo más elevado, así mismo, la motivación es una fortaleza para lograr los objetivos. (Ali y Anwar, 2021). La motivación y la satisfacción laboral tienen una influencia plena en el compromiso organizacional, por ello es necesario estudiar y analizar estos conceptos. (Marta y et al, 2021).

En el análisis de Maureen y Westover (2020) sobre la satisfacción en los trabajadores de distintos países, los resultados indicaron que, trabajadores con funciones similares en países con condiciones parecidas mostraron mayor satisfacción laboral que los empleados en países de condiciones muy diferentes, por ejemplo, en Japón la satisfacción laboral evidenció un nivel mucho mayor que el caso de México. Los factores de recompensas como el reconocimiento y el entorno laboral influyen significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la organización. (Norbu y Wetprasit, 2021)

En una organización, es muy relevante conocer el nivel de satisfacción laboral porque tiene un fuerte impacto en aspectos como el clima de trabajo, el desempeño, el compromiso con el trabajo, comportamientos y actitudes, que se vio reflejado en el rendimiento y el comportamiento (Gbalah, 2021). Por otra parte, la motivación, como estado interno que direcciona y despierta los pensamientos, se relaciona con aquellos factores que originan, mantienen o dirigen la conducta hacia los objetivos (Marín y Placencia, 2017). Por ello la colaboración de todos los niveles jerárquicos es esencial para el proceso de relación entre trabajadores, ello potencia la satisfacción y la motivación. (Nogueira y Alves, 2019)

El contexto laboral tuvo un cambio repentino en marzo de 2020, luego de que la Organización Mundial de la Salud (OMS) oficializó la pandemia originada por el virus COVID-19, declarando muy importante el control epidemiológico para evitar la propagación del virus. Como consecuencia directa se tuvo una gran incertidumbre (Guardado, et al, 2020; Villanueva, 2020), relacionada al estrés y la correspondiente satisfacción en el trabajo. Las aproximaciones de Dingel y Neiman

(2020) indicaron que un 37% de los empleos en USA optaron por la modalidad de home office, en su contraparte en México no se superó el 25%. El sector educación, financiero, legal y administrativo fueron las que emplearon el trabajo remoto con mayor frecuencia, porque la naturaleza de su labor se desarrolló mediante el empleo de las TIC's y, en consecuencia, trabajaron desde sus hogares, ante este nuevo contexto laboral se requiere de ampliar la investigación para obtener conclusiones más generales, lo cual justifica la importancia de realizar estudios sobre la motivación y la satisfacción laboral a mayor cantidad y a mayor profundidad.

El teletrabajo puede tener efectos positivos y negativos en varios aspectos de la vida personal y profesional, como la productividad, la satisfacción laboral, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la calidad del desempeño laboral y el estrés, además de otros factores muy influyentes como el tipo de organización, la comunidad, la familia y el propio trabajador. (Mohammadi Tavileh, Gharagozlou , & Seyedeh Somayeh, 2022). En la península Ibérica, en lo relacionado a la investigación por parte del personal académico, las instituciones de educación superior enfocadas en fomentar la productividad y la estabilidad en su personal académico deben adaptar sistemas de incentivos a las preferencias e inquietudes de este tipo particular de trabajador y promover su motivación, lo cual resalta su importancia. (Albert, Davia y Legazpe, 2018)

El estudio realizado al personal académico de una universidad precisó que el apoyo a los colaboradores del área administrativa, así como, la mejora de su condición laboral incrementa su satisfacción (Kakada & Deshpande, 2021). Los trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto mostraron una mayor satisfacción, mientras que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es satisfactorio mientras haya un estricto compromiso contractual, aceptado por ambas partes, que lo regule. (Bellmann & Hübler, 2020)

La población analizada labora en una universidad privada ubicada en el distrito de Chiclayo. En la universidad los colaboradores administrativos, tienen la condición de personal nombrado o personal contratado por plazo definido. Desde marzo de 2020 hasta la actualidad, la mayoría de los trabajadores realiza sus actividades de manera no presencial mediante el trabajo remoto (teletrabajo). Los gerentes tienen el reto de diseñar puestos de trabajo, teniendo en cuenta los

efectos del clima psicológico en los empleados. (Karanika et al, 2017). El estado de emergencia sanitaria propició una transición muy acelerada al trabajo remoto para un gran sector de los trabajadores, esta modalidad fue una nueva forma de realizar sus labores, por esto se requirió indagar más sobre el efecto de este rápido cambio en los indicadores de motivación y satisfacción laboral. (Forero et al., 2021)

Las organizaciones realizan análisis de la organización del trabajo a distancia, encontrando efectos en el ámbito individual, socio-psicológico y organizativo-empresarial, lo cual interfiere el equilibrio entre el trabajo y la vida personal causando alteraciones en la motivación, la satisfacción laboral, compromiso organizacional, entre otras. (Sheveleva y Rogov, 2021). El personal administrativo realiza sus tareas diarias y cumple con los objetivos que la universidad exige, pero en este nuevo escenario laboral es imperioso llevar a cabo un estudio sobre la motivación y la satisfacción laboral, dado que la rutina, las funciones repetitivas y el nuevo entorno de trabajo domiciliario, protocolos de seguridad, entre otros, influye en estos dos aspectos tan importantes para la organización.

Como justificación teórica se tuvo al análisis sobre las nuevas condiciones de trabajo (trabajo remoto), que propició la oportunidad de generar nuevo conocimiento, porque las variables no han sido analizadas en un contexto de trabajo tan diferente, como un nuevo entorno físico (domicilio), el clima de trabajo, la supervisión a distancia, las distracciones del entorno, entre otros (Galanti, et al, 2021) para lo cual, se consideró evaluar la efectividad de la metodología de las actividades de investigación teniendo en cuenta la experiencia (Shchedrina, 2021). El resultado del análisis buscó cubrir un vacío epistemológico, por ello se aplicó una metodología basada en evidencia científica para la producción de nuevo conocimiento. (Fackler, 2021)

En relación a la justificación práctica, se basó en que la identificación de una relación entre la motivación y la satisfacción laboral fueron relevantes para la organización y fundamentado en que la revisión científica de la literatura se hallaron artículos científicos (Nueva Zelanda, Jordania y otros) donde se corroboró la importancia del estudio de estas variables, así como se demostró que guardan relación. (Roche y Haar, 2020) y (Suifan, 2019). A partir de los hallazgos, del nivel de relación, en caso de que la relación entre variables sea directa o indirecta, alta,

baja o intermedia, se procederá a proponer nuevos estudios, programas de evaluación, con la finalidad de que el estudio tenga efectos prácticos para la organización.

El estudio se justificó en el aspecto metodológico porque se desarrolló siguiendo de manera estricta el método científico; definición de las variables y antecedentes mediante la revisión documentaria y levantamiento de información en campo. (Bernal Torres, 2010). También se apoya en que se ha logrado consolidar en la matriz de operacionalización las dimensiones e indicadores, así como los instrumentos que pueden ser utilizados para futuras investigaciones. (Nayak & Priyanka, 2021)

Se formuló como Problema General: ¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo?, las preguntas específicas están indicadas en el anexo 1.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo. Los objetivos específicos están indicados en el anexo 1.

Se enunció la hipótesis general siguiente: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo. Las hipótesis específicas están indicadas en el anexo 1.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró los siguientes antecedentes nacionales.

El investigador, Talavera y otros (2021) publicó un artículo motivado en conocer la relación entre la motivación en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Puno, mediante un estudio descriptivo, de corte transversal, con la aplicación del cuestionario de Frederick Herzberg y la Escala de satisfacción laboral SL-ARG como instrumentos. El 98.7% de los encuestados indicó estar medianamente motivado y un 38.2% están satisfechos a un nivel regular. La conclusión fue que, la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores tiene una correlación positiva débil.

La publicación de Morales y otros (2021) tuvo como objetivo encontrar la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional de Moquegua. La investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal correlacional, con una población de 70 trabajadores administrativos y la muestra de 54 participantes, seleccionadas aleatoriamente a quienes se les suministró la técnica de la encuesta (uno por cada variable). Se halló que existe una relación directa y significativa de $r = 0,8608$, entre las variables.

El artículo de Bendezú (2020) estuvo enfocado en conocer cómo se relacionó la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la I.E.P “Mave School”, siendo un estudio descriptiva y correlacional, de corte transversal, se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral SL / SPC – por Sonia Palma, como instrumento para recabar los datos de la muestra de seis administrativos y dieciocho profesores. La hipótesis fue comprobada mediante un coeficiente de confiabilidad de 0.892. Este artículo aporta a la investigación sobre los aspectos de la satisfacción en personal del sector educativo y por el tipo de instrumento que se utilizó.

En la publicación de Chenet, Bollet, Vargas y Canchari (2019) acerca de la motivación y desempeño laboral en profesores de la escuela profesional de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica. Los resultados del análisis de las variables, el 33,3% presentó nivel excelente, 22,2%, muy bueno y 5,6%, buena motivación y regular desempeño. El análisis inferencial, demostró una dependencia directa, el R de Pearson tuvo como puntaje 0,787 y la significancia fue

0,01 (bilateral). Es considerado como aporte que la motivación es muy importante para el desempeño del personal en el sector educación.

De acuerdo a Salas y otros (2018) mencionó en su artículo la relación de la autonomía del trabajo y la satisfacción laboral de una muestra de 122 integrantes del personal en una universidad del Perú. Se utilizó el método hipotético deductivo, también el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de corte temporal transversal, tuvo como instrumento al cuestionario resultando una la correlación directa, moderada y significativa, cuyo coeficiente de correlación de Spearman Rho fue 0.651 y 0.626 con valor de significancia igual a cero. Por tanto, se concluyó, respecto a la satisfacción, que tuvo un nivel alto. El método utilizado en esta investigación respalda lo planteado en la presente ya que se utilizará una metodología muy similar.

Según Marin y Placencia (2017) consideraron como elementos clave de la gestión del recurso humano a la motivación y la satisfacción laboral, su estudio se centró en determinar la relación entre ambas, de nivel descriptivo de temporalidad transversal y de tipo relacional. El instrumento Front Roja fue aplicado a una muestra de 136 colaboradores, como resultado, la motivación laboral fue media en un 49.3%. El estudio tuvo como conclusión; si la motivación alcanza un mayor grado, entonces la satisfacción laboral también se incrementa de los trabajadores de "Socios en Salud" - Sucursal Perú, por tanto, la relación tuvo un rango bajo y positivo en cuanto a correlación. De manera individual la motivación laboral y la satisfacción laboral evidenció ser "mediana". Este artículo aporta como fundamento que si existe relación entre las variables motivación y satisfacción laboral.

Se consideró como antecedentes internacionales a los siguientes artículos científicos.

El estudio de Basalamah y As'ad (2021), se enfocó en analizar el efecto de la motivación laboral en la satisfacción de los profesores de gestión y analizar el efecto del clima laboral en la satisfacción de los profesores de gestión en una universidad privada en la ciudad de Makassar. La investigación fue de tipo explicativa y la muestra fue conformada por los profesores de administración en universidades privadas en la ciudad de Makassar, muestreo aleatorio intencional en total 105 encuestados en febrero del 2020. Se utilizó el método análisis de regresión múltiple. Los resultados de este estudio indican que la motivación tiene

un efecto significativo en la satisfacción laboral. Se demostró que tanto teóricamente como estudios empíricos previos explican que aumentar la motivación laboral aumentará la satisfacción laboral de los profesores de universidades privadas en la ciudad de Makassar. Según estudios empíricos, la motivación desde una perspectiva financiera puede animar a alguien a trabajar. Este factor tiene una influencia más significativa que la influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los profesores, por ello las universidades y los programas de estudio deben mejorar los indicadores en el entorno laboral para crear condiciones laborales cómodas que aumenten la satisfacción laboral.

El objetivo de la investigación de Hashim, Bakar, Noh, & Mahyudin (2020), fue medir la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados mientras trabajaban desde casa a través de una encuesta. Se analizaron las respuestas de 503 (80,9%) participantes del personal administrativo de University Teknologi MARA Cawangan Selangor, Malasia. Los hallazgos indicaron que el 87,1% estaba satisfecho con trabajar desde casa; sin embargo, el desempeño laboral, medido a través de la disponibilidad de periféricos TIC, mostró un 53,7%. Las implicaciones de los hallazgos requieren que los administradores universitarios reevalúen la política para trabajar desde casa; es decir, sólo se puede permitir la modalidad de trabajo remoto a los empleados que cuenten con el equipo TIC adecuado.

De acuerdo a Idiegbeyan-Ose y otros (2019) el éxito de toda organización está basado en el capital humano. Las organizaciones pueden experimentar baja productividad, alto desgaste del personal e inestabilidad debido al desempeño insatisfactorio de los empleados cuando están descontentos e infelices. El estudio investigó la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de las bibliotecas universitarias de Nigeria. El estudio adoptó un diseño de investigación de encuestas, la población consistió en todo el personal de la biblioteca de 361 en la universidad privada en el suroeste de Nigeria, y se utilizó la enumeración total. El instrumento de investigación utilizado fue un cuestionario, que fue validado por expertos en Bibliotecología, así como Ciencias de la Información y la gestión de recursos humanos. Los resultados muestran que la satisfacción laboral de los colaboradores de la biblioteca fue baja, mientras que su nivel de motivación fue alto. El hallazgo también reveló relación entre las variables de motivación y satisfacción laboral. ($r = 0,036$, $N = 305$, $P < 0,05$). Por lo tanto, el

estudio concluyó y recomendó que el personal sea más reconocido y esté más motivado en términos de motivación intrínseca, esto eventualmente aumentará su satisfacción.

La investigación de Novoa y otros (2019) estuvo enfocado en encontrar el vínculo del clima organizacional y la satisfacción laboral de una constructora del Ecuador. El clima organizacional se midió con el instrumento de Ortega-Santos (2018) y la medición de los factores de satisfacción laboral se utilizó el, ambos aplicados a una muestra de 250 individuos. La metodología buscó correlacionar las dimensiones de la primera variable con la satisfacción, encontrándose relación positiva entre ambas variables, siendo las dimensiones de mayor impacto en la satisfacción: recompensa y liderazgo. El estudio es relevante para las organizaciones porque permite establecer propuestas y planes de mejora tanto para el clima organizacional como la satisfacción laboral.

El artículo de Arboleda y Cardona (2018) estuvo centrado en investigar la percepción de la variable satisfacción con las labores desempeñadas y los factores de motivación del personal en una organización de servicios de salud (IPS) en Aburrá en Colombia. La muestra estuvo compuesta por 224 individuos de 69 instituciones. El estudio fue de corte transversal de método descriptivo correlacional. Resultó que el 52,2% indicó sentirse muy satisfechos con sus labores además de sentirse motivados, especialmente por el ambiente laboral, el 70,5% indicó que es salario y su cargo. En conclusión, la mayoría de los empleados encontraron satisfacción en su labor siendo la mayor motivación el ambiente de trabajo. La conclusión es relevante porque el presente estudio permitirá conocer la percepción de los trabajadores en un contexto de teletrabajo y en una forma diferente de realizar sus labores.

La publicación de Villa y Sergio (2018) fue un estudio donde se buscó corroborar la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. Se extrajo una muestra de 214 individuos (18 y 65 años de edad) de múltiples ámbitos laborales del sector salud, educación, servicios y despacho con experiencia en todos los niveles. Se confirmó que el ámbito donde se desarrollan sus labores tiene implicaciones en la inteligencia emocional y el nivel de satisfacción siendo el eje entre ambas variables. El estudio sostiene que el ámbito de trabajo influye

considerablemente en la satisfacción, por ello es importante conocer la satisfacción en un ámbito diferente como el trabajo remoto.

En el contexto teórico se desarrollaron las definiciones de la motivación, la satisfacción laboral y los aspectos más importantes.

El desarrollo teórico de la motivación, a partir de la segunda mitad del siglo XX, donde se plantearon cuatro teorías específicas, de las cuales es relevante mencionar la teoría de la “Jerarquía de necesidades” del psicólogo estadounidense Abraham Maslow donde explica que son cinco las necesidades de orden inferior: fisiológicas, seguridad; mientras que las sociales, estima y autorrealización de orden superior porque satisfacen a la persona internamente; distribuidas de manera descendente en una pirámide (Maslow, 1997).

La “Teoría X” y la “Teoría Y” de Douglas McGregor, que plantea dos tipos de visión, los individuos básicamente negativos pertenecen a la teoría X y los de tipo Y, en consecuencia, positivos. McGregor concluyó que, de acuerdo a su planteamiento, los gerentes tipo X, conciben que el trabajador guarda repulsión a sus labores de manera natural, por lo cual deben ser dirigidos e inclusive forzado. Caso contrario la Teoría Y, considera que los trabajadores aprecian sus funciones tanto como el descanso y el juego, por tanto, de manera natural son más responsables con su trabajo. El planteamiento de McGregor en relación con lo propuesto por Maslow, se podría decir que los individuos de la Teoría Y satisfacen necesidades del orden superior, cabe mencionar que ambos estudios requieren de un mayor sustento empírico mediante estudios aplicados.

La “Teoría de las necesidades” de McClelland, se enfoca en un trío de necesidades, la primera es: Necesidad de logro (nLog); identificado como el impulso de ser sobresaliente, conseguir las metas deseadas, batallar para ello y alcanzar el triunfo. La segunda: Necesidad de Poder (nPod); conceptualiza la necesidad de influir en otras personas de forma tal que se comporten de una manera que no lo hubieran hecho por sí mismos. Por último, la Necesidad de filiación (nAfi); relacionado a la voluntad de alcanzar relaciones interpersonales amigables y cercanas.

Estudios posteriores demostraron que los trabajadores se desenvuelven mejor en situaciones donde el éxito sea más probable, les desagrada que sus logros sean muy fáciles o poco probables de ser conseguido, en tal sentido, se auto

exigen hacia metas logrables. Las condiciones varían de acuerdo a la necesidad de logro de cada individuo, sus capacidades y sus roles. Una posición que requiera alto grado de responsabilidad, grado medio de riesgo y retroalimentación, tendrá un gran impacto en la motivación en personas realizadoras u operativas. Se debe considerar que una gran necesidad de logro puede resultar contra productiva, dado que la persona estaría buscando satisfacer esta necesidad antes que cumplir con los objetivos de la organización, ni en inspirar a los demás a trabajar mejor. El personal directivo más destacado, por lo general, tiene una mayor necesidad de afiliación y para lograr la eficacia se debe considerar tener una motivación grande hacia el poder. Los estudios realizados le otorgan un mayor apoyo a la teoría de McClelland.

La definición acerca de la motivación de Robbins y Judge (2013) indica que el sujeto tiene una visión que lo inspira a perseverar para lograr el objetivo deseado (p. 175). Así mismo. La "Motivación" está definida por Chiavenato (2011) como una forma de comportamiento ocasionado por factores internos y externos; donde los deseos y las necesidades originan la energía requerida, que impulsa al colaborador a proceder con sus actividades con las que conseguirán sus metas de trabajo.

La mente es el conductor de las personas, la emoción es la energía que alimenta las ideas del individuo y la motivación es el motor que conduce hacia el objetivo, es la dirección, por eso es muy importante la motivación ya que sin el motor sería imposible continuar. (Fernández, 2015)

Steers, Porter y Bigley (2004) afirmaron que la motivación es un poder que estimula, dirige y encamina la conducta humana. La motivación laboral no sólo lleva a los trabajadores a realizar tareas, también interviene en la forma, dirección, ímpetu y permanencia en la actuación del colaborador en la empresa. Entonces, se entenderá como motivación, al grupo de hechos que hacen crecer el rendimiento en los trabajadores, obteniendo que estos aumenten la eficacia en su trabajo, con objetivos precisos, revisando los métodos y esperando precisar con seguridad las etapas y procedimientos ineludibles en el desempeño de las tareas, creando un ambiente positivo.

Dimensiones e indicadores de la variable motivación definidas del autor base Robbins y Judge (2013) fue dimensión 1 "Logro", necesidad de logro (nLog); identificado como el impulso de ser sobresaliente, conseguir las metas

deseadas, batallar para ello y alcanzar el triunfo. Indicadores: Preocupación. Inquietud enfocada en las metas del individuo, en consecuencia, medita y planifica sus actividades. Interés. Motivación natural hacia sus funciones y el deseo de hacerlo correctamente. Disposición. Voluntad natural y espontánea para realizar actividades individuales o grupales. Certidumbre. Certeza de que se logrará lo propuesto como objetivo. Atención. Energía mental dirigida fijamente hacia el desarrollo de las labores.

En relación a la dimensión 2 “Poder”, o necesidad de Poder (nPod); conceptualiza la necesidad de influir en otras personas de forma tal que se comporten de una manera que no lo hubieran hecho por sí mismos. Indicadores: Actitud. Disposición para realizar actividades que conlleven a su a dirigir. Convencimiento. Firmeza en la idea de que nuestras acciones nos conducen correctamente. Capacidad. Reúne las facultades para influir al grupo. Esfuerzo. Invierte la energía de manera especial y con más esmero. Dominio. Sensación de supremacía, autoridad, fuerza.

La dimensión 3 “Afilación”, es la necesidad de filiación (nAfi); relacionado a la voluntad de alcanzar relaciones interpersonales amigables y cercanas. Se definió como indicadores a la Identificación, que es el involucramiento, entusiasmo y predisposición hacia las características de un grupo determinado y al trabajo que realiza. Iniciativa. La Predisposición, que es dar inicio a una labor de forma espontánea. Habilidades, bajo el concepto de capacidades personales para desarrollar fácil y correctamente alguna tarea. Empatía es la capacidad afectiva de poder colocarse en una realidad ajena. Influencia. Facultad individual para alterar el accionar o pensamiento de otra persona.

La satisfacción ha sido ampliamente estudiada, pero no se ha concretado en una definición en particular y más aún si está relacionado con otros factores como la actividad laboral. Para el presente estudio contamos con planteamientos como que, la satisfacción de los trabajadores es la actitud hacia el trabajo y se relaciona con un mejor cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por otra parte, se han demostrado en varias investigaciones que el enriquecimiento de los puestos, al menos, reducen la insatisfacción, con ello queda claro que la calidad de vida en el trabajo es fortalecida por una favorable satisfacción laboral. (Chiavenato, 2011)

El término satisfacción en el trabajo se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, es frecuente que se refieran a su satisfacción en el empleo. En realidad, los dos conceptos son intercambiables. (Stephen & Judge, 2013). Así mismo, la Satisfacción laboral está más relacionada al individuo que a la organización, relacionado con el clima de trabajo, que refiere a las actitudes a las valoraciones personales de su experiencia como participante en la organización. (Bordas, 2016)

En resumen, básicamente, la satisfacción laboral es simplemente cómo se sienten las personas acerca de sus trabajos y diferentes aspectos de sus trabajos, expresada en el grado o medida en que les gusta (satisfacción) o les disgusta (insatisfacción) su trabajo, se puede afirmar, que es la reacción emocional a sus labores y lo que implica desarrollarlas, como una reacción cognitiva donde evalúa si el trabajo es bueno o malo, desde su perspectiva en una evaluación global del trabajo o como una manifestación relacionada de actitudes sobre varios aspectos o facetas del trabajo. (Spector, 2022)

En la actividad empresarial, es muy importante mantener monitoreada la satisfacción laboral, tanto desde el punto de vista del trabajador como de la organización. Desde una perspectiva humanitaria las personas deben ser tratadas con justicia y respeto, considerando lo trascendental que es el trabajo para una persona y el impacto que tiene en su bienestar físico y mental, la satisfacción laboral, en cierta medida, es el reflejo de un buen trato. Desde un punto de vista utilitario, si los empleados muestran una insatisfacción laboral puede conducir a ciertos comportamientos que afectan a la organización, además se puede deducir que existen problemas con el liderazgo o en la organización del trabajo. (Spector, 2022)

La satisfacción laboral es un aspecto muy valorado al que la organización tendría que priorizar. De la satisfacción parten los resultados sustanciales ya que es un factor que alimenta significativamente a la motivación, que lo empuje a desenvolverse con eficacia, con actitud positiva y conformidad hacia sus tareas. (García et al., 2007). Así mismo Namara (2004), coincide con García (2007) en el

concepto de satisfacción laboral y agrega que también es un aspecto apreciado por parte del trabajador para desempeñarse en laboralmente.

Factores positivos en la satisfacción laboral, según Eden (2019) el pago del salario, la clase de trabajo, las relaciones personales o la seguridad. Las expectativas, son comparables a empleados con trabajos anteriores. En caso que el trabajador piense que se encuentra en una situación desventajosa comparado con el resto del equipo, su sensación de satisfacción laboral disminuye, de la misma forma si cree que su anterior centro de labores otorgaba mayores condiciones. De haber mayor satisfacción laboral, habrá mayor responsabilidad en el trabajador con sus responsabilidades e incrementa su motivación. La contratación de personal calificado, incentivar la unión, mantener incentivos, promover que el equipo trabaje con sinergia, así como descanso y desconexión.

La satisfacción se refleja en la responsabilidad y constancia del trabajador, en correspondencia al nivel alcanzado, existen factores que aportan a incrementarla como un horario adecuado que no perturbe su vida familiar, discrepancias entre compañeros o con sus superiores. (Eden, 2019). Es posible medir los efectos a raíz de las causas mediante la técnica del cuestionario realizado de forma voluntaria suministrado a los empleados. (Remón, 2013)

Las dimensiones e indicadores de la variable satisfacción laboral fueron definidas por los autores Robbins y Judge (2013) y Chiavenato (2011), y son las siguientes, dimensión 1 "Clima de trabajo", relativo a los sentimientos transmitidos por el ambiente de trabajo, cómo interactúa los participantes entre sí, con los clientes y con los demás elementos del entorno. (Chiavenato, 2011, pag. 73). Los indicadores para esta dimensión son: Condiciones de trabajo, que son los aspectos acerca del ambiente de trabajo relacionados a factores físicos, como la iluminación, ventilación ruido, temperatura, entre otros. El confort que percibe el personal académico y administrativo respecto de las condiciones físicas del espacio de trabajo se relacionan con su satisfacción y productividad. (Sadick, Kpamma, & Agyefi-Mensah, 2020)

Supervisión, referido al control de un superior capacitado y con autoridad para ello, referente a la ejecución de las actividades laborales, haciendo seguimiento de los resultados y métodos, de una manera respetuosa hacia el trabajador. Reconocimiento, es la necesidad de una persona hacia sentimientos de

valoración, aprobación social, orgullo personal y correspondencia hacia sus esfuerzos y logros. Trascendencia, es repercusión de los resultados de la actividad laboral del trabajador en la gestión de la organización.

En la dimensión 2 “Desempeño de trabajo”, determinado por la capacidad de un trabajador para realizar las funciones encargadas las cuales son controladas, reguladas y medidas mediante indicadores para el cumplimiento de los objetivos. Se enumeraron los indicadores Independencia/autonomía, que es la facultad de poder desempeñar sus actividades libremente de acuerdo a su criterio. Comunicación con otras áreas, capacidad para transmitir información relevante y oportuna con las distintas áreas de la empresa. Crecimiento de carrera, definido como el desarrollo del talento de los colaboradores, posibilidad de promoción, ascenso y crecimiento personal, referente a su línea de carrera profesional. Tecnología, disponibilidad de los equipos, software, licencias, capacitación, entre otros para desenvolver sus funciones correctamente. Desempeño laboral, definido como la medida en la cual se desarrollan y se cumple con las actividades, plazos y los objetivos regulados mediante indicadores.

La definición de la dimensión 3 “Equilibrio familiar” se enunció como la intención de conservar el compromiso de cumplir totalmente con los aspectos familiares y laborales con actitud dedicada correspondiendo de manera óptima a ambos. El primer indicador Equilibrio vida/trabajo, es el cumplimiento de los aspectos familiares y laborales teniendo en cuenta a la distancia al centro de trabajo, horario laboral y actividades laborales. Este indicador es importante porque permitió medir la percepción respecto a la vida personal del trabajador y su vida laboral, que de acuerdo a Happy (2021), al aumentar la percepción de un buen equilibrio vida/trabajo incrementa la satisfacción laboral, por ser un estímulo positivo de la familia con lo cual el personal se muestra más involucrados en su trabajo. El segundo indicador, Salud, se determinó como la percepción del empleado respecto a la sensación de preservación de su salud durante su periodo laboral.

Respecto a la dimensión 4 “Economía y riesgo”, refiere al costo-beneficio respecto de los costos, los ingresos y el riesgo que el trabajador asume al cumplir con sus labores. El indicador Economía, refiere a los gastos, costos y ganancia entre lo que percibe como salario y lo que desembolsa. El indicador Riesgo psicosocial, es la cuantificación de la percepción acerca del riesgo que asume.

Trabajo remoto, teletrabajo, homeworking o trabajo desde casa (WFH) e incluso trabajo desde cualquier lugar (WFA): todas estas palabras y expresiones describen una práctica cada vez más adoptada por organizaciones de todo el mundo. Gracias a las innovaciones en las tecnologías de la información y la comunicación mediada por ordenador que apoyan y hacen posible el trabajo a distancia, cada vez más empresas se adhieren a él en cierta medida. (Quispe & Quispe, 2021) El crecimiento de este movimiento, una verdadera revolución en la forma en que trabajamos y sus aspectos prácticos, se deriva de la suposición de que el trabajo remoto puede garantizar una situación beneficiosa para empleadores y empleados. (Popovici & Popovici, 2020).

El trabajo remoto o teletrabajo puede tener ventajas tanto para los empleadores como para los trabajadores al mejorar la productividad y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Sin embargo, tiene algunas desventajas potenciales, representadas por las posibles implicaciones negativas en la salud de los trabajadores. Los principales peligros para la salud de los teletrabajadores son: la falta de disponibilidad de equipos de trabajo ergonómicos y de un área de trabajo dedicada, el riesgo de exceso de trabajo y las implicaciones psicosociales de trabajar desde casa. Realizar teletrabajo puede afectar tanto a la salud física como psicosocial pero algunos autores también describen posibles beneficios para la salud. (Buomprisco, Ricci, Perri, & De Sio, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo de la investigación es Básica, denominada también teórica o pura enfocada a determinar la relación entre la variable motivación y la variable satisfacción laboral. (CONCYTEC, 2018). La pregunta de investigación debe ser respondida de forma precisa, por ello fue fundamental elegir un diseño de investigación apropiado para lograr tal fin, por tanto, se eligió al tipo de investigación no experimental, dado que en ningún caso hubo manipulación deliberada de las variables que origine algún efecto, de una variable sobre la otra, no se tiene control de las variables porque los efectos ya ocurrieron. Se procedió a realizar observaciones y a tomar registro de los fenómenos tal como se manifestaron en su contexto natural para posteriormente proceder a su análisis. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2020)

La investigación es de diseño transeccional o transversal porque la característica principal de este tipo de diseños, es la recolección de la información en un solo punto temporal, además de realizar una descripción de las variables y su interrelación. Esta forma de obtener información es recomendable para recabar información acerca de la percepción de las personas a través de un instrumento, por ello este tipo de diseño fue elegido. Los estudios de diseño transeccional correlacional-causal, buscan la relación causa efecto entre variables, sin embargo, pueden limitarse a determinar simplemente la relación ente dos variables, es necesario precisarlo en el planteamiento de las hipótesis, por ello la presente investigación se consideró de este tipo de diseño. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2020)

La investigación tuvo un alcance correlacional, porque se enfocó en determinar la relación entre la variable “Motivación” y la variable “Satisfacción Laboral”, a su vez es descriptivo porque se realizó una descripción de los hallazgos de manera detallada y científica. Así mismo, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, donde la percepción del encuestado se expresó en cantidades numéricas, las cuales fueron sometidas a cálculos y pruebas estadísticas con la finalidad de responder a la pregunta de investigación. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2020)

3.2. Variables y operacionalización

La primera variable es la “Motivación” que se conceptualiza como la orientación y constancia en los esfuerzos para conseguir el objetivo. Esta variable tiene las siguientes dimensiones: Logro, poder y afiliación. Los indicadores: Preocupación, interés, disposición, certidumbre, atención, actitud, convencimiento, capacidad, esfuerzo, dominio, identificación, iniciativa, habilidades, empatía e influencia. (Robbins y Judge, 2013)

La segunda variable, “Satisfacción Laboral”, es la sensación positiva, que percibe el trabajador, hacia el ejercicio de sus labores. Es una buena actitud para el desarrollo de sus tareas orientadas al cumplimiento de los objetivos organizacionales, que aporta a su calidad de vida como algo positivo y beneficioso. Se plantearon las dimensiones: clima de trabajo, desempeño de trabajo, equilibrio familiar y economía y riesgo. Los indicadores: condiciones de trabajo, supervisión, reconocimiento, trascendencia, independencia/autonomía, comunicación con otras áreas, crecimiento de carrera, tecnología, desempeño laboral, equilibrio vida/trabajo, salud, economía y riesgo psicosocial. (Robbins y Judge, 2013) y (Chiavenato, 2011). La Matriz de Operacionalización se encuentra en el anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se conceptualiza como un conjunto de elementos, en este caso personas, que reúnen características que según las cuales pueden agruparse, en tal sentido, para definir a la población se consideró los siguientes criterios, tanto para incluir o excluir a los participantes. Criterios de inclusión, se consideró a todos los trabajadores con un mínimo de 20 horas administrativas semanales con mínimo de tres meses laborando. Criterios de exclusión, no se consideró al personal administrativo sujeto a la suspensión perfecta de labores, personal con licencia por descanso médico, pre y post parto, personal con menos de 20 horas administrativas a la semana, personal con menos de tres meses en la institución y personal de apoyo externo. (Pandey & Pandey, 2021)

La población (N) está conformada por los 88 (N=88) colaboradores que integran el área administrativa de una universidad privada localizada en el distrito de Chiclayo durante el periodo 2021. La muestra fue de n=72, el muestreo o cálculo de la muestra se encuentra en el anexo 11.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos es un proceso en el cual se reúne la información mediante una técnica científica definida, para la investigación fue el cuestionario y el instrumento aplicado para ambas variables, fue la encuesta. En el caso de la variable motivación, se aplicó una encuesta de 21 preguntas de opción múltiple con la escala tipo LIKERT de acuerdo a la escala de valoración: (5) Siempre, (4) Frecuentemente, (3) A veces, (2) Rara vez y (1) Nunca. Para la variable satisfacción laboral se aplicó una encuesta de 50 preguntas con respuestas de opción múltiple: Muy insatisfecho (1), Insatisfecho (2), Satisfecho (3) y Muy satisfecho (4). (Nayak & Priyanka, 2021)

3.5. Procedimientos

Se dio inicio a la investigación mediante el reconocimiento de la realidad problemática, el cual fue redactado en la introducción que contiene información importante para conocer el problema de investigación a partir del cual indican los objetivos, el problema de investigación y problemas específicos, y la justificación. La investigación se estructuró de tipo aplicada, descriptiva y correlacional, en tanto, la población fue definida básicamente por los trabajadores con funciones administrativas en modalidad no presencial (trabajo remoto) y otros criterios de exclusión, la muestra se calculó y se obtuvo 72 participantes. Se recabó información bibliográfica y de campo, principalmente por métodos electrónicos se realizará las coordinaciones correspondientes con la autoridad competente para que autorice la encuesta al personal administrativo. (De Groot & Spiekerman, 2020)

3.6. Método de análisis de datos

La estadística descriptiva, el análisis descriptivo para la variable motivación y variable satisfacción laboral, incluyendo a las dimensiones, se fueron expresados mediante la tabla de frecuencias y gráficos. Mediante la estadística inferencial se contrastó la hipótesis, en primer lugar, se procedió a aplicar las pruebas de Shapiro Wilk y Kolmogorov-Smirnova. La confiabilidad se determinó mediante el Alfa de Cronbach. Finalmente se determinó el coeficiente de correlación entre las variables mediante Rho de Spearman. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2020)

3.7. Aspectos éticos

Desde el aspecto ético es importante la estricta reserva de la información personal por ello se procedió a garantizar la reserva de la identidad y la información confidencial de los participantes por lo que se tomaron las medidas necesarias. (Zhengfeng & Jianquan, 2021). La veracidad de las fuentes bibliográficas y del correcto proceso de revisión de la literatura científica es fundamental, así como el respeto a las fuentes, por lo que se procedió a citar y mencionar todas las fuentes consultadas respetando los derechos de propiedad intelectual de los autores. (Akbulut & Tevfik Tolga, 2021). Los datos fueron procesados sin alteración, modificación o manipulación que vaya en contra de la ética.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

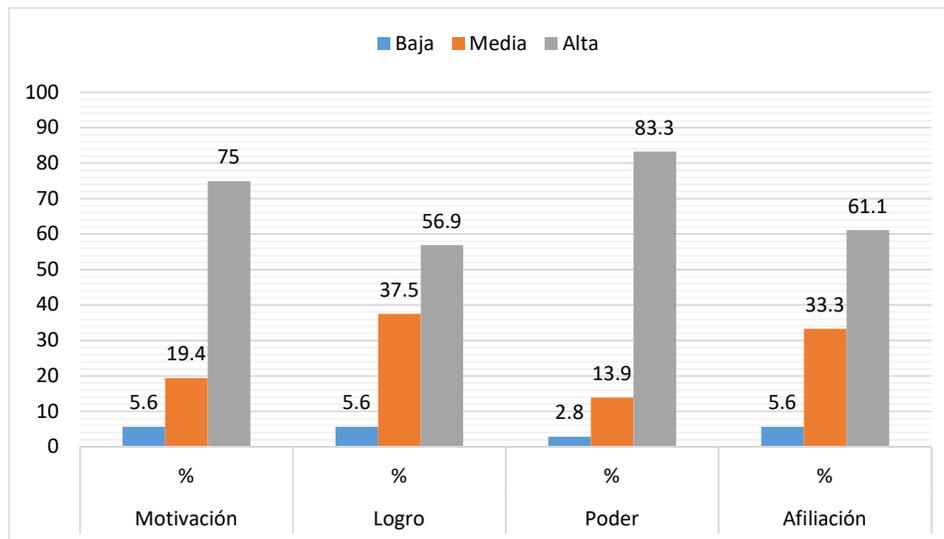
Tabla 1.

Niveles de la variable motivación y dimensiones.

Niveles	Motivación		Logro		Poder		Afiliación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	4	5.6	4	5.6	2	2.8	4	5.6
Media	14	19.4	27	37.5	10	13.9	24	33.3
Alta	54	75.0	41	56.9	60	83.3	44	61.1
Total	72	100	72	100	72	100	72	100

Figura 1.

Niveles de percepción de la variable motivación laboral.



Se observó en referencia a la variable motivación un 75% alcanzó el nivel alto, el 19.4% el nivel medio y el 5.6%; la dimensión “Logro” el 56.9% alcanzó el nivel alto, el 37.5% el nivel medio y el 5.6%; la dimensión “Poder”, el 83.3% alcanzó el nivel alto, el 13.9% el nivel medio y el 2.8% un nivel bajo; la dimensión “Afiliación”, el 61.1% alcanzó el nivel alto, el 33.3% el nivel medio y el 5.6% un nivel bajo.

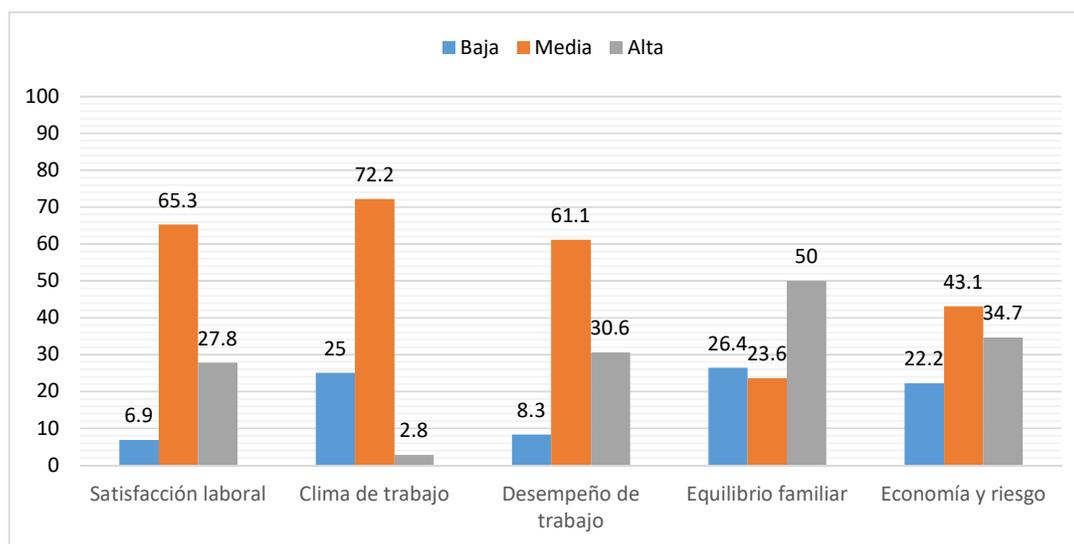
Tabla 2.

Niveles de la variable satisfacción laboral y dimensiones

Niveles	Satisfacción laboral		Clima de trabajo		Desempeño de trabajo		Equilibrio familiar		Economía y riesgo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	5	6.9	18	25.0	6	8.3	19	26.4	16	22.2
Media	47	65.3	52	72.2	44	61.1	17	23.6	31	43.1
Alta	20	27.8	2	2.8	22	30.6	36	50.0	25	34.7
Total	72	100	72	100	72	100	72	100	72	100

Figura 2.

Niveles de percepción de la variable satisfacción laboral.



Los resultados de la encuesta indicaron que respecto a la variable satisfacción laboral, el 65.3% alcanzó el nivel medio, el 27.8% el nivel alto y el 6.9% un nivel bajo; la dimensión “Clima de trabajo”, el 72.2% alcanzó el nivel medio, el 25% el nivel bajo y el 2.8% un nivel alto; la dimensión “Desempeño de trabajo”, el 61.1% alcanzó el nivel medio, el 30.6% el nivel alto y el 8.3% un nivel bajo; la dimensión “Equilibrio familiar”, el 50% alcanzó el nivel alto, el 26.4% el nivel bajo y el 23.6% un nivel medio; la dimensión “Economía y riesgo”, el 43.1% alcanzó el nivel medio, el 34.7% el nivel alto y el 22.2% un nivel bajo.

4.2. Resultados correlacionales.

Se procedió a analizar la muestra con la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y la prueba Shapiro-Wilk.

Tabla 3.

Prueba de normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0,215	72	0,000	0,748	72	0,000
Satisfacción laboral	0,170	72	0,000	0,891	72	0,000
Clima de trabajo	0,105	72	0,046	0,963	72	0,034
Desempeño de trabajo	0,164	72	0,000	0,920	72	0,000
Equilibrio familiar	0,189	72	0,000	0,870	72	0,000
Economía y riesgo	0,150	72	0,000	0,928	72	0,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Posterior a la aplicación de ambas pruebas, se consideró proseguir con el tratamiento de datos con los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov. La justificación para utilizar estos datos se fundamenta en que esta prueba está diseñada para muestras mayores a 50 ítems. Analizando el valor SIG, el valor registrado fue menor a 0.05 ($p < 0.05$), tanto en las variables como en las dimensiones, por tanto, las muestras relacionadas a cada variable y de sus dimensiones correspondientes, presentaron un comportamiento no paramétrico, por ello, se procedió a utilizar la prueba Rho de Spearman para contrastar la hipótesis general y las hipótesis específicas, dado que esta prueba es la adecuada para el tratamiento de muestras ordinales.

Tabla 4.

Coeficiente Alfa de Cronbach.

Ítems	Alfa (α)	N° de ítems
Motivación	0.860	21
Satisfacción laboral	0.949	50
Clima de trabajo	0.841	18
Desempeño de trabajo	0.827	16
Equilibrio familiar	0.945	9
Economía y riesgo	0.796	7

En la tabla 4, se muestran los resultados de la prueba de confiabilidad, cuyo resultado del coeficiente de Cronbach evidenció resultados óptimos para desarrollar el análisis estadístico.

Tabla 5.

Sistema de hipótesis de la investigación.

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Sig. Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Motivación*satisfacción laboral	0,268*	0,023	72	Positivo bajo
Hipótesis específica 1	Motivación*clima de trabajo	0,258*	0,029	72	Positivo bajo
Hipótesis específica 2	Motivación*desempeño de trabajo	0,246*	0,037	72	Positivo bajo
Hipótesis específica 3	Motivación*equilibrio familiar	0,248*	0,036	72	Positivo bajo
Hipótesis específica 4	Motivación*economía y riesgo	0,306*	0,009	72	Positivo bajo

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

Lo obtenido en la tabla 5, es un resumen del sistema de hipótesis donde se evidenció que en el sistema el Sig. Bilateral no supera el valor de 0.050 y el coeficiente Rho de Spearman se encuentra en el rango de 0,2 y 0,39, por lo cual se indicó un nivel positivo y bajo para todos los casos.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis General.

HG: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.

Hipótesis nula.

Ho: No Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.

Se procedió a realizar los cálculos del coeficiente de correlación Rho de Spearman y del Sig. (bilateral) con el apoyo del software SPSS los cuales se muestran en la tabla 6.

Tabla 6.

Coefficiente de correlación de la motivación y satisfacción laboral.

			Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	0,268*
		Sig. (bilateral)	.	0,023
		N	72	72
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,268*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,023	.
		N	72	72

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6, se evidenció que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtuvo un valor de $r=0.268$, y en el caso del valor Sig. (bilateral) alcanzó 0.023, esta cantidad es menor al 5% ($p<0.05$), por tanto, se rechazó la hipótesis nula, y en consecuencia se acepta la hipótesis general, asimismo, se halló una correlación positiva baja entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el clima de trabajo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.

Hipótesis nula.

Ho: No Existe relación significativa entre la motivación y el clima de trabajo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.

Se procedió a realizar los cálculos del coeficiente de correlación Rho de Spearman y del Sig. (bilateral) con el apoyo del software SPSS los cuales se muestran en la tabla 7.

Tabla 7.

Coeficiente de correlación de la motivación y el clima laboral.

			Motivación	Clima de trabajo
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,258*
		Sig. (bilateral)	.	0,029
		N	72	72
	Clima de trabajo	Coeficiente de correlación	0,258*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,029	.
		N	72	72

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7, se evidenció que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtuvo un valor de $r=0.258$, y en el caso del valor Sig. (bilateral) alcanzó 0.029 menor al 5% ($p<0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis específica 1, asimismo, se halló una correlación positiva baja entre la motivación y la dimensión clima laboral.

Hipótesis específica 2.

H2: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño de trabajo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.

Hipótesis nula.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño de trabajo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.

Se procedió a realizar los cálculos del coeficiente de correlación Rho de Spearman y del Sig. (bilateral) con el apoyo del software SPSS los cuales se muestran en la tabla 8.

Tabla 8.

Coeficiente de correlación de la motivación y el desempeño de trabajo.

			Motivación	Desempeño de trabajo
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,246*
		Sig. (bilateral)	.	0,037
		N	72	72
	Desempeño de trabajo	Coeficiente de correlación	0,246*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,037	.
		N	72	72

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 8, se evidenció que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtuvo un valor de $r=0.179$, y en el caso del valor Sig. (bilateral) alcanzó 0.034 menor al 5% ($p<0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis específica 2, asimismo, se halló una correlación positiva muy baja entre la motivación y la dimensión desempeño de trabajo.

Hipótesis específica 3.

H3: Existe relación significativa entre la motivación y el equilibrio familiar de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.

Hipótesis nula.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el equilibrio familiar de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.

Se procedió a realizar los cálculos del coeficiente de correlación Rho de Spearman y del Sig. (bilateral) con el apoyo del software SPSS los cuales se muestran en la tabla 9.

Tabla 9.

Coeficiente de correlación de la motivación y el equilibrio familiar.

			Motivación	Equilibrio familiar
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,248*
		Sig. (bilateral)	.	0,036
		N	72	72
	Equilibrio familiar	Coeficiente de correlación	0,248*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,036	.
		N	72	72

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 9, se evidenció que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtuvo un valor de $r=0.214$, y en el caso del valor Sig. (bilateral) alcanzó 0.031 menor al 5% ($p<0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis específica 3, asimismo, se halló una correlación positiva muy baja entre la motivación y la dimensión equilibrio familiar.

Hipótesis específica 4.

H4: Existe relación significativa entre la motivación y la economía y riesgo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.

Hipótesis nula.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y la economía y riesgo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.

Se procedió a realizar los cálculos del coeficiente de correlación Rho de Spearman y del Sig. (bilateral) con el apoyo del software SPSS los cuales se muestran en la tabla 10.

Tabla 10.

Coefficiente de correlación de la motivación y el equilibrio familiar.

			Motivación	Economía y riesgo
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,306*
		Sig. (bilateral)	.	0,009
		N	72	72
	Economía y riesgo	Coeficiente de correlación	0,306*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,009	.
		N	72	72

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

En la tabla 10, se evidenció que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtuvo un valor de $r=0.306$, y en el caso del valor Sig. (bilateral) alcanzó 0.009 menor al 5% ($p<0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis específica 4, asimismo, se halló una correlación positiva muy baja entre la motivación y la dimensión economía y riesgo.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a numerosos estudios y autores, la motivación es un factor determinante en los aspectos productivos, organizacionales y sociales de un trabajador, por otra parte, la satisfacción laboral es un indicador que, numerosos estudios y autores han determinado como un factor que afecta los resultados de la actividad laboral de los trabajadores. En el estudio se resaltaron estos dos conceptos para ser considerados como variables; la variable motivación y la satisfacción laboral se definieron por los autores Robbins y Judge (2013) y para la satisfacción laboral también se consideró a Chiavenato (2011). La literatura científica ha estudiado ambas variables en distintos contextos, y lejos de ser considerados desfasados aún mantienen su vigencia por ser precepciones fundamentales de la persona hacia su entorno, en este caso el contexto laboral, donde se pone en manifiesto que tanto la conexión entre la percepción de ambas variables y el logro de objetivos y metas.

El presente trabajo de investigación, hace énfasis en estas dos variables, porque, si bien los estudios citados en los antecedentes y los textos, determinaron su relevancia, se consideró muy importante analizarlas en un entorno laboral muy diferente, como lo es el teletrabajo o trabajo remoto. La propagación del virus Covid-19 en nuestro país fue muy acelerada, motivo por el cual se tuvo que recurrir a medidas de emergencia para continuar con las labores, siendo una de ellas el teletrabajo o trabajo remoto. Este tipo de actividad laboral implica que el ambiente de trabajo como el clima laboral, el desempeño, el costo beneficio, entre otros, los cuales fueron cambios repentinos, muchas empresas no estaban preparadas y tuvieron que adecuarse rápidamente sobre la marcha. En el rubro educativo se tuvo que adaptar los servicios administrativos a nuevos procedimientos, capacitar al personal y supervisarlos de manera distinta a lo que se venía trabajando, este nuevo contexto laboral justifica la importancia de estudiar a la motivación y la satisfacción laboral.

La metodología utilizada guarda un estricto rigor científico, donde la veracidad y la exactitud de la información fueron debidamente procesadas. En el marco de la ética se consideró que la identidad de los participantes en las dos encuestas se mantenga en reserva, para que puedan expresar libremente su precepción, logrando así una mayor confiabilidad de la información recabada sin la

intromisión de factores externos que puedan distorsionar los valores por cada ítem propuesto. Los textos que sirvieron de apoyo para una correcta base metodológica fueron Nayak & Priyanka (2021), Pandey & Pandey (2021) De Groot & Spiekerman, (2020) y Hernández Sampieri & Mendoza Torres (2020)

Los instrumentos fueron validados por tres expertos en la gestión de recursos humanos; el MBA Gustavo Zárate, Licenciado en administración con amplia experiencia en el campo empresarial, catedrático y coordinador de la escuela de posgrado; el maestro Pedro Jaramillo, psicólogo de profesión con 18 años en la gestión del talento humano, el doctor Edgar Rivero, psicólogo de profesión, investigador, catedrático y coordinador académico de la escuela profesional de psicología, quienes respaldaron con su firma la validez de los instrumentos.

Mediante el baremado se obtuvo las frecuencias y los niveles porcentuales, alto, medio o bajo de cada una de las variables, así como, cada una de sus dimensiones. El análisis de la variable “Motivación” indicó que el resultado fue del 75% de los encuestados estuvieron en el nivel alto, lo cual evidencia una motivación elevada, este resultado fue sobresaliente y más que satisfactorio para los intereses de la organización. Las tres cuartas partes de los trabajadores se encuentran motivados, mientras que el 19.4% indicó un nivel medio y el 5.6% el nivel bajo, lo cual es una cifra cercana al 5% (margen de error porcentual).

En el caso de las dimensiones de la variable motivación, la dimensión “Logro”, alcanzó un 56.9% en el nivel alto, quiere decir que más de la mitad de los trabajadores tiene la percepción de que ha conseguido sus logros, sin dejar de prestar atención a al 37.5% que alcanzó el nivel medio, lo que se puede interpretar de que al menos logran medianamente lo que se habían planteado, al menos desde su percepción. Sólo el 5.6% o 4 individuos manifestaron no conseguir sus logros.

En el análisis de los hallazgos de la dimensión “Poder” se ha conseguido un sólido 83.3% para el nivel alto, lo cual se puede interpretar como que el trabajador percibe tener el control respecto a los ítems: actitud, convencimiento, capacidad, esfuerzo y dominio. Es relevante que en el contexto de trabajo remoto se haya encontrado un resultado tan favorable, considerando que el 13.9% de los participantes percibe que el nivel medio y que solo dos participantes (2.8%) hayan manifestado estar en el nivel bajo.

La dimensión “Filiación”, se encontró en el nivel alto un porcentaje de 61.1%, sigue claramente la tendencia en con las otras dos dimensiones, es muy importante ese hallazgo porque la dimensión “Filiación” esta relaciona con la percepción del trabajador con su afinidad a su trabajo y a la organización. En el nivel medio se encontró un 33.3%, dato del cual es posible interpretar que un tercio de los encuestados percibe que esta medianamente afiliado a la organización de acuerdo a los ítems evaluados, identificación, iniciativa, habilidades, empatía e influencia. El 5.6% o 4 participantes se encontró en el nivel bajo.

En el caso de la variable “Satisfacción Laboral”, el porcentaje más alto se halló en el nivel medio (65.3%), quiere decir que la gran mayoría solo están medianamente satisfechos, en el caso del 27.8%, representa un poco más de un cuarto de los encuestados en el nivel alto. En estudios anteriores se encontró que la motivación y la satisfacción laboral tuvieron una relación directa y positiva, es decir, a mayor motivación se encontró mayor satisfacción, en este caso el nivel de la satisfacción laboral, siguiendo esa premisa, debió ser similar, pero no es tan distinta dado que el nivel bajo sólo registró un 6.9%. Cabe resaltar que cada estudio es independiente, con muestras diferentes en contextos y espacios temporales distintos.

El análisis de la dimensión “Clima de trabajo” aportó un notable 72% en el nivel medio, ello expresa que hay aspectos como las condiciones de trabajo, la supervisión, el reconocimiento y la trascendencia que influyen en esta dimensión. Las condiciones de trabajo en el domicilio suelen ser muy variables, en algunos casos cuentan con el espacio suficiente o los medios económicos para acondicionarlo, además del cambio de un entorno físico a un entorno virtual. La forma en que se desarrolló la supervisión, por distintos medios electrónicos. El reconocimiento, en los entornos de trabajo virtual se complica poder apreciar formas de comportamiento que eran observables en la convivencia presencial. La trascendencia que percibe el colaborador respecto a su trabajo también es importante, por ello la organización debe buscar nuevos canales para evaluarlo. El nivel alto fue de 2.8% y nivel bajo 25%.

Con respecto a la dimensión “Desempeño de trabajo”, el 61.1% está en el nivel medio, y a diferencia de la dimensión anterior se ha encontrado un 30.6% en el nivel alto, sumados hacen el 92% casi la totalidad de la muestra, entonces el

8.3% (6 individuos) restante puede considerarse que por motivos particulares se encuentran en el nivel bajo. En esta dimensión se evaluó los ítems, independencia/autonomía, y por el resultado se puede inferir que la nueva modalidad de trabajo les permite desenvolverse mejor en este aspecto. Así mismo, de acuerdo a la opinión de los encuestados la comunicación con otras áreas, fue considerada buena, al igual que el crecimiento de carrera, y la tecnología. Finalmente, es relevante el ítem desempeño laboral, lo importante que prácticamente un tercio de los trabajadores perciban que su desempeño está a un nivel alto y que los dos tercios al menos considere estar medianamente satisfecho.

La dimensión “Equilibrio Familiar”, tuvo como resultado que el 50% de los participantes están en el nivel alto, la mitad de los trabajadores están de acuerdo en que en la modalidad de trabajo remoto les otorga un adecuado equilibrio vida/trabajo y a su salud. A diferencia de los resultados anteriores, en esta dimensión apareció un 26.4% en el nivel bajo, lo que se interpreta que en este grupo de encuestados consideró que la nueva modalidad de trabajo no aporta a su equilibrio familiar. EL 23.6% alcanzó el nivel medio, al menos esta porción de los encuestados se encuentra medianamente satisfecho.

En cuando a la dimensión “Economía y Riesgo”, los resultados buscaron medir la percepción del equilibrio económico y el riesgo psicosocial que implica laborar de forma remota, las opiniones mostraron un 43.1% en el nivel medio, un muy favorable 34.7% en el nivel alto y el 22.2% en el nivel bajo. Solo un tercio de los trabajadores percibe una alta satisfacción en este aspecto, por lo que se podría considerar que el trabajo desde casa implica una reducción de los costos en transporte, alimentos etc. Pero esta modalidad de trabajo ha implicado otros costos como mejoras en el servicio de internet, equipos para teleconferencias, teléfonos modernos, entre otros. En ese aspecto, sería necesario indagar por qué la quinta parte del total no está satisfecho económicamente en esta modalidad de trabajo, sería motivo de una investigación complementaria para comprender este punto.

En síntesis, la “Motivación” es elevada con un 75%, sin embargo, el nivel de la Satisfacción Laboral de nivel medio (65%), resaltando que los resultados en las dimensiones de cada variable son similares, a excepción de la dimensión “Clima de Trabajo” donde prácticamente no hay personal satisfecho en un nivel elevado (3%), es muy posible que esta dimensión sea influenciada por otros factores que no se

podieron valorar por el alcance del cuestionario que sólo se limita a evaluar los ítems para lo cual fue diseñado, o por factores son ajenos a los objetivos del estudio, es un punto relevante que amerita investigación. La dimensión “Desempeño Laboral” a diferencia del caso anterior aquí se evidenció un porcentaje muy menor a los demás, seis individuos que no están satisfechos con su desempeño laboral, la primera explicación es la más sencilla, que es lo que opinan realmente, para otras explicaciones es necesario indagar si es que el participante entendió la pregunta, si en ese momento se ha desconcentrado, no ha evaluado en el contexto de trabajo remoto o si ha considerado el trabajo presencial, ello hace propicio la formulación de ora interrogante como ampliación del presente estudio o un estudio nuevo.

Con respecto a la hipótesis general, es relevante mencionar que la variable motivación guarda una relación con la satisfacción laboral con un nivel de relación positivo y bajo, de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman 0.268 y al $\rho_{valor}=0.023$; resultado que concuerda con la investigación de Talavera (2021) en el cual utilizó la misma metodología, definió las dos variables, motivación y satisfacción laboral, si bien los resultados fueron mejores puesto que alcanzaron un nivel medio (98.7%) y regular (38.2%) en ambas investigaciones se dio una relación positiva débil. En comparación con el estudio de Marin y Placencia (2017) que se desarrolló en un contexto anterior a la pandemia, donde el 49.3% manifestó un nivel medio, estuvo por debajo del nivel de la motivación del presente estudio, sin embargo, igualmente presentó un nivel bajo y positivo. Es interesante la similitud de los tres estudios respecto al nivel alcanzado.

En relación al estudio internacional de Basalamah y As'ad (2021) desarrollada en un contexto de trabajo remoto, la motivación tuvo un efecto significativo en la satisfacción laboral, cabe resaltar que Basalamah y As'ad concluyeron en que un estímulo financiero incrementa la motivación, pero este aspecto no fue considerado como parte de las dimensiones de la motivación en el presente estudio. En el estudio de Arboleda y Cardona (2018) sólo el 52.2% de los encuestados indicaron un nivel alto siendo su mayor motivación el ambiente de trabajo, en el estudio de Morales (2021) la satisfacción encontró una relación positiva y significativa con el desempeño laboral lo cual demuestra que se manifestó

una elevada satisfacción en un entorno de trabajo remoto en el personal administrativo de una universidad.

Con respecto a la hipótesis específica 1, la variable motivación guarda relación con la dimensión clima de trabajo con un nivel de relación positivo y bajo, de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman 0.258 y al $\rho_{valor}=0.029$. El clima laboral es una dimensión que se alimenta de otros factores, en la investigación de Novoa y otros (2019) se encontró relación positiva con la satisfacción.

En relación a la hipótesis específica 2, la variable motivación guarda relación con la dimensión desempeño de trabajo con un nivel de relación positivo y bajo, de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman 0.246 y al $\rho_{valor}=0.037$. En el estudio de Chenet y otros (2019) la motivación fue muy buena y un regular desempeño, en relación con el presente estudio se puede resaltar la similitud de resultados, así mismo, el estudio de Salas y otros (2018) señala que la autonomía del trabajo, un indicador del presente trabajo, también se relaciona positivamente con la satisfacción.

El análisis de la hipótesis específica 3, la variable motivación guarda relación con la dimensión equilibrio familiar con un nivel de relación positivo y bajo, de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman 0.248 y al $\rho_{valor}=0.036$. En la investigación de Bendezú (2020) la gestión del talento humano es una variable que contempla el equilibrio vida personal y vida laboral, considerando este aspecto de los trabajadores el cual se relacionó con la satisfacción laboral, por tanto, es un componente que influye en la satisfacción.

Con respecto a la hipótesis específica 4, la variable motivación guarda relación con la dimensión economía y riesgo con un nivel de relación positivo y bajo, de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman 0.306 y al $\rho_{valor}=0.009$. Esta dimensión relacionada a la economía del trabajador es muy sensible de acuerdo a los gastos que puede tener un trabajador, lo que hace muy variada la percepción de cada trabajador.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se demostró que existe relación positiva baja entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo, con un coeficiente de correlación $r=0.268$ y un valor Sig de 0.023.

Segunda: Se comprobó la relación positiva baja entre la motivación y el clima de trabajo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo, con un coeficiente de correlación $r=0.258$ y un valor Sig de 0.029.

Tercera: Se evidenció que existe relación positiva baja entre la motivación y el desempeño de trabajo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo, con un coeficiente de correlación $r=0.246$ y un valor Sig de 0.037.

Cuarta: Se demostró que existe relación positiva baja entre la motivación y el equilibrio familiar de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo, con un coeficiente de correlación $r=0.248$ y un valor Sig de 0.036.

Quinta: Se comprobó que existe una relación positiva baja entre la motivación y la economía y riesgo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo, con un coeficiente de correlación $r=0.306$ y un valor Sig de 0.009.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Profundizar y ampliar el estudio presente estudio mediante investigaciones cualitativas con el objetivo de explorar y encontrar las respuestas que no se lograron encontrar de acuerdo a lo evidenciado como nivel de relación baja entre la variable motivación y satisfacción laboral.

Segunda: Programar una evaluación de 360 grados, estrictamente anónima mediante un instrumento de preguntas abiertas donde el trabajador pueda expresarse ampliamente y así poder acopiar más información relevante, con el objetivo de acopiar mayor información entre la relación entre la variable motivación y la dimensión clima de trabajo.

Tercera: Organizar, programar y ejecutar un estudio de los resultados de la dimensión “Desempeño laboral”, enfocado en identificar las causas de sólo contar con un 3% en el nivel alto.

Cuarta: Desarrollar un programa de apoyo psicológico en un entorno virtual, a través de charlas, líneas de ayuda y en lo posible consultas personales y/o grupales, del cual se pueda extraer mayor información acerca de la percepción de equilibrio familiar.

Quinta: Realizar un estudio socio-económico para establecer las necesidades económicas actuales, los posibles desequilibrios económicos, la sensación de riesgo que percibe el trabajador.

REFERENCIAS

- Akbulut, S., & Tevfik Tolga, S. (2021). Recommendations for the ethical guidelines for publication of scientific studies: The responsibilities of editors, reviewers and the authors. *Annals of Medicine and Surgery*, 72, 1-6.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.amsu.2021.103047>
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30.
<https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Arboleda, G., & Cardona, J. L. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas De Salud*, 17(35), 222-234.
doi: <http://dx.doi.org/10.11144/javeriana.rgps17-35.pslid>
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Job Satisfaction and Work-Life Balance: Differences between Homework and Work at the Workplace of the Company. *SSRN*, 35.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3660250>
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28.
<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a distancia.
- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R., & De Sio, S. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2). doi:<https://doi.org/10.21601/ejeph/9705>

- Albert, C., Davia, M. A. & Legazpe, N. (2018) Job satisfaction amongst academics: the role of research productivity, *Studies in Higher Education*, 43:8, 1362-1377.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1255937>
- Chenet, M., Bolle, F., Vargas, J. y Canchari, Y. (2019) Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica, Perú.
<https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.153>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9.ª ed.). México: Editorial McGraw-Hill.
- De Groot, A. D., & Spiekerman, J. A. (2020). Methodology: Foundations of inference and research in the behavioral sciences (Vol. 6). *Berlin: De Gruyter Mouton*.
<https://doi.org/10.1515/9783112313121>
- De la Villa, M. & Ganzo, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Psicología desde El Caribe*, 35(1). <https://n9.cl/nhzip5>
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189, 104235, 1-8.
doi: 10.1016/j.jpubeco.2020.104235
- Eden. (2019). Factores positivos y negativos para la satisfacción laboral. <https://www.aguaeden.es/blog/factores-positivos-y-negativos-para-lasatisfaccion-laboral>
- Fackler, A. (2021). When Science Denial Meets Epistemic Understanding. *Science & Education*, 30, 445–461.
doi:<https://doi.org/10.1007/s11191-021-00198-y>
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*. Santiago de Chile. Ediciones B Chile S.A.
- Forero, L. S., Rodríguez, P. E., Ruiz, L. V., Saavedra, L. A., & Palencia, F. (2021). El teletrabajo y el trabajo en casa en tiempos de pandemia y sus implicaciones en la salud y la productividad: una revisión narrativa de la literatura. *SSRN*
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3831621>

- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), 426-432.
doi: 10.1097/JOM.0000000000002236
- García R, Guevara M, & Mella L. (2007). Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana. *Ciencia y Sociedad*, 33(3), 442–461.
- Gbalah, A. (2021). Job Satisfaction and Its Influence on Faculty Retention and Turnover in a Private University in Liberia. In R. Johnson (Eds.), *Handbook of Research on Multidisciplinary Perspectives on Managerial and Leadership Psychology* (pp. 213-244). IGI Global.
<https://doi.org/10.4018/978-1-7998-3811-1.ch012>
- Guardado, S., Martínez, J. & Tapia, D. (2020). COVID-19 en México: repercusiones y retos del factor humano, financiero y fiscal. *Ciencia, Economía y Negocios*, 4(2), 5-32.
<http://doi.org/10.22206/ceyn.2020.v4i2.pp5-32>
- Happy, K. (2021). The Mediating Effect of Job Satisfaction Between the Dimensions of Work-Life Balance and Work Engagement: A Study on Faculty Members of Private Universities in Dhaka, Bangladesh. *Jahangirnagar University Journal of Management Research*, 4, 119-142.
- Hashim, R., Bakar, A., Noh, I., & Mahyudin, H. A. (2020). Employees' Job Satisfaction and Performance through working from Home during the Pandemic Lockdown. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 5(15), 461-467.
<https://doi.org/10.21834/ebpj.v5i15.2515>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: la rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Aravaca: Mcgraw-Hill.
- Idiegbeyan-Ose, J., Aregbesola, A., Owolabi, S. E., & Eyiolorunshe, T. (2019). Relationship between motivation and job satisfaction of staff in private university libraries, Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1), 1-13. <https://n9.cl/bwy8t>

- Jigme, N. & Prateep W. (2021) The Study of Job Motivational Factors and Its Influence on Job Satisfaction for Hotel Employees of Thimphu, Bhutan, *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 22(2), 245-266.
doi: 10.1080/1528008X.2020.1769524
- José Gregorio, N. S., Geovanny Javier Barrera, C. M., & Diana, R. T. (2019). Relationship of the organizational climate with the job satisfaction in a company of the construction sector. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 6(1).
<https://www.proquest.com/docview/2229188196>
- Kakada, P., & Deshpande, Y. (2021). Working conditions and effective supervision: Does it matter for engineering faculty job satisfaction. *The International Journal of Electrical Engineering & Education*, 58(2), 101–112.
<https://doi.org/10.1177/0020720918815998>
- Karanika-Murray, M., Michaelides, G., & Wood, S. J. (2017). Job demands, job control, psychological climate, and job satisfaction: A cognitive dissonance perspective. *Journal of Organizational Effectiveness*, 4(3), 238-255.
<http://dx.doi.org/10.1108/JOEPP-02-2017-0012>
- Marin, H. S., & Placencia, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.
<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Marta, I. A., Supartha, I. W. G., Dewi, I. G. A. M., Wibawa, I. M. A. (2021). Job Enrichment, Empowerment, and Organizational Commitment: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1031–1040.
doi:10.13106/jafeb.2021
- Maureen, S. A., & Westover, J. H. (2020). Global comparisons of job satisfaction across occupational categories. *Evidence - Based HRM*, 8(1), 38-59.
doi: <http://dx.doi.org/10.1108/EBHRM-09-2019-0086>
- Morales, J., Serruto, G., Huanca, J., & Morales, C. (2021). Desempeño y satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional de Moquegua. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 1226-1239.
doi:<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i1.2220>

- Mohammadi Tavileh, F., Gharagozlou, F., & Seyedeh Somayeh, K. (2022). A review on the impact of telecommuting on personal and professional life. *International Journal of Musculoskeletal Pain Prevention*, 7(1), 643-648.
URL: <http://ijmpp.modares.ac.ir/article-32-56656-en.html>
- Namara M. (2004). Satisfacción laboral. *Annual Reviews of Psychology*, 44, 1–21.
- Nayak, J. K., & Priyanka, S. (2021). *Fundamentals of Research Methodology Problems and Prospects*. New Dheli: SSDN Publishers & Distributors.
- Nogueira Jeremias, A. T., & Pedro Miguel Alves, R. C. (2019). Trabalho de equipa em saúde como processo de relação formal potenciador da satisfação e motivação laboral. *Sociología*, 38, 88-109.
<https://www.proquest.com/docview/2383815138>
- Pandey, P., & Pandey, M. M. (2021). *Research Methodology Tools and Techniques*. Buzau: Bridge Center. <https://n9.cl/s39it>
- Popovici, V., & Popovici, A. L. (2020). Remote work revolution: Current opportunities and challenges for organizations. *“Ovidius” University Annals, Economic Sciences Series*, 20(1), 468-472
- Quispe, A. A., & Quispe, G. A. (2021). Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3513-3533.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.547
- Remón, B. (2013). *Evaluación de la satisfacción laboral*. <http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=125&id=2325&sec=4>
- Robbins, P. & Judge T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*, Quinta Edición. Editorial Pearson.
- Roche, M., & Haar, J. (2020). Motivations, work–family enrichment and job satisfaction: An indirect effects model. *Personnel Review*, 49(3), 903-920.
<http://dx.doi.org/10.1108/PR-06-2019-0289>
- Sadick, A. M., Kpamma, Z. E., & Agyefi-Mensah, S. (2020). Impact of indoor environmental quality on job satisfaction and self-reported productivity of university employees in a tropical African climate. *Building and Environment*, 181, 107102.
<https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2020.107102>

- Shchedrina, I. (2021). Cultural-Historical Epistemology and Individual Methodological Attitudes of a Scientist. *Epistemology & Philosophy of Science*, 59-65.
<https://doi.org/10.5840/eps202158228>
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention*. New York: Routledge.
- Stephen, R., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Sheveleva, A., & Rogov, E. (2021). Organization of remote work in the context of digitalization. *Les Ulis: EDP Sciences*.
<http://dx.doi.org/10.1051/e3sconf/202127312042>
- Salas, A. F., Carlos, V. O., Miriam, H. S., & Hernández, R.M. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43-56.
<http://dx.doi.org/10.17162/auv8i3.330>
- Suifan, T. S. (2019). The effects of work environmental factors on job satisfaction: The mediating role of work motivation. *Verslas: Teorija Ir Praktika*, 20, 456-466.
<http://dx.doi.org/10.3846/btp.2019.42>
- Talavera, I. X., Calcina, S. C., Castillo, J. E., Campos, J. L. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú, *Polo del Conocimiento: Revista científico – profesional*, 6(10), 3-14.
doi: 10.23857/pcv6i10.3179
- Zhengfeng, L., & Jianquan, M. (2021). Science popularization and its ethical standpoint. *Cultures of Science*, 4(2), 74-80.
<https://doi.org/10.1177/20966083211037098>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable de estudio	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Rangos
P. General ¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo?	O. General Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.	H. General Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.	La motivación	Logro	Preocupación Interés Disposición Certidumbre Atención	1,2,3,4,5,6 y 7	Escala LIKERT Frecuentemente (5) A veces (4) Neutro (3)	Baja: 21-49 puntos. Media: 50-77 puntos.
P. Específicas ¿Qué relación existe entre la motivación y el clima de trabajo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo?	O. Específicas Determinar la relación entre la motivación y el clima de trabajo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.	H. Específica Existe relación significativa entre la motivación y el clima de trabajo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.		Poder	Actitud Convencimiento Capacidad Esfuerzo Dominio	8,9,10,11,12 y 14	Casi nunca (2) Nunca (1)	Alta: 77-105 puntos.
¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño de trabajo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño de trabajo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.	Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño de trabajo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.	Satisfacción laboral	Afiliación	Identificación Iniciativa Habilidades Empatía Influencia	15,16, 17,18, 19,20 y 21		
¿Qué relación existe entre la motivación y el equilibrio familiar de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo?	Determinar la relación entre la motivación y el equilibrio familiar de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.	Existe relación significativa entre la motivación y el equilibrio familiar de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.		Clima de trabajo	Condiciones de trabajo Supervisión Reconocimiento Trascendencia	1,2,3,4,5 y 6 7,8,9, 10 y 11 12,13 y 14 15,16, 17 y 18	Muy insatisfecho (1) Insatisfecho (2)	Baja: 50-100
¿Qué relación existe entre la motivación y la economía y riesgo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo?	Determinar la relación entre la motivación y la economía y riesgo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.	Existe relación significativa entre la motivación y la economía y riesgo de los colaboradores de una universidad privada de Chiclayo.		Desempeño de trabajo	Independencia / autonomía Comunicación con otras áreas Crecimiento de carrera Tecnología Desempeño laboral	19,20 y 21 22,23 y 24 25,26 y 27 28,29 y 30 31,32, 33 y 34	Satisfecho (3) Muy satisfecho (4)	Media: 101-150
				Equilibrio familiar	Equilibrio vida / trabajo Salud Equilibrio vida / trabajo	35,36 y 37 38,39 y 40 41,42 y 43		Alta: 151-200
				Economía y riesgo	Economía Riesgo psicosocial	44 y 45 46,47, 48,49 y 50		

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Rangos
La motivación	Robbins y Judge (2013), precisa que la motivación se concibe como la orientación y constancia en los esfuerzos para conseguir el objetivo. (p. 175)	La motivación es una fuerza interna que se dimensiona en: Logro, poder y afiliación.	Logro	Preocupación Interés Disposición Certidumbre Atención	1,2,3,4,5,6 y 7	Escala LIKERT Frecuentemente (5) A veces (4)	Baja: 21-49 puntos. Media: 50-77 puntos.
			Poder	Actitud Convencimiento Capacidad Esfuerzo Dominio	8,9,10,11,12 y 14	Neutro (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alta: 77-105 puntos.
			Afiliación	Identificación Iniciativa Habilidades Empatía Influencia	15,16,17,18,19,20 y 21		
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es la sensación positiva, que percibe el trabajador, hacia el ejercicio de sus labores. Es una buena actitud para el desarrollo de sus tareas orientadas al cumplimiento de los objetivos organizacionales, que aporta a su calidad de vida como algo positivo y beneficioso. Robbins y Judge (2013) y Chiavenato (2011)	La satisfacción laboral será analizada en el entorno de trabajo no presencial (virtual)	Clima de trabajo	Condiciones de trabajo Supervisión Reconocimiento Trascendencia	1,2,3,4,5 y 6 7,8,9,10 y 11 12,13 y 14 15,16,17 y 18	Muy insatisfecho (1) Insatisfecho (2) Satisfecho (3)	Baja: 50-100 Media: 101-150
			Desempeño de trabajo	Independencia / autonomía Comunicación con otras áreas Crecimiento de carrera Tecnología Desempeño laboral	19,20 y 21 22,23 y 24 25,26 y 27 28,29 y 30 31,32,33 y 34	Muy satisfecho (4)	Alta: 151-200
			Equilibrio familiar	Equilibrio vida / trabajo Salud Equilibrio vida / trabajo	35,36 y 37 38,39 y 40 41,42 y 43		
			Economía y riesgo	Economía Riesgo psicosocial	44 y 45 46,47,48,49 y 50		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos.

Encuesta de Motivación

Instrucciones para el desarrollo del cuestionario:

A continuación, hay preguntas que deben ser respondidas por ti de cualquiera de las 5 formas que te indicamos en la parte derecha: Nunca (N)= 1; Casi Nunca (CN)= 2; Neutro (N)=3; A veces (AV)= 4; Frecuentemente (F) = 5. Marca en la columna correspondiente de la forma más sincera posible. Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas, simplemente queremos tu parecer.

Motivación		Valoración				
N°	Ítems	F (5)	AV (4)	N (3)	CN (2)	N (1)
I. Logro						
1	¿Te sientes motivado cuando acudes a tu trabajo?					
2	¿Te interesas por los conocimientos que recibes de tu centro de trabajo?					
3	¿Te preocupas siempre por elevar tu nivel de conocimientos?					
4	¿Cuándo dudas de algo, te impulsas a averiguar y aprender?					
5	¿Siempre participas en el desarrollo de tu trabajo?					
6	¿Al término de la jornada averiguas algo que desconoces?					
7	¿Tu atención la centras en la tarea laboral cuando la ejecutas?					
II. Poder						
8	¿Atiendes mejor alguna tarea que te interesa?					
9	¿Tu actitud frente al trabajo es muy óptima?					
10	¿Te preocupas de manera permanente porque se mejore en el trabajo?					
11	¿Tu buena disposición para el trabajo influye en tu trabajo?					
12	¿Cuándo el trabajo es difícil, te esfuerzas por superarte?					
13	¿Te alegra saber que aprendes en el día a día del trabajo?					

14	¿Te sientes satisfecho cuando se logra buenos resultados?					
III. Afiliación						
15	¿Si en el trabajo logran buenos resultados te identificas con tu organización?					
16	¿Tu conocimiento nuevo hace que estés más cercano a tu organización?					
17	¿Cuándo aprendes algo nuevo, te sientes mejor que antes?					
18	¿Te sientes más optimista cuando tu conocimiento aumenta?					
19	¿Cuándo trabajas bien, te sientes más capaz que antes?					
20	¿Sientes que aportas a la organización con lo que haces bien?					
21	¿Cuándo culminas tu jornada diaria te sientes parte del equipo?					

Encuesta de Satisfacción Laboral

Instrucciones

Instrucciones: Las preguntas que encuentra a continuación se refieren a su nivel de satisfacción laboral en el momento en que conteste este cuestionario. Por favor, conteste cada pregunta con sinceridad y según la escala que se indica. Si no está seguro/a de cómo responder a una pregunta, por favor conteste lo que considere más cercano a su realidad.

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	satisfecho	Muy satisfecho
	1	2	3	4
Cuál es su Nivel de satisfacción				
1. ¿Frente a El espacio que dispone para su trabajo?				
2. ¿Frente a la iluminación de su lugar de trabajo?				
3. ¿Frente a la ventilación de su lugar de trabajo?				
4. ¿Frente al nivel de ruido de su lugar de trabajo?				
5. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar trabajo?				
6. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el trabajo?				
7. ¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que trabaja?				
8. ¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño?				
9. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?				
10. ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe?				
11. ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?				
12. ¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo?				
13. ¿Con el apoyo que recibe de su jefe?				

14. ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?				
15. ¿Qué le produce su trabajo?				
16. ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?				
17. ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan?				
18. ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo?				
19. ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo?				
20. ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?				
21. ¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?				
22. ¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo?				
23. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros?				
24. ¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten?				
25. ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo?				
26. ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?				
27. ¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?				
28. ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?				
29. ¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?				
30. ¿Con el equipo de cómputo que dispone?				
31. ¿Con los objetivos que debe alcanzar en el trabajo?				

32. ¿Con las tareas y actividades que debe realizar en el trabajo?				
33. ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que trabaja?				
34. ¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?				
35. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?				
36. ¿Frente al horario de su jornada laboral?				
37. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?				
38. ¿Con la calidad de su salud desde que trabaja?				
39. ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que trabaja?				
40. ¿Con la actividad física que realiza desde que trabaja?				
41. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?				
42. ¿Frente al horario de su jornada laboral?				
43. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?				
44. Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo				
45. Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que trabaja				
46. Es posible tomar pausas para descansar durante el trabajo				
47. Discute con su familia por causa del trabajo				
48. Hay mayor estrés trabajando desde casa				
49. Puede hacer su trabajo con tranquilidad				
50. Puede tener su trabajo al día				

Anexo 4. Ficha técnica.

FICHA TÉCNICA: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Nombre del Instrumento	Test Psicométrico para medir Motivación
Revisión y estandarización	Se utilizó el Test psicométrico motivación laboral de Alfredo Vilchez (2012), Adaptado por Paucar Arellano, Daysi Mariela (2021) y fue sometido a criterio de tres Jueces en el año 2021. Este instrumento fue elaborado bajo la teoría de Teoría de McClelland (1989), quien refiere que la motivación resulta de la asociación afectiva que se muestra como conducta intencionada, del cual se desprenden tres dimensiones: La motivación de logro, de poder y de afiliación
Administración	Grupal
Tiempo de duración	20 minutos (promedio)
Significación	Evalúa la Motivación de los trabajadores
Tipificación	Baremo en base a un piloto que se realizará con 20 trabajadores.
Material	Se compone de 21 ítems
Calificación	Se califica teniendo en cuenta las plantillas con respuestas que son evaluadas bajo la escala tipo Likert: Puntaje para Frecuentemente: 5; puntaje para A veces: 4; puntaje para Neutro: 2; puntaje para Casi nunca: 2 y puntaje para Nunca: 1
Tipificación	Los ítem y puntajes son semejantes

Baremo

Niveles	Intervalo
Baja	21-49
Media	50-77
Alta	78-105

FICHA TÉCNICA: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre del Instrumento	Cuestionario de satisfacción laboral en trabajadores en modo virtual.
Revisión y estandarización Administración	Autor Hernández (2019) adaptado por Paucar Arellano, Daysi Mariela (2021) Grupal
Tiempo de duración	25 minutos (promedio)
Significación	Evalúa la Motivación de los trabajadores
Tipificación	Baremo en base a un piloto que se realizará con 20 trabajadores.
Material	Se compone de 50 ítems
Calificación	Se califica teniendo en cuenta las plantillas con respuestas que son evaluadas bajo la escala: Puntaje para Muy satisfecho: 1; puntaje para Satisfecho: 2; puntaje para Insatisfecho: 3 y puntaje para Muy insatisfecho: 4, para cada ítem.
Tipificación	Los ítem y puntajes son semejantes

Baremo

Niveles	Intervalo
Baja	50-100
Media	101-150
Alta	151-200

Anexo 5: Certificados de validación de expertos.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el o las variables de estudio

Nº	CATEGORIAS/DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	VARIABLE 1: MOTIVACIÓN													
	CATEGORIA 1/DIMENSIÓN 1: LOGRO													
1	¿Te sientes motivado cuando acudes a tu trabajo?				x				x				x	
2	¿Te interesas por los conocimientos que recibes de tu centro de trabajo?													
3	¿Te preocupas siempre por elevar tu nivel de conocimientos?				x				x				x	
4	¿Cuándo dudas de algo, te impulsas a averiguar y aprender?				x				x				x	
5	¿Siempre participas en el desarrollo de tu trabajo?													
6	¿Al término de la jornada averiguas algo que desconoces?				x				x				x	
7	¿Tu atención la centras en la tarea laboral cuando la ejecutas?				x				x				x	
	CATEGORIA 2/DIMENSIÓN 2: PODER													
8	¿Atiendes mejor alguna tarea que te interesa?				x				x				x	
9	¿Tu actitud frente al trabajo es muy óptima?				x				x				x	
10	¿Te preocupas de manera permanente porque se mejore en el trabajo?				x				x				x	
11	¿Tu buena disposición para el trabajo influye en tu trabajo?				x				x				x	
12	¿Cuándo el trabajo es difícil, te esfuerzas por superarte?				x				x				x	
13	¿Te alegra saber que aprendes en el día a día del trabajo?				x				x				x	
14	¿Te sientes satisfecho cuando se logra buenos resultados?				x				x				x	
	CATEGORIA 3/DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN													
15	¿Si en el trabajo logran buenos resultados te identificas con tu organización?				x				x				x	
16	¿Tu conocimiento nuevo hace que estés más cercano a tu organización?				x				x				x	
17	¿Cuándo aprendes algo nuevo, te sientes mejor que antes?				x				x				x	
18	¿Te sientes más optimista cuando tu conocimiento aumenta?				x				x				x	
19	¿Cuándo trabajas bien, te sientes más capaz que antes?				x				x				x	
20	¿Sientes que aportas a la organización con lo que haces bien?				x				x				x	
21	¿Cuándo culminas tu jornada diaria te sientes parte del equipo?				x				x				x	

Nº	CATEGORIAS/DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL													
	CATEGORIA 1/DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO													
1	¿Frente a El espacio que dispone para su trabajo?				x				x				x	
2	¿Frente a la iluminación de su lugar de trabajo?				x				x				x	
3	¿Frente a la ventilación de su lugar de trabajo?				x				x				x	
4	¿Frente al nivel de ruido de su lugar de trabajo?				x				x				x	
5	¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar trabajo?				x				x				x	
6	¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el trabajo?				x				x				x	
	CATEGORIA 2/DIMENSIÓN 2: SUPERVISIÓN													
7	¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que trabaja?				x				x				x	
8	¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño?				x				x				x	
9	¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?				x				x				x	
10	¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe?				x				x				x	
11	¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?				x				x				x	
	CATEGORIA 3/DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO													
12	¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo?				x				x				x	
13	¿Con el apoyo que recibe de su jefe?				x				x				x	
14	¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?				x				x				x	
	CATEGORIA 4/DIMENSIÓN 4: TRASCENDENCIA													
15	¿Qué le produce su trabajo?				x				x				x	
16	¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?				x				x				x	
17	¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan?				x				x				x	
18	¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo?				x				x				x	
	CATEGORIA 5/DIMENSIÓN 5: INDEPENDENCIA / AUTONOMÍA													
19	¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo?				x				x				x	
20	¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?				x				x				x	
21	¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?				x				x				x	
	CATEGORIA 6/DIMENSIÓN 6: COMUNICACIÓN CON OTRAS ÁREAS													
22	¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo?				x				x				x	
23	¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros?				x				x				x	
24	¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten?				x				x				x	
	CATEGORIA 7/DIMENSIÓN 7: CRECIMIENTO DE CARRERA													
25	¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo?				x				x				x	
26	¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?				x				x				x	
27	¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?				x				x				x	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Jaramillo Arica Pedro Segundo.

DNI: 25610732

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de San Martín de Porres	Bach. En Psicología	07/08/87
02	Universidad de San Martín de Porres	Lic. Licenciado en Psicología	08/11/89
03	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Mg. En Administración con mención en Mercadotecnia	13/08/19

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

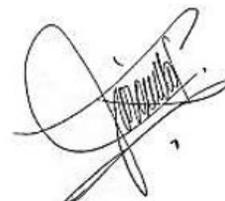
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Señor de Sipán	Director de Gestión del Talento Humano	Chiclayo	2016 - Actualidad	Coordinación y dictado de clase
02	Universidad César Vallejo - Lima Norte	Jefe de Gestión del Talento Humano	Los Olivos	2013 - 2015	Venta a empresas
03	Congreso de la República	Asesor	Lima	2016 - 2017	Asesor de Gestión y Presupuesto en Educación

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lima, 29 de noviembre de 2021

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Zarate Ruiz Gustavo Ernesto.

DNI: 09870134

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Lic. Administración	08/08/13
02	Universidad Cesar Vallejo	Mg. Administración en Negocios - MBA	11/05/18
03	Universidad Cesar Vallejo	GP. Metodólogo y Temático	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo- Dirección de Investigación Lima Norte	Docente asignado a la Coordinación de las Maestrías en Finanzas y Gestión del Talento Humano	Los Olivos	2018 - 2021	Coordinación y dictado de clase
02	SODIMAC	Representante Comercial	Surquillo	2012 - 2018	Venta a empresas
03	GIC	Jefe de Producción - Asistente Administrativo	Surco	2010 - 2012	Encargado de la producción y asistente de gerencia

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

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 29 de noviembre de 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Rivero Contreras Edgard Rolando.

DNI: 08470677

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Período formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Bach. En Psicología	29/04/94
02	Universidad de San Martín de Porres	Lic. Licenciado en Psicología	17/03/98
03	Universidad César Vallejo	Mg. En Tecnología Educativa	07/09/12
04	Universidad César Vallejo	Dr. En Psicología	20/07/15

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

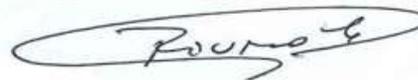
	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Coordinador de Escuela de Psicología	Lima	2020 - Actualidad	Coordinación y dictado de clase
02	Universidad César Vallejo	Director de Bienestar Universitario	Los Olivos	2016 - 2019	Gestionar actividades del área
03	Ministerio de Salud	Coordinador de Salud Mental	Lima	2009 - 1995	Supervisar actividades del establecimiento

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lima, 29 de noviembre de 2021

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 6: Confiabilidad de la variable.

Confiabilidad de los instrumentos.

Tabla 11. Confiabilidad - Motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,816	21

Elaborado con SPSS -26.

Tabla 12. Confiabilidad – Satisfacción.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,949	50

Elaborado con SPSS -26.

Anexo 10: Evidencias.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Esca: Confiabilidad: V:
 - Título
 - Resumen de proce
 - Estadísticas de fiab
- Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Esca: Confiabilidad: V:
 - Título
 - Resumen de proce
 - Estadísticas de fiab

/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Esca: Confiabilidad: Variable Motivación

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		72	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	72	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	21

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Esca: Confiabilidad: V:
 - Título
 - Resumen de proce
 - Estadísticas de fiab
- Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Esca: Confiabilidad: V:
 - Título
 - Resumen de proce
 - Estadísticas de fiab

/SCALE('Confiabilidad: Variable Satisfacción Laboral') ALL
/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Esca: Confiabilidad: Variable Satisfacción Laboral

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		72	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	72	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	50

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

NONPAR CORR
 /VARIABLES=V1 V2
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

Rho de Spearman	V1 Motivación		V1 Motivación	V2 Satisfacción laboral
		Coefficiente de correlación	1,000	,266*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	72	72
	V2 Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,266*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	72	72

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

NONPAR CORR
 /VARIABLES=V1 D1
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

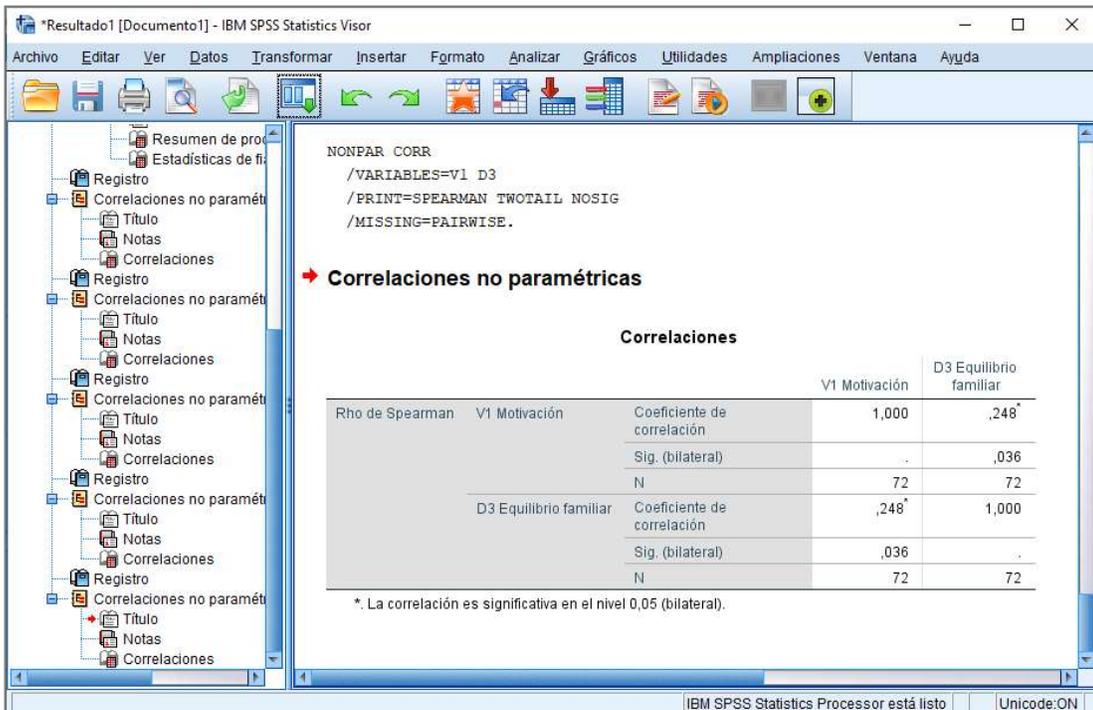
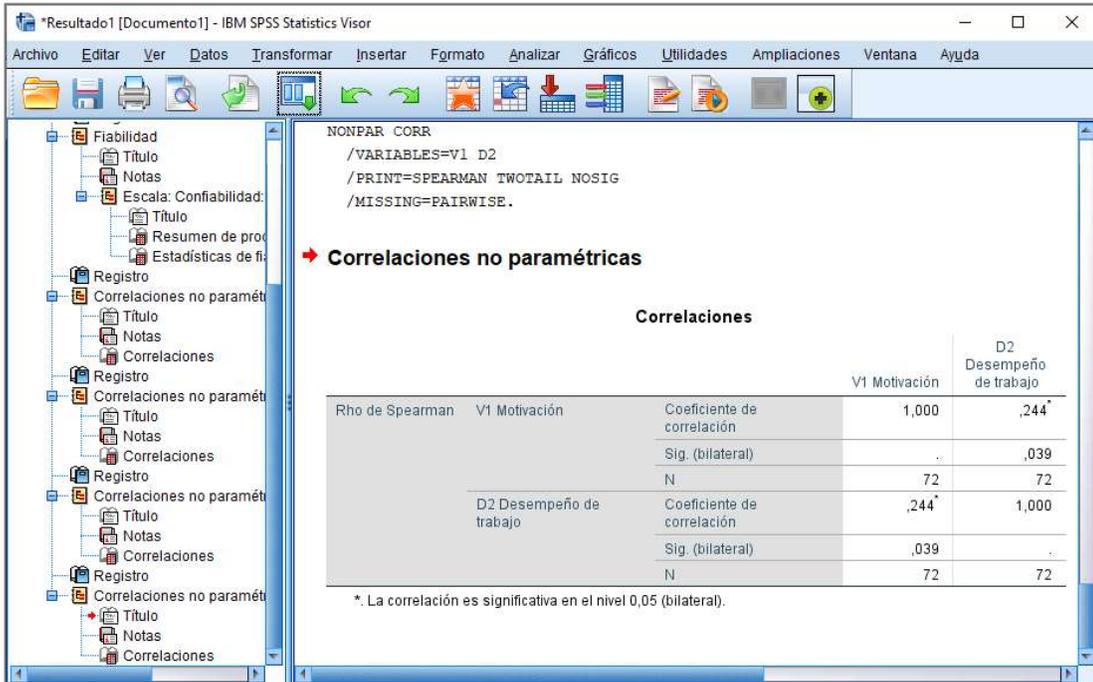
→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

Rho de Spearman	V1 Motivación		V1 Motivación	D1 Clima de trabajo
		Coefficiente de correlación	1,000	,257*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	72	72
	D1 Clima de trabajo	Coefficiente de correlación	,257*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	72	72

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON



*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

NONPAR CORR
 /VARIABLES=V1 D4
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			V1 Motivación	D4 Economía y riesgo
Rho de Spearman	V1 Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,306**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	72	72
D4 Economía y riesgo		Coefficiente de correlación	,306**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	72	72

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Anexo 11. Cálculo de la Muestra

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{E^2 N + Z^2 p(1-p)}$$

n = Es el tamaño de la muestra

Z = Nivel de Confianza (95%). Valor de Distribución normal= 1.96

p = es la proporción esperada. Valor de p=0.50.

(1-p) = Valor de 0.50

E= error de precisión = 5%

N= tamaño de la población = 88

Cálculo:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(941)}{(0.05)^2(941) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 71.598780074551$$

$$n = 72$$