



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Motivación y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos
Humanos de la Diresa Lima - 2021”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA

Osorio Baca, Karina Rosemary (ORCID: 0000-0002-4736-2098)

ASESOR

Mg. Luis Enrique Dios Zárate (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

CALLAO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis hijas que son el motivo que me impulsan a seguir adelante.

A mis padres, que son mis guías

A Dios que día a día me guía por el buen camino y me da las fuerzas necesarias para superar todo obstáculo.

AGRADECIMIENTO

Me gustaría expresar especialmente mi sincera gratitud a Dios, que me ayuda cada día a alcanzar mis objetivos.

A quienes han aportado valiosos comentarios, críticas constructivas e intelectuales a la culminación de mi tesis.

Al asesor de tesis Mg. Luis Dios Zarate, por su experiencia científica en la concreción de la tesis.

Mi maravillosa familia, gracias por creer en mí, por darme apoyo incondicional en todas mis decisiones.

A todos ellos ¡Muchas gracias!

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	32

RESUMEN

La actual investigación satisfacción y motivación en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y satisfacción de la unidad de análisis.

El tipo de investigación fue aplicada de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal. Se trabajó con una población la cual estuvo constituida por 20 trabajadores de la Oficina Ejecutiva. El instrumento a utilizarse en esta investigación es del cuestionario y la técnica es la encuesta de la cual fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Se procedió con el análisis de datos dando a la siguiente conclusión: que, si hay relación entre dichas variables con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.504, el resultado nos indica que hay una relación positiva media entre las dos variables.

Palabras clave: Motivación, satisfacción laboral, relación con la autoridad, desarrollo personal.

ABSTRACT

The present investigation Motivation and Job Satisfaction in the Executive Office of Human Resources of Diresa Lima - 2021, had as a general objective to determine the relationship between motivation and job satisfaction of the sample studied.

The type of research was applied at a descriptive correlational level, with a non-experimental transversal design. We worked with a population which was made up of 20 workers from the executive office. The technique used to collect information was a survey and the instrument to be used was the questionnaire of which they were duly validated through expert judgments and their reliability determined through the reliability statistic (Cronbach's Alpha), after which the data in SPSS software version 24.

The respective data processing was carried out, reaching the following conclusion: that, if there is a relationship between motivation and job satisfaction with a Rho Spearman correlation coefficient of 0.504, the result indicates that there is a positive average relationship between both variables.

Keywords: Motivation, job satisfaction, relationship with authority, personal development.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, las organizaciones cada se vuelven más competitivas, la satisfacción resulta ser uno de los puntos claves de una organización para su crecimiento y desarrollo, es por ello que el análisis de satisfacción laboral viene a ser un factor imprescindible de la gestión humana, la revista Oxford Economics (2014), el 76% de los empleados no está satisfecho con sus trabajos teniendo como principal factor las deficiencias en cuanto a las remuneraciones.

La motivación y satisfacción laboral han sido estudiados en múltiples oportunidades como en es el caso en Guatemala, donde se obtuvo con un 95 % de confianza donde ambas variables se asocian. Así mismo en Ecuador se pudo demostrar que si.

En nuestro país, según la República (2020), manifiesta que solo el 24 % de los peruanos se encuentran satisfechos con su compromiso, el 22% de ellos dijo que era porque pensaban que su trabajo no era un reto, un 20% revela que no tenía un buen trabajo, un 19% de las personas dijo que no cree en su superior, un 12% atestigua no estar acorde con su sueldo, el 10% revela que los culpa, y un 7% asume que no tiene ninguna posibilidad de ascenso.

Es sustancial indicar que los servidores son parte primordial para el bienestar de las entidades públicas, de tal forma que, si un servidor se siente elogiado por su empleador, esto se verá reflejado en el resultado de un excelente desempeño laboral, tanto individual como colectivo.

Dentro del contexto institucional, en la Diresa Lima es evidente la desmotivación en muchos de los colaboradores siendo en ocasiones a consecuencia por factores intrínsecos o extrínsecos. Desencadenando a infinidad de quejas dentro de la institución, así mismo el bajo rendimiento en su desempeño cotidiano.

Todas las evidencias descritas nos llevan a realizar el siguiente cuestionamiento ¿Cuál es la conexión entre la satisfacción en el trabajo y la motivación? Interrogante que permitirá tener una visualización más clara de la

problemática del personal que trabajan en la oficina de Recursos Humanos Diresa Lima. Además, se considera los siguientes problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre la motivación en la dimensión logro y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación en la dimensión poder y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación en la dimensión afiliación y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021?

La presente Investigación se justifica de forma práctica ya sé que fundamenta con un fin de atribuir investigaciones sobre la motivación como un instrumento de evaluación de competencias en la satisfacción laboral, así mismo los resultados obtenidos, permitirá la mejora futura de motivación y a consecuencia la satisfacción laboral en Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima.

Se justifica teóricamente ya que la investigación se fundamentó con referencias bibliográficas para cada uno de las variables en estudio. Así mismo es importante para mejorar las acciones tomadas por altos funcionarios de la organización para aumentar la satisfacción en los empleados, la cual conlleve a que puedan presentar un mejor rendimiento en sus labores, además de poder ser usado a futuras investigaciones como antecedentes.

La justificación metodológica, se toma teniendo como eje central de ambas variables, se investiga mediante un método científico en todos sus tipos de investigación, que se ha establecido su precisión y fiabilidad usando herramientas como un cuestionario validado, las pruebas; Alfa de Cronbach, Chi Cuadrado entre otros, podrán ser utilizados a futuros trabajos de investigación externos además de proponer estrategias para tener un porcentaje más elevado de colaboradores satisfechos con su labor.

Encontrar la conexión entre la motivación y la satisfacción en el trabajo en la población general es el principal objetivo en la oficina ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021 y como objetivos específicos los siguientes:

- Analizar la conexión entre la satisfacción en el trabajo y la motivación para el logro en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021.
- Determinar la relación entre la motivación en la dimensión poder y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021
- Determinar la relación entre la motivación en la dimensión afiliación y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021

Teniendo en conocimiento del problema es preciso plantear las posibles soluciones llamados hipótesis, las cuales deberán ser comprobados por medio de un método científico, en la investigación se plantea como hipótesis general:

- Existe relación entre la motivación y Satisfacción laboral en la oficina ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021.

Y como hipótesis específicas:

- Existe relación entre la motivación en la dimensión logro y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021.
- Existe relación entre la motivación en la dimensión poder y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021
- Existe relación entre la motivación en la dimensión afiliación y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021

II. MARCO TEÓRICO

Lomas, (2017), su propósito fue si existe un vínculo entre la satisfacción personal y la productividad, el método utilizado fue de naturaleza no experimental correlacional, su muestra es de 70 personas donde se hace el siguiente juicio: se probó que los factores tienen una fuerte relación positiva directa, de manera que la satisfacción incide en la productividad con un 89%. Donde se concluye que un total de 70 personas con un 34% indican tener una satisfacción baja en la cual implica en la productividad.

Huerta, (2017), tenerlo como objetivo establecer el nivel de rendimiento y la motivación de los empleados en la Municipalidad Provincial están correlacionados, el diseño utilizado fue análisis correlacional transversal y descriptivo, su muestra fue de 74 trabajadores llegando a la siguiente conclusión: que los tipos motivacionales inciden en el desempeño donde nos dicen que existan modificaciones. Llegando como resultado que los colaboradores sujetan la motivación con su desempeño, nos dice que ambas variables se relacionan entre sí.

Rios & Vigo, (2018), su objetivo era averiguar la relación entre rendimiento laboral y motivación entre el personal de la Municipalidad Distrital, se utilizó el enfoque descriptivo correlacional no experimental, su muestra es de 86 empleados llegando a la siguiente conclusión: de dichas variables tienen relación, debido que el valor "r" es de 0,875, nos dice que es una fuerte conexión. Los factores se relacionan claramente y significativamente con el personal de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo.

Medina, (2018), su objetivo es determinar su satisfacción laboral en los trabajadores, con un diseño no experimental, 150 individuos formaron la muestra, llegando a la siguiente conclusión: Al realizar esta investigación en la municipalidad sobre la satisfacción en sus empleados en agosto del 2018, un 60% de trabajadores se encuentran insatisfechos ya sea por sus condiciones de trabajo, no reconocen las horas extras, estando en desventaja que no les condescenderá desempeñarse en sus labores diarias.

Cole, (2019), teniendo como objetivo para determinar si el rendimiento de los funcionarios de seguridad y la satisfacción en el trabajo están relacionados, el diseño utilizado fue descriptivo de corte transversal, la muestra es 124 personas llegando a la siguiente conclusión: que dicha relación variable con el puesto de guardián de seguridad para la empresa de investigación. En consecuencia, una mejora en su rendimiento laboral seguiría un aumento de su satisfacción en el trabajo. Del mismo modo, la falta de satisfacción en el trabajo daría lugar a un rendimiento deficiente.

Molina, (2015); su objetivo fue determinar elevar niveles de satisfacción en el trabajo de los empleados, a través de la implementación de un programa de satisfacción laboral, que proporcione los lineamientos a seguir, que involucre a todos los miembros de la entidad con el fin de desarrollar el mejor desempeño de los empleados contando con un buen ambiente. El estilo adoptado fue descriptivo de tipo correlacional no experimental llegando a la siguiente conclusión: según los colaboradores consultados indican que los factores son muy satisfactorios, así a los tipos como el salario y entre los factores motivacionales.

Masella, (2018), teniendo para averiguar si existe una relación estadísticamente la motivación y la satisfacción tienen una relación significativa en el trabajo en un grupo de empleados que trabajan para la empresa con contratos indefinidos y otro grupo que trabajan allí con contratos temporales a un nivel de 0,05. El diseño utilizado fue descriptivo correlacional la muestra fue compuesto por 60 colaboradores llegando a la siguiente conclusión: se muestra que las dos variables tienen una fuerte correlación positiva entre sí que tienen influencia de una hacia la otra, así como los empleados contratados parcialmente y temporalmente.

Prado, (2020), teniendo como objetivo metodología de la investigación utilizado fue un diseño de nivel correlacional no experimental para examinar la relación entre la motivación de los empleados del Gobierno Regional de junio de 2019 y el rendimiento laboral, la muestra consistía en 30 trabajadores llegando a la siguiente conclusión: nos indica que hay una relación directa y proporcional

entre las dos variables, entonces los empleados más motivados estén conseguirán un mejor desempeño en su trabajo.

Bases Teóricas

La motivación se define como la causa que influye en la dirección, persistencia y intensidad de los esfuerzos de un individuo para lograr una meta. (Stephen & Timotyhy, 2013; p. 175). Siendo uno de los impulsos que moverá a los colaboradores a realizar, persistir en sus actividades diarias, teniendo a consecuencia mayor eficacia.

De igual modo Huilcapi, Jácome, & Castro, (2017), La motivación crea o potencia los impulsos necesarios para hacer o detener el progreso en un medio o acción, definido como la dirección o el enfoque que las personas buscan medios para satisfacer sus necesidades específicas un medio específico.

Del mismo modo, la motivación es interna o externa e impulsa a las personas a realizar determinadas acciones u objetivos. Es por ello que las empresas deben tener habilidades y así los empleados puedan ganar motivación y deseen trabajar duro para lograr esas metas.

En la actualidad, la motivación en el lugar de trabajo se refiere al proceso de activar, orientar, motivar y mantener las conductas individuales con el fin de lograr las metas esperadas; por lo tanto, en el lugar de trabajo es importante conocer las razones que inspiran las acciones humanas, porque los administradores pueden gestionar motivaciones como manipular estos factores para que su clasificación trabaje con normalidad y las partes estén más satisfechos con Manjarrez, Boza y Mendoza (2020)

Entonces, lo definen como un asunto psicológico básico. Funciona con la actitud, la percepción y la personalidad, la educación es una de las razones más importantes ya que es para analizar la conducta de la persona. Con Procesos de Intervención e Interacciones con el ambiente. Chiavenato, (2015)

❖ **Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland**

Cuando el éxito, el poder y la asociación se consideran necesidades esenciales porque revelan la motivación.

- **La necesidad de logro**

En comparación con ciertos estándares, está en el hecho del triunfo competidor, la búsqueda de la excelencia y de la victoria competitiva, la búsqueda del éxito. Algunas personas nacen con una sensación de éxito y buscarán una sensación de logro personal en lugar de una recompensa por el éxito.

- **La necesidad de poder**

Entonces lleva a dirigir a los otros, permitiendo adquirir una conducta que no tendrían, por supuesto. Ese es el caso de presentar resultados son el orden. Las personas con esta necesidad prefieren entornos competitivos y su posición, y suelen preocuparse más por la influencia y la fama que resulta de un rendimiento eficaz.

- **La necesidad de afiliación**

Tiende a establecer vínculos interpersonales cercanos y cordiales y el deseo de amar a otras personas. Individuales están en buscan de la amistad, optan una situación de participación en parte de una situación de comprensión mutua.

En el ciclo de motivación en la actualidad empresarial, (2013) en su artículo, hace referencia a la idea de que cuando la motivación el ciclo motivador, que incluye etapas como centrarse en satisfacer las necesidades:

- Homeostasis. El punto en el cuerpo mantiene el equilibrio.
- Necesidad. Si no es contenido y tensión.

- Estado de tensión. Causa una inspiración que da lugar a un comportamiento o acción.
- Conducta. Satisfacer las necesidades. alcanzar el objetivo con éxito.
- Satisfacción. Para satisfacer fundamentalmente la necesidad, es necesario liberar la rigidez que permite la restauración del equilibrio homeostático anterior.

- **Motivación y Cultura**

La teoría se basa en aspectos culturales que son diferentes a nivel mundial. En este caso, la teoría de la motivación, las expectativas y el establecimiento de metas, las expectativas y el establecimiento de metas enfatizan la idea razonada y rebelde y el objetivo en las metas. Ambas definiciones son relacionadas y es aplicable para generar emociones e incentivos en el ambiente laboral. Chiavenato, (2015)

Ventajas y desventajas de motivar a los empleados

- Sus frases inspiradoras en un blog, (2018) informa: como incentivar a los trabajadores para el triunfo y mejorar cualquier compañía. Así mismo se puede conducir a deficiencias en baja moral e impudencia entre los empleados desmotivados, lo que puede llevar a disminuir la pérdida de beneficios y eficacia. Los contratantes y dirigentes se deben tener una idea para el beneficio de la organización (p. 3).

Ventajas

Son las ventajas para incentivar en los empleados:

Mayor producción

Su labor de los trabajadores crea la mejor producción y el resultado llevara a una mejora en la entidad. Si ellos desperdician turno, trabajan lentamente, toman pausas, no cumplen con su horario, esto inquietará la conclusión.

Un buen ambiente

Asociarse con trabajadores que asumen su labor, apasionados considerando la probabilidad de compañía y reconocidas por su puesto será un lugar de trabajo ideal, no una persona remunerada. Establecer un ambiente de trabajo adecuado de la nueva empresa.

Calidad de trabajadores

En las compañías, se le hace difícil hallar buenos trabajadores que asuman el reto. Ayudará a los empleados a superar obstáculos en su vida profesional y así mejorar su currículums y materiales de referencia para ayudarlo cuando necesite ser contratado. Si el equipo es más grande, su probabilidad es que contraten a personas inapropiados.

Importancia en la motivación

Según Robbins, S. y Judge, T., (2013), la cuestión de la motivación puede ocuparse en importantes discusiones una fuente de información sobre las políticas públicas y, como veremos, interrogaciones más importante que deben responder los directivos. No es un simple trabajo. También refleja sus puntos de vista sobre sus habilidades. Autoevalúe su confianza en el éxito.

Satisfacción Laboral: Definición

La satisfacción es actitud o actitud general de un socio de una empresa pública o privada hacia su puesto. Según Palma (2004), cuando se compara la realidad del trabajo con las expectativas relacionadas con esa realidad, la satisfacción en el trabajo se define como la reacción emocional que se produce (p. 12).

Asimismo, la orientación laboral basada en creencias y valores positivos es el resultado de las actividades diarias, complementando a Landy & Conte, (2005) que una buena manera es la satisfacción en las personas que valoran el trabajo. Las actitudes pueden ser buenas o malas y depende el trabajador si es motivado.

Además, Pujol (2018) señaló que la definición de satisfacción laboral es el valor donde los trabajadores aman su trabajo, y no existe consenso sobre si se trata solo de procesos emocionales o cognitivos.

Características de la Satisfacción Laboral:

Según Montes, (2018) tiene las siguientes características:

Creencia en la compañía: comprender y cooperar los objetivos de la sociedad y bienes moralistas. (p. 27)

Contribución personal: El reconocimiento brindado por la empresa satisfará a los trabajadores. Aquellos que no comprenden los esfuerzos para la imagen de la empresa puede sentirse insatisfactoria y desinteresados (p.27)

Colegas: si no tiene una buena relación con sus colegas, puede que no sea suficiente querer trabajar y conocer la importancia del puesto. Los trabajadores que expresan abiertamente sus preocupaciones sobre su jefe y quieren aclarar tareas específicas pueden estar más satisfechos. Montes, (2018, p. 46)

Justicia: El trabajo se satisface con un salario alto, oportunidades y trato diario. Debido al género, algunas personas ganan menos que sus colegas incluso si completan el mismo trabajo en un día hábil. (Montes, 2018, p. 47)

Importancia de la Satisfacción Laboral

Según Biasi, (2018) sostuvo que, los empleados son importantes cualquier entidad, así mismo tener a los empleados satisfechos para que se logre un mejor desempeño y mejorar los objetivos de la empresa por lo siguiente:

- Reducido el ritmo de rotación y la ausencia. Los empleados que disfrutan de sus trabajos tienen menos probabilidades de dejar el trabajo o estar ausentes, lo que ahorra tiempo y recursos al departamento encargado de gestionar a los empleados, como la división de Recursos Humanos.

- Productividad mayor. La felicidad de los empleados mejora la productividad. Las empresas que tienen empleados más felices rinden mejor.
- Lealtad. Cuando un empleado siente que sus intereses se apoyan, pone más esfuerzo y compromiso en su trabajo. La noción de comportamiento responsable del ciudadano.

Factores positivos en la satisfacción laboral

Eden, (2019) Destaca la importancia del dinero y las relaciones interpersonales, el tipo de trabajo. Expectativas en comparación con los trabajadores con empleo anterior. El nivel de satisfacción en el trabajo del empleado será bajo si cree que está desfavorecido en comparación con sus compañeros y si cree que su puesto anterior ofrecía mejores condiciones de trabajo. La mayor motivación y responsabilidad del empleado son indicadores de una mayor satisfacción en el trabajo.

- Para cada una de las posiciones, contratar a personas calificadas.
- Formando unidad.
- Tener incentivos.
- Para fomentar el trabajo en equipo.
- Tomar un descanso y desconectar.

Además, Edén, (2019) se relata a la situación en la que un trabajador tiene una baja satisfacción en el trabajo, no entiende la gravedad de la responsabilidad y persiste en su trabajo diario a pesar del mayor costo. Debido a esto, hay insatisfacción y los empleados perciben que sus aspiraciones profesionales están limitadas. En consecuencia, anuncia una hora que conflictiva con su vida cotidiana, circunstancias desfavorables o un trato desigual de sus compañeros de trabajo o superiores.

Cuando los empleados desempeñan mal en el trabajo, la producción de la empresa se ve afectada, e intentan evitar que esto ocurra. Pérez, (2014)

Definición de términos básicos

Condiciones Materiales. – Consiste en la estructura básica del ambiente de trabajo, iluminación, hermeticidad auditiva, ventilación y otros elementos. Palma Carrillo, (2004)

Salario y beneficios. -Consiste en la retribución económica de un determinado trabajador para reconocer su trabajo en determinadas situaciones.

Políticas Administrativas. – Es la experiencia de manejar, solucionar problemas colectivos y establecer la relación general, y el resultado es una decisión que es vinculante para todos. relación. -A través de la interacción, se puede entender que todos los trabajadores se desarrollan entre sí, reflejando las diferencias, la tolerancia y el respeto que deben existir para lograr resultados satisfactorios en el trabajo. Palma Carrillo, (2004)

Desarrollo personal. – El deseo de cualquier persona presente en la zona social y natural, y una mejor manera de conseguir realizando el trabajo específico que ponen en sus esfuerzos y esperan ser reconocidos. Palma Carrillo, (2004)

Ejecución de tareas. – Cualquier empleado debe desarrollar la capacidad de lograr metas para ganarse la amistad de los gerentes de la entidad.

Relación con la autoridad. – Una forma de cualquier trabajador se muestre en el trabajo para ganarse la confianza del gerente de la organización, bajo el principio de obedecer las reglas se le denomina política organizativa Palma Carrillo, (2004)

Satisfacción laboral: Son las percepciones positivas o negativas de los profesionales sobre su entorno y condiciones laborales, las cuales serán proporcionados a su compromiso con el trabajo, motivación y productividad laboral León, (2020)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio es de naturaleza aplicada debido que tiene como el objetivo dar respuesta a problemas concretos **Carrasco**, (2019) sostiene que. “Tiene un propósito práctico, directo claramente definido, para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado campo de la realidad”

Diseño de investigación

Nuestra averiguación por realizarse es no experimental transversal, debido a ambas variables, no se someten a un control y tampoco la intervención del investigador. Carrasco, (2019) afirma. “las variables independientes no son manipulados de manera intensional por el investigador y no cuentan con un grupo de control”

Por su profundidad o nivel de estudio es descriptiva correlacional

3.2. Variables y operacionalización

- **Variable Independiente:** Motivación
- **Variable Dependiente:** Satisfacción laboral

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La colección de personas, cosas, animal, etc. Que cuentan con características en común. Según Carrasco (2019) “Es el grupo de cada uno de los elementos que pertenecen a un área geográfica donde se desarrollara la investigación (p.236).

Siendo la población de 20 para el presente estudio, los investigadores Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021.

Criterios de inclusión:

- Considera hacia los servidores oficina ejecutiva de recursos humanos de la Diresa lima que están contratados bajo el D.L. 276 y D.L. 1057 Contratación Administrativa de Servicios (CAS)

Criterios de exclusión:

- Servidores de la agencia ejecutiva de recursos humanos de la Diresa lima, contratados por locación de servicios.
- Servidores de la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Diresa lima, que ocupan cargos de funcionarios F3 y F4.
- Practicantes de la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Diresa lima.

Muestreo

Se utilizó el censo poblacional

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumento
•Encuesta	•Cuestionario

Encuesta

Este programa de recogida de datos. Según Carrasco (2019), “se puede definir como método de investigación social que se utiliza para analizar, investigar y recopilar datos, mediante la formulación directa o indirecta de interrogantes que forman una unidad analítica” (p. 214).

Cuestionario

Su propósito es obtener información sobre los resultados. Según Carrasco (2019), “es la herramienta de investigación social más utilizada en el estudio de

grandes poblaciones directas a través de la muestra" (página	Alfa de Cronbach	N° de elementos	porque permite respuestas cuestionario entregado a 318)
Validación	0.934	21	
El cuestionario motivación, la	0.926	35	elaborado para la variable investigación estuvo

compuesto por 21 interrogantes, las cuales estuvieron adaptadas en la escala de Alfredo Vílchez y 35 interrogantes de satisfacción laboral, las cuales estuvieron basadas en la encuesta formulada Sonia Palma, estas se aplicaron a los 20 personales de la de la oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima, Huacho. Cabe señalar que los instrumentos que medirán ambas variables, se encuentran debidamente documentados y validados de acuerdo a la ficha técnica que se detalla en el Anexo 2, teniendo dichos documentos, no fue necesario someter a validación por juicio de expertos los mencionados instrumentos.

Confiabilidad:

Cabe señalar que ambos instrumentos cuentan con una ficha técnica, en donde se precisa la técnica, tipo de instrumento, lugar, autor original del instrumento, forma de aplicación, medición, administración, tiempo de aplicación, objetivo e instrucciones del instrumento. Así también se precisa el factor de seguridad Alpha de Cronbach.

Donde se muestra que el valor obtenido para ambas variables es confiable.

3.5. Procedimientos

Contra la recogida de datos utilizará el formulario como método e equipos para encuesta, las cuales permitirán lograr la averiguación para cumplir con el objetivo planteado. Además de ser elaborados específicamente para esta investigación.

Las alternativas o método aplicados a cada ítem la cual permite la opinión de la unidad de análisis es la escala de Likert, luego ser procesado con el software Excel y Spss.

3.6. Método de análisis de datos

- **Estadística descriptiva:** Nos permitirá precisar las características de la unidad y análisis con respecto a la investigación planteada, mostrándose tablas de frecuencia y gráficas de barras.
- **Estadística inferencial:** Se aplicarán las técnicas estadísticas inferenciales para sacar conclusiones generales a toda la población en la muestra, utilizando la prueba que corresponda dependiendo la normalidad de los datos, pudiendo aplicarse la estadística paramétrica o no paramétrica según corresponda.

3.7. Aspectos éticos

La investigación realizara bajo la veracidad la información misma que fue derivada bajo la legalidad correspondiente, cumpliendo con las dimensiones morales normados por la Universidad Cesar Vallejo, según Bernal (2010), manifestó que el objetivo es crear individuos mejores, más considerados que respeten a los demás, al entorno en el que viven y a sí mismos (p. 18), a consecuencia, ofrecer una investigación que garantice los resultados, permitiendo que los altos mandos de la institución beneficiarse, realizando cambios o ajustes para tener un mayor nivel de satisfacción de sus colaboradores y a consecuencia mejorando su productividad.

Se mantendrá en estricta confiabilidad los datos personales de la muestra para no perjudicarlos. Además de ser evaluado por el software correspondiente para que la investigación tenga por debajo del 25% de similitud.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de los resultados

Tabla 1

Nivel de motivación en la oficina ejecutiva de recursos Humano de la Diresa Lima - 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	30%
Regular	8	40%
Bueno	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Huacho -2021

Interpretación:

En la tabla 1 se muestra los niveles de la motivación donde 6 personales se encuentran en un nivel malo y equivale a 30%; 8 colaboradores en un nivel regular y simboliza un 40%; así mismo 6 empleados en un nivel bueno, lo que representa un 30%, nos indica que los colaboradores de oficina ejecutiva de recursos Humano de la Diresa de Lima – 2021 es en un nivel típico.

Tabla 2

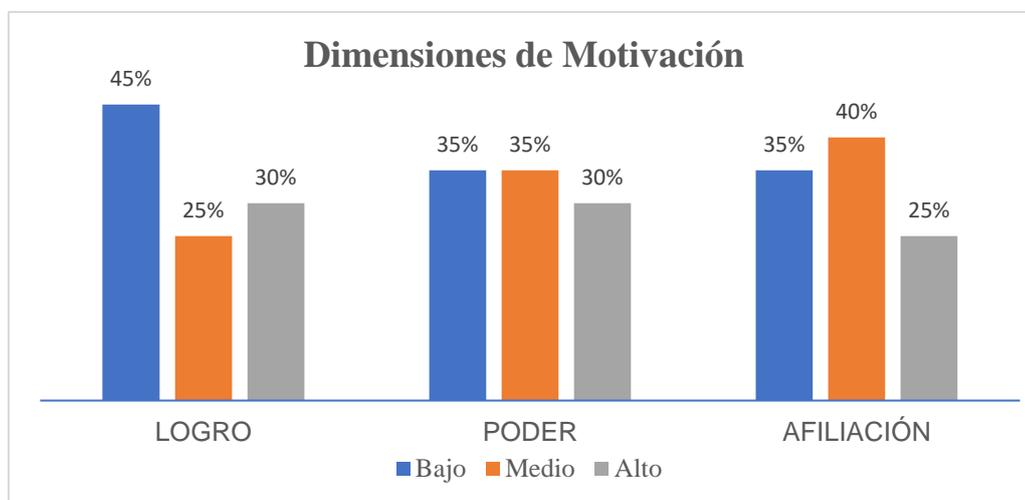
Nivel de las dimensiones de motivación en la oficina ejecutiva de recursos humano de la Diresa Lima – 2021.

Nivel	LOGRO		PODER		AFILIACIÓN	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	9	45%	7	35%	7	35%
Medio	5	25%	7	35%	8	40%
Alto	6	30%	6	30%	5	25%
Total	20	100%	20	100%	20	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Huacho -2021

Figura 1.

Niveles de Motivación de los trabajadores del Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima - 2021



Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Huacho - 2021

Interpretación:

En la tabla 2, figura 1 muestra que en la dimensión logro, equivale un nivel bajo (9 personales = 45%), nivel medio (5 personales = 25%), nivel alto (6 colaboradores = 30%); en la dimensión Poder, un nivel bajo (7 colaboradores = 35%), nivel medio (7 trabajadores = 35%), nivel alto (6 trabajadores = 30%); en la dimensión Afiliación, nivel medio (8 trabajadores = 40%), un nivel bajo (7 trabajadores = 35%), nivel alto (5 trabajadores = 25%).

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral en la oficina ejecutiva de recursos Humano de la Diresa Lima - 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	7	35%
Regular	7	35%
Bueno	6	30%
Total	20	100%

Interpretación:

En la tabla 3 nos muestra los niveles de la satisfacción laboral, donde 7 personas equivalen a un nivel malo con un 35%; 7 colaboradores están en un nivel regular con un 35%; además 6 empleados están en un nivel bueno, donde nos indican que los participantes en la oficina de recursos humano su nivel de satisfacción es malo.

Tabla 4

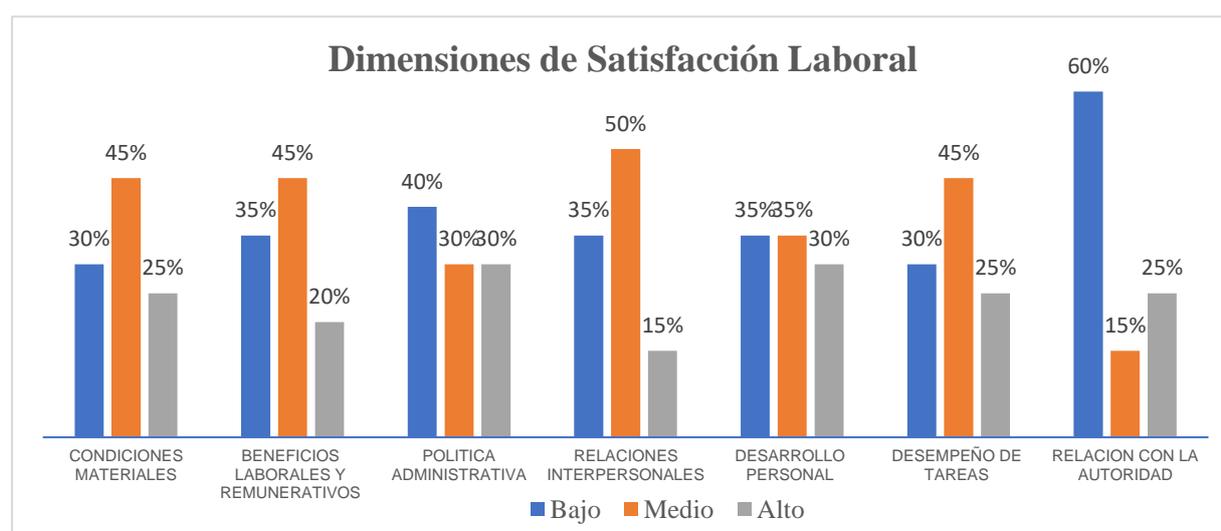
Nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores en la oficina ejecutiva de recursos Humano de la Diresa Lima - 2021.

Nivel	CONDICIONES MATERIALES		BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS		POLITICA ADMINISTRATIVA		RELACIONES INTERPERSONALES		DESARROLLO PERSONAL		DESEMPEÑO DE TAREAS		RELACION CON LA AUTORIDAD	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	6	30%	7	35%	8	40%	7	35%	7	35%	6	30%	12	60%
Medio	9	45%	9	45%	6	30%	10	50%	7	35%	9	45%	3	15%
Alto	5	25%	4	20%	6	30%	3	15%	6	30%	5	25%	5	25%
Total	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Huacho -2021

Figura 2.

Niveles de Satisfacción laboral de los trabajadores del Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima - 2021



Interpretación:

En la tabla 4, figura 2 se observa que en la dimensión RELACIÓN CON LA AUTORIDAD, equivale a un nivel bajo (12 trabajadores = 60%); en la dimensión RELACIONES INTERPERSONALES, nivel medio (10 trabajadores = 50%), en la dimensión CONDICIONES MATERIA PRIMA, REMUNERATORIOS, BENEFICIOS LABORALES y DESEMPEÑO DE TAREAS, presentan un nivel medio con 45% cada uno de ellos.

4.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Ho: No existe relación entre la motivación y Satisfacción laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Diresa lima – 2021.

Hi: Existe relación entre la motivación y Satisfacción laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Diresa lima – 2021.

Elección de nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Tabla 5

Relación entre motivación y la satisfacción laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Diresa Lima – 2021.

		Motivación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Correlación de Pearson	1
		Sig. (bilateral)	,504*
	Satisfacción Laboral	N	20
		Correlación de Pearson	,504*
		Sig. (bilateral)	.024
		N	20

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

Interpretación:

En la tabla 5, a un intervalo de confianza del 95% y un margen de error del 5%, obtuvo un p-valor de 0.24 siendo menor a 0.05 con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación entre la motivación y satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021. Además es evidente que el coeficiente de correlación es igual a 0.504, la cual se encuentra en la escala de 0.4 a 0.69, de acuerdo con esta escala la correlación es positiva moderada.

Hipótesis Específico 1

H₀: No existe relación entre la motivación en la dimensión logro y satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021.

H_a: Existe relación entre la motivación en la dimensión logro y satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021.

Tabla 6

Coeficiente de correlación entre la dimensión logro y satisfacción laboral en la oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima - 2021.

		Satisfacción Laboral	Logro
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.396
		N	20
	Logro	Coeficiente de correlación	.396
		Sig. (bilateral)	.084
		N	20

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Huacho -2021

Interpretación:

En la tabla 6, a un 95% de confianza y con un margen de error del 5%, se obtuvo un p-valor de 0.84 siendo mayor a 0.05 con lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe relación entre la motivación en la dimensión logro y satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021. Además se puede apreciar que el coeficiente de correlación es igual a 0.396, la cual se encuentra en la escala de 0.2 a 0.39, de acuerdo con esta escala la correlación es positiva baja.

Hipótesis Específico 2

H₀: No existe relación entre la motivación en la dimensión poder y satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021.

H_a: Existe relación entre la motivación en la dimensión poder y satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021.

Tabla 6

Coeficiente de correlación entre la dimensión poder y satisfacción laboral en la oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021.

		Satisfacción Laboral	Poder	
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1	0.416
		Sig. (bilateral)		0.068
		N	20	20
	Poder	Coeficiente de correlación	0.416	1
		Sig. (bilateral)	0.068	
		N	20	20

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Huacho -2021

Interpretación:

En la tabla 7, a un 95% de confianza y con un margen de error del 5%, se obtuvo un p-valor de 0.068 siendo mayor a 0.05 con lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe relación entre la motivación en la dimensión poder y satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021. Además se puede apreciar que el coeficiente de correlación es igual a 0.416, la cual se encuentra en la escala de 0.4 a 0.69, de acuerdo con esta escala la correlación es positiva moderada.

Hipótesis Específico 3

H₀: No existe relación entre la motivación en la dimensión afiliación y satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021.

H_a: Existe relación entre la motivación en la dimensión afiliación y satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021.

Tabla 8

Coeficiente de correlación entre la dimensión afiliación y satisfacción laboral en la oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021.

		Satisfacción Laboral	Afiliación
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,512*
		N	20
	Afiliación	Coeficiente de correlación	,512*
		Sig. (bilateral)	.021
		N	20

Interpretación:

En la tabla 8, a un 95% de confianza y con un margen de error del 5%, se obtuvo un p-valor de 0.021 siendo menor a 0.05 con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación entre la motivación en la dimensión afiliación y satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021. Además se puede apreciar que el coeficiente de correlación es igual a 0.512, la cual se encuentra en la escala de 0.4 a 0.69, de acuerdo con esta escala la correlación es positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se evidenció que si hay correlación moderada entre las variables motivación y satisfacción laboral, lo cual concordamos con la investigación obtenida por Masella (2018) quien encontró que existe una correlación positiva alta entre la motivación y satisfacción laboral que tienen influencia de una hacia la otra, así como los empleados contratados parcial y temporalmente. Así mismo, concordamos con Prado (2020) quien concluye que existe una relación directa y proporcional entre la motivación y desempeño laboral, entonces los empleados más motivados estén conseguirán un mejor desempeño en su trabajo.

En la hipótesis específica 1 se determinó que existe relación entre la dimensión logro y satisfacción laboral en la oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021, se pudo demostrar que no existe relación significativa dado que el p valor es mayor al 0.05, mientras que Chirinos en su investigación determinó que existe una correlación positiva moderada entre la motivación y las condiciones materiales.

En la hipótesis específica 2 se determinó que existe relación entre la dimensión poder y satisfacción laboral en la oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021, mientras que Chirinos (2019) en su tesis demuestra que existe una correlación positiva buena ($r=0.359$) entre la motivación y los beneficios remunerativos

En la hipótesis específica 3 se determinó que existe relación entre la dimensión afiliación y satisfacción laboral en la oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021, mientras que Chirinos (2019) en su tesis demuestra que existe una correlación positiva buena ($r=0.359$) entre la motivación y las políticas administrativas.

VI. CONCLUSIONES

A continuación, procederemos a realizar una evaluación final de esta encuesta:

- Determino en la hipótesis general la existencia de una correlación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral, obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.504** y un valor de significancia de 0.000 lo cual es evidencia para concluir que hay una relación positiva media y significativa entre ambas variables.
- Determino mediante la hipótesis específica N° 1 que no existe una relación significativa entre la dimensión logro y satisfacción laboral, obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.396 y un valor de sig. de 1.000 lo cual nos permite concluir que existe correlación positiva baja entre la dimensión logro y satisfacción laboral.
- Determino mediante la hipótesis específica N° 2 que no existe una relación entre la dimensión poder y satisfacción laboral, dando un coeficiente de correlación de 0.416** y un valor de sig. de 0.068 lo cual nos permite concluir que hay una relación moderada.
- Determino mediante la hipótesis específica N° 3 que si existe una relación entre la dimensión afiliación y satisfacción laboral, dando un coeficiente de correlación de 0.512** y un valor de sig. de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación alta positiva.

RECOMENDACIONES

Primera: Ante el hecho que si existe una correlación con la motivación y la satisfacción laboral, se recomienda continuar investigando dichas variables con otras entidades estatales; por ello, es posible conocer, analizar y determinar qué temas tienen el mayor impacto en estas variantes, pero para grupos más grandes, esto puede lograr resultados más significativos para el grupo seleccionado.

Segunda: Ante el hecho que no existe una correlación de la dimensión logro y la satisfacción laboral se recomienda que la Dirección de Recursos Humanos de la Diresa Lima implemente un proceso de intervención en la

dimensión de logro, con la finalidad que los líderes regionales de la empresa adopten, proporcionen y fortalezcan las habilidades de cada trabajador y motiven a través de conversaciones frecuentes.

Tercera: Ante el hecho que no existe una correlación de la dimensión poder y la satisfacción laboral se recomienda que la Dirección de Recursos Humanos de la Diresa Lima desarrolle métodos de incentivo a través de la acreditación de diplomas, lo que generará competencia entre los trabajadores y la espera de obtener dicha acreditación y publicarla en el sitio web de la Diresa Lima.

Cuarta: Ante el hecho que existe una correlación de la dimensión afiliación y la satisfacción laboral se recomienda que los coordinadores regionales continúen fortaleciendo los valores de la entidad, les den a conocer e involucren a los trabajadores, mantengan motivado al equipo, fortalezcan la confianza y comunicación continua para identificar su valor, así mismo realizar momentos de recreación con diferentes oficinas y socializar para que puedan promover el trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Biasi, N. (2018). Satisfacción Laboral: Qué es y Cómo medirla. Obtenido de <http://www.starmeup.com/blog/es/consejos-utiles/satisfacción-laboral-guía-completa/>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica (Segunda Edición)*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato. (2015). *Comportamiento Organizacional la dinamica del exito en las organizaciones (Tercera edición)*.
- Cole, P. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una PYME de servicios de seguridad peruana en 2018*. (tesis de pregrado), Universidad San Ignacio de Oyola , Perú, Lima.
- Eden. (2019). Factores positivos y negativos para la satisfacción laboral. Obtenido de <https://www.aguaeden.es/blog/factores-positivoa-y-negativos-para-la-satisfacción-laboral>
- Huerta, F. (2017). *Motivacion y Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Anchas - 2016*. (tesis de pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima.
- Huilcapi, M., Jácome, G., & Castro, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ambito empresarial. *Dominio de las ciencias*, 3(2), 311 - 333.
- La República. (2020). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional. Primera Edición*. Editorial McGraw Hill.
- León, F. (2020). *Estres ocupacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Huacho, 2019 - 2020*. tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú, Tarapoto.
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 11(5), 359 - 365.
- Masella, A. (2018). *Correlación entre Motivación y Satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*. (tesis de pregrado), Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Medina, E. (2018). *Nivel de Satisfacción laboral en los trabajadores de una Municipalidad de la Provincia de Chiclayo en agosto del año 2018*. (tesis de pregrado), Universidad Privada Juan Mejía Baca, Perú, Chiclayo.
- Molina, A. (2015). *Programa de satisfacción laboral para el personal de una compañía multinacional con sede en Guatemala, presyadora de servicios de valor agregado en telecomunicaciones para Región de Lationamérica y Estados Unidos ubicado en la Ciudad de Guatemala*. (tesis de pregrado), Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala .
- Montes, M. (2018). *Motivación y Satisfacción laboral en el personal de enfermería en el hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho, 2018*. Universidad Peruana Unión, Perú, Lima.
- Oxford Economics. (2014). *El 76 por ciento de los trabajadores no está satisfecho con su empleo*. Obtenido de www.eltiempo.com/economia/sectores/informe-sobre-satisfaccion-laboral-/14674698
- Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral*. . Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_S
- Peréz, A. (2014). *La insatisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.lechepuleva.es/nutrición-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>

- Prado Huamán, L. C. (2020). *Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019*. (Tesis de pregrado), Universidad Continental, Huancayo.
- Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. 36(146), 3 - 18.
- Rios, I., & Vigo, Y. (2018). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo en el periodo 2017*. (tesis de pregrado), Universidad Nacional de San Martín, Perú.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Monterrey, México: Pearson Educación.
- Stephen, R., & Timothy, J. (2013). *Comportamiento organizacional*. Ciudad de México: Pearson Educación.
- SUNAT. (s.f). Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Obtenido de <http://orientacion.sunta.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/informacion-general-planilla-electronica/3221-07-contrato-administrativo-de-servicios-cas>

ANEXOS

Operacionalización de la variable Motivación (anexo N° 1)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Es el esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Así mismo la motivación en general se relaciona con el esfuerzo para lograr cualquier meta.	La motivación se medirá con una encuesta la cual cuenta con 11 ítems esta con opciones de respuesta que van desde nunca hasta siempre; dicho instrumento se encuentra enfocada en las dimensiones: logro, poder y afiliación.	Logro	Interés	Cuando dudas de algo, te impulsas a averiguar y aprender.	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Disposición	Siempre muestras disponibilidad en las labores de tu trabajo.	
				Atención	Tú atención la centras en las labores que ejecutas.	
			Poder	Actitud	Tus actitudes son las óptimas en las labores que ejecutas.	
				Convencimiento	Influyes en tus compañeros convenciéndolos para realizar una determinada labor.	
				Capacidad	Cuando el trabajo es difícil, te esfuerzas por superarte.	
				Esfuerzo	Cuando el trabajo es difícil, te esfuerzas por superarte.	
			Afiliación	Identificación	Se identifica con su institución.	
				Iniciativa	Tomas la iniciativa para proponer o mejorar en los procesos dentro de la institución.	
				Habilidades	Aportas con tu institución en los temas que más dominas.	
				Empatía	Te sientes parte del equipo después de cada jornada laboral.	

Fuente: Elaboración propio

Operacionalización de la variable Satisfacción laboral (Anexo N° 2)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES
Satisfacción Laboral	Se define como la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias a partir desde su experiencia ocupacional.	La satisfacción Laboral se medirá con una encuesta la cual cuenta con 23 ítems esta con opciones de respuesta que van desde nunca hasta siempre; dicho instrumento se encuentra enfocada en las dimensiones: condiciones materiales, beneficios remuneraciones, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.	Condiciones materiales	Infraestructura	La infraestructura donde labora es la adecuada.	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Iluminación	El área donde labora cuenta con la iluminación adecuada.	
				Ventilación	El área donde labora cuenta con la ventilación adecuada.	
			Beneficios remuneraciones	Pago Adecuado	Tu sueldo va en relación con la labor que realizas.	
				Pago Oportuno	Se te brinda tu sueldo en las fechas establecidas.	
				Compensaciones	El sueldo que percibes es bastante aceptable.	
				Estímulos	La institución brinda un bonos o capacitación.	
			Políticas administrativas	Horario de Trabajo	El horario de trabajo es el adecuado para cumplir con sus funciones en su centro laboral.	
				Tiempo de descanso	En su centro de trabajo se respeta el horario de refrigerio.	
				Metas a cumplir	Las metas que se te exige van de acuerdo con la realidad laboral que desempeñas.	
				Desempeño	Reconocen el desempeño que le pones a tus labores diarias.	
			Relaciones interpersonales	Simpatía	Prefieres no tomar distancias de las personas con quienes trabajas.	
				Cooperación	Trabajas en conjunto con tus compañeros del área para cumplir con los objetivos de tu centro de trabajo.	
				Solidaridad	La solidaridad es una virtud característica en tu grupo de trabajo.	
				Trabajo en equipo	Llevarse bien con todos los que trabajas es una condición que ayuda mucho.	
			Desarrollo personal	Capacitaciones	Capacitan al personal para que puedan ejercer sus labores de manera más eficiente.	
Estudios	El personal es seleccionado dependiendo a los estudios realizados.					
Destagues	Tú trabajas te hace sentir realizado.					

			Ascensos	Hay oportunidades de ascenso en el área que perteneces.
		Desempeño de Tareas	Recompensa	Recibes algún tipo de recompensa cuando llegan a la meta establecida en su centro de trabajo.
			Apoyo	Tus jefes son comprensivos.
		Relación con la autoridad	Jerarquía	Tus jefes son comprensivos.
				El jefe inmediato es como un puente entre los demás jefes y genera confianza.

Fuente: Elaboración propio

TEST DE MOTIVACIÓN LABORAL

Alfredo Vílchez Ortiz (2012)

Adaptado por Osorio Karina (2021)

INSTRUCCIONES:

Las siguientes preguntas deben responderse de una de las cinco formas que se enumeran a la derecha. frecuentemente, ocasionalmente, neutramente, casi nunca, nunca. Ha marcado correctamente y completamente en la columna correspondiente. Por favor, tenga en cuenta que sólo queremos su opinión; no hay respuestas correctas ni equivocadas.

Frecuentemente	=	F	5
A veces	=	AV	4
Neutro	=	N	3
Casi Nunca	=	CN	2
Nunca	=	N	1

Nº	ÍTEMS	(5) FRECUENTE TEMENTE	(4) A VECES	(3) NEUTRO	(2) CASI NUNCA	(1) NUNCA
I. LOGRO						
01	¿Te sientes motivado cuando acudes a tu trabajo?					
02	¿Te interesas por los conocimientos que recibes de tu centro de trabajo?					
03	¿Te preocupas siempre por elevar tu nivel de conocimientos?					
04	¿Cuándo dudas de algo, te impulsas a averiguar y aprender?					
05	¿Siempre participas en el desarrollo de tu trabajo?					
06	¿Al término de la jornada averiguas algo que desconoces?					
07	¿Tu atención la centras en la tarea laboral cuando la ejecutas?					

Nº	ÍTEMS	(5) FRECUENTE	(4) A VECES	(3) NEUTRO	(2) CASI NUNCA	(1) NUNCA
II. PODER						
08	¿Atiendes mejor alguna tarea que te interesa?					
09	¿Tu actitud frente al trabajo es muy óptima?					
10	¿Te preocupas de manera permanente porque se mejore en el trabajo?					
11	¿Tu buena disposición para el trabajo influye en tu trabajo?					
12	¿Cuándo el trabajo es difícil, te esfuerzas por superarte?					
13	¿Te alegra saber que aprendes en el día a día del trabajo?					
14	¿Te sientes satisfecho cuando se logra buenos resultados?					
III. AFILIACIÓN						
15	¿Si en el trabajo logran buenos resultados te identificas con tu organización?					
16	¿Tu conocimiento nuevo hace que estés más cercano a tu organización?					
17	¿Cuándo aprendes algo nuevo, te sientes mejor que antes?					
18	¿Te sientes más optimista cuando tu conocimiento aumenta?					
19	¿Cuándo trabajas bien, te sientes más capaz que antes?					
20	¿Sientes que aportas a la organización con lo que haces bien?					
21	¿Cuándo culminas tu jornada diaria te sientes parte del equipo?					

FICHA TÉCNICA DEL TEST PSICOMÉTRICO PARA MEDIR MOTIVACIÓN

Alfredo Vílchez (2012)
Adaptado por Osorio Karina (2021)

Nombre del Instrumento	: Test Psicométrico para medir Motivación
Revisión y estandarización	: Osorio Karina (2021)
Administración	: Grupal
Tiempo de duración	: 20 minutos (promedio)
Significación	: Evalúa la Motivación de los trabajadores
Tipificación	: Baremado en base a un piloto realizado con 20 trabajadores
Material	: Se compone de 21 ítems
	: Se califica teniendo en cuenta las plantillas con respuestas que son evaluadas bajo la escala tipo Likert: 5: Frecuentemente, 4: A veces, 3: Neutro, 2: Casi nunca y 1: Nunca.
Calificación	
Tipificación	: Los Ítem y puntajes son semejantes:

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo (2012)

Adaptado por Osorio Karina (2021)

INSTRUCCIONES: Las opiniones sobre el trabajo y las actividades que se muestran a continuación. Gracias por marcar la columna que tiene en cuenta su respuesta con un (X). Una sola opción puede marcarse. No hay respuesta correcta o errónea.

Totalmente de Acuerdo = TA 5
De Acuerdo = DA 4
Indeciso = I 3
En Desacuerdo = ED 2
Totalmente desacuerdo = TD 1

Nº	OPINIÓN	TA	DA	I	ED	TD
I. CONDICIONES MATERIALES						
1	¿La distribución física del ambiente de trabajo te facilita la realización de tus labores?					
2	¿El ambiente donde trabajas es confortable?					
3	¿La comodidad que te ofrece el ambiente del trabajo es inigualable?					
4	¿En el ambiente físico donde te ubicas trabajas cómodamente?					
5	¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?					
II. BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS						
6	¿Tu sueldo es muy bueno en relación a la labor que realizas?					
7	¿Te sientes bien con lo que ganas?					

Nº	OPINIÓN	TA	DA	I	ED	TD
8	¿Sientes que el sueldo que tienes es bastante aceptable?					
9	¿Felizmente tu trabajo te permite cubrir tus expectativas económicas?					
10	¿Sientes que en tu trabajo son muy justos tanto en los pagos como en atenciones?					
III. POLÍTICA ADMINISTRATIVA						
11	¿Sientes que recibes de parte de tu Institución un buen trato?					
12	¿La sensación que tienes de tu trabajo es que no te están explotando?					
13	¿No te disgusta tu horario?					
14	¿El horario de trabajo te resulta muy cómodo?					
15	¿Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?					
IV. RELACIONES INTERPERSONALES						
16	¿El ambiente creado por tus compañeros es el ideal para desempeñar tus funciones?					
17	¿Prefieres no tomar distancias de las personas con quienes trabajas?					
18	¿La solidaridad es una virtud característica en tu grupo de trabajo?					
19	¿En el trabajo siempre procuran ser muy empáticos y colaboradores?					
20	¿Llevarse bien con todos los que trabajas es una condición que ayuda mucho?					
V. DESARROLLO PERSONAL						
21	¿Sientes que el trabajo que haces es justo para tu manera de ser?					
22	¿Tu trabajo te permite desarrollarte personalmente?					

Nº	OPINIÓN	TA	DA	I	ED	TD
23	¿Disfrutas de cada labor que realizas en tu trabajo?					
24	¿Te sientes feliz por los resultados que logras en tu trabajo?					
25	¿Tu trabajo te hace sentir realizado?					
VI. DESEMPEÑO DE TAREAS						
26	¿La tarea que realizas es tan valiosa como cualquier cosa?					
27	¿Las tareas que realizas las percibes como algo muy importante?					
28	¿Te sientes realmente útil con la labor que haces?					
29	¿Tu trabajo no te aburre?					
30	¿Te sientes complacido con la actividad que realizas?					
VII. RELACIÓN CON LA AUTORIDAD						
31	¿Tus jefes son comprensivos?					
32	¿Es grata la disposición de tus jefes cuando les pides un permiso de carácter personal?					
33	¿La relación que tienes con tus superiores es cordial?					
34	¿El jefe inmediato es como un puente entre los demás jefes y genera confianza?					
35	¿La relación entre los jefes es de lo mejor?					

INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Revisado y adaptado por Osorio Karina (2021)

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento	: Escala de satisfacción Laboral
Revisión y estandarización	: Osorio Karina (2021)
Autor	: Sonia Palma
Objetivo	: Medir los niveles de satisfacción laboral
Alcances	: Trabajadores adultos.
Forma de aplicación	: Individual o grupal
Tiempo de duración	: 20 minutos promedio
Material	: 20 minutos promedio
Calificación	: Se califica teniendo en cuenta las plantillas con respuestas que son evaluadas bajo la escala tipo Likert: 5 =Totalmente de acuerdo (TA); 4 = De acuerdo (DA); 3 = indeciso; 2 = en desacuerdo; 1 = total desacuerdo (TD).
Tipificación	: Los Ítem y puntajes son semejantes:

**SOLICITO: Permiso para realizar
Trabajo de Investigación**

Lic. ARIEL PALOMINO ENCISO.

Director Ejecutivo de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.

DIRESA LIMA

Yo, KARINA ROSEMARY OSORIO BACA, identificada con DNI N° 41572932, con domicilio Urbanización Huacho F9, Huacho - Huaura. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que me encuentro cursando el curso de Elaboración de Tesis de la carrera profesional de Administración en la Universidad César Vallejo Filial Callao, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de Investigación en su organización sobre "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRESA LIMA - 2021" para optar el Título de Licenciada en Administración.

POR LO EXPUESTO: Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Huacho, 20 de abril del 2021.



KARINA OSORIO BACA
DNI N° 41572932





GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
Dirección Regional de Salud

"Año del Bicentenario: 200 años de Independencia"

OFICINA EJECUTIVA DE
GESTIÓN Y DESARROLLO
DE RECURSOS HUMANOS

Reg. Doc.: 2940318
Reg. Exp.: 1889343

Huacho, 23 ABR 2021

CARTA N°008 -2021-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-OEGDRRHH

Señorita:
KARINA OSORIO BACA
Urbanización Huacho F-9
Distrito de Huacho, Provincia de Huaura
Presente. –

Asunto : Autorización ejecución de Trabajo de investigación.

De mi consideración:

A través del presente me dirijo a usted para saludarla muy cordialmente y, en atención al documento de la referencia, comunicarle lo siguiente:

Que, con fecha 22 de abril del 2021, la Dirección Regional de Salud de Lima tomó conocimiento de su petición, para lo cual se autoriza la ejecución de su Trabajo de investigación titulado: "Motivación y Satisfacción Laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos", para optar el título de Licenciada en Administración.

Al respecto, queda establecido que el medio de aplicación del instrumento de medición será de manera virtual y voluntaria a los trabajadores de la Diresa Lima.

En ese sentido, hacemos de conocimiento a la Diresa Lima, Universidad, y administrada.

Sin otro en particular aprovecho para reiterarle mis saludos y estima personal.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
Lic. ARIEL PALOMINO ENCISO
DIRECTOR EJECUTIVO
OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN Y
DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

APE
Cc. Archivo
Folios (2)

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Motivación y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima - 2021”

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PRINCIPAL	¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción laboral?	Determinar la relación entre la motivación y Satisfacción laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Diresa Lima – 2021	Existe relación entre la motivación y Satisfacción laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Diresa lima – 2021.	VARIABLE 1 Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Logro • Poder • Afiliación 	Interés Disposición Atención Actitud Convencimiento Capacidad Esfuerzo Identificación Iniciativa Habilidades Empatía	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enfoque de la Investigación: El enfoque de la investigación es cualitativo 2. Tipo de Investigación El tipo de investigación aplicada 3. Diseño de Investigación Diseño de investigación no experimental 4. Nivel de Investigación El nivel descriptivo - correlacional
ESPECÍFICOS	¿Cuál es la relación entre la motivación en la dimensión logro y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021?	Determinar la relación entre la motivación en la dimensión logro y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021.	Existe relación entre la motivación en la dimensión logro y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021.	VARIABLE 2 Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones materiales • Beneficios remuneraciones 	Infraestructura Iluminación Ventilación Pago adecuado Pago oportuno Compensaciones Estímulos	<ol style="list-style-type: none"> 5. Población. Consta de 20 trabajadores del área de RRHH 6. Muestra Se realizará la muestra censal 7. Técnicas de recolección de datos. La validación por juicios de expertos La técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario 8. Análisis Análisis de datos descriptiva e inferencial 9. Estadístico para el contraste de hipótesis. La contrastación será correlacional usando la prueba Rho de Spearman
	¿Cuál es la relación entre la motivación en la dimensión poder y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021?	Determinar la relación entre la motivación en la dimensión poder y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021.	Existe relación entre la motivación en la dimensión poder y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021		<ul style="list-style-type: none"> • Políticas administrativas • Relaciones interpersonales 	Horario de trabajo Tiempo de descanso Metas para cumplir Desempeño Simpatía Cooperación Solidaridad Trabajo en equipo	
	¿Cuál es la relación entre la motivación en la dimensión afiliación y Satisfacción laboral en la Oficina	Determinar la relación entre la motivación en la dimensión afiliación y Satisfacción laboral en la Oficina	Existe relación entre la motivación en la dimensión afiliación y Satisfacción laboral en la Oficina Ejecutiva de		<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal 	Capacitaciones Estudios Destaques Ascensos	

	Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021?	Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021.	Recursos Humanos de la Diresa Lima – 2021		<ul style="list-style-type: none">• Desempeño de tareas• Relación con la autoridad	Recompensa Apoyo jerarquía	
--	---	---	---	--	---	----------------------------------	--

Evidencia de encuesta de la variable satisfacción laboral mediante el Google formulario (Anexo N°)

Marca temporal	1 ¿La distribución física	2 ¿El ambiente donde tr	3 ¿La comodidad que te	4 ¿En el ambiente físico	5 ¿Existen las comodida	6 ¿Tu sueldo es muy bue	7 ¿Te sientes bien con lo	8 ¿Sientes que el sueldo	9 ¿Felizmente tu trabajo	10 ¿Sientes q
7/05/2021 17:59:01	Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente de
7/05/2021 18:05:17	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	Indeciso	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente de
7/05/2021 18:16:17	Indeciso	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente de
7/05/2021 18:16:18	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	Indeciso	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Indeciso
7/05/2021 19:01:36	De Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	Indeciso
7/05/2021 20:24:10	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso
8/05/2021 7:37:21	Indeciso	De Acuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente de
8/05/2021 11:25:48	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo
8/05/2021 12:05:54	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Indeciso
11/05/2021 18:53:17	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	En Desacuer
11/05/2021 19:01:05	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente desacuerdo	En Desacuer
11/05/2021 19:01:32	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de
11/05/2021 19:12:52	De Acuerdo	Indeciso	Indeciso	De Acuerdo	Indeciso	Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuer
11/05/2021 19:19:26	En Desacuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	En Desacuer
11/05/2021 22:23:16	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuer
11/05/2021 22:42:55	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo
12/05/2021 14:06:44	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuer
16/05/2021 11:03:43	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuer
16/05/2021 11:17:31	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo	De Acuerdo
16/05/2021 12:08:41	De Acuerdo	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	En Desacuerdo	En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	En Desacuer

Evidencia de encuesta de la variable motivación mediante el Google formulario (Anexo N°)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
Marca temporal	1 ¿Te sientes motivad	02 ¿Te interesas por l	3. ¿Te preocupas si	4 ¿Cuándo dudas d	05 ¿Siempre partici	6 ¿Al término de l	07 ¿Tu atención la c	08 ¿Atiendes mej	09 ¿Tu actitud fren	10 ¿Te preocupas	11 ¿Tu buena dispo	12 ¿Cuándo el tra	13 ¿Te alegr
6/05/2021 17:23:15	A veces	Neutro		A veces	Casi Nunca		Frecuentemente	Casi Nunca	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentem
6/05/2021 17:25:42	Frecuentemente	A veces	Neutro	Casi Nunca	Nunca	Frecuentemente	A veces	Neutro	Casi Nunca	Nunca	Frecuentemente	A veces	Neutro
6/05/2021 17:31:19	Frecuentemente	A veces	Neutro	Casi Nunca	Nunca	Frecuentemente	A veces	Neutro	Casi Nunca	Nunca	Frecuentemente	A veces	Neutro
7/05/2021 17:56:15	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentem
7/05/2021 17:57:26	A veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	A veces	A veces	Frecuentemente	A veces
7/05/2021 18:01:00	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces
7/05/2021 18:10:07	Neutro	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	A veces	A veces	Frecuentemente	A veces	A veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentem
7/05/2021 18:11:48	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentem
7/05/2021 20:18:21	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentem
8/05/2021 7:33:09	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces
8/05/2021 12:01:36	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentem
11/05/2021 18:54:37	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentem
11/05/2021 18:58:28	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentem
11/05/2021 19:01:20	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentem
11/05/2021 19:06:47	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentem
11/05/2021 19:15:21	Neutro	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Nunca	Frecuentemente	A veces
11/05/2021 22:24:46	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentem
11/05/2021 22:32:22	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentem
12/05/2021 14:05:41	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentem
16/05/2021 10:59:11	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentem
16/05/2021 12:05:21	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentem
16/05/2021 12:13:06	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentem
16/05/2021 17:10:38	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentemente	A veces	Frecuentemente	Frecuentemente	Frecuentem

Matriz de base de datos del estudio (Anexo N° 3)

BASE DE DATOS.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

14 : P9 1,00 Visible: 80 de 80 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2,00	3,00	3,00	2,00	4,00	1,00	1,00	4,00	1,00	5,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	1,00
2	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
3	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	1,00	2,00	3,00	4,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	1,00
4	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00
5	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00
6	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
7	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
8	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
9	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
10	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00
11	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
12	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
13	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
14	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
15	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00
16	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00
17	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
18	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
19	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
20	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
21																				
22																				
23																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo