



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y satisfacción laboral del personal
del Fondo de Cooperación para el Desarrollo
Social. Lima, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Ada Orlinda Rosas Olivera

ASESORA:

Mg. Miluska Vega Guevara

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ-2017

Página del jurado

Dr. Rodolfo Talledo Reyes
Presidente

Dra. Carolina Valenzuela Moncada
Secretaria

Mg. Miluska Vega Guevara
Vocal

Dedicatoria

A mis padres y hermanas, que son mi empuje para seguir desarrollándome como profesional, brindándome siempre su comprensión y apoyo incondicional.

Agradecimientos

A la profesora Miluska Vega Guevara, por su valiosa asesoría, atención y dedicación para el desarrollo del presente estudio.

Así como a mis compañeras y compañeros de trabajo de Foncodes, por su apoyo en todo momento que lo necesite.

Gracias por su ayuda sin ustedes no podría haber realizado la tesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Ada Orlinda Rosas Olivera, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 10199314, con la tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima, 2016”.

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de Agosto del 2016

.....

Bach. Ada Orlinda Rosas Olivera

DNI N° 10199314

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima, 2016”, que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y satisfacción laboral que presentaban los trabajadores administrativos en esa entidad estatal; dado que a la luz de la administración moderna, el éxito de una institución depende del papel que cumplen cada uno de los servidores dentro de las entidades y se sustenta en una gestión de recursos humanos que considere prioritarios aspectos como la motivación y la satisfacción laboral.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de post. En el capítulo I denominado introducción se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III los resultados tanto descriptivos como inferenciales.

El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Post grado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

La autora

Índice

	Pàg.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes.	15
1.2 Fundamentación científica.	21
1.3 Marco conceptual	37
1.4 Justificación	38
1.5 Problema	40
1.6 Objetivos	42
1.7 Hipótesis	43
II. Marco metodológico	45
2.1 Variables	46
2.2 Operacionalización de variables	47
2.3 Metodología	48
2.4 Tipo de estudio	48
2.5 Diseño	48
2.6 Población, muestra y muestreo	49
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8 Validación y confiabilidad de los instrumentos	53
2.9 Métodos de recolección de datos	54
2.10 Métodos de análisis de datos	54
III. Resultados	56
3.1 Descripción de resultados	57
3.2 Contrastación de hipótesis	69

IV.	Discusión	76
V.	Conclusiones	81
VI.	Recomendaciones	84
VII.	Referencias	86
VIII	Anexos	93
	Anexo 1: Artículo científico	
	Anexo 2: Matriz de consistencia	
	Anexo 3: Matriz operacional de variables	
	Anexo 4: Carta de consentimiento (autorización)	
	Anexo 5: Matriz de datos	
	Anexo 6: Instrumentos	
	Anexo 7: Certificado de validez de instrumentos	

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz de operacionalización de la variable motivación	47
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral	47
Tabla 3: Validez de los instrumento, según expertos	53
Tab 4: Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	54
Tabla 5: Escala de correlación según el rango de valores	55
Tabla 6: Nivel de motivación que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016	57
Tabla 7: Nivel de satisfacción laboral que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	58
Tabla 8: Nivel de reconocimiento en el Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	59
Tabla 9: Nivel de logro que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	60
Tabla 10: Nivel de progreso que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	61
Tabla 11: Nivel de crecimiento que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	62
Tabla 12: Nivel de responsabilidad que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	63
Tabla 13: Nivel de reto profesional del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	64
Tabla 14: Nivel de satisfacción respecto a la significación de la tarea que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016..	65
Tabla 15: Nivel de satisfacción respecto a las condiciones de trabajo que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	66
Tabla 16: Nivel de satisfacción respecto al reconocimiento personal y/o social que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	67
Tabla 17: Nivel de satisfacción respecto a los beneficios económicos que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	68
Tabla 18: Relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social	69
Tabla 19: Relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.	70
Tabla 20: Relación entre el logro y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.	71
Tabla 21: Relación entre el progreso y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.	72

Tabla	22	Relación entre el crecimiento y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.	73
Tabla	23	Relación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.	74
Tabla	24	Relación entre el reto profesional y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.	75

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Nivel de motivación que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016	57
Figura 2: Nivel de satisfacción laboral que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	58
Figura 3: Nivel de reconocimiento en el Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	59
Figura 4: Nivel de logro que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	60
Figura 5: Nivel de progreso que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	61
Figura 6: Nivel de crecimiento que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	62
Figura 7: Nivel de responsabilidad que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	63
Figura 8: Nivel de reto profesional del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	64
Figura 9: Nivel de significación de la tarea del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	65
Figura 10: Nivel de condiciones de trabajo del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	66
Figura 11: Nivel de reconocimiento personal y/o social del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	67
Figura 12: Nivel de beneficios económicos del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	68

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental determinar la relación que existía entre la motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social durante el año 2016. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y fue básica de nivel correlacional, por lo que se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 267 trabajadores y la muestra estuvo constituida por 158 trabajadores seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple.

Los resultados evidenciaron que el 67.1% del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social presentaba un nivel alto de motivación, el 31.6% un nivel moderado y solo el 1.3% un nivel bajo. Así mismo se determinó que el 1.9% del personal manifestó estar muy satisfecho, 44.3 % del personal estar satisfecho, el 41.8% moderadamente satisfecho y solo el 12.0% del personal estaba insatisfecho.

Finalmente se concluyó que existía una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social durante el año 2016. Siendo esta relación directa y moderada es decir que a medida que se mejore la percepción de la motivación, también se mejorará el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Factores motivacionales, factores higiénicos, satisfacción laboral

Abstract

This research was fundamental objective to determine the relationship that existed between motivation and job satisfaction of the Cooperation Fund for Social Development in 2016. The research was conducted under the quantitative approach and was correlational basic level, so a non-experimental cross-sectional design was applied. The study population consisted of 267 workers and the sample consisted of 158 workers selected through simple random sampling.

The results showed that 67.09% of the staff of the Cooperation Fund for Development Socia had a high level of motivation, 31.6% a moderate level and only 1.3% a low level. It also was determined that 44.3% of staff said he was satisfied, 41.8% moderately satisfied and only 12% were dissatisfied staff.

Finally it was concluded that there was a significant relationship between motivation and job satisfaction of staff of the Cooperation Fund for Social Development in 2016. As this direct and moderate relationship ie as it improves the perception of leadership, also the level of job satisfaction of workers will be improved.

Keywords: Motivational factors, hygiene factors, job satisfaction

Keywords: Motivational factors, hygiene factors, job satisfaction

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales.

López (2015) en la investigación “Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de Ministerio de Transporte y Obras públicas de Tungurahua”, tuvieron como objetivo conocer la percepción que cada colaborador tiene acerca de sus remuneraciones y los motivos por los cuales las personas sienten la necesidad de trabajar. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, fue básica de nivel correlacional. Los resultados le permitieron establecer que: (a) las remuneraciones son las que principalmente permiten la motivación laboral, (b) los factores de motivación laboral no son solamente extrínsecos sino también intrínsecos, es decir con los que se ha identificado cada funcionario y que no provienen de la organización sino que surgen de la persona, (c) los funcionarios consideran que realizan funciones acordes con su puesto de trabajo y (d) la percepción que tienen los funcionarios que trabajan en el área operativa acerca de sus remuneraciones es bastante negativa en relación al entorno en el que se desenvuelven, lo que genera que no se sientan motivados.

Osorio (2015) en la investigación “El Impacto del Liderazgo en la Motivación para la Eficiencia en el Servicio Público en Sedesol de Pátzcuaro, Michoacán” tuvo como objetivo conocer la conducta de los trabajadores en función del liderazgo y motivación que presentaban los jefes y así mejorar la eficiencia. Desarrollaron una investigación de tipo cuantitativa, descriptiva, transversal, emplearon un muestreo no probabilístico y trabajaron con una muestra de 50 empleados y 3 jefes; emplearon como instrumento un cuestionario con 25 preguntas de opinión sobre las variables: comunicación, equipo de trabajo, objetivos y reconocimiento al trabajador. Los resultados hallados evidenciaron que : (a) la comunicación es uno de los factores de liderazgo que tiene mayor impacto en la motivación de los trabajadores, (b) que cuando el jefe instruye y otorga reconocimientos a los trabajadores hay un impacto positivo en la motivación de los trabajadores y (c) que los trabajadores se sienten motivados al trabajo en equipo lo que se interpretó como una buena relación

entre compañeros. Finalmente concluyeron afirmando que en dicha institución se necesita implementar programas de capacitación que brinde en el menor tiempo mejoras significativas del servicio prestado.

Cuadra y Veloso (2010) en la investigación “Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional”, el objetivo de esta investigación fue mostrar el impacto del grado de supervisión como variable moderadora de la relación entre liderazgo, motivación, satisfacción y clima organizacional. Aplicaron un diseño no experimental para desarrollar una investigación básica de nivel correlacional. Trabajaron con una muestra de 149 empleados (subalternos) de organizaciones del sector público (65%) de la ciudad de Arica que fueron seleccionados por conveniencia (muestra no probabilística). El grado de supervisión del líder fue medido con el instrumento Cercanía de Supervisión y la satisfacción se midió con la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) ; el liderazgo fue medido a través del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ). Los resultados mostraron que el liderazgo tiene un gran impacto en la motivación, satisfacción y clima laboral y que están significativamente influenciados por el grado de supervisión; reportaron además que la relación entre liderazgo y motivación fue de 0.49, lo que explica el 24% de la varianza.

García, Gómez y Patricia (2009) realizaron la investigación “Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia)”, estos investigadores trabajaron bajo un diseño no experimental transversal y desarrollaron una investigación correlacional, ya que tuvieron como objetivo medir las variables de estudio y determinar el índice de correlación entre ellas . Trabajaron con una muestra es no aleatoria de 61 trabajadores de una empresa del sector público de Bogotá (93,4% hombres y un 6,6% mujeres). Para medir el nivel de motivación y resistencia al cambio, emplearon el instrumento un cuestionario de Motivación para el Trabajo y el instrumento de medición de cambio organizacional. Los resultados evidenciaron en cuanto a las motivaciones internas que el 70,5% de la población presentaban un nivel medio respecto al factor logro, el 60,7% mostró también un nivel medio en el subfactor afiliación, el 44,3% tuvo un interés

promedio en el subfactor autorrealización. En el subfactor reconocimiento el mayor porcentaje se concentró en un interés relativamente alto con un 54,1%, un 49,2% de la población consideró promedio al interés por el subfactor dedicación a la tarea, en cuanto al subfactor expectativa, el 75,4% lo consideró de nivel promedio. En el subfactor aceptación de normas y valores el 78,7% de la población se concentró en el promedio, en aceptación a la autoridad, un 77,0% de la población tuvo interés promedio. Por otro lado, en la dimensión condiciones motivacionales externas, un 47,5% de la población se concentró en el interés promedio del subfactor supervisión, en el subfactor grupo de trabajo, un 50,8% de la población se tuvo un interés relativamente alto, en el subfactor salario, el mayor porcentaje se concentró en el promedio con un 62,3%, en el subfactor promoción el mayor porcentaje de la población también se concentró en el promedio con un 68,9%. Finalmente concluyeron que existía correlación entre resistencia al cambio y motivación y que las condiciones motivacionales internas correlaciona de forma significativa con comunicación, con el trabajo en equipo y el nivel grupal. Así mismo el trabajo en equipo correlaciona significativamente con logro y reconocimiento; la aceptación pasiva y requisición y, por último, nivel grupal y reconocimiento que correlacionan también significativamente.

Hernández *et al.* (2009) en la investigación “Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio”, analizaron la calidad percibida del servicio y como se relacionaba con algunos aspectos socio-psicológicos (motivación, satisfacción laboral, liderazgo). Emplearon un muestreo probabilístico con 2 estratos: clientes internos y externos. Llegaron a determinar que existía un buen liderazgo pues se evidenció que los líderes presentaban buenos conocimientos y habilidades técnicas y profesionales, es decir presentaban, además que presentaban un buen control de los recursos laborales y que eran disciplinados y exigentes en las tareas. Finalmente afirmaron que el liderazgo influye positivamente en cada una de las variables estudiadas y que la motivación laboral es la variable que presenta un mayor nivel de relación con la calidad del servicio.

Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez (2008), en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal

(Instituciones públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos” elaboraron y validaron los instrumentos para medir las variables del clima organizacional y de la satisfacción laboral en trabajadores de instituciones del sector estatal. La muestra del estudio estuvo compuesta por 547 trabajadores, de seis organizaciones. Para lograr el objetivo se procedió a la aplicación de una escala de medición para clima organizacional de Koys & Decottis (1991), y para medir la satisfacción laboral se desarrolló un instrumento basado en los cuestionarios S21/26 (1990) y el S4/82 (1986) de Meliá *et al.* Los resultados mostraron que el instrumento para medir clima organizacional y satisfacción laboral tenía una fiabilidad adecuada (mayor de 0,9).

Antecedentes nacionales.

Oscoco (2015), en la investigación “Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización” buscó establecer cómo influye la responsabilidad social en la satisfacción laboral, desarrolló una investigación de descriptiva comparativa de diseño transversal y trabajó con una muestra intencional de 20 trabajadores que presentan características laborales similares. Para la medición de la variable aplicó la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979), que permitió identificar la satisfacción general, que se compone a la vez de las subescalas de satisfacción intrínseca y extrínseca. Los principales resultados indicaron que sí existen diferencias significativas en la comparación de las medias de los resultados de ambos grupos, con respecto al grupo que participo y el grupo que no participo en un programa de responsabilidad social. Concluyó afirmando que los programas de responsabilidad social influyen de manera positiva en la satisfacción laboral, evidenció además que los programas de responsabilidad social mejoran la calidad de vida, permiten el aprendizaje de nuevas habilidades, mejoran el clima laboral, la motivación y el sentido de pertenencia, mejoran además la atracción y retención del talento, disminuye el ausentismo e incrementan la productividad.

Trujillo (2014) realizó la investigación “Motivación y satisfacción laboral del personal de la sede central del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2014”, desarrolló un estudio descriptivo de nivel correlacional y diseño no

experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 415 trabajadores y trabajó con una muestra de 275 trabajadores. Los resultados evidenciaron que los trabajadores presentaban un nivel de motivación moderado, respecto a la satisfacción laboral, se evidenció también un nivel medio, por lo que la prueba de hipótesis confirmó la relación existente entre ambas variables. Finalmente recomendaron que se promuevan actividades de mejoramiento profesional que estimulen al personal a desarrollarse eficientemente dentro de la Institución.

Díaz (2014) en la investigación "Percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2014", desarrolló un estudio básico de nivel descriptivo y correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental correlacional de corte transversal. La variable gestión administrativa, fue medida a partir de cuatro dimensiones (planeamiento, organización, dirección y control) y la variable satisfacción laboral en función de ocho dimensiones (trabajo actual, trabajo en general, interacción con el jefe inmediato, oportunidades de trabajo, remuneraciones e incentivos, interrelación con los compañeros de trabajo, ambiente de trabajo, condición de trabajo y grupo ocupacional). La población estuvo constituida por todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz (80 empleados). La investigación reportó que el 51% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz percibió una buena gestión administrativa y el 48% de trabajadores obtuvo un nivel de satisfacción buena. Los resultados obtenidos les permitieron concluir que existe relación entre la percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Huaraz, siendo esta relación muy alta ($p=0.00$; $r=951$).

Tito y Vargas (2013) en la investigación "Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios de lima metropolitana", tuvieron como objetivo determinar si el nivel de motivación y liderazgo estaban relacionados con el rendimiento laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana. Aplicaron el Cuestionario de Motivación de Sudarsky y Cleves, el Instrumento de Mellado para evaluar el liderazgo y la Escala de Rendimiento Laboral de Bryman y Cramer. Aplicaron un muestreo

probabilístico con afijación profesional y seleccionaron una muestra fue de 167 trabajadores. La investigación fue de diseño descriptivo correlacional, lo que les permitió evidenciar que: (a) los trabajadores manifestaron un nivel medio de motivación de logro Reportaron los siguientes resultados en cuanto a la motivación, (b) un nivel de motivación de poder muy alto y (c) un nivel de motivación de poder promedio. Respecto al nivel de liderazgo encontraron que existía un nivel de liderazgo medio. Estos resultados evidenciaron que tanto la motivación como el liderazgo se relacionan positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores.

Ioana, Iturbe y Osorio (2011) realizaron la investigación “La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio”. Desarrollaron una investigación con un enfoque cualitativo, y un diseño no experimental de corte transeccional descriptivo; para la recolección de datos emplearon un cuestionario estructurado, basado en el estudio inicial llevado a cabo por Herzberg. En el presente estudio se analizó una muestra de 472 trabajadores y se encontraron indicios que hay factores que coinciden en su impacto sobre la motivación, tal como lo halló Herzberg. Sin embargo se encontraron otros factores que muestran una tendencia contraria a sus resultados. Una vez analizados los cuestionarios, se determinó que en la empresa analizada trabajan personas jóvenes, es decir, la mayor proporción tienen edades que están entre 20 y 25 años. En conclusión, se podría decir que existen similitudes desde el punto de vista de las categorías asociadas con los factores de motivación y factores de higiene; es decir, los factores motivadores hallados en la muestra analizada están asociados con sentimientos positivos hacia el trabajo y son generadores de gran satisfacción; mientras que los factores de higiene hallados en la muestra analizada están asociados con sentimientos negativos hacia el trabajo y son generadores de la insatisfacción. La categoría de los factores motivadores abarca 70.99% de sucesos satisfactorios y 29.01% de sucesos desagradables, y la categoría de los factores de higiene abarca 26.97% de sucesos satisfactorios y 63.03% de sucesos desagradables. Los resultados obtenidos les permitieron concluir que las relaciones interpersonales representan un factor motivador, influenciado por una cultura colectivista; el salario es un factor más de insatisfacción que de

motivación; la posibilidad de formación y desarrollo es un factor más motivante que a nivel profesional; y el género influye en la importancia del impacto de los factores motivacionales y de higiene.

1.2. Fundamentación científica

A continuación se presentan las diferentes concepciones y teorías relacionadas con la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en diferentes organizaciones, se describen además las dimensiones que permitieron su medición y las teorías que las sustentan: presentando la teoría de los dos factores de Herzberg (1966) como sustento de la variable motivación y Palma (2005) como sustento de la variable satisfacción laboral.

La presente investigación se fundamenta en la teoría del comportamiento humano planteada por Folley (citado en Díez de Castro, 1999), quien basado en las ideas humanistas, considera a la motivación, el liderazgo, poder y autoridad en las organizaciones, como los factores determinantes del funcionamiento de las organizaciones.

Así mismo se considera las teorías motivacionales elaboradas por Abraham Maslow y Frederick Herzberg (citados por Chiavenato 1990), cabe destacar que el modelo bifactorial de Herzberg, desplazó las ideas de satisfacción de las necesidades económicas básicas y de supervivencia y las reemplazó por las necesidades sociales como la de autoestima y realización. Todas estas ideas, influyeron en las ciencias del comportamiento en la administración y representa la aplicación de la psicología organizacional a la administración.

A continuación se describen el enfoque neoclásico de la administración y la teoría de los sistemas planteados por Chiavenato (1990) como entes modeladores de la presente investigación

El enfoque neoclásico de la administración.

Los autores que se agrupan generalmente en torno a este enfoque del trabajo administrativo fueron Peter F. Drucker, Ernest Dale, Harold Koontz, Cyril O'Donnell, William Newman, entre otros (Chiavenato 1990), estos enfocan la

administración desde el punto de vista de la sistematización del trabajo directivo en contraposición a los análisis de los teóricos del comportamiento, más centrados en el análisis de las conductas de los trabajadores.

Bajo este enfoque se buscó establecer principios básicos, pero se diferenciaron por considerar principios que no deben ser tomados de forma rígida sino de forma flexible, pues deben ser aplicados en situaciones diversas. Es decir, son ampliamente eclécticos y toman conceptos tanto de las teorías clásicas como de las teorías del comportamiento.

El enfoque neoclásico (Chiavenato, 1990), se establece en base a tres principios:

El pragmatismo. Énfasis en la práctica de la administración, tratando de desarrollar los principios administrativos de forma que sean útiles y aplicables en la práctica.

Desarrollo de funciones. La reafirmación relativa de los postulados clásicos, pretende colocar las cosas en su justo sitio, retoma los postulados clásicos (planeamiento, organización, dirección y control).

Pero sin desprestigiar aspectos de la teoría del comportamiento que puedan ayudar al funcionamiento de las organizaciones, importancia del capital intelectual.

Teoría moderna de la administración: Teoría de los sistemas.

La teoría general de los sistemas, afirma que las propiedades de los sistemas no pueden ser descritas significativamente en términos de sus elementos separados, sino que deben ser estudiados globalmente, involucrando todas las interdependencias de sus subsistemas.

Las principales características de la moderna teoría de la administración basada en el análisis sistemático son las siguientes (Chiavenato 1990) son: (a) Punto de vista sistémico, pues considera a la organización como un sistema constituido por cinco partes básicas: entrada, proceso, salida, retroalimentación y

ambiente; (b) enfoque dinámico, pues hace énfasis en la interrelación que ocurre dentro de la estructura de una organización; (c) multidimensional, pues considera todos los niveles de la organización; (d) multimotivacional, ya que reconoce que un acto puede ser motivado por muchos deseos distintos; (e) multidisciplinaria, busca conceptos y técnicas de muchos campos de estudio; (f) descriptiva, busca comprender los fenómenos organizacionales y dejar los objetivos y métodos al individuo; (g) Multivariable, ya que asume que un suceso puede ser causado por numerosos factores que están interrelacionados y que son interdependientes y (h) adaptativa, pues sostiene que toda organización deben adaptarse continuamente a los requisitos cambiantes del ambiente.

En función de lo expuesto se puede considerar que el enfoque sistémico de la administración es básicamente una teoría que cubre ampliamente todos los fenómenos organizacionales y permite estudiar la administración en relación con el medio, teniendo en cuenta todos los elementos del sistema y permitiendo su integración, razón por la cual se la considera como sustento teórico en la presente investigación.

Así, bajo el enfoque de la teoría de los sistemas a continuación se describen las variables de estudio, así como las variables, principales características e importancia.

1.2.1. Motivación laboral.

Actualmente, la motivación es un factor determinante en toda organización sean estas privadas o públicas, la modernización del estado incide fundamentalmente en él en todo proceso de gestión, fundamentalmente en el área de recursos humanos hoy conocida como gestión del talento humano, al respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) resalta la necesidad de que todos los empleados alcancen el empleo decente, es decir, decoroso o verdaderamente humano. (Cuestas, 2010), tornándose la motivación en un factor determinante de la calidad del trabajo. A continuación se conceptualiza la motivación en el ámbito del sector público, se presentan las dimensiones propuestas por Herzberg, *et al* (1959) y las principales teorías que la respaldan.

Conceptualización de motivación.

La motivación es una percepción del hombre basada en la confianza, el sentido de la responsabilidad y el deseo de participar en las decisiones y actuaciones que deben tomarse (Herzberg, *et al.* 1959).

Posteriormente, Richards (1990) (citado en García, Gómez y Londoño (2009). definió a la motivación como el grado en que los empleados evalúan su desempeño laboral, el cual está mediado por su capacidad para tomar decisiones, su creatividad, entusiasmo y la satisfacción ante el cumplimiento de metas, pues les permite la autorrealización al estar desempeñando determinado cargo.

Por su parte, Meyer y Allen (1991) sostuvieron que el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que determina si la persona continúa o no en la organización, según estos autores la motivación está constituida por tres componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Respecto a la motivación laboral, Reimel de Carrasquel (1998), planteó que muchos de sus indicadores se podrían conceptualizar en función de la satisfacción de necesidades individuales como el poder, afiliación y logro; o en función de habilidades, aptitudes o la variedad de las tareas ejecutadas. Por su parte Robbins (1999) definió a la motivación como la voluntad y esfuerzo que ponen los trabajadores para alcanzar las metas organizacionales y que está condicionada por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual.

Años después, Chiavenato (2000) planteó que la motivación “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea” (p. 68) y Cuestas (2010) planteó además que la motivación estaba determinada por las necesidades a satisfacer y que no es un estado de ánimo sino un proceso.

Finalmente, Robbins y Coulter (2014), consideraron a la motivación como “los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que

realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p. 506). Para sustentar teóricamente la variable motivación, se consideró la propuesta de estos autores, pues consideraron como elementos claves de motivación a la energía, dirección y persistencia que podrían presentar los trabajadores con la finalidad de alcanzar un objetivo, características que se desean medir y describir en la presente investigación.

Dimensiones de la motivación.

Para medir la variable motivación se ha considerado el dimensionamiento propuesto por Robbins y Coulter (2014), quienes basados en la teoría bifactorial de Herzberg (1959) plantearon seis dimensiones: (a) reconocimiento, (b) logro, (c) progreso, (d) crecimiento, (e) responsabilidad y (f) reto profesional.

Primera dimensión: Reconocimiento.

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014) es cualquier acto de reconocimiento del supervisor, o cualquier otro individuo asociado a la gerencia, cliente, par, colega profesional, o el público en general. Puede ser un acto de felicitación, elogio o culpa. Estará determinado por la recompensa y reconocimiento de los méritos.

Es importante considerar que el reconocimiento laboral es considerado generalmente como una recompensa, que es utilizado en una organización para motivar a los trabajadores y así generar un buen desempeño. Existen dos tipos de recompensas: el económico (dinero) y no económico (méritos) (Instituto de ingeniería del conocimiento, 2013).

La idea fundamental del reconocimiento reside en que la recompensa es ofrecida como compensación-remuneración de un servicio prestado, por lo tanto tiene una finalidad instrumental; mientras que los méritos, es el indicador humana, es una forma de mostrar a los demás (y a uno mismo) el valor de una persona. Porque es la persona la que es dueña de los comportamientos que le llevaron a ser reconocida. (Instituto de ingeniería del conocimiento, 2013).

Reconocer a los trabajadores por un trabajo bien hecho presenta los siguientes beneficios: Genera un impacto en el significado que se da al trabajo, involucra y compromete a los trabajadores, impacta en la satisfacción del trabajador, en la productividad y rendimiento. El hecho de que el trabajo sea reconocido, es una de las necesidades más importantes en el contexto laboral; su ausencia es considerada como un factor de riesgo psicosocial pues influye en el estrés. (Instituto de ingeniería del conocimiento, 2013).

Segunda dimensión: Logro.

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014) es el impulso por sobresalir y tener éxito con respecto a un conjunto de estándares. El logro, desde el enfoque de la motivación, está determinado fundamentalmente por la supervisión y la satisfacción del trabajador.

Al respecto, Cano (2005) estableció que la supervisión es la actividad o conjunto de actividades que desarrolla una persona al dirigir el trabajo de un grupo de personas, con la finalidad de lograr de ellas su máxima eficacia y satisfacción mutua. Tiene como fin lograr la mejora del rendimiento del personal, aumentar su competencia y asegurar la calidad de los servicios.

La satisfacción, es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables que tiene los trabajadores acerca de su trabajo. Alles (2007), por lo tanto está directamente relacionado con el entorno laboral, por lo tanto determinará su nivel de compromiso.

Tercera dimensión: Progreso.

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014) es el cambio en el estatus o posición de una persona en la organización. Esta también incluye la posibilidad del progreso y está determinado por la percepción de las mejoras y oportunidades de superación que se le brinda al trabajador en la organización.

En trabajo, es muy importante la sensación de progreso que deben tener los trabajadores, pues es uno de los elementos que más influyen en la motivación. La percepción de estar avanzando puede influir más que la

percepción de estar realizando un buen trabajo (Instituto de ingeniería del conocimiento, 2013).

Cuarta dimensión: Crecimiento.

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014) refiere a la posibilidad que uno tiene de lograr progreso al interior de la organización. Considera también la oportunidad de aprender una nueva destreza u oficio.

El crecimiento personal, es una valoración que va más allá de las necesidades económicas: El crecimiento, es la valoración que da el trabajador al crecimiento personal, al cumplimiento de planes de carrera, a superar nuevo retos y a la incorporación de conocimientos nuevos (formación, nuevas experiencias, tareas diferentes, etc.), además está mediado por las posibilidades de crecimiento dentro de la empresa.

Se debe considerar además la orientación al crecimiento que significa buscar, expandir y diversificar los conocimientos y capacidades para alcanzar la eficiencia y eficacia. Aprovecha los recursos de capacitación y oportunidades de aprendizaje y estimula a los demás a hacer lo mismo (Instituto de ingeniería del conocimiento, 2013).

Quinta dimensión: Responsabilidad.

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014) esta considera el grado de libertad que un empleado tiene para tomar sus propias decisiones e implementar sus propias ideas. Esta incluye la responsabilidad por nuestro trabajo y el trabajo de los demás o el que se dé una nueva responsabilidad. Se determina a través de la autonomía.

La autonomía es la capacidad que tiene los trabajadores para controlar su situación laboral. Esta autonomía implica la capacidad u oportunidad para seleccionar proyectos, roles o clientes. Generalmente, sólo los empleados en la alta dirección tienen mucha autonomía, lo que puede ocasionar que los trabajadores de niveles inferiores se sientan desplazados. Por lo tanto si se desea

incrementar el compromiso del trabajador o la motivación, es necesario dotar al personal de facultades para decidir sobre su vida laboral (Smith y Media, 2015).

Sexta dimensión: Reto profesional.

Según Herzberg (1959) (citado en Robbins y Coulter, 2014) la realización de un trabajo o de una tarea dentro del trabajo es una fuente de buenos o malos sentimientos acerca de la realización de dicho trabajo. Los trabajos pueden ser rutinarios o variados, creativos u operarios, demasiados fáciles o demasiados difíciles. Está determinada por el desafío y la competencia.

Los retos se transforman en metas y son el estímulo que ayuda a crecer y trabajar con satisfacción. Un reto es un objetivo que supone un desafío a nivel personal para quien quiere demostrarse a sí mismo que puede luchar por cumplir esa meta. El reto es la meta a la que se llega a través de un plan de acción marcado previamente (Instituto de ingeniería del conocimiento, 2013).

Los retos son motivadores y a nivel profesional, toda persona debe plantearse nuevos retos para evitar que la persona se siente aburrída. Un reto es crecimiento personal y conduce adecuadamente la competencia.

La competencia laboral viene a ser el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro (Sagi-Vela, 2004, p. 86).

Teorías de la motivación.

Robbins y Coulter (2014), presentan una secuencia de las diferentes teorías acerca de la motivación, a continuación se presentan la cuatro principales:

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.

Esta teoría propuso que dentro de cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades distribuidas en una pirámide, que dependerán de la importancia que cada persona le otorgue: (a) Necesidades fisiológicas, son necesidades básicas

pues son imprescindibles para la supervivencia humana como alimentarse, contar con una vivienda, etc.; (b) Necesidades de seguridad, son las relacionadas con la protección contra daños físicos y emocionales; (c) Necesidades sociales, relacionadas con el afecto, pertenencia, aceptación y amistad; (d) Necesidades de estima, relacionadas con la necesidad de reconocimiento y estima, aquí se incluye la autovaloración y el respeto hacia uno mismo y (e) Necesidades de autorrealización, relacionada con la necesidad de crecer, alcanzar su potencial y satisfacción personal.

Teoría X y Y de McGregor.

Bajo la teoría X, se supone que los trabajadores tienen pocas ambiciones, no les gusta el trabajo, evitan la responsabilidad y es necesario controlarlos de cerca para que trabajen de manera efectiva; mientras que la teoría Y es una visión positiva que supone que a los empleados les gusta el trabajo, buscan y aceptan responsabilidades y pueden dirigirse a sí mismos.

Teoría de las tres necesidades de McClelland.

McClelland establece que tres necesidades adquiridas (no innatas) como los principales impulsos en el trabajo: (a) Necesidad de logro, que es el impulso por sobresalir, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares; (b) Necesidad de poder, que es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio y (c) Necesidad de afiliación, que es el deseo de tener relaciones interpersonales amigables y cercanas.

Teoría de los dos factores de Herzberg.

Esta teoría también es conocida como la teoría de la motivación e higiene. Bajo esta perspectiva se relacionan los factores intrínsecos con la satisfacción laboral y factores extrínsecos con la insatisfacción laboral. Considerándose dentro de los factores motivacionales intrínsecas a: logro, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad, progreso y crecimiento; mientras que los factores extrínsecos o higiénicos son : supervisión, la póliza de seguro de la compañía, la relación con el

supervisor, las condiciones laborales, el salario, la relación con los compañeros, la vida personal, el estatus y la seguridad. Herzberg, sugirió que para motivar a las personas, era necesario poner énfasis en los factores motivacionales, es decir factores intrínsecos relacionados con el trabajo en sí. Debido a las características de la unidad de estudio y por la simplicidad del instrumento propuesto, se empleó esta teoría como sustento teórico de la investigación.

Importancia de la motivación.

Según (León y Díaz, 2013) la importancia de la motivación radica en su origen y sentido.

Este autor considera que por su origen, la motivación intrínseca es denominada también automotivación, pues surge espontáneamente de las necesidades psicológicas orgánicas, la curiosidad personal y el deseo de crecer. Desde el punto de vista laboral, esta automotivación permite crear un entorno favorable para que el trabajador desarrolle su tarea, con independencia de premios o castigos, simplemente por el hecho de considerar que eso es lo mejor que puede hacer y lo que le causa satisfacción y la motivación extrínseca, que es provocada por las recompensas e incentivos independientes de la actividad que un trabajador realiza para conseguirlos y cuyo control depende de personas o hechos externos a dicho trabajador.

Por su sentido, la motivación positiva, estimula y permite que el individuo inicie, sostenga y direcciones su conducta hacia la obtención de una recompensa, sea externa (un premio) o interna (la satisfacción derivada de la ejecución de una tarea).

Por otro lado la motivación negativa, genera la activación, mantenimiento y orientación de la conducta individual, con la expectativa de evitar una consecuencia desagradable. Este resultado negativo tiende a inhibir la conducta que lo generó. En la actualidad, las diferentes concepciones no recomiendan la utilización de la motivación negativa. Algunos especialistas destacan que el castigo puede surtir efecto en el corto plazo, pero a largo plazo puede originar recurrencia de la conducta indeseada, reacción emocional no deseada, conducta

agresiva destructiva, desempeño apático y falta de creatividad, temor al administrador del castigo y rotación y ausencia laboral.

1.2.2. Satisfacción Laboral.

La satisfacción laboral, es un tema ampliamente estudiado por diversos autores desde perspectivas diferentes. Al respecto, Weiss y Cropanzano (1996) destacan tres enfoques o teorías que se encargan de determinar las principales características de la satisfacción laboral así como los diferentes factores que la determina: (a) La teoría de la discrepancia, que se basa en el enfoque del juicio cognitivo; (b) el enfoque de las influencias sociales, como eje moderador de la actitud del trabajador frente al trabajo y (c) el enfoque de la disposición personal, que considera que la personalidad es el factor que determina la disposición de las personas a disfrutar o no de los mismos eventos laborales. Bajo esta perspectiva, la satisfacción laboral estará determinada por tres componentes fundamentales: el cognitivo, el racional y el afectivo, los que a su vez estarán afectados por el entorno social y la personalidad de cada trabajador.

Conceptualización de la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo y Locke (1968), estableció que es el estado emocional positivo que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales que tiene los trabajadores en la organización de las personas. Según Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) la satisfacción laboral es “una actitud que los individuos tienen sobre trabajo”. (p, 121)

En esta misma línea Palma (2005) definió la satisfacción laboral como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. Asimismo, Alles (2007), define a la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables que tiene los trabajadores acerca de su trabajo. “ Es una actitud afectiva, una sensación de relativo agrado o desagrado por algo. Tiene una fuerte relación con su propio medio cultural y social y como su entorno percibe el trabajo” (p, 306)

Para cerrar este acápite no se puede dejar de mencionar la definición propuesta por Chiavenato (2007), este autor consideró que la satisfacción laboral es la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por los factores intrínsecos y extrínsecos, definición que se considera en la presente investigación.

En la presente investigación se consideró la propuesta de Palma, quien basándose en los estudios de Chiavenato, propuso dimensiones e indicadores para medir los niveles de satisfacción en los trabajadores del país, entendiéndola como la actitud hacia el trabajo y que se permite la eficacia, eficiencia y efectividad, tornándose en un buen indicador del funcionamiento organizacional, por lo que “representa para la sociedad un referente de los estándares de calidad de vida en las organizaciones; conjuntamente con el rendimiento laboral y la cultura organizacional” (p. 14)

Modelos teóricos que explican la satisfacción laboral.

Se presenta a continuación las teorías que dan soporte a la investigación: (a) la teoría de la Higiene-Motivación, planteada por Herzberg (1968); (b) la teoría del ajuste en el trabajo, sustentada por Dawes (2009) y (c) la teoría de la discrepancia, planteada por Locke (1968).

La teoría de la Higiene-Motivación. Herzberg (1968), es esta teoría demostró que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral. Los factores presentes, son denominados factores motivadores o satisfactores, los cuales son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad). Por otro lado, los factores ausentes, fueron denominados factores higiénicos o insatisfactores y son extrínsecos al trabajo (política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social).

La teoría de ajuste en el trabajo. En esta teoría, cuanto más se relacionen las habilidades de las personas (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) y los requerimientos funcionales de la organización, es más probable que el trabajador realice un buen trabajo. Así mismo, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) que proporciona la institución con los valores que los trabajadores buscan satisfacer a través de su trabajo (logro, estatus, seguridad y/o autonomía), será más probable que el trabajador presente un mayor nivel de satisfacción laboral (Dawes, 2009). Bajos estos principios, el grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores del éxito o fracaso de las personas en su trabajo.

Teoría de la discrepancia. Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que se da cuando el trabajo es considerado como un medio para lograr valores laborales y la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, que se produce cuando se considera al trabajo como frustrante (Locke, 1968). En esta teoría se considera el rol dinámico de los valores, pues éstos varían de las características propias de las personas y la jerarquía de valores que puedan tener.

Dimensiones de satisfacción laboral.

Palma (2005), quien estableció que la satisfacción laboral estaba establecida por cuatro dimensiones: (a) la significación de la tarea, (b) las condiciones de trabajo, (c) el reconocimiento personal o social y (d) los beneficios económicos. Estas se describen a continuación.

Primera dimensión: Significación tarea.

Es la “disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material” (Palma, 2005, p. 21) necesario para la realización de las actividades laborales.

Esta investigadora considera que para el trabajador, la actividad laboral tiene un significado de valor personal y social, y en función de ello efectúa su

trabajo con mucha complacencia, por lo que recibe retroalimentación de parte de compañeros y superiores (Palma, 2005).

Segunda dimensión: Condiciones de trabajo.

Es la “evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regula la actividad laboral” (Palma, 2005, p. 21). Se consideran como indicadores a la disponibilidad y disposición para el trabajo que tienen los trabajadores.

En esta dimensión se consideran además las características físicas del entorno de trabajo, sobre todo del área donde el trabajador realiza sus labores, como por ejemplo la iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza, sin dejar de lado la estabilidad que ofrece la institución al empleado garantizándose así la continuidad laboral.

Tercera dimensión: Reconocimiento personal y/o social.

“Es la tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos resultados, el valor que tiene para los jefes y para sí mismos cada acción realizada en el ámbito laboral” (Palma, 2005, p. 21). Está determinada por el reconocimiento, los logros laborales y los impactos que éstos puedan tener en la satisfacción de los trabajadores.

En esta dimensión se considera además las relaciones con los compañeros de trabajo, que vienen a ser las interrelaciones personales que se producen en la organización, ya sea entre compañeros de una misma área o de diferentes unidades (Palma, 2005).

Cuarta dimensión: Beneficios económicos.-

Es la “disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada” (Palma, 2005, p. 21). En este caso se considera la retribución económica como la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Incluye salario y beneficios

socioeconómicos que están directamente relacionadas con la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y su familia (Herzberg (1968)

Factores determinantes de la satisfacción laboral.

Existen diversos factores que inciden en la satisfacción laboral y éstos varían según las perspectivas de los autores. Así se tiene que Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) determinaron que los factores que generan satisfacción en los trabajadores son cinco: (a) pago, (b) naturaleza del cargo, (c) oportunidad de ascenso, (d) supervisor y (e) compañeros.

Por otro lado Herzberg (1968) estableció que existen factores que generan satisfacción y otros que previenen la insatisfacción, es decir, factores motivacionales y factores higiénicos, entre los factores higiénicos estarían: salario, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, administración de la organización y relaciones interpersonales. Mientras que entre los factores motivacionales se encontrarían: reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía, trabajo en sí y posibilidades de avance. Cada uno de estos aspectos contribuye con la satisfacción laboral del trabajador, generando en él efectos positivos sobre su motivación y sobre su desempeño individual, razón por la cual se menciona a continuación.

Retribución económica. Es la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Incluye salario y beneficios socioeconómicos que están directamente relacionadas con la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y su familia.

Condiciones físicas del entorno de trabajo. Son los factores del área donde el trabajador realiza sus labores, como por ejemplo la iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.

Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa. Es la garantía que le brinda la empresa al empleado acerca de la permanencia o continuidad laboral.

Relaciones con los compañeros de trabajo. Son las interrelaciones personales que se producen en la organización, ya sea entre compañeros de una misma área o de diferentes unidades.

Apoyo y respeto a los superiores. Es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y directivos de la organización.

Reconocimiento por parte de los demás. Se da cuando otras personas elogian al trabajador por la eficiencia y/o capacidad laboral. Éste puede provenir de sus compañeros, o la alta dirección.

Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo. Es la probabilidad de que los trabajadores encuentren apoyo y estímulo para el crecimiento personal y profesional en la institución. (Herzberg, 1968).

Importancia de la satisfacción laboral.

Actualmente, la gestión de recursos humanos tiene como objetivo fundamental conocer qué aspectos de la organización influyen la satisfacción de trabajadores, pues son diversas teorías o investigaciones que plantean que la satisfacción laboral es un factor determinante de la productividad y éxito de las instituciones.

Al respecto Chiavenato (2007) plantea que: las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas. Por su parte Pinilla(1982), planteo que los trabajadores que se sienten satisfechos en su trabajo, son quienes producen y rinden más y que por el contrario, aquellos que se sienten mal pagados, mal tratados, sin posibilidades de ascenso o que sus tareas son monótonas, son los que rinden menos.

Así mismo Patlán-Perez, Torres y Hernández (2012) plantearon que la importancia de la justicia organizacional provocan múltiples acciones y prácticas organizacionales que son percibidas por los trabajadores como "justas y equitativas" o "injustas e inequitativas", como por ejemplo la asignación de cargas de trabajo, el pago de un salario, promociones equitativas trato digno etc., por lo tanto influirá en el desempeño del personal y en la

organización , pues determinará el incremento o disminución de la rotación, satisfacción y/o desempeño laboral.

Lo expuesto, sustenta la importancia de la satisfacción laboral en el éxito que puedan tener las instituciones. Por lo tanto, instituciones sobre todo las del sector público deben garantizar ambientes motivadores que permitan altos niveles de satisfacción laboral con la finalidad de asegurar resultados exitosos que permitan la prestación de mejores servicios a la comunidad.

1.3. Marco conceptual

Motivación laboral. Son “los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (Robbins y Coulter, 2014, p. 506).

Reconocimiento. Es cualquier acto de reconocimiento del supervisor, o cualquier otro individuo asociado a la gerencia, cliente, par, colega profesional, o el público en general. Puede ser un acto de felicitación, elogio o culpa (Herzberg (1959), citado en Robbins y Coulter, 2014).

Logro. Es el impulso por sobresalir y tener éxito con respecto a un conjunto de estándares (Herzberg (1959), citado en Robbins y Coulter, 2014).

Progreso. Es el cambio en el estatus o posición de una persona en la organización. Esta también incluye la posibilidad del progreso (Herzberg (1959), citado en Robbins y Coulter, 2014).

Crecimiento. Se refiere a la posibilidad que uno tiene de lograr progreso al interior de la organización. Considera también la oportunidad de aprender una nueva destreza u oficio (Herzberg (1959), citado en Robbins y Coulter, 2014).

Responsabilidad. Es el grado de libertad que un empleado tiene para tomar sus propias decisiones e implementar sus propias ideas. Esta incluye la responsabilidad por nuestro trabajo y el trabajo de los demás o el que se de una nueva responsabilidad (Herzberg (1959), citado en Robbins y Coulter, 2014).

Reto profesional. Es la realización de un trabajo o de una tarea dentro del trabajo es una fuente de buenos o malos sentimientos acerca de la realización de dicho trabajo. Los trabajos pueden ser rutinarios o variados, creativos u operarios, demasiados fáciles o demasiados difíciles. Cada uno de estos casos puede impactar en la satisfacción laboral positivamente o negativamente (Herzberg (1959), citado en Robbins y Coulter, 2014).

Satisfacción laboral. Es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 2005).

Significación tarea. Es la “disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material” (Palma, 2005, p.21).

Condiciones de trabajo. Es la “evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regula la actividad laboral” (Palma, 2005, p.21).

Reconocimiento personal y/o social. Es la “la tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos” (Palma, 2005, p.21).

Beneficios económicos.- Es la “disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada” (Palma, 2005, p21)

1.4. Justificación

Justificación teórica.

La investigación realizada, permitió incrementar los conocimientos acerca del nivel de motivación y satisfacción laboral en esta institución pública, así como cada una de las dimensiones de las variables estudiadas. Cabe resaltar que a pesar que estos temas han sido ampliamente desarrollados en otros países y en

nuestro medio a nivel de organizaciones privadas, aún son escasas las referencias de investigaciones a nivel latinoamericano, específicamente en nuestro país y es casi nula la información al respecto en nuestro en instituciones públicas como el Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, razón por la en esta institución y otras semejantes del sector público no se contaba con información real, directamente derivada de estudios que consideren contextos similares. En este sentido se trató de explicar a partir de las diferentes teorías de la motivación, como cada una de las dimensiones puede afectar el nivel de satisfacción de los trabajadores y cómo estás podrían mejorar las condiciones laborales en el sector público, lo que a su vez mejoraría el desempeño y la calidad de los servicios en estas instituciones.

Justificación social.

Conocer los diferentes factores determinantes del nivel de motivación y como estos está directamente relacionados con la satisfacción laboral de los trabajadores, permitirá identificar los aspectos que se requieren mejorar para generar condiciones laborales que permitan que los trabajadores del sector público se sientan realmente satisfechos en las áreas donde laboran.

Este conocimiento tiene alcance social pues permitirá a los niveles jerárquicos conocer los diferentes aspectos que deberán ser corregidos o potenciados para asegurar ambientes motivadores que permitan a los trabajadores presentar buenos niveles de satisfacción laboral, garantizándose así la continuidad laboral tal como lo propone Chiavenato (2007) quien manifestó que las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas.

Por otro lados los resultados de la investigación servirán para mejorar la gestión pública en el Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, pues al mejorar los niveles de motivación, se logrará mejorar el nivel de compromiso en todos los estamentos administrativo, permitiéndose así la continuidad laboral, el logro de las metas y la satisfacción laboral; hechos que contribuirán al desarrollo de una imagen positiva de la institución ante la comunidad y el logro de una gestión pública eficiente.

1.5. Problema

Realidad Problemática

Actualmente, la motivación laboral es un indicador que permite tanto a las empresas del sector público o privado manejar los niveles de éxito, pues está íntimamente relacionada con el entendimiento de las necesidades y valores que presentan los trabajadores. Sin embargo, es importante considerar que el comportamiento organizacional y estas necesidades y valores de los empleados públicos y privados son generalmente diferentes. Esto implica que lo desarrollado por el sector privado con respecto a políticas de recursos humanos, no necesariamente puede aplicarse fácilmente en el sector público, razón por la cual surge la necesidad de estudiar qué elementos podrían aportar al entendimiento del comportamiento organizacional en el sector público (Solano, 2011).

La manifestación de insatisfacción de los empleados, se expresan de diferentes maneras. Por ejemplo, podrían quejarse, insubordinarse, tomar bienes de la empresa o evadir parte de sus responsabilidades (Atalaya, 1999), razón por la cual es prioritario determinar o identificar aquellas dimensiones débiles o que requieren una reestructuración y promover así cambios significativos relacionados con la motivación y éxito de la organización.

El Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social - Foncodes, programa nacional del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), es una institución pública bajo la orientación de la nueva política social del Estado. En los últimos años en esta institución se han producido cambios que lo han llevado a erigirse como un programa articulador del desarrollo territorial rural para trabajar más estrechamente con los gobiernos regionales y locales, buscando la igualdad de oportunidades, la generación de capacidades y las sinergias de las asociaciones público- privadas, sin embargo a nivel interno aún no son evidentes las mejoras administrativas sobre todo respecto a la gestión del talento humano.

Asimismo, el personal que ejerce las actividades y funciones establecidas en el Manual de Operaciones del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en ambientes poco motivadores, razón por la cual eficacia y eficiencia no son las

más óptimas, la rotación del personal es alta y muchas veces no se logran las metas establecidas debido al poco nivel de comunicación existente entre las áreas.

Por estas consideraciones se plantea desarrollar la presente investigación con la finalidad de conocer el nivel de motivación y satisfacción laboral y cómo se relacionan, información que permitirá a las autoridades optar las acciones correspondientes y mejorar la calidad de su gestión.

1.5.1. Problema General.

¿La motivación como se relaciona con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016?

1.5.2. Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿El reconocimiento como se relaciona con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016?

Problema específico 2.

¿El logro como se relaciona con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016?

Problema específico 3.

¿El progreso como se relaciona con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016?

Problema específico 4.

¿El crecimiento como se relaciona con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016?

Problema específico 5.

¿La responsabilidad como se relaciona con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016?

Problema específico 6.

¿El reto profesional como se relaciona con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016?

1.6. Objetivos**1.6.1. General.**

Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

1.6.2. Específicos.***Objetivo específico 1.***

Determinar la relación que existe entre el reconocimiento y la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación que existe entre el logro y la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre el progreso y la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

Objetivo específico 4.

Determinar la relación que existe entre el crecimiento y la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

Objetivo específico 5.

Determinar la relación que existe entre la responsabilidad y la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

Objetivo específico 6.

Determinar la relación que existe entre el reto profesional y la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

1.7 Hipótesis**1.7.1 General.**

La motivación se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

1.7.2 Específicas.***Hipótesis específica 1.***

El reconocimiento se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

Hipótesis específica 2.

El logro se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

Hipótesis específica 3.

El progreso se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

Hipótesis específica 4.

El crecimiento se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

Hipótesis específica 5.

La responsabilidad se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

Hipótesis específica 6.

El reto profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el ai

II. Marco metodológico

2.1. Variables

En la presente investigación se establecieron como variables de estudio al nivel de motivación y a la satisfacción laboral. Ambas variables fueron de naturaleza cualitativa y de escala ordinal, por lo tanto se pudieron establecer relaciones de orden entre las categorías.

Definición conceptual.

Variable 1: Motivación laboral.

Son “los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (Robbins y Coulter, 2014, p. 506).

Variable 2: Satisfacción laboral.

Palma (2005) definió la satisfacción laboral como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Operacionalización de las variables.

La variable motivación laboral se midió a través de seis dimensiones: (a) reconocimiento, con cuatro ítems; (b) logro, con cuatro ítems; (c) progreso también con cuatro ítems; (d) crecimiento, con dos ítems; (e) responsabilidad, con dos ítems y (f) reto profesional con cuatro ítems. Esta variable fue medida con un instrumento constituido por 20 ítems con respuesta tipo likert y los rangos establecidos fueron: Motivación de nivel alto: de 86-100, moderado de 53-85 y bajo de 20-52.

La variable satisfacción laboral se midió a través de cuatro dimensiones: (a) significación de la tarea, con ocho ítems; (b) condiciones de trabajo, con ocho ítems; (c) reconocimiento personal y/o social, con seis ítems y (d) beneficios económicos, con cinco ítems. Esta variable fue medida con un instrumento constituido por 27 ítems con respuesta tipo likert y los rangos establecidos fueron:

Muy satisfecho de 115-135, satisfecho: de 94-114, moderadamente satisfecho de 72-93, insatisfecho de 50-71 y muy insatisfecho de 27-49.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Nivel y rango
Reconocimiento	Recompensa	1 - 2	(5) Completamente acuerdo	Alto (75-100)
	Méritos	3 - 4		
Logro	Supervisión	5 - 6	(4) De acuerdo	Moderado (48-74)
	Satisfacción	7 - 8		
Progreso	Mejorar	9 - 10	(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Bajo (20- 47)
	Superación	11 - 12		
Crecimiento	Oportunidad	13 - 14	(2) En desacuerdo	
Responsabilidad	Autonomía	15 - 16		
Reto profesional	Desafío	17 - 18	(1) Completamente en desacuerdo	
	Competencia	19 - 20		

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Nivel y rango
Significación tarea	Esfuerzo	1-2	(5) Total acuerdo	Muy satisfecho (115 - 135)
	Realización	3 - 6		
	Equidad	7		
Condiciones de trabajo	Aporte material	8	(4) De acuerdo	Moderadament e satisfecho (94 - 114)
	Disponibilidad	9 - 11		
	Disposición	12 - 16		
Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento	17	(3) Indeciso	Insatisfecho (72 - 93)
	Logros	18		
	Impacto	19 - 22		
Beneficios económicos	Remuneraciones e incentivos	23 - 27	(2) En desacuerdo	Muy insatisfecho (50 - 71)
			(1) Total desacuerdo	(27 - 49)

2.3. Metodología

El método que se usó fue el método hipotético deductivo, que es la base de toda investigación científica. Se realizó la observación del fenómeno a estudiar, en base a las cuales se plantearon los problemas e hipótesis respectivas y luego del análisis correspondiente se verificó y comprobó la verdad de los enunciados deducidos. Este método combina la reflexión racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad (la observación y la verificación) (Lorenzano, 1994).

2.4. Tipo de investigación

El trabajo se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y corresponde a una investigación básica de nivel descriptivo y correlacional según la clasificación de Hernández, Fernández y Baptista (2010).

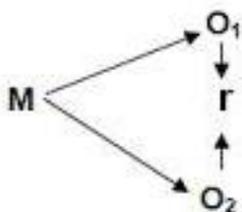
Básica, porque busca nuevos conocimientos sin un fin práctico inmediato; está dedicada a ampliar los conocimientos relacionados las variables motivación y la satisfacción laboral.

Descriptiva, pues se describió a cada una de las variables de estudio tal y cual se presentaron al momento de la investigación.

Correlacional, porque midió el grado de relación que existía entre la variable motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social - Foncodes. (Hernández, *et al.*2010).

2.5. Diseño de estudio

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental de corte transversal, pues no se desarrolló ningún tratamiento experimental y la recolección de datos se realizó en un solo momento (Hernández, *et al.* 2010) y obedeció al siguiente esquema:



Dónde:

M Muestra,

V₁ motivación laboral

V₂ Satisfacción laboral

r Relación entre las variables.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población.

La población estuvo conformada por 267 trabajadores del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social a nivel de lima, los cuales comprenden entre personal con contrato a plazo indeterminado, plazo fijo y contrato administrativo de servicios.

Criterios de inclusión. Ser Personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016 y haber asistido el día de la encuesta.

Criterios de Exclusión. No haber asistido el día de la encuesta.

Muestreo.

La muestra se eligió mediante la técnica de muestreo aleatorio simple y el procedimiento de sorteo hasta completar el número de cupos, porque la elección de los elementos depende de la probabilidad, de que cualquier elemento pueda ser elegido.

Muestra.

La muestra estuvo conformada por 158 trabajadores del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social a nivel de lima, con contrato a plazo indeterminado, plazo fijo y contrato administrativo de servicios que aceptaron responder a los cuestionarios y asistieron el día de la encuesta. El tamaño de la muestra fue calculado mediante la aplicación de la fórmula:

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

Dónde:

e = Margen de error permitido

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad de ocurrencia del evento

q = Probabilidad de no ocurrencia del evento

N = Tamaño de la población

n = Tamaño óptimo de la muestra.

Tamaño de la muestra:

e = 5% error de estimación

Z = 1,96 con un nivel de confianza del 95%

p = 0,5 de estimado

q = 0,5 de estimado

N = 267

Cálculo:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0.5)(0.5)(267)}{0.05^2 (267 - 1) + (1,96)^2 (0.5)(0.5)} = 158$$

n = 158 trabajadores del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, que una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, la cual emplea cuestionarios para indagar sobre las características que se desea medir o conocer. (Hernández, *et al.*, 2010)

Instrumento de recolección de datos:

Según la técnica de la investigación realizada, el instrumento utilizado para la recolección de información fue el cuestionario. Al respecto Hernández, Fernández

y Baptista (2010) indicaron que “consiste en un conjunto de preguntas de una o más variables a medir” (p.217).

Se emplearon dos cuestionarios, uno para medir el nivel de motivación laboral, compuesto de 20 ítems y otro para medir el nivel de satisfacción laboral constituido por 27 ítems. Los que se describen en las respectivas fichas técnicas.

Ficha técnica del instrumento para medir la motivación laboral

Nombre : Cuestionario para medir la Motivación

Autor : Adaptado de Dante Castro

Año : 2014

Objetivo : Determinar la motivación del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social

Lugar de aplicación: Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 30min.

Descripción del instrumento: Para la variable motivación laboral, el cuestionario estuvo constituido por 20 preguntas, distribuidas en 4 preguntas para la dimensión reconocimiento, 4 preguntas para la dimensión logro, 4 preguntas para la dimensión progreso, 2 preguntas para la dimensión crecimiento, 2 preguntas para la dimensión responsabilidad y 4 preguntas para la dimensión reto profesional; las respuestas del cuestionario estuvieron estructuradas bajo la escala Likert, considerando cinco categorías: Completamente en desacuerdo = 1 punto, en desacuerdo = 2 puntos, ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 puntos, de acuerdo = 4 puntos, y completamente acuerdo = 5 puntos

Procedimiento de puntuación:

Niveles de motivación alto (75-100); moderado (48-74) y bajo (20-47)

Ficha Técnica del instrumento para medir la satisfacción laboral

Nombre : Escala para medir la Satisfacción laboral

Autor : Sonia Palma Carrillo

Año : 2006

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo : Esta encuesta evalúa las dimensiones de la Satisfacción laboral.

Número de ítem: 27

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem la alternativa de acuerdo lo que considere respecto a lo observado en la satisfacción laboral
Escala: de Likert, considerando cinco categorías como: total acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, total desacuerdo.

Sus respuestas están en Likert: Cuestionario-Ítems: total desacuerdo = 1 punto, en desacuerdo = 2 puntos, indeciso = 3 puntos, de acuerdo = 4 puntos y total acuerdo = 5 puntos

Niveles y rango: Los niveles y rangos establecidos son.

Niveles de Satisfacción laboral

Muy satisfecho	115 – 135
Satisfecho	94 - 114
Moderadamente satisfecho	72 - 93
Insatisfecho	50 – 71
Muy insatisfecho	27 - 49

2.8. Validación y confiabilidad de los instrumentos.

Validación de los instrumentos

En términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para determinar la validez de los instrumentos, se sometieron a consideraciones de juicio de expertos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el juicio de expertos consiste en preguntar a personas expertas acerca de la pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia de cada uno de los ítems.

Tabla 3:

Validez de los instrumento, según expertos

Experto	Motivación				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Mag. Miluska Vega Guevara	si	si	si	si	Aplicable
Dra. Yolanda Soria Pérez	si	si	si	si	Aplicable Aplicable
Dr. Rodolfo Talledo Reyes	si	si	si	si	
	Satisfacción laboral				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Mag. Miluska Vega Guevara	si	Si	si	si	Aplicable
Dra. Yolanda Soria Perez	si	Si	si	si	Aplicable
Dr. Rodolfo Talledo Reyes	si	Si	si	si	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos que se emplearon en el estudio tienen ítems con opciones en escala Likert, por lo que se empleó el coeficiente alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna, analizando la correlación media de cada ítem con todas las demás que integran dicho instrumento. Para determinar el coeficiente de confiabilidad, se aplicó la prueba piloto, después se analizó mediante el alfa de cronbach con la ayuda del software estadístico SPSS versión 21.

Según Hogan (2004), la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Alrededor de 0.9, es un nivel elevado de confiabilidad.

La confiabilidad de 0.8 o superior puede ser considerada como confiable

Alrededor de 0.7, se considera baja

Inferior a 0.6, indica una confiabilidad inaceptablemente baja.

Tabla 4

Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Motivación	0.943	20
Satisfacción laboral	0.873	27

En función del resultado obtenido del juicio de expertos, que consideraron los instrumentos aplicables y el índice de fiabilidad obtenido por el alfa de Cronbach igual a 0.943 y 0.873; se asumió que los instrumentos eran altamente confiables y procedía su aplicación.

2.9. Método de recolección de datos

El procedimiento para la recolección de datos siguió los siguientes pasos:

Se inició con la aplicación de los instrumentos, siguiendo las indicaciones establecidas en las respectivas fichas técnicas. Posteriormente, con los datos obtenidos se elaboró la matriz de datos, se transformaron los valores según las escalas establecidas y se procedió con el debido análisis, con la finalidad de presentar las conclusiones y recomendaciones y de esta manera preparar el informe final.

2.10. Método de análisis de datos

Una vez recolectados los datos de la investigación, se procedió a analizar cada una de las variables de la siguiente manera:

1er paso: Categorización analítica de los datos: se clasificaron y codificaron para lograr una interpretación de los hechos recogidos. Se elaboró la matriz de datos.

2do paso: Descripción de los datos: Mediante tablas de resumen de resultados, se presentaron las frecuencias y porcentajes de cada una de las categorías.

3er paso: Análisis e integración de los datos: se relacionaron y compararon los datos obtenidos. Los procedimientos estadísticos se hicieron con el programa SPSS 21.0 para Windows XP y el EXCEL.

Debido a que las variables fueron cualitativas, se empleó, para la contratación de las hipótesis la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos. El análisis de los datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 21 y se empleó la siguiente escala de correlación.

Tabla 5

Escala de correlación según el rango de valores.

Coeficiente	Tipo	Interpretación
De -0.91 a -1		Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90		Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Negativa / relación inversa	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40		Correlación baja
De 0 a -0.20		Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20		Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40		Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Positiva / relación directa	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90		Correlación alta
De 0.91 a 1		Correlación muy alta

Nota: Adaptado de Bisquerra (2009, p.212).

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 06

Nivel de motivación que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1.3
Moderado	50	31.6
Alto	106	67.1
Total	158	100.0

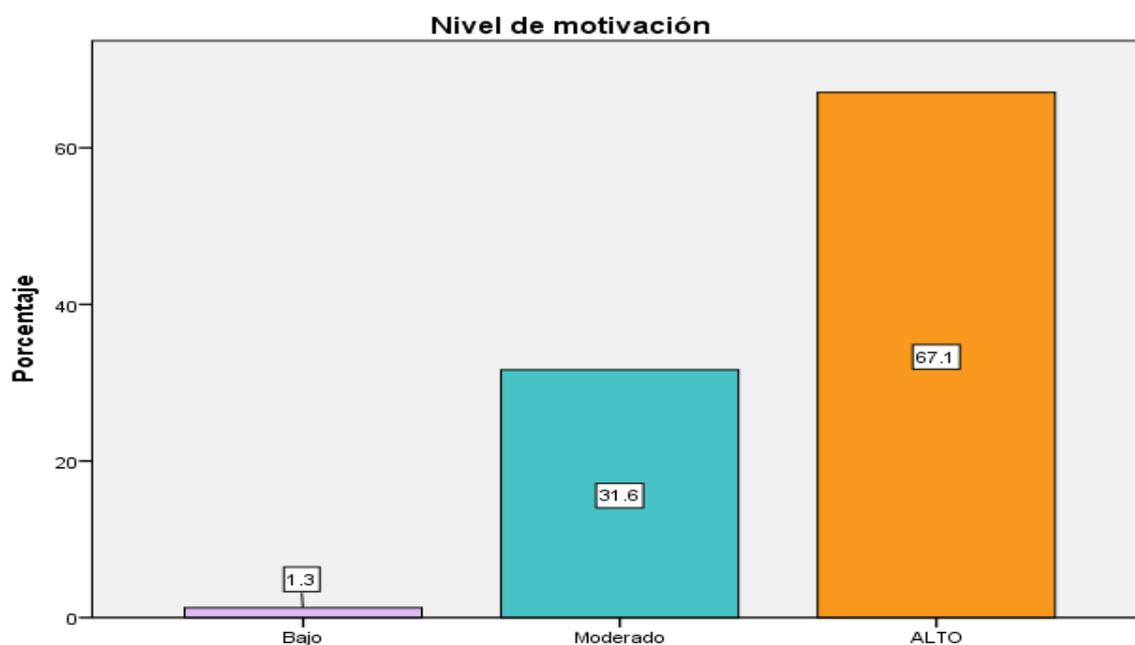


Figura 01. Nivel de motivación del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

En la tabla 06 y figura 01 se observó que el 67.1% del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, evidenció un nivel alto de motivación, el 31.6% un nivel moderado, mientras que solo el 1.3% declaró que el nivel de motivación era bajo.

Tabla 07

Nivel de satisfacción laboral que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	19	12.0
Moderadamente satisfecho	66	41.8
Satisfecho	70	44.3
Muy satisfecho	3	1.9
Total	158	100.0

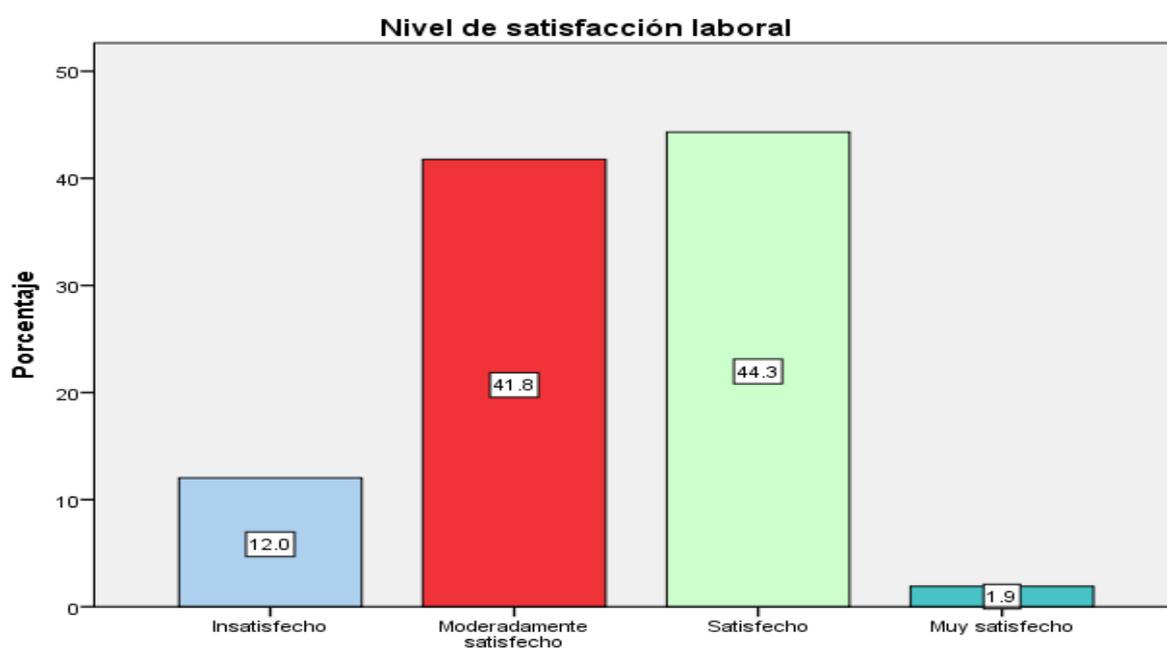


Figura 02. Nivel de satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

En la tabla N° 7 y Figura 2 se observó que el 1.9% del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social manifestó estar muy satisfecho, satisfecho el 44.3 %, y el 41.8% moderadamente satisfecho, encontrándose que solo el 12% del personal estaba insatisfecho.

Tabla 08

Nivel de reconocimiento en el Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	5.7
Moderado	47	29.7
Alto	102	64.6
Total	158	100.0

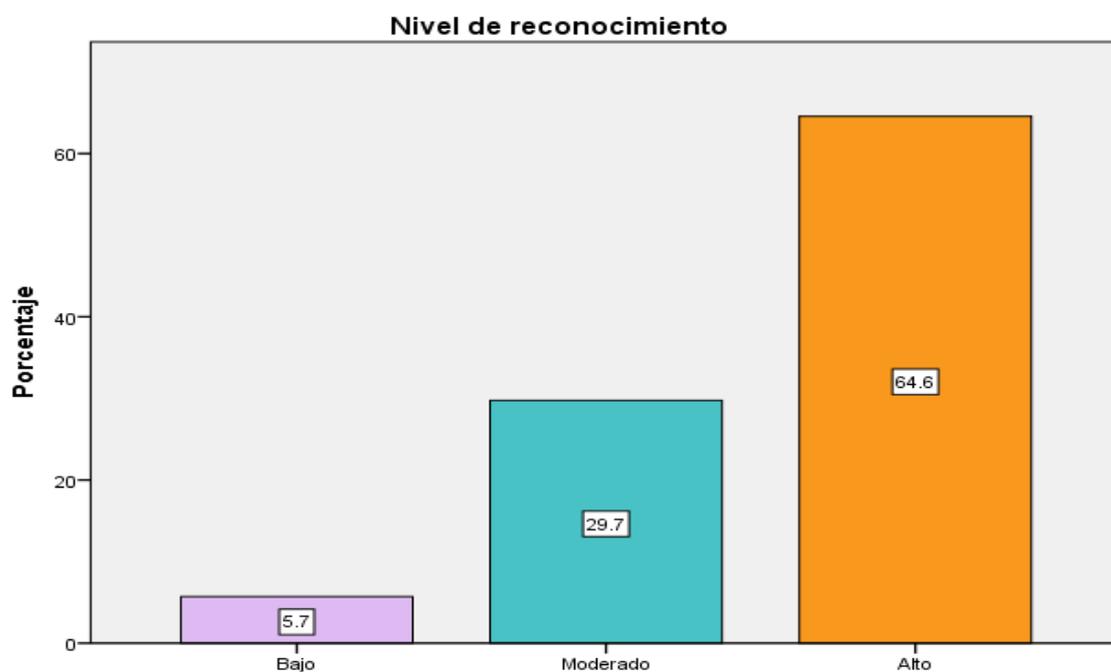


Figura 03. Nivel de reconocimiento del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

En la tabla 8 y Figura 3 se evidenció que el 64.6% del personal consideró que en el Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, el nivel de reconocimiento era alto, el 29.7% lo consideró moderado y solo el 5.7% consideró que era de nivel bajo.

Tabla 9

Nivel de logro que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	5.7
Moderado	45	28.5
Alto	104	65.8
Total	158	100.0

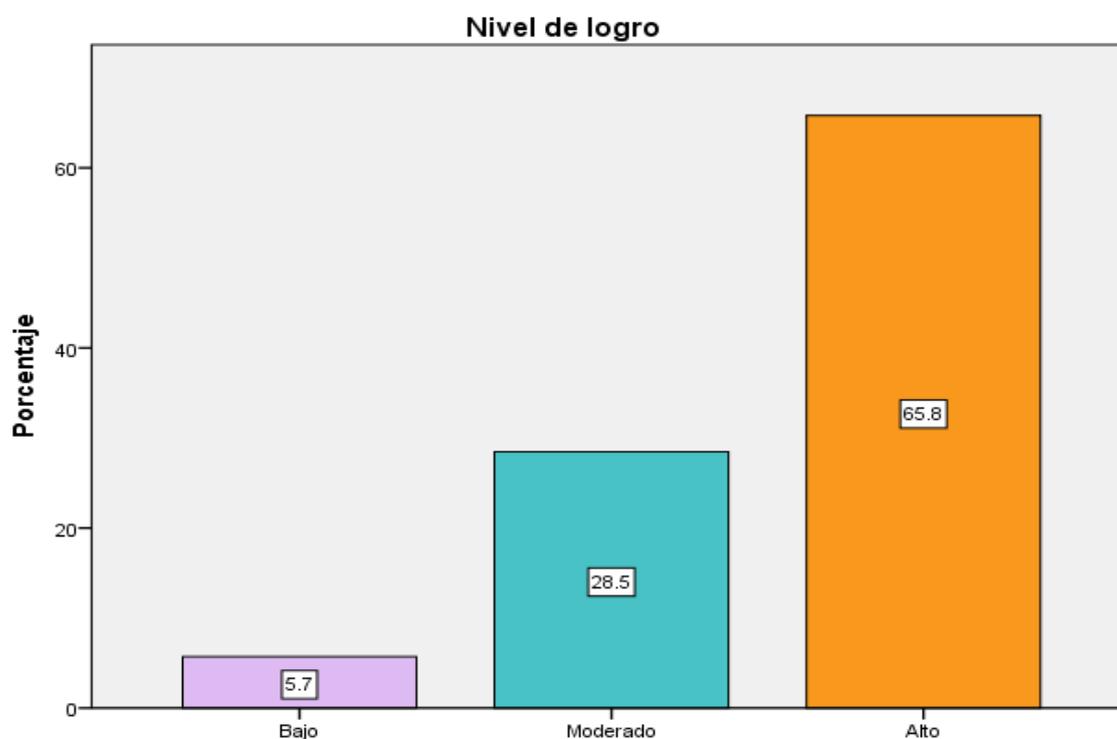


Figura 4. Nivel de logro del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

En la tabla 9 y Figura 4 se evidenció que el 65.8% del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, presentaba un nivel de logro alto, el 28.5% un nivel moderado y solo el 5.7% declaró presentar un nivel de logro bajo.

Tabla 10

Nivel de progreso que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	2.5
Moderado	21	13.3
Alto	133	84.2
Total	158	100.0

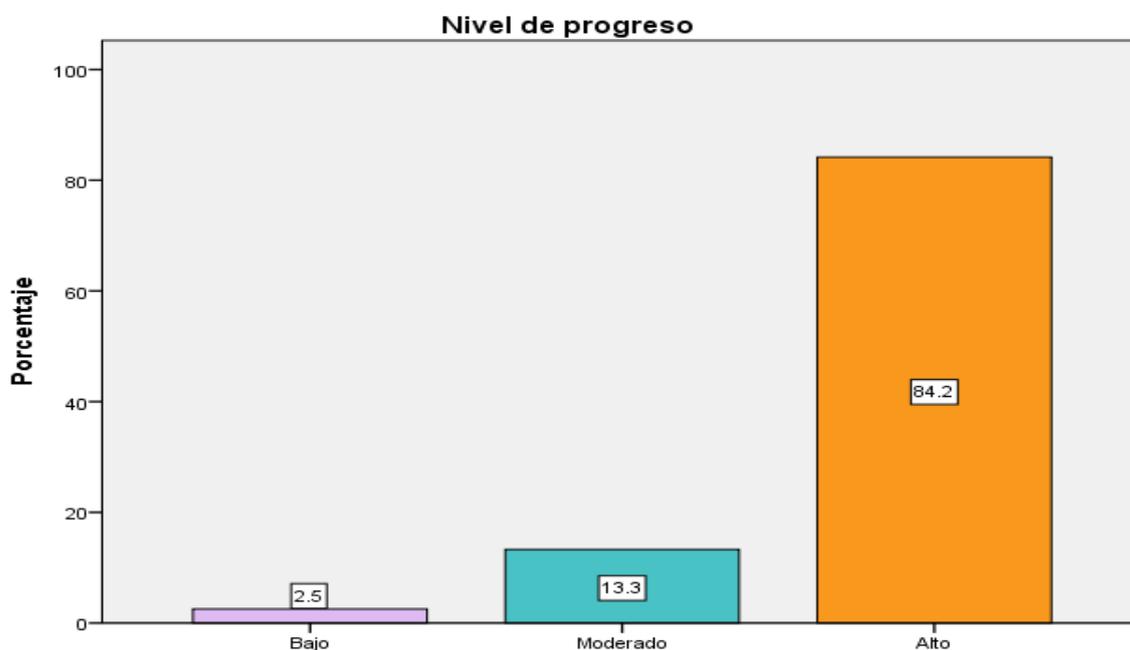


Figura 5. Nivel de progreso del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

En la tabla 10 y Figura 5 se evidenció que el 84.2% del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, manifestó que su nivel de progreso era alto, el 13.3% que fue moderado y solo el 2.5% declaró encontrarse con un nivel de progreso bajo.

Tabla 11

Nivel de crecimiento que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	10.8
Moderado	85	53.8
Alto	56	35.4
Total	158	100.0

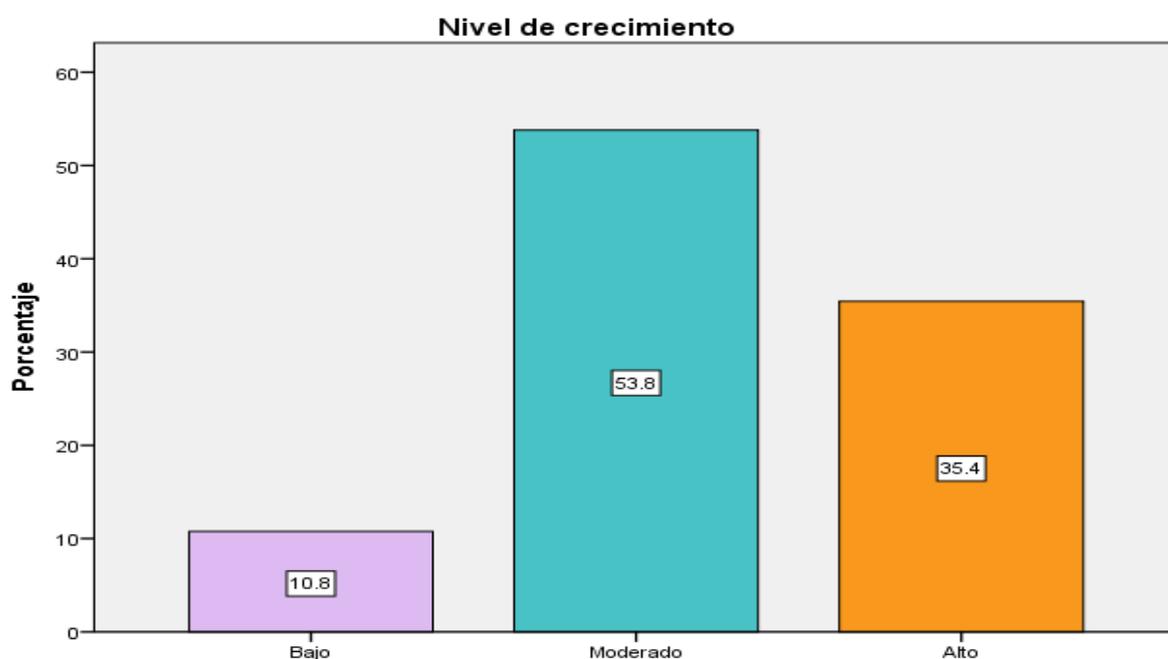


Figura 6. Nivel de crecimiento del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

En la tabla 11 y Figura 6 se observó que el 53.8 % del personal consideró que el crecimiento en el Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, era de nivel moderado, el 35.4% lo consideró alto y solo el 10.8% declaró que el nivel de crecimiento era bajo.

Tabla 12

Nivel de responsabilidad que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	13.9
Moderado	109	69.0
Alto	27	17.1
Total	158	100.0

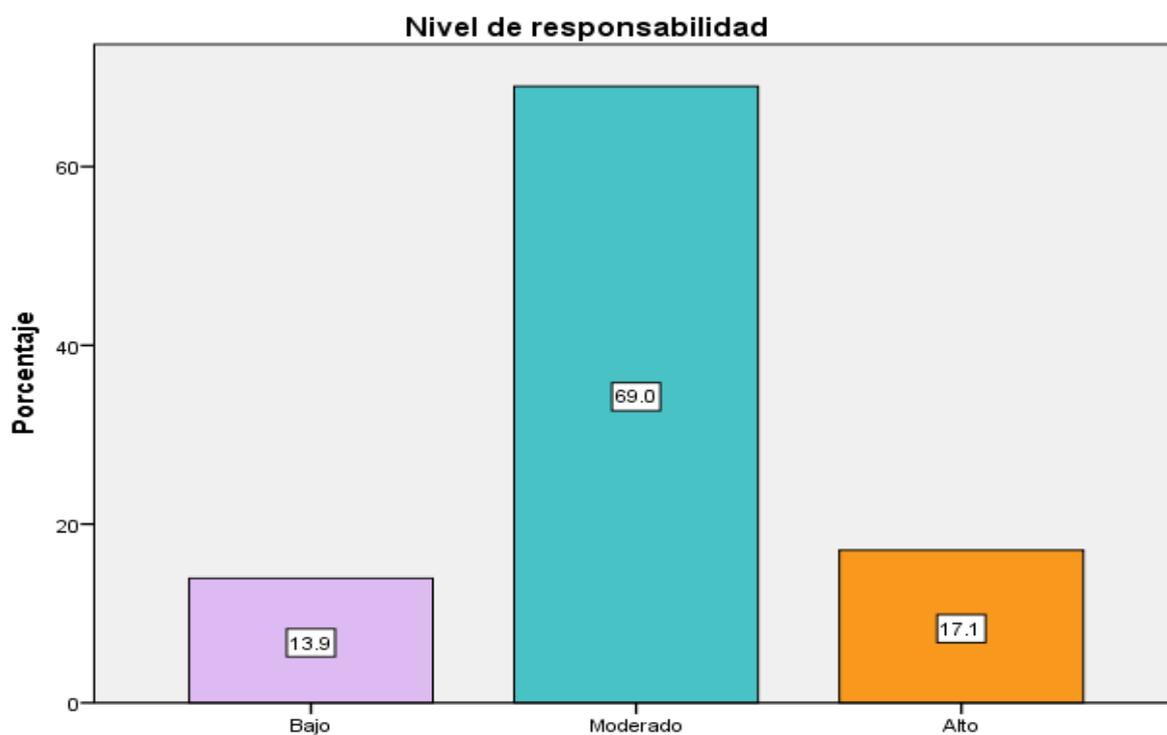


Figura 07. Nivel de responsabilidad del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

La tabla N° 12 y Figura 7 se evidenció que el 69 % del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social presentaba un nivel de responsabilidad moderado, el 17.1 % lo consideró alto y el 13.9% declaró que el nivel de responsabilidad era bajo.

Tabla 13

Nivel de reto profesional del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	00.0
Moderado	53	33.5
Alto	105	66.5
Total	158	100.0

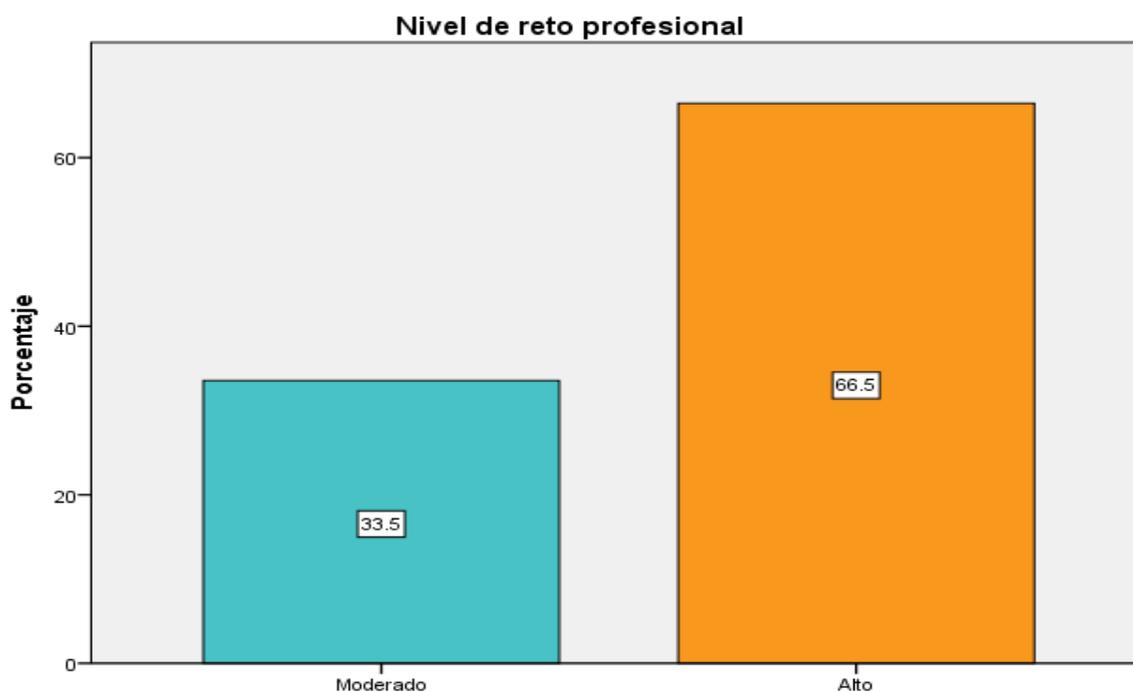


Figura 08. Nivel de reto profesional del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

En La tabla 13 y Figura 8 se evidenció que el 66.5% del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, consideró que el nivel de reto profesional era alto y el 33.5% que fue moderado, no encontrándose trabajadores que consideren bajos niveles de reto profesional.

Tabla 14

Nivel de satisfacción respecto a la significación de la tarea que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	4	2.5
Insatisfecho	18	11.4
Moderadamente satisfecho	20	12.7
Satisfecho	38	24.1
Muy satisfecho	78	49.4
Total	158	100.0

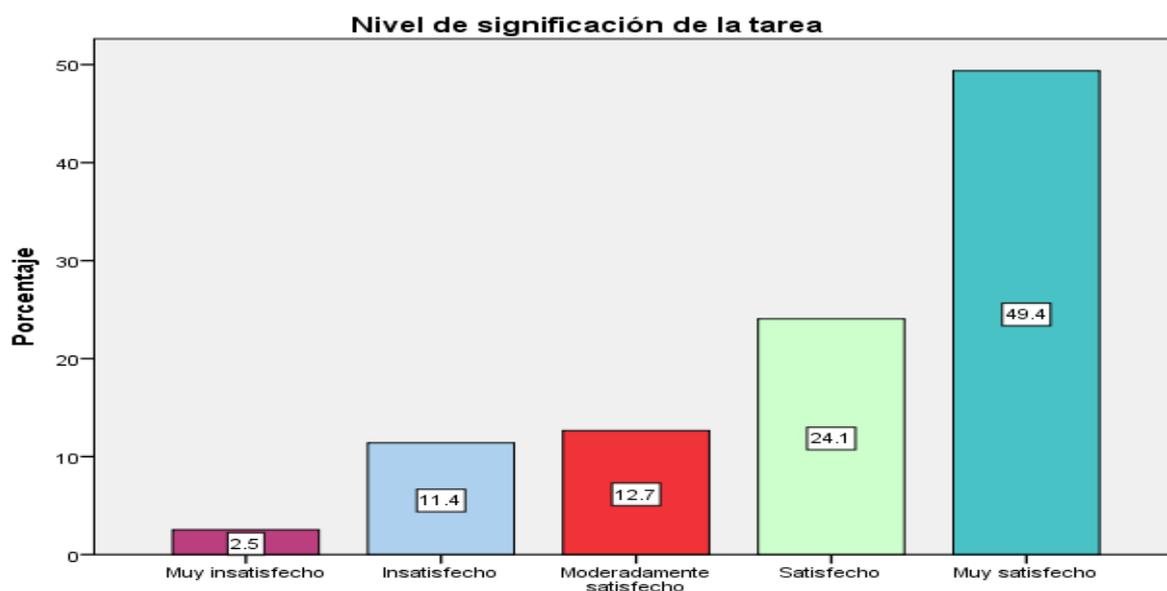


Figura 9. Nivel de significación de la tarea del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

En la tabla 14 y Figura 9 se observó que el 73.5 % del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social se encontraba muy satisfecho con la significación de la tarea (49.4% muy satisfecho y 24.1% satisfecho), el 12.7% se encontraba moderadamente satisfecho y 13.9 % de estos trabajadores no estaban satisfechos respecto a la significación de la tarea (11.4% insatisfecho y 2.5% muy insatisfecho).

Tabla 15

Nivel de satisfacción respecto a las condiciones de trabajo que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	31	19.6
Moderadamente satisfecho	46	29.1
Satisfecho	61	38.6
Muy satisfecho	20	12.7
Total	158	100.0

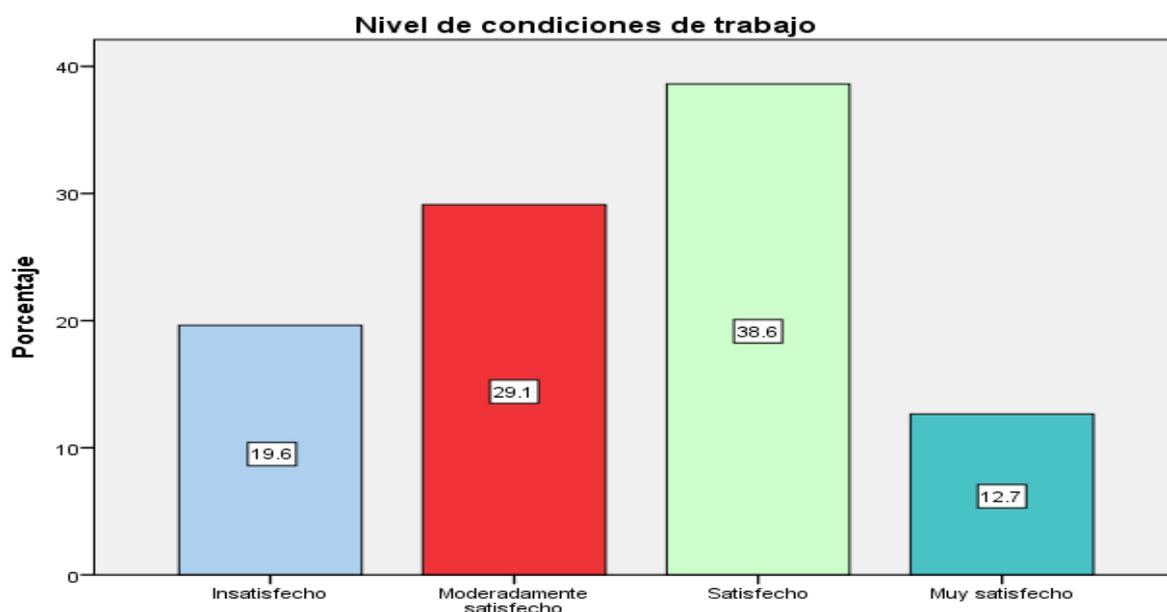


Figura 10. Nivel de condiciones de trabajo del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

En la tabla 15 y Figura 10 se observó que el 51.3% del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social manifestó estar satisfecho respecto a las condiciones de trabajo, aunque en diferentes niveles (12.7% estaba muy satisfecho y 38.6% satisfecho), mientras que el 48.7% manifestó que un nivel bajo de satisfacción respecto a las condiciones de trabajo (29.1% moderadamente satisfecho y 19.6% insatisfecho).

Tabla 16

Nivel de satisfacción respecto al reconocimiento personal y/o social que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	8	5.1
Insatisfecho	15	9.5
Moderadamente satisfecho	78	49.4
Satisfecho	48	30.4
Muy satisfecho	9	5.7
Total	158	100.0

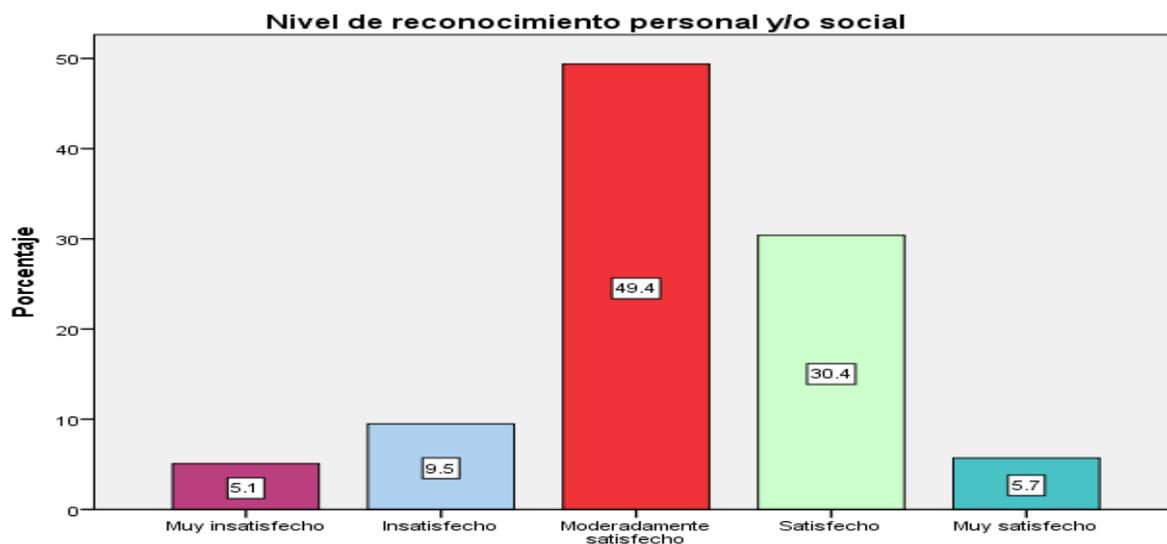


Figura 11. Nivel de reconocimiento personal y/o social del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

En la tabla 16 y Figura 11 se encontró que el 36.1% del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social evidenció un nivel alto de satisfacción respecto al reconocimiento personal y/o social (5.7% muy satisfecho y 30.4% satisfecho), mientras que el 58.9% manifestó diferentes niveles de insatisfacción respecto al reconocimiento personal y/o social (49.4% moderadamente satisfecho y 9.5 insatisfecho).

Tabla 17

Nivel de satisfacción respecto a los beneficios económicos que presentó el personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	1	0.6
Insatisfecho	21	13.3
Moderadamente satisfecho	68	43.0
Satisfecho	50	31.6
Muy satisfecho	18	11.4
Total	158	100.0

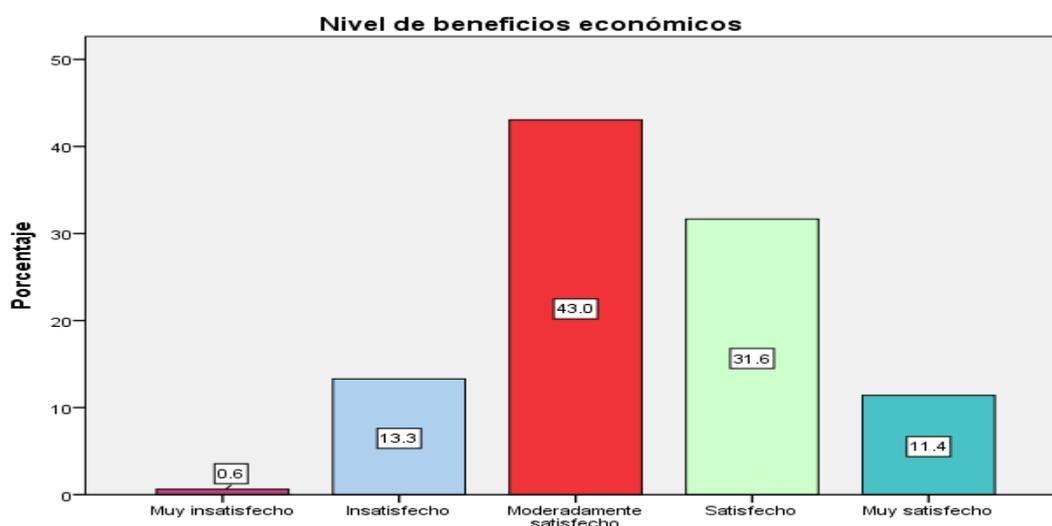


Figura 12. Nivel de beneficios económicos del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

En la tabla 17 y Figura 12 se encontró que el 43.0% del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social evidenció un nivel era alto de satisfacción respecto a los beneficios económicos (11,4% muy satisfecho y 31.6% satisfecho), mientras que el 56.3% manifestó un nivel de satisfacción bajo respecto a los beneficios económicos (43.0% moderadamente satisfecho y 13.3% insatisfecho).

3.2. Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

H₀-La motivación no se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016.

H_p-La motivación se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016.

$\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 18

Relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.

			Motivación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.598**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	Satisfacción Laboral	N	158	158
		Coeficiente de correlación	.598**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	158	158

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

En la tabla 18, se observó un coeficiente de correlación de Rho=.598, con una sig=0.000, por tanto al ser el valor p menor que $\alpha=0.01$ ($\alpha < .01$), se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016. Cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado fue de una magnitud moderada (0.598), es decir que a medida que se mejore la motivación mejorará también la satisfacción laboral del personal.

Hipótesis específica 1.

H₀.El reconocimiento no se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016.

H_p.El reconocimiento se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016.

$\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 19

Relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.

		Reconocimiento	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	.623**	
	Satisfacción laboral	N	.	.000
		Coeficiente de correlación	158	158
		Sig. (bilateral)	.623**	1.000
		N	.000	.
		158	158	

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

En la tabla 19, se observó un coeficiente de correlación de Rho=.623, con una sig=0.000, por tanto al ser el valor p menor que $\alpha = 0.01$ ($\alpha < .01$) se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación directa entre el reconocimiento y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016. El coeficiente de correlación hallado fue de una magnitud moderada (0.623), es decir que a medida que se mejore la motivación mejorará también la satisfacción laboral del personal.

Hipótesis específica 2.

H₀.El logro no se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016.

H_p.El logro se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016.

$\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 20

Relación entre el logro y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.

		Logro	Satisfacción Laboral
Logro	Coefficiente de correlación	1.000	.576**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	158	158
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.576**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	158	158

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

En la tabla 20, se observó un coeficiente de correlación de $Rho=.576$, con una $sig=0.000$, por tanto al ser el valor p menor que $\alpha=0.01$ ($\alpha < .01$) se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación directa entre el logro y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016. Finalmente, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud moderada (0.576), es decir que a medida que se mejore la motivación mejorará también la satisfacción laboral del personal.

Hipótesis específica 3.

H₀. El progreso no se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016.

H_p. El progreso se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016.

$$\alpha = 0.01$$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 21

Relación entre el logro y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.

		Progreso	Satisfacción Laboral
Progreso	Coefficiente de correlación	1.000	.572**
	Sig. (bilateral)	.	.000
Rho de Spearman	N	158	158
	Satisfacción laboral	.572**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	158	158

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

En la tabla 21, se observó un coeficiente de correlación de Rho=.572, con una sig=0.000, por tanto al ser el valor p menor que $\alpha=0.01$ ($\alpha < .01$) se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación directa entre el progreso y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016. Finalmente, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud moderada (0.572), es decir que a medida que se mejore la motivación mejorará también la satisfacción laboral del personal.

Hipótesis específica 4.

H₀.El crecimiento no se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016.

H_p.El crecimiento se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016.

$$\alpha = 0.01$$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 22

Relación entre el crecimiento y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.

		Crecimiento	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.426**
	Crecimiento		
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	158	158
	Satisfacción laboral		
	Coeficiente de correlación	.426**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	158	158

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

En la tabla 22, se observó un coeficiente de correlación de Rho=.426, con una sig=0.000, por tanto al ser el valor p menor que $\alpha=0.01$ ($\alpha < .01$) se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación directa entre el crecimiento y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016. Finalmente, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud moderada (0.426), es decir que a medida que se mejore la motivación mejorará también la satisfacción laboral del personal.

Hipótesis específica 5.

H₀. La responsabilidad no se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016.

H_p. La responsabilidad se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016.

$$\alpha = 0.01$$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 23

Relación entre la responsabilidad y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.

		Responsabili dad	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad		
	Coeficiente de correlación	1.000	.357**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	158	158
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral		
	Coeficiente de correlación	.357**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	158	158

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

En la tabla 23, se observó un coeficiente de correlación de Rho=.357, con una sig.=0.000, por tanto al ser el valor p menor que $\alpha=0.01$ ($\alpha < .01$) se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación directa entre la responsabilidad y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016. Finalmente, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud baja (0.357).

Hipótesis específica 6

H₀. El reto profesional no se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016.

H_p. El reto profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016.

$\alpha = 0.01$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀

Prueba de estadística: Rho de Spearman

Tabla 24

Relación entre el reto profesional y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.

			Reto profesional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	de	Coeficiente de correlación	1.000	.539**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	158	158
	de	Coeficiente de correlación	.539**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	158	158

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

En la tabla 24, se observó un coeficiente de correlación de $Rho=.539$, con una $sig.=0.000$, por tanto al ser el valor p menor que $\alpha=0.01$ ($\alpha < .01$) se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación directa entre el reto profesional y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016. Finalmente, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud moderada (0.539), es decir que a medida que se mejore la motivación mejorará también la satisfacción laboral del personal.

IV. Discusiones

En la presente investigación los datos encontrados, procesados y analizados evidenciaron el 67 % del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016, presentaba un nivel de motivación alto, es decir que más del 50% de los trabajadores han logrado desarrollar estrechos lazos de relación con la institución, de tal manera que están dispuestos a continuar en ella y a trabajar en pos de la consecución de objetivos organizacionales y personales. Tal como lo plantearon Meller y Allen (1991). Sin embargo es preocupante la situación pues más del 40 de estos trabajadores no se encuentran adecuadamente motivados, pues la organización no ha logrado satisfacer sus necesidades individuales de poder, afiliación o logro, probablemente porque no se consideran sus capacidades y aptitudes en la asignación de las tareas a realizar, tal como lo señaló Robbins (1999) quien afirmó que ésta es vital para que una persona esté debidamente motivada y dispuesta a trabajar y conseguir las metas organizacionales.

Por lo expuesto es necesario que en esta institución se mejore la gestión del talento humano, tal como lo planteó Chiavenato (2000) cuando refirió que la motivación de los trabajadores requiere la interacción adecuada entre los trabajadores y las situaciones en las que desarrolla sus actividades laborales, sin dejar de lado que todo esto es un proceso y no un mero estado de ánimo.

Por otro lado se encontró que el 31.6% de los trabajadores presentaban un nivel de motivación moderado y un porcentaje de 41.8% manifestó también estar moderadamente satisfecho, es decir que en esta institución la mayoría de los trabajadores presentaban algún nivel de insatisfacción, esto es de esperar pues si éstos no están adecuadamente motivados, tampoco alcanzaran niveles adecuados de satisfacción. Al respecto es importante considerar la propuesta de Locke (1968) de que la satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo que resulta de la percepción que tienen los sujetos del entorno donde laboran, como lo señalaron también Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001). Así mismo, Palma (2005) afirmó que la satisfacción laboral es una tendencia hacia el trabajo y que los trabajadores la adquieren en función de las creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional; razón por la cual el nivel de motivación y satisfacción laboral se encuentran directamente relacionados, es decir que

cuando el trabajador en la institución ha logrado satisfacer sus necesidades básicas intrínsecas de desarrollo personal, reconocimiento, autorrealización o responsabilidad (factores motivacionales intrínsecos) e higiénicas derivadas de la institución como nivel de control, liderazgo de los jefes o salario, suelen tener un nivel de motivación elevado y se encuentran satisfechos con las actividades que realizan y las diversas relaciones que se den en la institución (Herzberg, 1959).

Los resultados hallados acerca del nivel de motivación en esta investigación coinciden con los reportes de López (2015) quien en la investigación “Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de Ministerio de Transporte y Obras públicas de Tungurahua”, encontró que la remuneración es uno de los factores que más incide en la motivación laboral y que para mejorar estos niveles de motivación no solo se requiere mejorar los factores extrínsecos sino por el contrario, se deben considerar aspectos intrínsecos con los que se identifica cada funcionario y que no provienen de la organización sino que surgen de la persona.

Al analizar con mayor detalle las dimensiones de la variable nivel de motivación se encontró que la dimensión mejor calificada fue el progreso: el 84.2 % de los trabajadores consideran que en la institución existe posibilidades de progreso, pues se le brinda mejoras y oportunidades de superación. Los trabajadores también consideraron que existían buenos niveles de logro y reconocimiento: 65.8 % y 64.6% de trabajadores consideraron que también eran de nivel alto) al respecto Chiavenato (2000) planteo que cualquier acto de reconocimiento del supervisor o cualquier otro individuo asociado a la gerencia, cliente, colega profesional o el público en general, mejora significativamente el nivel de motivación del trabajador y que es un acto de felicitación esta mediado por la recompensa y reconocimiento de los méritos. Cumpliendo la recompensa un aspecto de interés utilitario (monetario) y el reconocimiento dirigido a satisfacer las necesidades de reconocimiento del trabajador, que en este caso se ha logrado alcanzar según el 54% de los trabajadores.

Por otro lado es importante resaltar que la dimensión que presenta mayores problemas vendría a ser el nivel de responsabilidad que presentan los

trabajadores, pues el 69 % de los trabajadores consideran que es de nivel moderado: Estos resultados estarían evidenciando que los empleados no presentan un adecuado grado de libertad para tomar sus propias decisiones e implementar sus propias ideas, y que no se han implementado medidas administrativas que aseguren o promuevan la autonomía de los trabajadores. Estos mismos problemas se evidenciaron respecto a las dimensiones crecimiento y reto profesional; lo que significa que en esta institución no se plantean retos que se transformen en metas y que estimulen a los trabajadores a crecer y trabajar con satisfacción, por lo que se recomienda implementar planes de acción que involucren retos y metas motivadoras para cada uno de los trabajadores según el área donde trabajan o especialidad con la que cuentan, tal como lo propuso el Instituto de ingeniería del conocimiento (2013).

Por otro lado directamente relacionados a estos resultados de motivación se encuentran las dimensiones de la satisfacción laboral, encontrándose precisamente que el reconocimiento personal es la dimensión que presenta mayor nivel de insatisfacción seguida de los beneficios económicos, probablemente porque estos dependen de la institución (factores extrínsecos) y están fuera del control de los trabajadores, razón por la cual se requiere considerar estrategias orientadas a mejorar la gestión administrativa en esta institución. Es importante considerar que, cuanto más se relacionen las habilidades de las personas (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) y los requerimientos funcionales de la organización, es más probable que el trabajador realice un buen trabajo. Así mismo, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) que proporciona la institución con los valores que los trabajadores buscan satisfacer a través de su trabajo (logro, estatus, seguridad y/o autonomía), será más probable que el trabajador presente un mayor nivel de satisfacción laboral (Dawes, 2009). Estos resultados confirman lo reportado por Osorio (2015) y Cuadra y Veloso (2010) que en sus respectivas investigaciones encontraron que la comunicación tenía impacto en la motivación de los trabajadores y que cuando el jefe instruye y otorga reconocimientos a los trabajadores hay un impacto positivo en la motivación, lo que a su vez genera que los trabajadores se sienten motivados al trabajo en equipo.

Los resultados descritos en párrafos anteriores fueron confirmados estadísticamente a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, la cual permitió establecer que existía una relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016. Cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado fue de una magnitud moderada, es decir que a medida que se mejore la motivación mejorará también la satisfacción laboral del personal.

Estos resultados también coinciden con los reportes de Trujillo (2014) quien al analizar la motivación y satisfacción laboral del personal de la sede central del Instituto Nacional de Estadística e Informática encontró que los trabajadores presentaban niveles de motivación y satisfacción moderados, por lo que recomendó promover actividades de mejoramiento profesional que estimulen al personal a desarrollarse eficientemente dentro de la Institución. Así mismo Díaz (2014) al desarrollar una investigación básica sobre la gestión administrativa y el nivel de satisfacción reportó que el 51% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz consideraban que la gestión administrativa era buena y que porcentajes semejantes de trabajadores presentaban un nivel de satisfacción también buena. Reportaron además que existía una relación directa entre la percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Huaraz, siendo esta relación muy alta ($p=0.00$; $r=951$).

V.Conclusiones

Primera conclusión

Existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado fue de una magnitud moderada, es decir que a medida que se mejore la motivación mejorará también la satisfacción laboral del personal.

Segunda conclusión

Existe relación directa entre el reconocimiento y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. El coeficiente de correlación hallado fue de una magnitud moderada, es decir que a medida que se mejore la motivación mejorará también la satisfacción laboral del personal.

Tercera conclusión

Existe relación directa entre el logro y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016. Finalmente, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud moderada, es decir que a medida que se mejore la motivación mejorará también la satisfacción laboral del personal.

Cuarta conclusión

Existe relación directa entre el progreso y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016. Finalmente, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud moderada, es decir que a medida que se mejore la motivación mejorará también la satisfacción laboral del personal.

Quinta conclusión

Existe relación directa entre el crecimiento y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016. Finalmente, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud moderada,

es decir que a medida que se mejore la motivación mejorará también la satisfacción laboral del personal.

Sexta conclusión

Existe relación directa entre la responsabilidad y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social y que el coeficiente de correlación hallado fue de una magnitud baja.

Séptima conclusión

Existe relación directa entre el reto profesional y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Finalmente, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud moderada, es decir que a medida que se mejore la motivación mejorará también la satisfacción laboral del personal.

VI. Recomendaciones

Primera recomendación

Se recomienda propiciar la comunicación y confianza entre jefes y trabajadores, de tal manera que se promueva el compromiso mutuo en aras de conseguir los objetivos institucionales trazadas y mejorar la calidad del servicio prestado.

Segunda recomendación

Se recomienda además que mejore la gestión del talento humano, pues como lo planteó Chiavenato (2000), la motivación de los trabajadores requiere la interacción adecuada entre los trabajadores y las situaciones en las que desarrolla sus actividades laborales, sin dejar de lado que todo esto es un proceso y no un mero estado de ánimo.

Tercera recomendación

Se recomienda implementar medidas administrativas que aseguren o promuevan la autonomía de los trabajadores y que se ejecuten planes de acción que involucren retos y metas motivadoras para cada uno de los trabajadores según el área donde trabajan o especialidad con la que cuentan, tal como lo propuso el Instituto de ingeniería del conocimiento.

Cuarta recomendación

Se sugiere evaluar periódicamente el nivel de motivación y satisfacción laboral en la institución objeto de estudio, ya que su relación ha sido debidamente comprobada, esta evaluación periódica permitirá aplicar de manera eficiente programas de intervención a fin de consolidar la gestión administrativa y mejorar el nivel de satisfacción de los trabajadores. Así mismo se sugiere continuar con la investigación de estas variables desde otras perspectivas y empleando otros instrumentos de corte cualitativo con la finalidad de incrementar la información referente a la gestión pública a nivel nacional.

VII. Referencias

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional*. (1a ed). Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. Perú. *Revista de Psicología*. 3 (5). Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Barnett, R.; Bernuy, S.; Cárdenas, K. y Loza, T. (2012). *Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano*. Lima-Perú. (Tesis de maestría, Centrum Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4596/BARNETT_BERNUY_CARDENAS_LOZA_FUNCIONARIOS.pdf?sequence=1
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa* (2º ed). Lima: La Muralla, S.A.
- Cano, A. (2015). *La supervisión profesional*. Recuperado de http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_supervision_profesional.pdf
- Chiang, M.; Salazar, C.; Huerta, P. y Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum*. 23 (2),: 66-85. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill

Chiavenato, I. (2000). *Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*, (2da. ed). México: Editorial McGraw-Hill.

Cuadra, A. A. y Veloso, C.B. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. (Tesis de doctorado). Universidad de Tarapacá. Chile. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería.*, 18 (1), 15-25. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052010000100003>

Cuestas, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Colombia: Eco Ediciones.

Palma, S. (2006). *Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Lima: Editora y Comercializadora Cartolan Eirl

Dawes, R. (2009). *Theory of work adjustment*. Recuperado de http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf

Díaz, N. (2014). *Percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2014*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Perú

Díez de Castro, J. y Redondo, C. (1996): *Administración de Empresas*. Pirámide. Madrid

García, M., Gómez, G. y Londoño, P. (2009). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia). Universidad Católica de Colombia. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 5 (1), 141-159. Recuperado

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982009000100012

- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones, comportamiento, estructura y procesos*, (10ma ed.). Santiago de Chile: Mc-Graw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*, (Quinta edición). México: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Hernández, V., Quintana, L., Mederos, R., Mederos, R., Guedes, R. y Garcia, B. (2009). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad de servicio. *Rev Cub Med Mil*, 38(1). Tomado de <http://scielo.sid.cu/scielo.ph>.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, F. (1968). How do you Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 87507
- Hogan, P. (2004). *Pruebas psicológicas*. México: Manual moderno Instituto de Ingeniería del Conocimiento (2013). *Motivación y reconocimiento*. Recuperado de <http://www.iic.uam.es/rr-hh/motivacion-y-reconocimiento/>
- Ioana, T.; Iturbe, J. y Osorio, D. (2011). *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio. Lima-Perú*. (Tesis de maestría, Centrum Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4555/IONA_ITURBE_OSORIO_TEORIA_MOTIVACIONAL.pdf?sequence=3

León, M y Díaz, E (2013). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*, 141-170, Madrid: Edición Paraninfo S.A. Recuperado de file: <http://nubr.co/snUmjl>

Locke, E. (1968). *What is job satisfactory?* Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention, San Francisco, California. Recuperado de http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&&ERICExtSearch_SearchValue_0=ED023138&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED023138

López, G. (2015). *Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de Ministerio de Transporte y Obras públicas de Tungurahua*. (Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/13915>

Lorenzano, C. (1994). *La estructura del conocimiento científico*. (2ª. Ed.). Buenos Aires: Biblos

Meyer, J. y Allen, N.. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1, 61-98.

Oscoco, A. (2015). *Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización*. (Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Perú. Recuperado de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982009000100012

Osorio, P. (2015). El Impacto del Liderazgo en la Motivación para la Eficiencia en el Servicio Público en Sedesol de Pátzcuaro, Michoacán. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*. 1(1),. 191-209.

Recuperado de <http://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/8>

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Patlán-Perez, J., Torres, E. y Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 5 (5), 1-19. Recuperado de file: <http://nubr.co/Vaxuw6>

Pinilla, A. (1982). *Dinámica de la Gestión Empresarial*. Lima: Iberoamericana de Editores S.A.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*, (12^a ed.). México: Pearson Education Inc

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

Reimel de Carrasquel, S. (1998). ¿Para qué se estudia la calidad de vida laboral? *Revista interamericana de psicología ocupacional*. 17 (1), 34-50.

Sagi-Vela, L.(2004). *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. España: ESIC..

- Smith, E. y Media, A. (2015). Autonomía del empleado. Demand- Media (on line). Recuperado de <http://pyme.lavoztx.com/qu-es-la-autonoma-del-empleado-11979.html>
- Solano, D. (2011). *La motivación por el servicio público*. Lima: Gestión Pública y Desarrollo
- Tito, P. L. y Vargas, S. (2013). Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios de lima metropolitana. *Gestión en el Tercer Milenio, Revista de Investigación de la Fac. de CC. Administrativas, UNMSM.* 16 (32), 77-88. Recuperada de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/viewFile/8754/7601>.
- Trujillo, G. (2014). *Motivación y satisfacción laboral del personal de la sede central del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2014*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo), Trujillo, Perú.
- Weiss, H. y Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.

VIII. Anexos

Anexo 1
Artículo científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y satisfacción laboral del personal del
Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.
Lima, 2016**

AUTOR:

Br. Ada Orlinda Rosas Olivera

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental determinar la relación que existía entre la motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social durante el año 2016, fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo y se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 158 trabajadores seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios debidamente validados y confiables. Los resultados evidenciaron que el 67.09% del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, presentaba un nivel alto de motivación y que menos del 45 % de éstos se encontraban satisfechos. Se llegó a la conclusión de que existía una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral.

Palabras clave: Factores motivacionales, factores higiénicos, satisfacción laboral

Abstract

This research was fundamental objective to determine the relationship that existed between motivation and job satisfaction of the Cooperation Fund for Social Development in 2016, it was developed under a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design was applied. We worked with a sample of 158 workers selected through a simple random sampling. He was employed as a technical survey and as tools and reliable two duly validated questionnaires. The results showed that 67.09% of the staff of the Cooperation Fund for Social Development, presented a high level of motivation and less than 45% of them were satisfied. It was concluded that there was a significant relationship between motivation and job satisfaction.

Keywords: Motivational factors, hygiene factors, job satisfaction.

Introducción

Actualmente, la motivación laboral es un indicador que permite tanto a las empresas del sector público o privado manejar los niveles de éxito, pues está íntimamente relacionada con el entendimiento de las necesidades y valores que presentan los trabajadores. El Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social - Foncodes, es un programa nacional del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) que desarrolla sus actividades bajo la orientación de la nueva política social del Estado. En los últimos años en esta institución se han producido cambios que lo han llevado a erigirse como un programa articulador del desarrollo territorial rural para trabajar más estrechamente con los gobiernos regionales y locales, buscando la igualdad de oportunidades, la generación de capacidades y las sinergias de las asociaciones público- privadas,

sin embargo a nivel interno aún no son evidentes las mejoras administrativas sobre todo respecto a la gestión del talento humano. Asimismo, el personal cumple con sus labores en ambientes poco motivadores, razón por la cual eficacia y eficiencia no son las más óptimas, la rotación del personal es alta y muchas veces no se logran las metas establecidas debido al poco nivel de comunicación existente entre las áreas.

La investigación realizada permite identificar los aspectos que se deben mejorar para lograr mejores niveles de satisfacción laboral. Este conocimiento tiene alcance social pues permitirá a los niveles jerárquicos conocer los diferentes aspectos que deberán ser corregidos o potenciados para asegurar ambientes motivadores que permitan a los trabajadores presentar buenos niveles de satisfacción laboral, garantizándose así la continuidad laboral tal como lo propone Chiavenato (2007) quien manifestó que las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas; hechos que contribuirán al desarrollo de una imagen positiva de la institución ante la comunidad y el logro de una gestión pública eficiente.

Antecedentes

López (2015) al analizar la percepción que tienen los trabajadores acerca de sus remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de Ministerio de Transporte y Obras públicas de Tungurahua, encontraron que las remuneraciones son las que principalmente permiten la motivación laboral, que los factores de motivación laboral no son solamente extrínsecos sino también intrínsecos, es decir con los que se ha identificado cada funcionario y que no provienen de la organización sino que surgen de la persona, que los funcionarios consideran que realizan funciones acordes con su puesto de trabajo y que sus remuneraciones son bastante negativa en relación al entorno en el que se desenvuelven, lo que genera que no se sientan motivados.

Trujillo (2014) investigó acerca de la motivación y satisfacción laboral del personal de la sede central del Instituto Nacional de Estadística e Informática durante el año 2014, desarrolló un estudio descriptivo de nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Trabajó con una muestra de 275 trabajadores y sus resultados mostraron que los trabajadores presentaban un nivel de motivación y satisfacción moderado, por lo que la prueba de hipótesis confirmó la relación existente entre ambas variables. Finalmente recomendaron que se promuevan actividades de mejoramiento profesional que estimulen al personal a desarrollarse eficientemente dentro de la Institución.

Fundamentación científica

La presente investigación se fundamenta en la teoría del comportamiento humano planteada por Folley (citado en Díez de Castro, 1999), quien basado en las ideas humanistas, considera a la motivación, el liderazgo, poder y autoridad en las organizaciones como los factores determinantes del funcionamiento de las organizaciones. Se puede consideró además el enfoque sistémico de la administración moderna acertadamente descrita por Chaivenato (1990) y se la considera como sustento teórico en la presente investigación.

Bajo el enfoque de la teoría de los sistemas, se considera que la motivación “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea” (Chiavenato, 2000, p. 68), que está determinada por las necesidades a satisfacer y que no es un estado de ánimo sino un proceso (Cuestas, 2010). Para sustentar teóricamente la variable motivación, se consideró la propuesta Robbins y Coulter (2014), que consideraron a la motivación como “los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p. 506), sostuvieron además que estaba determinado por seis dimensiones: (a) reconocimiento, (b) logro, (c) progreso, (d) crecimiento, (e) responsabilidad y (f) retos profesional.

La satisfacción laboral, es una actitud hacia el trabajo, al respecto Locke (1968), estableció que la satisfacción laboral es el estado emocional positivo o placentero, resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas. Por su parte, Palma (2005) basándose en los estudios de Chiavenato, propuso dimensiones e indicadores para medir los niveles de satisfacción en los trabajadores del país, entendiéndola como la actitud hacia el trabajo y que se permite la eficacia, eficiencia y efectividad, tornándose en un buen indicador del funcionamiento organizacional, por lo que “representa para la sociedad un referente de los estándares de calidad de vida en las organizaciones; conjuntamente con el rendimiento laboral y la cultura organizacional” (p. 14). La teoría de la Higiene-Motivación (Herzberg , 1968), planteó que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral. Los factores presentes, son denominados factores motivadores o satisfactores, los cuales son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad). Por otro lado, los factores ausentes, fueron denominados factores higiénicos o insatisfactores y son extrínsecos al trabajo (política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social).

Problema

¿La motivación como se relaciona con la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016?

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.

Metodología

Se empleó el método hipotético deductivo, se desarrolló una investigación básica de nivel descriptivo y correlacional de diseño no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 158 trabajadores que se encontraban laborando e en del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016. Para medir la variable motivación se adaptó el cuestionario de (Castro, 2014) el cual contó con 20 preguntas estructuras; la variable motivación laboral fue medida con la escala de Palma (2006) constituida por 27 preguntas también estructuradas. El índice de fiabilidad de los instrumentos indicaron que eran altamente confiables (alfa de Cronbach igual a 0.943y 0.873, respectivamente).

Resultados

Los resultados evidenciaron que el 67.09% del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Socia presentaba un nivel alto de motivación, el 31.6% un nivel moderado y solo el 1.3% un nivel bajo. Así mismo se determinó que el 44.3 % del personal manifestó estar satisfecho, el 41.8% moderadamente satisfecho y solo el 12% del personal estaba insatisfecho.

Para la contrastación de las hipótesis se empleó la prueba no paramétrica Rho de Sperman y se determinó que existía una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social durante el año 2016. Siendo esta relación directa y moderada ($p = (0.598)$) es decir que a medida que se mejore la percepción del liderazgo, también se mejorará el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores (ver tabla 1).

Tabla 1

Relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.

		Motivación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.598**
	Motivación		
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	158	158
	Satisfacción Laboral		
	Sig. (bilateral)	.598**	1.000
	N	158	158

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

Discusiones

Los datos encontrados evidenciaron el 67 % del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016, presentaba un nivel de motivación alto, es decir que más del 50% de los trabajadores han logrado desarrollar estrechos lazos de relación con la institución, de tal manera que están dispuestos a continuar en ella y a trabajar en pos de la consecución de objetivos organizacionales y personales, tal como lo plantearon Meller y Allen (1991). Sin embargo es preocupante la situación pues más del 40 de estos trabajadores no se encuentran adecuadamente motivados, pues la organización no ha logrado satisfacer sus necesidades individuales de poder, afiliación o logro, probablemente porque no se consideran sus capacidades y aptitudes en la asignación de las tareas a realizar Robbins (1999). Por lo expuesto es necesario que en esta institución se mejore la gestión del talento humano, pues como lo planteó Chiavenato (2000), la motivación de los trabajadores requiere la interacción adecuada entre los trabajadores y las situaciones en las que desarrolla sus actividades laborales, sin dejar de lado que toso esto es un proceso y no un mero estado de ánimo.

Por otro lado se encontró que el 41.8% de los trabajadores presentaban un nivel de motivación medio y un porcentaje similar manifestó estar satisfecho, es decir que en esta institución la mayoría de los trabajadores presentaban algún nivel de insatisfacción, esto es de esperar pues si éstos no están adecuadamente motivados, tampoco alcanzaran niveles adecuados de satisfacción (Locke, 1968) de que la satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo que resulta de la percepción que tienen los sujetos del entorno donde laboran, como lo señalaron también Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001). Al analizar con mayor detalle las dimensiones de la variable nivel de motivación se encontró que la dimensión mejor calificada fue el progreso: el 84.2 % de los trabajadores consideran que en la institución existe posibilidades de progreso, pues

se le brinda mejoras y oportunidades de superación. Los trabajadores también consideraron que existían buenos niveles de logro y reconocimiento: 65.8 % y 64.6% de trabajadores consideraron que también eran de nivel alto) al respecto Chiavenato (2000) planteo que cualquier acto de reconocimiento del supervisor o cualquier otro individuo asociado a la gerencia, cliente, colega profesional o el público en general, mejora significativamente el nivel de motivación del trabajador y que un acto de felicitación esta mediado por la recompensa y reconocimiento de los méritos. Estos resultados confirmaron los reportes de López (2015) quien en la investigación “Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de Ministerio de Transporte y Obras públicas de Tungurahua”, encontró que la remuneración es uno de los factores que más incide en la motivación laboral y que para mejorar estos niveles de motivación no solo se requiere mejorar los factores extrínsecos sino por el contrario, se deben considerar aspectos intrínsecos con los que se identifica cada funcionario y que no provienen de la organización sino que surgen de la persona.

Por otro lado es importante resaltar que la dimensión que presenta mayores problemas vendría a ser el nivel de responsabilidad que presentan los trabajadores, pues el 69 % de los trabajadores consideran que es de nivel medio: Estos resultados estarían evidenciando que los empleados no presentan un adecuado grado de libertad para tomar sus propias decisiones e implementar sus propias ideas, y que no se han implementado medidas administrativas que aseguren o promuevan la autonomía de los trabajadores, por lo que se recomienda implementar planes de acción que involucren retos y metas motivadoras para cada uno de los trabajadores según el área donde trabajan o especialidad con la que cuentan, tal como lo propuso el Instituto de ingeniería del conocimiento (2013).

Por otro lado directamente relacionados a estos resultados de motivación se encuentran las dimensiones de la satisfacción laboral, encontrándose precisamente que el reconocimiento personal es la dimensión que presenta mayor nivel de insatisfacción seguida de los beneficios económicos, probablemente porque estos dependen de la institución (factores extrínsecos) y están fuera del control de los trabajadores, razón por la cual se requiere considerar estrategias orientadas a mejorar la gestión administrativa en esta institución. Estos resultados coinciden con lo reportado por Osorio (2015) y Cuadra y Veloso (2010) que en sus respectivas investigaciones encontraron que la comunicación tenía impacto en la motivación de los trabajadores y que cuando el jefe instruye y otorga reconocimientos a los trabajadores hay un impacto positivo en la motivación, lo que a su vez genera que los trabajadores se sienten motivados al trabajo en equipo.

Los resultados descritos en párrafos anteriores fueron confirmados estadísticamente a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, la cual permitió establecer que existía una relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016. Cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado fue de una magnitud moderada. Estos resultados también coinciden con los reportes de Trujillo (2014) quien al analizar la motivación y satisfacción laboral del personal de la sede central del Instituto Nacional de Estadística e Informática encontró que los trabajadores presentaban niveles de motivación y satisfacción moderados, por lo que recomendó promover actividades de mejoramiento profesional que estimulen al personal a desarrollarse eficientemente dentro de la Institución.

Referencias

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill
- Cuadra, A. A. y Veloso, C.B. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. (Tesis de doctorado). Universidad de Tarapacá. Chile. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería.*, 18 (1), 15-25. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052010000100003> el 10 de marzo del 2016.
- Cuestas, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Colombia: Eco Ediciones.
- Díez de Castro, J. y Redondo, C. (1996): *Administración de Empresas*. Pirámide. Madrid
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones, comportamiento, estructura y procesos*, (10ma ed.). Santiago de Chile: Mc-Graw-Hill Interamericana
- Herzberg, F. (1968). How do you Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 87507
- Locke, E. (1968). *What is job satisfactory?* Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention, San Francisco, California. Recuperado de http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED023138&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED023138.
- López, G. (2015). *Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de Ministerio de Transporte y Obras públicas de Tungurahua*. (Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/13915>
- Meyer, J. y Allen, N.. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1, 61-98.

- Osorio, P. (2015). El Impacto del Liderazgo en la Motivación para la Eficiencia en el Servicio Público en Sedesol de Pátzcuaro, Michoacán. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*. 1(1), 191-209. Recuperado de <http://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/8> el 12 de marzo del 2016.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*, (12a ed.). México: Pearson Education Inc
- Trujillo, G. (2014). *Motivación y satisfacción laboral del personal de la sede central del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2014*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo), Trujillo, Perú.

Anexo 2
Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables				
¿La Motivación como se relaciona con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016?	Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	La motivación se relaciona directamente con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	Variable 1: Motivación				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Nivel y rango
¿El reconocimiento como se relaciona con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016?	Determinar la relación que existe entre el reconocimiento y la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	El reconocimiento se relaciona directamente con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	Reconocimiento	Recompensa	1 - 2	(5) Completamente acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Completamente en desacuerdo	Alto (75-100) Moderado (48 - 74) Bajo (20-47)
				Méritos	3 - 4		
			Logro	Supervisión	5 - 6		
				Satisfacción	7 - 8		
			Progreso	Mejorar	9 - 10		
				Superación	11 - 12		
			Crecimiento	Oportunidad	13 - 14		
			Responsabilidad	Autonomía	15 - 16		
				Desafío	17 - 18		
			Reto profesional	Competencia	19 - 20		
¿El progreso como se relaciona con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016?	Determinar la relación que existe entre el progreso y la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	El progreso se relaciona directamente con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	Variable 2: Satisfacción laboral				
¿El progreso como se relaciona con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016?	Determinar la relación que existe entre el progreso y la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	El progreso se relaciona directamente con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Nivel y rango
¿El crecimiento como se relaciona con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016?	Determinar la relación que existe entre el crecimiento y la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	El crecimiento se relaciona directamente con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	Significación tarea	Esfuerzo	1-2	(5) Total acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Total desacuerdo	Muy satisfecho (115 - 135) Satisfecho (94 - 114) Moderadamente satisfecho (72 - 93) Insatisfecho (50 71) Muy insatisfecho (27 - 49)
				Realización	3 - 6		
				Equidad	7		
			Condiciones de trabajo	Aporte material	8		
				Disponibilidad	9 - 11		
			Reconocimiento personal y/o social	Disponición	12 - 16		
				Reconocimiento	17		
				Logros	18		
			Beneficios económicos	Impacto	19 - 22		
				Remuneraciones e incentivos	23 - 27		
¿El reto profesional como se relaciona con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016?	Determinar la relación que existe entre el reto profesional y la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.	El reto profesional se relaciona directamente con la satisfacción del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016.					

TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DESCRIPTIVA - INFERENCIAL
<p>Metodología Tipo de investigación La presente investigación es básica sustantiva de tipo descriptiva correlacional.</p> <p>Diseño de la investigación El Diseño del estudio será experimental y de corte transversal. Donde:</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p>	<p>Población La poblacional para la presente investigación, estará conformado por 267 personal dela sede central del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social 2016.</p> <p>Muestreo La muestra se seleccionara mediante un muestreo aleatorio simple aplicando la siguiente fórmula:</p> $n = \frac{Z^2 p \cdot q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p \cdot q}$ <p>n= 158</p>	<p>Instrumento 1: Medición de la variable motivación Para medir la variable motivación Nombre: Cuestionario para medir la motivación Autor: Adaptado de Dante Castro Año: 2014 Objetivo: Determinar la motivación del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016 Lugar de aplicación: Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social Forma de aplicación: Directa Duración de la Aplicación: 30min. Descripción del instrumento: Para la variable motivación, el cuestionario está constituido por 20 preguntas, distribuidas en 4 preguntas para la dimensión reconocimiento, 4 preguntas para la dimensión logro, 4 preguntas para la dimensión progreso, 2 preguntas para la dimensión crecimiento y 2 preguntas para la dimensión responsabilidad, 4 preguntas para la dimensión reto profesional; la medición se realizó con la escala Likert, del 1 al 5, considerando cinco categorías como: completamente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, en desacuerdo, completamente en desacuerdo. Sus respuestas están en Likert: Cuestionario-Ítems</p> <p>Instrumento 2: Satisfacción laboral Autor: Sonia Palma Carrillo Año: 2006 Tipo de instrumento: Cuestionario. Objetivo: Este cuestionario evalúa las características y dimensiones de la Satisfacción laboral. Número de ítem: 27 Aplicación: Directa Tiempo de administración: 30 minutos Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem la alternativa de acuerdo lo que considere respecto a lo observado en la satisfacción laboral Escala: de Likert, considerando cinco categorías como: total acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, total desacuerdo. Sus respuestas están en Likert: Cuestionario-Ítems</p>	<p>Descriptiva Este estudio permite determinar si la hipótesis se demuestra mediante los procedimientos de estadística descriptiva en razón al objetivo planteado para este estudio.</p> <p>Para la descripción de los resultados descriptivos se empleara mediante tablas y figuras de distribución de frecuencias.</p> <p>Inferencial Para determinar la relación entre variables se empleara Correlación rho de Spearman dado que se trata de dos variables cualitativas.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$

Anexo 3
Matriz de operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de la variable motivación (Robbins y Coulter, 2014).

Dimensiones	Indicadores	Items	Nivel/Rangos
Reconocimiento	Recompensa	1.-Considera que el sueldo debe de estar de acuerdo con la productividad, para realizar con agrado el trabajo.	Alto = (75-100) Moderado = (48 - 74) Bajo = (20- 47)
		2.- Considera que realiza su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio.	
	Méritos	3.- Cree que el jefe debe reconocer los méritos de sus colaboradores y que debe comunicarlos.	
		4.- Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva a seguir mejorando en su desempeño laboral.	
Logro	Superación	5.- Es necesario dar lo mejor en el trabajo para que cuando haya oportunidades de ascenso tomen en cuenta sus méritos alcanzados.	
		6.- Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades cada cierto tiempo.	
	Satisfacción	7.- Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo en el que ha sido valorado por los demás.	
		8.- Siente satisfacción cada vez que usted mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo.	
Progreso	Mejorar	9.- Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo, sabe comunicar con asertividad las mejoras que se pueden realizar.	
		10.- El logro de mejores resultados o productos en el trabajo realizado es motivador.	
	Superación	11.- Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador con mejor desempeño en el trabajo.	
		12.- Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación en el trabajo.	
Crecimiento	Oportunidad	13.- Considera que es relevante para su crecimiento personal tener la oportunidad de aceptar labores que requieran un mayor esfuerzo.	
		14.- Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en su institución para mantener la motivación.	
Responsabilidad	Autonomía	15.- Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.	
		16.- Considera importante el que su jefe confíe en su criterio cuando hay que tomar una decisión.	
Reto Profesional	Desafío	17.- Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas.	
		18.- Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad, y que se presenta ante usted como un desafío.	
	Competencia	19.- Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias en la Institución.	
		20.- El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una experiencia diferente a la que tienen.	

Matriz operacional de la variable satisfacción laboral (Palma, 2006)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel/Rangos
Significación de la tarea	Esfuerzo	1.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	Muy satisfecho (115 – 135)
		2.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquiera otra.	
		3.- Me siento útil con la labor que realizo.	
	Realización	4.- Me complace los resultados de mi trabajo.	
		5.- Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	
		6.- Me gusta la actividad que realizo.	
		7.- Me gusta el trabajo que realizo.	
Equidad	8.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		
Aporte material	9.-Me disgusta mi horario.		
Condiciones de trabajo	Disposición	10.-Considero que llevarme bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	Satisfecho (94 – 114)
		11.-Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	Moderadamente satisfecho (72-93)
		12.- La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	Insatisfecho (50 -71)
	Disponibilidad	13.-El ambiente donde trabajo es confortable.	Muy insatisfecho (27-49)
		14.-La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	
		15.-El horario de trabajo me resulta incómodo.	
		16.-En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	
Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento	17.-Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	
	Logros	18.- Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	
	Impacto	19.- Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"	
		20.- Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	
		21.- Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	
		22.- Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	
Beneficios económicos	Remuneraciones e incentivos	23.- Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	
		24.- Me siento mal con lo que gano.	
		25.- El sueldo que tengo es bastante aceptable.	
		26.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	
		27.- Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	

Anexo 4
Carta de consentimiento (Autorización)

E: 9348



PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión SocialViceministerio de
Prestaciones SocialesFondo de Cooperación
para el Desarrollo Social
FONCODES

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

CARTA N° 452 -2016-MIDIS-FONCODES/UA-CRH

Sra. ADA ORLINDA ROSAS OLIVERA
Coordinación de Contabilidad

ASUNTO : Desarrollo de Tesis

Referencia: Carta P.320-2016 EPG-UCV L

Es grato dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, en la cual la Universidad César Vallejo comunica que estando usted, en el último Ciclo de la Maestría de Gestión Pública, debe preparar la tesis para la obtención del Grado Académico correspondiente. Para lo cual solicita se le brinde las facilidades para desarrollar y aplicar los instrumentos técnicos requeridos para tal fin.

En ese sentido se le comunica, que podrá realizar tales acciones siempre y cuando estas no interfieran con el desarrollo de sus labores diarias, así como de las personas que serían encuestadas.

Atentamente,

LIC. SEGUNDO VICTORIANO CHAVEZ FIGUEROA
COORDINADOR
COORDINACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
FONDO DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL

Anexo 5
Matriz de datos

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

N°	RECONOCIMIENTO				LOGRO				PROGRESO				CRECIMIENTO		RESPONSABILIDAD		RETO PROFESIONAL				TOTAL
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	
1	5	2	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	86
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78
3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	86
4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	78
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	90
6	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	84
7	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	93
8	5	3	4	5	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	81
9	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	86
10	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	78
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	96
12	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	90
13	5	3	3	5	4	2	2	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	76
14	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	83
15	1	4	5	5	1	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	79
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	4	5	4	2	5	89
17	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	85
18	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	1	4	4	4	5	4	87
19	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	93
20	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	2	79
21	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	90
22	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	93
23	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	93
24	5	1	5	4	2	4	1	4	5	5	4	5	2	5	2	5	5	5	5	5	79
25	4	2	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	82
26	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	88
27	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	86
28	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	89
29	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	5	5	4	4	79
30	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	81
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	89
32	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	91
33	4	2	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	73
34	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	76
35	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	85
36	4	1	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	1	2	4	4	2	4	70
37	5	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	88
38	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	94
39	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	91
40	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	4	88

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

N°	RECONOCIMIENTO				LOGRO				PROGRESO				CRECIMIENTO		RESPONSABILIDAD		RETO PROFESIONAL				TOTAL
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	
41	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	88
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	83
43	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	87
44	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	92
45	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	88
46	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	86
47	5	2	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	5	3	78
48	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	89
49	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	91
50	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	91
51	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	93
52	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	89
53	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	89
54	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	92
55	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	90
56	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	76
57	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
58	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	88
59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	90
60	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	92
61	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	88
62	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	94
63	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	89
64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	91
65	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	78
66	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	84
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	78
68	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	85
69	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	83
70	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	77
71	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	85
72	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	81
73	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	80
74	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	76
75	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	71
76	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	59
77	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	95
78	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
79	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	75
80	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	2	57

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

N°	RECONOCIMIENTO				LOGRO				PROGRESO				CRECIMIENTO		RESPONSABILIDAD		RETO PROFESIONAL				TOTAL
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	
81	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	87
82	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	65
83	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	87
84	4	2	4	5	2	3	4	4	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	71
85	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	3	3	80
86	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	80
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	77
88	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	3	84
89	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	92
90	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	87
91	5	2	5	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	1	4	81
92	5	2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	88
93	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	95
94	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	86
95	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	88
96	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	88
97	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	90
98	4	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	77
99	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	3	4	3	4	3	4	79
100	4	2	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	77
101	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	84
102	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	1	4	4	5	4	5	80
103	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	62
104	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	73
105	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	81
106	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	63
107	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	61
108	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	62
109	5	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	63
110	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	63
111	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	63
112	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	61
113	5	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	64
114	5	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	63
115	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	63
116	4	2	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	65
117	2	2	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	59
118	3	1	1	4	2	1	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	48
119	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	50
120	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	52

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

N°	RECONOCIMIENTO				LOGRO				PROGRESO				CRECIMIENTO		RESPONSABILIDAD		RETO PROFESIONAL				TOTAL
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	
121	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	83
122	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	73
123	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	52
124	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	45
125	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	80
126	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	73
127	3	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	50
128	2	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	43
129	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	80
130	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	53
131	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	87
132	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	54
133	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	82
134	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	54
135	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	88
136	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	50
137	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	53
138	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	89
139	4	2	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	77
140	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	84
141	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	1	4	4	5	4	5	80
142	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	62
143	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	73
144	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	81
145	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	63
146	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	61
147	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	62
148	5	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	63
149	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	63
150	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	63
151	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	61
152	5	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	64
153	5	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	63
154	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	63
155	4	2	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	65
156	2	2	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	59
157	3	1	1	4	2	1	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	48
158	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	50

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

N°	SIGNIFICACION DE LA TAREA								CONDICIONES DE TRABAJO								RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL						BENEFICIOS ECONOMICOS					TOTAL
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	104
2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	96
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	102
4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	87
5	2	4	4	5	4	2	2	4	4	2	4	5	4	3	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	92
6	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	5	3	1	2	4	4	4	5	1	102
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	1	2	4	1	2	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	91
8	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	115
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	4	2	90
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	101
11	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124
12	4	5	3	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	82
13	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	3	5	4	4	2	3	4	3	4	4	1	5	2	4	3	99
14	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	1	2	2	2	2	81
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	3	3	5	3	114
16	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	5	2	4	2	5	2	102
17	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	2	4	4	5	5	5	2	2	1	2	1	95
18	2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	2	1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	101
19	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	114
20	3	4	5	4	4	3	4	4	1	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	5	5	2	1	2	89
21	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	95	
22	4	5	4	5	2	4	4	5	5	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	5	4	5	2	4	2	4	2	98
23	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	3	1	105
24	2	5	2	5	4	2	3	4	5	1	2	2	2	2	4	4	2	2	1	3	4	4	1	2	4	3	4	79
25	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
26	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	2	2	2	3	3	104
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	1	123
28	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	1	3	1	111
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	2	91
30	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	106
31	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	1	4	3	2	2	5	2	4	4	2	4	2	4	102
32	2	4	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	2	2	2	4	1	103
33	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	5	5	2	4	4	5	2	98
34	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	5	2	2	2	3	2	93
35	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	2	2	2	96
36	4	5	5	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	113
37	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	4	4	2	118
38	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5	1	5	5	1	2	1	1	1	1	1	5	1	5	94
39	5	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	2	5	5	2	5	3	5	1	1	2	4	3	2	99
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	1	5	1	4	1	4	5	5	5	2	2	2	4	4	101
41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	1	2	2	4	2	90
42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	1	2	2	4	2	88
43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	1	4	4	4	4	1	2	2	4	2	88
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	92
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	1	2	2	4	2	93
46	4	4	4	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	2	4	2	2	2	5	4	4	1	1	2	4	5	100
47	4	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	2	5	4	4	1	1	2	4	5	98
48	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	2	4	2	3	2	5	4	4	1	1	2	4	5	99

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

N°	SIGNIFICACION DE LA TAREA								CONDICIONES DE TRABAJO								RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL						BENEFICIOS ECONOMICOS					TOTAL
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	
49	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	4	2	4	3	2	5	4	4	1	5	2	4	5	99	
50	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	1	4	4	4	4	2	1	2	2	80	
51	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	2	4	89	
52	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	91	
53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	89	
54	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	89	
55	4	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	5	104	
56	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	2	5	111		
57	4	4	5	5	5	4	4	5	2	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	102		
58	3	4	5	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	4	80	
59	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	1	1	5	5	110		
60	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	2	2	1	1	5	5	5	5	5	1	1	5	2	103	
61	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	1	5	5	2	2	1	5	1	1	1	4	1	98	
62	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	4	5	5	1	5	5	5	1	2	5	3	2	111	
63	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	3	5	4	4	2	5	5	3	1	2	2	1	3	3	4	3	100	
64	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	3	2	108	
65	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	1	1	3	3	2	2	4	2	92	
66	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	2	1	1	2	1	1	1	5	1	86	
67	4	5	4	4	5	4	4	4	1	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	111	
68	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	2	3	4	5	107	
69	4	4	4	4	5	5	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	1	2	2	3	90	
70	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	3	3	3	2	2	4	2	4	5	4	4	3	3	4	3	92	
71	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	2	98	
72	2	4	4	5	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	89	
73	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	93	
74	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	91	
75	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	95	
76	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	99	
77	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	1	2	1	4	101	
78	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	76	
79	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	1	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	101	
80	3	2	3	4	2	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	78	
81	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	104	
82	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	96	
83	4	4	4	4	5	4	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	99	
84	4	5	3	4	5	4	4	5	3	2	3	4	4	2	4	3	4	2	3	4	5	5	2	4	4	4	100	
85	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	3	3	5	2	5	3	3	2	3	101	
86	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	1	2	4	4	4	4	3	3	4	100	
87	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	2	2	3	98	
88	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1	4	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	80	
89	4	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	1	3	3	3	97	
90	4	5	5	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	2	100	
91	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	114	
92	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	2	3	2	4	104	
93	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	4	107	
94	4	4	5	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	92	
95	3	4	5	5	4	4	4	5	5	1	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	1	1	1	5	100
96	1	5	2	5	5	3	2	5	5	1	2	5	1	1	5	5	1	3	3	1	5	5	3	2	1	5	1	83

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

N°	SIGNIFICACION DE LA TAREA								CONDICIONES DE TRABAJO								RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL						BENEFICIOS ECONOMICOS					TOTAL
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	
97	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	5	5	2	4	2	108
98	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	100
99	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	2	3	2	3	4	109
100	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	98
101	2	5	4	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	3	1	1	3	1	1	5	5	3	88
102	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	5	2	2	2	2	4	4	2	3	3	81
103	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	97
104	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	91
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	86
106	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	73
107	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	75
108	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	71
109	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	71
110	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	71
111	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	75
112	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	73
113	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	71
114	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	73
115	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	2	2	4	2	64
116	3	5	3	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	5	3	5	3	2	3	3	96
117	3	4	2	2	3	3	2	3	4	1	4	4	4	4	5	3	2	5	3	3	2	3	2	2	2	2	2	79
118	1	1	1	1	1	1	1	2	5	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	63
119	2	1	2	3	2	2	1	3	4	1	3	4	4	4	5	3	2	5	3	4	3	3	2	2	2	3	3	76
120	3	2	1	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	75
121	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	4	4	4	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
122	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	4	4	5	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	67
123	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	62
124	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	53
125	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	86
126	4	4	4	5	4	5	5	4	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	92
127	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	68
128	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	64
129	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	105
130	1	4	2	2	2	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	62
131	5	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	2	1	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	86
132	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	75
133	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	86
134	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	1	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	77
135	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	82
136	1	1	1	2	2	2	1	1	5	1	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	2	2	3	2	3	73
137	3	3	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	71
138	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	87
139	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	98
140	2	5	4	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	88
141	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	5	2	2	2	2	2	4	4	2	3	83
142	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	97
143	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	91
144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	86

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

N°	SIGNIFICACION DE LA TAREA								CONDICIONES DE TRABAJO								RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL						BENEFICIOS ECONOMICOS					TOTAL
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	
145	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	73
146	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	75
147	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	71
148	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	71
149	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	71
150	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	75
151	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	73
152	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	71
153	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	73
154	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	2	2	4	2	64
155	3	5	3	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	5	3	5	3	2	3	3	96
156	3	4	2	2	3	3	2	3	4	1	4	4	4	4	5	3	2	5	3	3	2	3	2	2	2	2	2	79
157	1	1	1	1	1	1	1	2	5	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	63
158	2	1	2	3	2	2	1	3	4	1	3	4	4	4	5	3	2	5	3	4	3	3	2	2	2	3	3	76

Anexo 6
Instrumentos

Cuestionario para el recojo de datos sobre la motivación del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social

En este cuestionario hay una serie de preguntas sobre los aspectos de la motivación laboral del Personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016.

Modalidad Contractual: D. Leg. 728 (); CAS ()

Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

Muchas gracias por su colaboración.

A continuación se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá responder marcando con un aspa (X) en la casilla que considere adecuada, de acuerdo con su punto de vista (solo marque un casillero por ítem)

Completamente de acuerdo (CA) = 5 puntos

De acuerdo (A) = 4 puntos

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (N) = 3 puntos

En desacuerdo (D) = 2 puntos

Completamente en desacuerdo (CD) = 1 punto

ITEMS		5 CA	4 A	3 N	2 D	1 CD
1	Es importante para realizar con agrado el trabajo, que haya una política de remuneraciones acorde con la productividad.					
2	Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio.					
3	Cree necesario que el jefe reconozca los méritos de sus colaboradores y se los comunique.					
4	Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva a seguir mejorando en su desempeño laboral.					
5	Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que cuando haya oportunidades de ascenso tengan en cuenta los méritos alcanzados.					
6	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades cada cierto tiempo.					
7	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo en el que ha sido apreciado por los demás.					
8	Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo.					
9	Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo, sabe comunicar con asertividad las mejoras que se pueden realizar.					
10	El logro de mejores resultados o productos en el trabajo realizado es motivador.					
11	Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un					

	ascenso laboral al trabajador con mejor desempeño en el trabajo.					
12	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación en el trabajo.					
13	Considera que es relevante para su crecimiento personal tener la oportunidad de aceptar labores que requieran un mayor esfuerzo.					
14	Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en su institución para mantener la motivación.					
15	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.					
16	Considera importante el que su jefe confié en su criterio cuando hay que tomar una decisión.					
17	Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas.					
18	Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad, y que se presenta ante usted como un desafío.					
19	Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias en la Institución.					
20	El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una experiencia diferente a la que tienen.					

Cuestionario para el recojo de datos sobre la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social

En este cuestionario hay una serie de preguntas sobre los aspectos de la satisfacción laboral del Personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, 2016.

Modalidad Contractual: D. Leg. 728 (); CAS ()

Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias.

Muchas gracias por su colaboración.

A continuación se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá responder marcando con un aspa (X) en la que considere expresa mejor su punta de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todos son opiniones.

Total acuerdo (TA) = 5 puntos
 De acuerdo (A) = 4 puntos
 Indeciso (I) = 3 puntos
 En desacuerdo (D) = 2 puntos
 Total desacuerdo (TD) = 1 punto

ITEMS		5 TA	4 A	3 I	2 D	1 TD
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquiera otra.					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta la actividad que realizo.					
7	Me gusta el trabajo que realizo.					
8	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
9	Me disgusta mi horario.					
10	Considero que llevarme bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
11	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
12	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
16	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
18	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
19	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"					
20	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
21	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					

22	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
24	Me siento mal con lo que gano.					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Anexo 7
Certificado de validez
de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Reconocimiento							
1	Es importante para realizar con agrado el trabajo, que haya una política de remuneraciones acorde con la productividad.	✓		✓		✓		
2	Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio.	✓		✓		✓		
3	Cree necesario que el jefe reconozca los méritos de sus colaboradores y se los comunique.	✓		✓		✓		
4	Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva a seguir mejorando en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Logro	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que cuando haya oportunidades de ascenso tengan en cuenta los méritos alcanzados.	✓		✓		✓		
6	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades cada cierto tiempo.	✓		✓		✓		
7	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo en el que ha sido apreciado por los demás.	✓		✓		✓		
8	Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Progreso	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo, sabe comunicar con asertividad las mejoras que se pueden realizar.	✓		✓		✓		
10	El logro de mejores resultados o productos en el trabajo realizado es motivador.	✓		✓		✓		
11	Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador con mejor desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		

12	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación en el trabajo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 Crecimiento							
13	Considera que es relevante para su crecimiento personal tener la oportunidad de aceptar labores que requieran un mayor esfuerzo.	✓		✓		✓	
14	Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en su institución para mantener la motivación.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5 Responsabilidad							
15	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.	✓		✓		✓	
16	Considera importante el que su jefe confíe en su criterio cuando hay que tomar una decisión.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6 Reto profesional							
17	Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas.	✓		✓		✓	
18	Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad, y que se presenta ante usted como un desafío.	✓		✓		✓	
19	Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias en la Institución.	✓		✓		✓	
20	El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una experiencia diferente a la que tienen.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Meliska Vega Siverona
 DNI: 25.254.536

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *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.

19 de Marzo del 2016


Meliska Vega Siverona
 Psicóloga
 FIRMADA
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Significación de la tarea							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquiera otra.	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
4	Me complace los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
6	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
7	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
8	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
10	Considero que llevarme bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
11	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
12	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
14	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
16	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Reconocimiento personal y/o social	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Me desagradaría que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓		
19	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"	✓		✓		✓		
20	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		

21	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓	✓		
22	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓	✓		
DIMENSIÓN 4 Beneficios económicos							
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	✓		✓	✓		
24	Me siento mal con lo que gano.	✓		✓	✓		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓	✓		
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓	✓		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Rolando Vega Guevara
DNI: _____

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*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.

19 de Mayo del 2016


Mg. Rolando Vega Guevara

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Reconocimiento								
1	Es importante para realizar con agrado el trabajo, que haya una política de remuneraciones acorde con la productividad.	✓		✓		✓		
2	Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio.	✓		✓		✓		
3	Cree necesario que el jefe reconozca los méritos de sus colaboradores y se los comunique.	✓		✓		✓		
4	Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva a seguir mejorando en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Logro								
5	Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que cuando haya oportunidades de ascenso tengan en cuenta los méritos alcanzados.	✓		✓		✓		
6	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades cada cierto tiempo.	✓		✓		✓		
7	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo en el que ha sido apreciado por los demás.	✓		✓		✓		
8	Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Progreso								
9	Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo, sabe comunicar con asertividad las mejoras que se pueden realizar.	✓		✓		✓		
10	El logro de mejores resultados o productos en el trabajo realizado es motivador.	✓		✓		✓		
11	Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador con mejor desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		

12	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación en el trabajo.	✓	✓	✓		
DIMENSIÓN 4 Crecimiento						
13	Considera que es relevante para su crecimiento personal tener la oportunidad de aceptar labores que requieran un mayor esfuerzo.	✓	✓	✓		
14	Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en su institución para mantener la motivación.	✓	✓	✓		
DIMENSIÓN 5 Responsabilidad						
15	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.	✓	✓	✓		
16	Considera importante el que su jefe confíe en su criterio cuando hay que tomar una decisión.	✓	✓	✓		
DIMENSIÓN 6 Reto profesional						
17	Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas.	✓	✓	✓		
18	Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad, y que se presenta ante usted como un desafío.	✓	✓	✓		
19	Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias en la Institución.	✓	✓	✓		
20	El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una experiencia diferente a la que tienen.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: SORIA PÉREZ YOLANDA

DNI:

Especialidad del validador: DRA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

*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.

19 de MAIO del 20

Dr. Yolanda F. Soria Pérez
Asesora Pedagógica y de Investigación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Significación de la tarea								
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquiera otra.	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
4	Me complace los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
6	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
7	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
8	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Condiciones de trabajo								
9	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
10	Considero que llevarme bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
11	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
12	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
14	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
16	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Reconocimiento personal y/o social								
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓		
19	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"	✓		✓		✓		
20	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		

21	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓	✓	
22	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓	✓	
DIMENSIÓN 4 Beneficios económicos						
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	✓		✓	✓	
24	Me siento mal con lo que gano.	✓		✓	✓	
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓	✓	
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓	✓	
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

EXISTE INEFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SORIA PÉREZ YOLANDA

DNI:

Especialidad del validador: DCA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *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.

19 de Abril del 20

Dr/a. Yolanda F. Soria Pérez
 Asesora Psicológica y de Investigación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Reconocimiento							
1	Es importante para realizar con agrado el trabajo, que haya una política de remuneraciones acorde con la productividad.	✓		✓		✓		
2	Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio.	✓		✓		✓		
3	Cree necesario que el jefe reconozca los méritos de sus colaboradores y se los comunique.	✓		✓		✓		
4	Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva a seguir mejorando en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Logro	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que cuando haya oportunidades de ascenso tengan en cuenta los méritos alcanzados.	✓		✓		✓		
6	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades cada cierto tiempo.	✓		✓		✓		
7	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo en el que ha sido apreciado por los demás.	✓		✓		✓		
8	Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Progreso	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo, sabe comunicar con asertividad las mejoras que se pueden realizar.	✓		✓		✓		
10	El logro de mejores resultados o productos en el trabajo realizado es motivador.	✓		✓		✓		
11	Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador con mejor desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		
12	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de	✓		✓		✓		

	superación en el trabajo.						
DIMENSIÓN 4 Crecimiento							
13	Considera que es relevante para su crecimiento personal tener la oportunidad de aceptar labores que requieran un mayor esfuerzo.	✓		✓		✓	
14	Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en su institución para mantener la motivación.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5 Responsabilidad							
15	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.	✓		✓		✓	
16	Considera importante el que su jefe confíe en su criterio cuando hay que tomar una decisión.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6 Reto profesional							
17	Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas.	✓		✓		✓	
18	Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad, y que se presenta ante usted como un desafío.	✓		✓		✓	
19	Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias en la institución.	✓		✓		✓	
20	El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una experiencia diferente a la que tienen.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe el N° de ítems para recoger información

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Tallado Reyes Rodolfo

DNI: 10217463

Especialidad del validador: Metodólogo

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

 de del 20....
 Dr. Rodolfo Tallado Reyes

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Significación de la tarea							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquiera otra.	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
4	Me complace los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
6	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
7	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
8	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
10	Considero que llevarme bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
11	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
12	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
14	La comodidad del ambiente de trabajo es inguatable.	✓		✓		✓		
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
16	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Reconocimiento personal y/o social	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓		
19	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"	✓		✓		✓		
20	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes	✓		✓		✓		

	trabajo.					
21	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓	✓	✓		
22	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓	✓	✓		
DIMENSIÓN 4 Beneficios económicos						
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	✓	✓	✓		
24	Me siento mal con lo que gano.	✓	✓	✓		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓	✓	✓		
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓	✓	✓		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. *Talledo Reyes Rodolfo*

DNI: *10217463*

Especialidad del validador: *maestro de log.*

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

*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.

de _____ del 20



Dr. Rodolfo Talledo Reyes

Firma del Experto Informante.