



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO EN INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

**TESIS**

**MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DE LAS UNIDADES EJECUTORAS  
DE EDUCACIÓN DE MOQUEGUA, 2016**

**PRESENTADA POR**

**Mg. NAZARIO BASILIO REVILLA FLORES**

**ASESOR**

**Dr. JORGE RODOLFO ESPINOZA VALLE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN:  
EDUCACIÓN**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2017**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	v
ÍNDICE DE ANEXOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xv

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema.....	1
1.1.1 Antecedentes del problema.....	1
1.2 Problemática de la investigación.....	2
1.3 Formulación del problema.....	2

1.4	Justificación e importancia.....	3
1.5	Alcances y limitaciones.....	4
1.6	Objetivos.....	4
1.5.1.	Objetivo general.....	5
1.5.2	Objetivos específicos.....	5
1.6	Variables.....	5
1.6.1.	Operacionalización de variables.....	6
1.7	Hipótesis.....	8

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1	Antecedentes del estudio.....	9
2.2	Bases teóricas.....	11
2.2.1	Motivación.....	11
2.2.2	Satisfacción laboral.....	16
2.3	Definición de términos.....	17

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

3.1	Tipo y diseño de la investigación.....	19
-----	--	----

3.2	Población y muestra.....	20
3.3	Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	22
3.4	Procesamiento y técnicas de análisis de datos.....	

#### **CAPÍTULO IV**

##### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

4.1	Presentación de resultados.....	34
4.2	Contraste de hipótesis.....	42
4.3	Discusión.....	57

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>60</b>
--------------------------	-----------

<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>63</b>
-----------------------------	-----------

<b>REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....</b>	<b>65</b>
--------------------------------------	-----------

<b>ANEXOS.....</b>	<b>73</b>
--------------------	-----------

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	142
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	147
Anexo 3: Cuestionario para motivación laboral.....	151
Anexo 4: Cuestionario de satisfacción laboral.....	154
Anexo 4: Informe de validación de expertos.....	156
Anexo 6: Base de datos.....	166

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de motivación.....	34
Tabla 2. Niveles por dimensiones para motivación .....	36
Tabla 3. Niveles de satisfacción laboral.....	38
Tabla 4. Niveles por dimensiones para satisfacción laboral .....	40
Tabla 5 Prueba de normalidad para la variable motivación .....	43
Tabla 6. Prueba de normalidad para la variable desempeño laboral.....	45
Tabla 7. Correlación de Pearson hipótesis específica 3 .....	50
Tabla 8. Correlación de Pearson hipótesis específica 4 .....	51
Tabla 9. Correlación de Pearson hipótesis específica 5 .....	53
Tabla 10. Correlación de Pearson hipótesis específica 6 .....	54
Tabla 11. Correlación de Pearson hipótesis general .....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de motivación .....	35
Figura 2. Niveles por dimensiones para motivación.....	37
Figura 3. Niveles de satisfacción laboral .....	39
Figura 4. Niveles por dimensiones para satisfacción laboral.....	41
Figura 5. Distribución normal para motivación .....	44
Figura 6. Distribución normal para satisfacción laboral .....	45
Figura 7. Dispersión motivación y condiciones físicas.....	50
Figura 8. Dispersión motivación y beneficios laborales .....	52
Figura 9. Dispersión motivación y políticas administrativas .....	53
Figura 10. Dispersión motivación y desarrollo personal .....	54
Figura 11. Dispersión motivación y la satisfacción laboral .....	56

## RESUMEN

El trabajo de investigación presenta como objetivo principal el determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de las Unidades Ejecutoras de Educación de Moquegua, 2016; este estudio corresponde al tipo de investigación básica, diseño no experimental - correlacional; con una población conformada por 132 trabajadores que laboran en las unidades ejecutoras de Educación de Moquegua, que se encuentran laborando en el año 2016.; el número de la muestra estuvo integrada por 102 trabajadores; los cuales presentan las siguientes características: de sexo: masculino y femenino; una edad cronológica: de 25 a 60 años; las instituciones son de gestión: Pública; siendo el tipo de muestreo probabilístico estratificado, utilizando el cuestionario para motivación y la satisfacción laboral, los instrumentos empleados superaron y cumplieron con el requisito de validación y en la confiabilidad se obtuvo 0,820 en el instrumento cuestionario para motivación laboral y 8,50 para el cuestionario para satisfacción laboral, se deduce que los instrumentos tienen una confiabilidad buena.

Se concluye que existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de los trabajadores que laboran en las unidades ejecutoras de Educación de Moquegua - 2016, al mostrarse la correlación de Pearson con un

valor de  $r = 0,845$ ; correlación positiva considerable, la relación es directa, los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación muestran que existe relación del 84,5% entre las variables la motivación y la satisfacción laboral.

**Palabras Claves:** Motivación, desempeño laboral, condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas y desarrollo personal.

## **ABSTRACT**

The research work has as main objective to determine the relationship between the motivation and job satisfaction in workers of the Executing Units of Education of Moquegua, 2016; this study corresponds to the type of basic research, design does not experimental - correlational; with a population composed of 132 employees working in the executing units of Education of Moquegua, which are working in the year 2016.; the number of the sample was composed of 92 workers; which have the following features: Sex: male and female; a chronological age: 25 to 60 years; the institutions are of management: Public; being the type of probability sampling stratified, using the questionnaire for motivation and job satisfaction, The instruments employed exceeded and complied with the requirement of validation and reliability was obtained 0,820 in the instrument questionnaire for labor motivation and 8,50 for the questionnaire for job satisfaction, it follows that the instruments have a reliability good.

It is concluded that there is a relation between the motivation and job satisfaction of staff of workers who work in the executing units of Education of Moquegua - 2016, when displayed the Pearson correlation with a value of  $r = 0,845$ ; positive correlation considerable, the relationship is direct, the results

obtained through the correlation coefficient show that there is a relation of 84,5% among the variables the motivation and job satisfaction.

**Keywords:** Motivation, work performance, physical conditions, employment benefits, administrative policies and personal development.

## **INTRODUCCIÓN**

En el capítulo I se propone la descripción de la realidad problemática mejor dicho el problema a investigar, definiendo el objetivo general y específico, la justificación de la investigación y las hipótesis de investigación a demostrar.

El capítulo II nos propone el marco teórico y el análisis de las variables vinculadas a la gestión pública y el desempeño laboral.

En el capítulo III, se desarrolla el marco metodológico de la investigación, centrandó la atención en el tipo y diseño de la investigación, indicadores de las variables, población y muestra investigada, fuentes de información, procesamiento y técnicas de recolección de datos.

Finalmente, en el capítulo IV se efectuó el análisis e interpretación de los resultados encontrados; el cual se desarrolló a través de las tablas y figuras de cada uno de los indicadores; culminando con el contraste de las hipótesis definidas, la discusión, las conclusiones y recomendaciones alcanzadas.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Descripción del problema**

##### **1.1.1 Antecedentes del problema**

Las percepciones que el trabajador posea sobre su satisfacción en el trabajo son de suma importancia pues como lo señala Chiang (2004) que afirma que la satisfacción laboral no solo involucra términos referidos a un bienestar deseable de cualquier trabajador en el centro de labores, sino también en lo relacionado a la productividad y la calidad de su desempeño.

##### **1.1.2 Problemática de la investigación**

De forma específica, las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, son entidades que se caracteriza por presentar debilidades organizacionales.

Sin embargo, la percepción son condiciones de empleo, condiciones ambientales, condiciones temporales, exigencias físicas de la tarea, exigencias mentales de la tarea, exigencias emocionales, procesos de trabajo, relaciones interpersonales, estructura organizativa, esquema de

liderazgo, cultura organizacional, misión institucional, organigrama, equipamiento, reconocimientos, compensaciones salariales, y criterios de equidad de otros (Muñoz, 2013).

## **1.2 Formulación del problema**

### **a) Problema general**

¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, 2016?

### **b) Problemas específicos**

**P.E.1.** ¿Cómo es el nivel de la motivación en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, 2016?

**P.E.2.** ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, 2016?

**P.E.3.** ¿Cuál es la relación entre la motivación y condiciones físicas de la satisfacción laboral en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, 2016?

**P.E.4.** ¿Cuál es la relación entre la motivación y beneficios laborales de la satisfacción laboral en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, 2016?

### **1.3 Justificación e importancia**

La productividad es el objetivo de justificación, y para ello el trabajador debe estar motivado, y por supuesto debe sentir satisfacción. Y un buen paso es determinar los niveles de motivación laboral y los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua.

Los aspectos relevantes del presente trabajo de investigación se resumen en:

- a) Relevancia teórica, dado que los resultados aportaran al conocimiento, reafirmando La teoría de la administración, con los resultados de este estudio ayudará a resolver diferentes problemas que se presenten en la instituciones ejecutaras de educación de Moquegua.
- b) Relevancia práctica, donde la motivación influye en la satisfacción.
- c) Relevancia metodológica, esta investigación permite crear instrumentos y procedimientos que fueron validados.

### **1.4 Alcances y limitaciones**

El alcance del presente trabajo abarca los trabajadores que laboran en las unidades ejecutoras de educación de Moquegua. Las limitaciones se vinculan básicamente con la escasez de tener acceso a una bibliografía actualizada y con el trabajo de recolección de la información que fue más lento de lo planificado.

## **1.5 Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, 2016.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

- o.e.1. Determinar que, el nivel de la motivación en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, es bajo.
- o.e.2. Probar que, el grado de satisfacción laboral en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, es bajo.
- o.e.3. Contrastar que, hay relación directa entre motivación y condiciones físicas en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, 2016.

o.e.4. Señalar que, existe relación directa entre motivación y beneficios laborales en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, 2016.

## **1.6 Variables**

a) **Variable 1:**

**Motivación laboral**

b) **Variable 2:**

**Satisfacción laboral**

### 1.6.1 Operacionalización de variables

A continuación se presentan las variables y sus respectivos indicadores:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Motivación laboral (Variable 1)	Amorós (2007) define la Motivación Laboral como "las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual" (p. 81).	Se evalúa la variable Motivación laboral en las dimensiones: Variedad, Autonomía, Identidad, Transcendencia y Desempeño	Variedad de la tarea	Nivel de variedad de tarea	Ordinal
			Autonomía para la realización de la tarea	Nivel de autonomía para la realización de la tarea.	
			Identidad de tareas	Grado de Identidad en la tarea	
			Importancia de las tareas	Nivel de importancia de la tarea	
			Retroalimentación sobre el desempeño	Nivel de retroalimentación sobre su desempeño.	

Fuente: Elaboración Propia

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Satisfacción laboral (Variable 2)	Para Davis y Newstrom (1999) la satisfacción laboral es: "El conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo" (p. 276)	Para evaluar el nivel de Satisfacción laboral. Se tendrá en cuenta las dimensiones siguientes: -Condiciones Físicas y/o Materiales -Beneficios Laborales y/o Remunerativos -Políticas Administrativas -Desarrollo Personal -Desempeño de Tareas -Relación con la Autoridad	Condiciones Físicas y/o Materiales	Identifica las condiciones físicas y / o materiales de los trabajadores	Ordinal
			Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Identifica los beneficios Laborales y/o Remunerativos	
			Políticas Administrativas	Identifica Políticas Administrativas que afectan a los trabajadores	
			Desarrollo Personal	Identifica el Desarrollo Personal de los trabajadores	

Fuente: Elaboración Propia

## **1.7 Hipótesis**

### **1.7.1 Hipótesis general**

Es manifiesta la relación directa entre la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, 2016.

### **1.7.2 Hipótesis específicas**

**H.E.1** El grado de la motivación en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, es bajo.

**H.E.2** El nivel de desempeño en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, es bajo.

**H.E.3** Hay relación directa entre motivación y condiciones físicas en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, 2016.

**H.E.4** Es manifiesta la relación directa entre motivación y beneficios laborales en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, 2016.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes del estudio

Se ha efectuado una revisión de textos y artículos afines al trabajo de investigación, tales como:

a) Chiang (2004) desarrolló una investigación denominada: *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en grupos de profesores y/o investigadores universitarios*”; cuya conclusión fue, que los valores de “R” denota la existencia de relación entre clima organizacional y satisfacción laboral

1.

b) Huamaní (2008) efectuó una investigación denominada “*Influencia de los factores de motivación en el desempeño laboral*” cuyas conclusiones fueron:

1. La motivación busca fundamentalmente en el ser humano, resaltar lo mejor de cada persona, abarca desde las necesidades primarias, alentando las iniciativas individuales, hasta recompensar los logros.

2. Al hablar de motivación, se debe entender que ésta busca o se orienta a la satisfacción en el trabajo, aumentar la producción, a

recompensar sus logros.

3. Esta preocupación por el conocimiento del ser humano, es necesario para poder realizar un manejo adecuado del recurso humano, en el caso de gerentes, jefes o personas que tienen bajo su responsabilidad a personas.

4. La motivación depende que las personas tengan objetivos claros, desarrollen la automotivación y que los jefes retribuyan sus esfuerzos con recompensas justas y oportunas.

5. Es conveniente que entendamos que el desempeño laboral tiene diferentes factores, cuando son ambientales, muchas veces pueden ser consideradas como pretextos para excusar la baja producción del trabajador, otras como malas condiciones de trabajo, equipos defectuosos, falta de cooperación, supervisión defectuosa, e información insuficiente obstaculiza el verdadero rendimiento del trabajador.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Motivación**

#### **A) Conceptualización de la Motivación laboral**

Según Castillo (1992) sintetiza bien el concepto a través de la siguiente definición “motivo es toda causa interna de orden intelectual, consciente o subconsciente, que puede activar una acción voluntaria e inducir a un comportamiento concreto en una situación social dada” (p.10). El motivo es, pues, el elemento generador del comportamiento o su razón de ser.

En el ámbito laboral, el Motivo es la fuerza interior que empuja a la gente a trabajar y a cuidar su tarea (Infestas, 2001) o esa “misteriosa” cualidad que impulsa al trabajador a emprender la acción para ejecutar la tarea. Es lo que da energía, dirige, encauza y sostiene las acciones y el comportamiento de los empleados (Gamero, 2005, p.34).

#### **B) Teorías de la motivación laboral**

Conocer y presentar algunas teorías sobre motivación nos sugiere los siguientes modelos.

a) **Modelo de la Jerarquía (Maslow, 1943)**



*Pirámide de Maslow (1943).*

En este orden de ideas, Espinoza (2009) en su artículo “La Pirámide de Maslow”, afirma que la idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan la atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía.

**b) La teoría de la motivación de Herzberg (1966)**

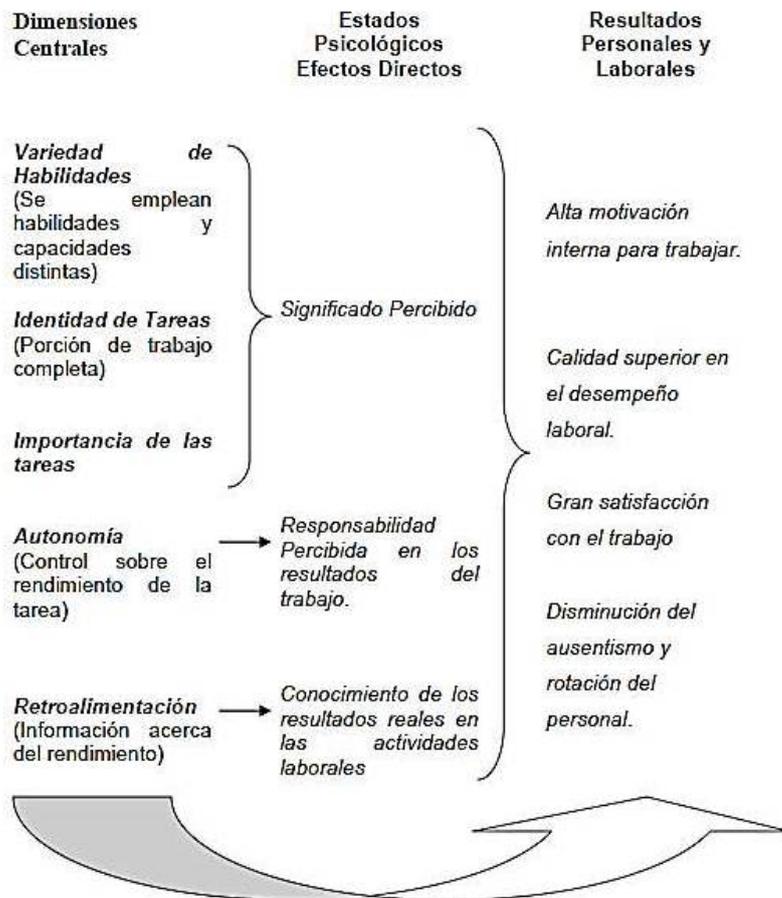
Algunos factores intrínsecos o motivadores son: la realización, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo. Estos aspectos están relacionados con la satisfacción. Los factores extrínsecos o higiénicos, como el salario, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas y la estructura administrativa de la compañía y las condiciones laborales si están presentes no originan motivación, pero evitan la insatisfacción (Amorós, 2007, p. 84).

**C) Dimensiones laborales.**

Partiendo de los trabajos de Herzberg, Hackman y Oldham elaboran un Modelo de las Características del trabajo (JCM), en el que se establecen cinco dimensiones laborales medulares de enriquecimiento del trabajo: variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación.

**Modelo de las Características de un Trabajo para la Motivación**

**Laboral**



*Se fortalece la necesidad de crecimiento del individuo.*

*Comportamiento Humano en el Trabajo. (Davis, 2003).*

#### **D) Factores determinantes de la motivación**

Hay tres niveles de factores que influyen en la motivación de los trabajadores de la salud, específicamente, el nivel individual, el institucional y por último, las influencias más generales de los usuarios y culturales (USAID, citada por Vásquez, 2007, p. 18)

### **2.2.2 Satisfacción laboral**

#### **A) Conceptualización de satisfacción laboral**

Diferentes autores sostienen que es importante conservar un trabajo, en este caso (1999) definen satisfacción como "el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo".

Uno de los autores, como Márquez (2001) menciona que además se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción laboral se refiere:

- (i). "Satisfacción General indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.
- (ii). Satisfacción por facetas, grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios,

condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa"

## **B) Teorías de la Satisfacción**

### **a) Teoría de Herzberg**

Dessler (1997); enfatiza la existencia de dos factores:

- (i). **Factores Intrínsecos o Motivadores**, incluye la relación empleado trabajo, realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad.
- (ii). **Factores Extrínsecos**. Las políticas y la administración de la empresa, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo.

### **b) Teoría de las Necesidades de Maslow**

- (i). Necesidades Fisiológicas.
- (ii). Necesidades de Seguridad.
- (iii). Necesidades de amor y de pertenencia
- (iv). Necesidades de estima.
- (v). Las necesidades de autoestima
- (vi). Necesidades de auto actualización

c) **Teoría de las necesidades aprendidas de Mc Clelland**

¿Por qué tiene más éxito los Estados Unidos que, otros países? El investigador y su equipo atribuyeron el éxito al predominio de la *necesidad de logro* que manifestaban muchos administradores de los países industrializados (Mc Clelland, 1961).

2.3 **Definición de términos**

- a) **Desempeño:** es el grado en que se logran las tareas que contribuyen con el trabajo de un sujeto e indica que también una persona se desenvuelve en su puesto, sobre la base de los resultados logrados.
- b) **Beneficios laborales:** Se aplica de manera común en los ámbitos laborales en los cuales existen beneficios o „regalos“ otorgados a quienes se desempeñan correcta y efectivamente su trabajo.
- c) **Políticas administrativas:** Una política es un plan general de acción que guía a los miembros de una organización en la conducta de su operación.
- d) **Satisfacción laboral:** Puede considerarse como un fin en sí misma, que compete tanto al trabajador como a la empresa.
- e) **Unidad ejecutora:** Comprende a las Unidades de Gestión Educativa Local y de las Direcciones Regionales de Educación.

f) **Motivación laboral:** es un aspecto que nunca debe faltar entre tus empleados. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

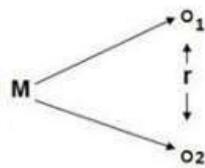
##### a) Tipo de investigación

Es de corte transversal, por el recojo de información, es prospectivo, bivariable, además es una tesis correlacional y descriptiva. Es una tesis que no implica alguna manipulación ni control de las variables.

##### b) Diseño de investigación

Es una investigación no experimental.

El diseño Correlacional es representado por:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Motivación

O<sub>2</sub> = Satisfacción laboral

r = Posible Relación

### 3.2 Población y muestra

#### a) Población

La población en la presente investigación estuvo constituida por 138 trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, distribuidos en 04 Unidades ejecutoras.

**Distribución de la población de estudio**

<b>Unidad ejecutora</b>	<b>Nº de trabajadores</b>	<b>%</b>
Gerencia Regional de educación	60	43,48
Unidad de Gestión Educativa Local Sánchez Cerro	18	13,04
Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Nieto	38	27,54
Unidad de Gestión Educativa Local Ilo	22	15,94
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Base al Cuadro de Asignación de Puestos – CAP*

b) **Muestra**

Para determinar la muestra:

- Sexo: Masculino y femenino
- Edad cronológica: De 25 a 60 años
- Deberán laborar en cualquier de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N = tamaño de la población = 138

Z = nivel de confianza = 1,96 (ya que la seguridad es del 95%)

p = probabilidad de éxito, o proporción esperada (en este caso 50% = 0,5)

q = probabilidad de fracaso 1 – p (en este caso 1 – 0,5 = 0,5)

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción en este caso es un 5%)

$$n = \frac{138 * 1,96^2 * 0,50 * 0,50}{0,05^2 * (138 - 1) + 1,96^2 * 0,50 * 0,50} = 102$$

Reemplazando la fórmula se obtuvo un tamaño de muestra de 102 trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, distribuidos en 04 Unidades ejecutoras por encuestar (que fueron seleccionados en base al muestreo aleatorio simple y proporcional).

**Distribución de la muestra**

<b>Unidad ejecutora</b>	<b>Nº de trabajadores</b>	<b>%</b>
Gerencia Regional de educación	44	43,48
Unidad de Gestión Educativa Local Sánchez Cerro	13	13,04
Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Nieto	28	27,54
Unidad de Gestión Educativa Local Ilo	16	15,94
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100,00</b>

**Fuente: Base al Cuadro de Asignación de Puestos – CAP**

**3.3 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos**

La técnica fue la Encuesta que recolecto información de la variable motivación laboral y satisfacción laboral.

Se utilizaron dos instrumentos

a) Cuestionario para motivación laboral; que comprende las siguientes dimensiones variedad, autonomía, identidad, trascendencia y desempeño.

**i) Ficha técnica**

**Nombre:** Cuestionario para Motivación Laboral.

**Autor:** Adaptada de las dimensiones de Hellriegel, (2004). por el Mg. Nazario Basilio Revilla Flores. Consta de 20 ítems

**Fecha de edición:** 2016.

**Variable a medir:** Motivación Laboral.

**Administración:** trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua – 2016.

**Tiempo de aplicación:** 30 minutos. **Forma**

**de aplicación:** Individual. **Materiales:**

Cuestionario, papel y bolígrafo.

## ii) Descripción de la Prueba

El cuestionario consistió de un conjunto de 20 preguntas dirigido a los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, distribuidos en 04 Unidades ejecutoras – 2016.

1 = Nunca

2 = A Veces

3 = Siempre

Para evaluar la variable 1

VARIABLE	ESCALA	RANGO
Variable X:	Bajo	[20-33>
Motivación laboral	Regular	[33-47>
	Alto	[47-61]

DIMENSIÓN	ESCALA	RANGO
D1: Variedad de la tarea		
D2: Autonomía para la realización de la tarea	Bajo	[3-7>
D3: Identidad de tareas		
D4: Importancia de las tareas		
D5: Retroalimentación sobre el desempeño	Regular	[7-10>

---

Alto

[10-13]

---

**iii) Confiabilidad del Instrumento**

Se aplicó de manera preliminar a una muestra piloto de (10 trabajadores) y se formuló y revisó las preguntas para medir contextualmente la variable.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**K:** El número de ítems

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de Varianzas de los ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,820	20

#### iv) Validación del Instrumento

La validez de contenido se realizó a través de la evaluación de juicio de expertos, para lo cual recurrimos a la opinión de docentes doctores en educación de reconocida trayectoria.

Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los variables, las dimensiones, los indicadores y los ítems constitutivos del instrumento de recopilación de la información.

Asimismo, emitieron los resultados que se muestran.

Experto	Cuestionario para motivación laboral
	%
Dr. Jorge Rodolfo Espinoza Valle	90%
Dr. Francisco Espinoza Polo	88%
Dra. Sofia Magdalena Condori Condori	81%
Dr. Angel Revilla Layme	82%
Dr. Maclive Lever Maquera Mamani	80%
PROMEDIO TOTAL	84.20%

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, a nivel de Motivación laboral para determinar el nivel de validez, pueden ser comprendidos mediante el siguiente escala.

**Valores de los niveles de validez**

VALORES	NIVELES DE VALIDEZ
91 - 100	Excelente
81 - 90	Muy bueno
71 - 80	Bueno
61 - 70	Regular
51 - 60	Deficiente

*Fuente: Cabanillas (2004, p.76) tesis "Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la comprensión lectora de los estudiantes de Ciencias de la Educación". UNSCH*

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el cuestionario sobre motivación laboral obtuvo un valor de 84,2% podemos deducir que el instrumento tienen una muy buena validez

Asimismo se aplicó la validez estadística (Validez de criterio), utilizando la r de Pearson; siendo su fórmula la siguiente:

$$r = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dónde:

$n$  : número de estudiantes (muestra)

$X_i$ : valores obtenidos en el momento 1

$Y_i$ : valores obtenidos en el momento 2

$r > 0.20$  (cada ítem)

b) Cuestionario para determinar el nivel de satisfacción laboral.

**i) Ficha técnica**

**Nombre:** Cuestionario para Satisfacción Laboral

**Autor:** Adaptada de Palma, S. (1999); por el Mg. Nazario Basilio Revilla Flores. Consta de 20 ítems

**Fecha de edición:** 2016.

**Variable a medir:** Satisfacción Laboral.

**Administración:** trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua - 2016

**ii) Descripción de la Prueba**

El cuestionario consistirá de un conjunto de 20 preguntas dirigido a los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, distribuidos en 04 Unidades ejecutoras – 2016.

Las preguntas están orientadas para encontrar el nivel de Satisfacción Laboral.

Al respecto se utilizará la escala de Likert

1 = Nunca

2 = A Veces

3 = Siempre

Para evaluar la variable 2 (Satisfacción laboral) en los siguientes cuadros:

VARIABLE	ESCALA	RANGO
Variable X	bajo	((20-33)
Satisfacción Laboral	Regular	((33-47)
	Alto	(47-61))

DIMENSIÓN	ESCALA	RANGO
D1: Condiciones físicas y/o materiales	Bajo	((5-8)
D2: Beneficios Laborales y/o remunerativos	Regular	((8-12)
D3: Políticas Administrativas	Alto	(12-15))
D4: Desarrollo personal		

Satisfacción laboral (variable Y)

- **Condiciones Físicas y/o Materiales:** (Dimensión 1)  
Identifica las condiciones físicas y / o materiales de los trabajadores.  
(Indicador 1): Ítems (1, 2, 3, 4, 5).
- **Beneficios Laborales y/o Remunerativos:** (dimensión 2)  
Identifica las condiciones físicas y / o materiales de los trabajadores.  
(Indicador 2): Ítems (6, 7, 8,9 , 10)
- **Políticas Administrativas** (dimensión 3)

Identifica Políticas Administrativas que afectan a los trabajadores.

(Indicador 3): Ítems (11, 12, 13, 14, 15)

- **Desarrollo Personal:** (dimensión 4)

Identifica el Desarrollo Personal de los trabajadores. (Indicador 4):

Ítems (16, 17, 18, 19, 20).

**iii) Confiabilidad**

Se aplicó de manera preliminar a una muestra piloto de (10 trabajadores).

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**K:** El número de ítems

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de Varianzas de los ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

.Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,850	20

Se deduce que tiene una confiabilidad buena.

**iv) Validación del Instrumento**

Para la validez de contenido propusimos a docentes, doctores en educación de probada trayectoria. Ellos determinaron si los ítems eran los más adecuados para el cuestionario.

Asimismo, emitieron los resultados que se muestran:

Cuestionario para satisfacción laboral

<b>Experto</b>	<b>Cuestionario para satisfacción laboral</b>
	<b>%</b>
Dr. Jorge Rodolfo Espinoza Valle	91%
Dr. Francisco Espinoza Polo	85%
Dra. Sofia Magdalena Condori Condori	83%
Dr. Angel Revilla Layme	85%
Dr. Maclive Lever Maquera Mamani	88%
<b>PROMEDIO TOTAL</b>	<b>86.40%</b>

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, a nivel de Satisfacción laboral para determinar el nivel de validez, pueden ser comprendidos mediante el siguiente cuadro.

**Valores de los niveles de validez**

<b>VALORES</b>	<b>NIVELES DE VALIDEZ</b>
<b>91 - 100</b>	<b>Excelente</b>
<b>81 - 90</b>	<b>Muy bueno</b>
<b>71 - 80</b>	<b>Bueno</b>
<b>61 - 70</b>	<b>Regular</b>
<b>51 - 60</b>	<b>Deficiente</b>

*Fuente: Cabanillas (2004, p.76) tesis "Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la comprensión lectora de los estudiantes de Ciencias de la Educación". UNSCH*

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el cuestionario sobre satisfacción laboral obtuvo un valor de 86.4%, el instrumento tiene validez.

### **3.4 Procesamiento y técnicas de análisis de datos**

- (i). Se revisaron los datos
- (ii). Se codificó las respuestas.
- (iii). Se procesaron en el SPSS versión 22
- (iv). Se elaboraron cuadros de frecuencia
- (v). Para contrastar se utilizó el Rho de Pearson.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Para el análisis de la confiabilidad del instrumento aplicado, se utilizó el estadístico de Alpha de Cronbach (valores comprendidos entre 0 y 1), de donde, entre más cercano a 1 implica que el instrumento es más confiable; es decir, que la dispersión de respuestas a los ítems del instrumento es baja.

En lo que respecta al análisis global de las variables de estudio, se identificó una escala de valoración, cuyos valores se definieron considerando una distribución matemática de intervalos de igual amplitud, en base a la escala de Likert (cuyos valores oscilan entre BAJA, REGULAR Y ALTA).

En los siguientes cuadros, se determina la relación de cada pregunta con su respectivo indicador, para ambas variables, se tiene:

#### 4.1 Presentación de resultados

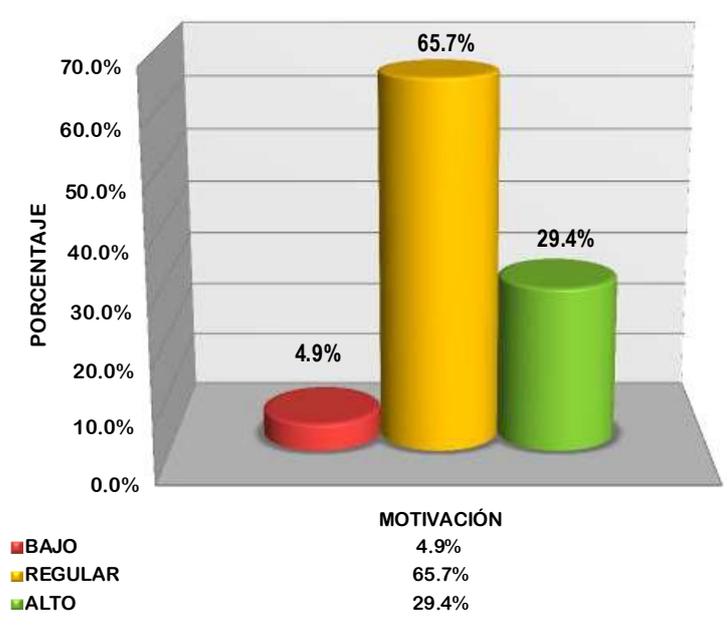
##### 4.1.1 Resultados sobre la motivación, análisis global

*Tabla 1. Niveles de motivación*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	20 - 33	5	4,9%
REGULAR	34 - 47	67	65,7%
ALTA	48 - 61	30	29,4%
Total		102	100,0%

Fuente: Cuestionario para motivación laboral

Mediante la Tabla 1 del 100% de trabajadores de las unidades ejecutoras de Educación de Moquegua; el 65.7% se ubicó en el nivel regular en motivación y el 29,4% se ubicó en un nivel alta y solo el 4,9% se ubicó en un nivel baja, por lo que se deduce que los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación; perciben la variedad, autonomía, identidad, importancia y desempeño se desarrollan regularmente en estas instituciones de manera general.



**Figura 1. Niveles de motivación**  
 Fuente: Cuestionario para motivación laboral

#### 4.1.2 Análisis por dimensión de la variable motivación

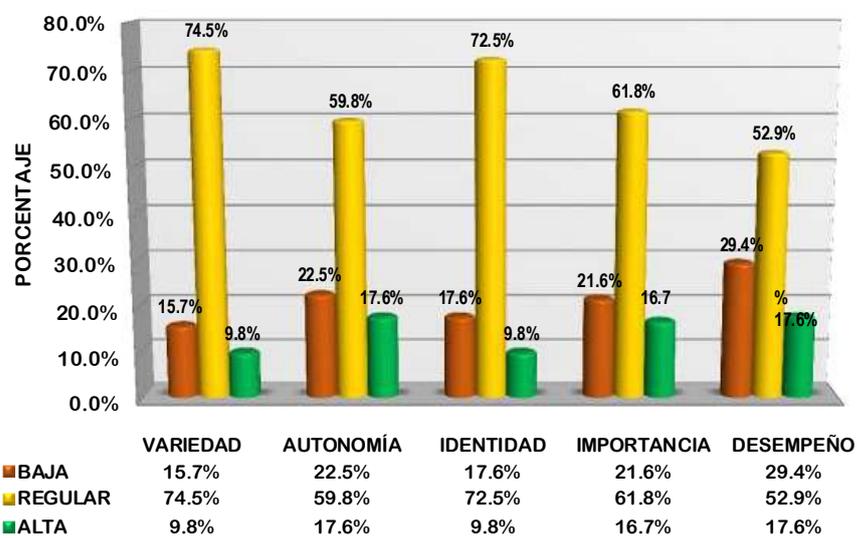
*Tabla 2. Niveles por dimensiones para motivación*

NIVEL POR DIMENSIONES DE MOTIVACIÓN	DIMENSIONES									
	VARIEDAD DE LA TAREA		AUTONOMÍA PARA LA REALIZACIÓN DE LA TAREA		IDENTIDAD DE TAREAS		IMPORTANCIA DE LAS TAREAS		RETROALIMENTACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJA	16	15,7%	23	22,5%	18	17,6%	22	21,6%	30	29,4%
REGULAR	76	74,5%	61	59,8%	74	72,5%	63	61,8%	54	52,9%
ALTA	10	9,8%	18	17,6%	10	9,8%	17	16,7%	18	17,6%
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100,0%</b>	<b>102</b>	<b>100,0%</b>	<b>102</b>	<b>100,0%</b>	<b>102</b>	<b>100,0%</b>	<b>102</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cuestionario para motivación laboral

Conforme a la Tabla 2 del 100% de trabajadores de las unidades ejecutoras de Moquegua; de acuerdo a sus dimensiones se encuentra que el 74,5% se ubica en el nivel regular en la dimensión variedad de la tarea; el 59,8% se ubicó en un nivel regular en la dimensión autonomía para la realización de la tarea; el 75,5% se ubicó en un nivel regular en la dimensión identidad de tareas; el 61,8% se ubicó en un nivel regular en la dimensión importancia de las tareas; y 52,9% se ubicó en un nivel regular en la dimensión retroalimentación sobre el desempeño; por lo que se deduce que los trabajadores perciben las dimensiones laborales medulares de enriquecimiento del trabajo: variedad, identidad de tarea, importancia de la

tarea, autonomía y retroalimentación se desarrollan regularmente en estas instituciones de manera general.



*Figura 2. Niveles por dimensiones para motivación*

Fuente: Cuestionario para motivación laboral

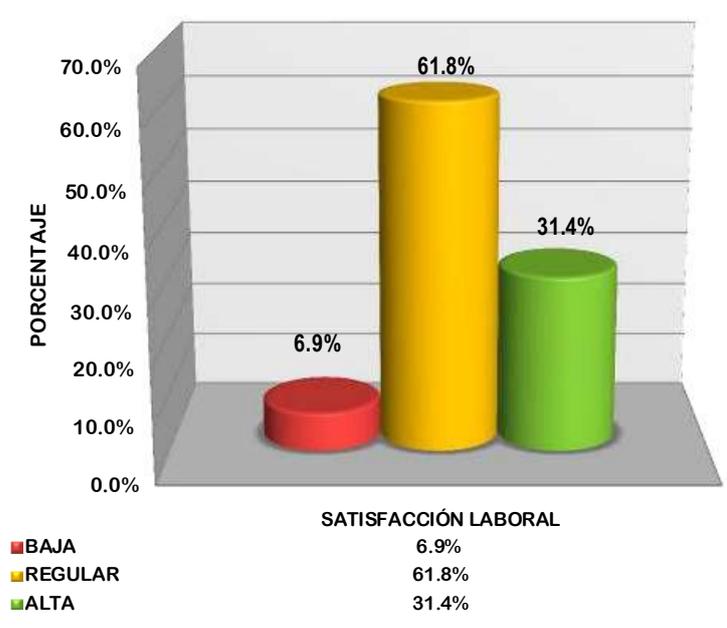
#### 4.1.3 Resultados sobre la satisfacción laboral, Análisis global

*Tabla 3. Niveles de satisfacción laboral*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	20 - 33	7	6,9%
REGULAR	34 - 47	63	61,8%
ALTA	48 - 61	32	31,4%
Total		102	100,0%

Fuente: Cuestionario para satisfacción laboral

Mediante la Tabla 3 del 100% de trabajadores de las unidades ejecutoras de Educación de Moquegua; el 61,8% se ubicó en el nivel regular en satisfacción laboral y el 31,4% se ubicó en un nivel alta y solo el 6,9% se ubicó en un nivel baja, por lo que se deduce que los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación; perciben condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas y desarrollo personal se desarrollan regularmente en estas instituciones de manera general.



*Figura 3. Niveles de satisfacción laboral*  
Fuente: Cuestionario para satisfacción laboral

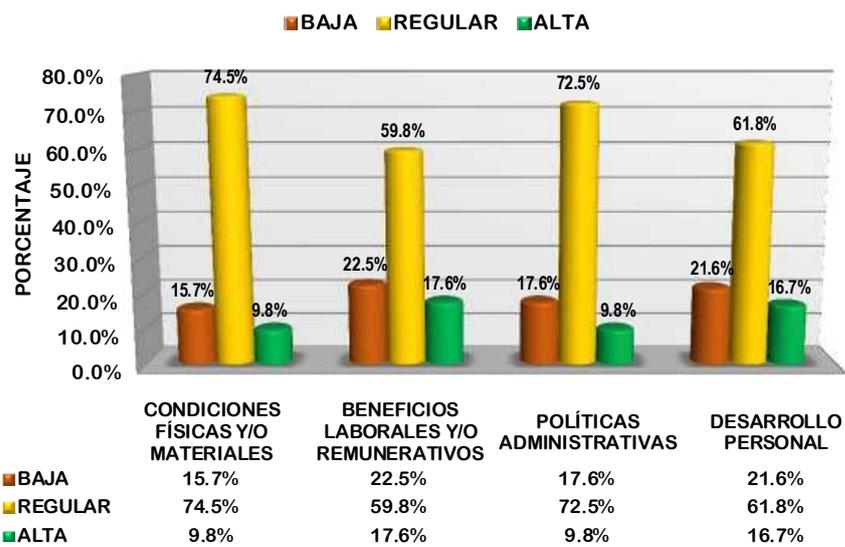
#### 4.1.4 Análisis por dimensión de la variable satisfacción laboral.

*Tabla 4. Niveles por dimensiones para satisfacción laboral*

NIVEL POR DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL	DIMENSIONES							
	CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES		BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS		POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS		DESARROLLO PERSONAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>BAJA</b>	12	11,8%	10	9,8%	16	15,7%	12	11,8%
<b>REGULAR</b>	67	65,7%	68	66,7%	65	63,7%	63	61,8%
<b>ALTA</b>	23	22,5%	24	23,5%	21	20,6%	27	26,5%
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100,0%</b>	<b>102</b>	<b>100,0%</b>	<b>102</b>	<b>100,0%</b>	<b>102</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cuestionario para satisfacción laboral

Conforme a la Tabla 4 del 100% de trabajadores de las unidades ejecutoras de Moquegua; de acuerdo a sus dimensiones se encuentra que el 65,7% se ubica en el nivel regular en la dimensión condiciones físicas y/o materiales; el 66,7% se ubica en un nivel regular en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos; el 75,5% se ubica en un nivel regular en la dimensión políticas administrativas; y el 52,9% se ubica en un nivel regular en la dimensión desarrollo personal; por lo que se deduce que los trabajadores perciben las dimensiones de la satisfacción laboral en estas instituciones de manera general.



*Figura 4. Niveles por dimensiones para satisfacción laboral*

Fuente: Cuestionario para satisfacción laboral

## 4.2 **Contraste de hipótesis**

### 4.2.1 **Alcances**

Debemos indicar que si bien nuestro estudio se valió instrumento de recojo de información denominados cuestionarios y consecuentemente los datos tuvieron una estructura categórica de escala Likert y por tanto los datos en su nivel primario son de corte cualitativo y de 3 categorías; sin embargo consideramos que para nuestro análisis es importante trabajar con métodos paramétricos, ya que consideramos que éstas son las más aceptables y aplicables, por tanto, las que brindan mejor información respecto a los métodos no paramétricos o cualitativos, consecuentemente consideramos que para nuestro estudio es importante realizar análisis con métodos paramétricos, ya que ésta nos brindará mejor información y cuyas conclusiones serán de mejor confiabilidad.

Antes de realizar nuestro análisis es necesario demostrar que los datos para las variables motivación y satisfacción laboral, tienen un comportamiento normal, a fin de determinar el análisis por el método paramétrico y consecuentemente determinar la correlación por el coeficiente de Pearson.

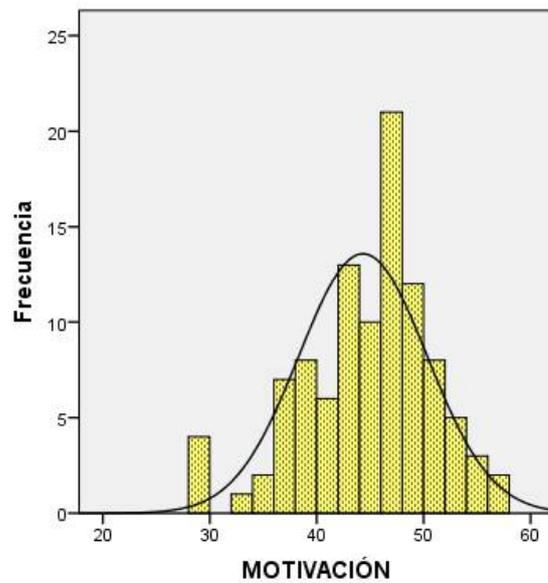
- Prueba de normalidad estadística para las variables en estudio motivación y desempeño Laboral

***Tabla 5 Prueba de normalidad para la variable motivación***

	MOTIVACIÓN
	LABORAL
N	102
Z de Kolmogorov-Smirnov	1,196
Sig. asintót. (bilateral)	0,115

**Fuente:** Elaboración propia y SPSS

Según los datos de la Tabla 5, no rechazamos la hipótesis nula y queda confirmada la hipótesis planteada, en la cual los datos se aproximan a una distribución normal, sin embargo, para una mejor visualización y observación en la cual los datos tienen un comportamiento normal, es necesario demostrar a través de la gráfica de distribución normal, para la variable en estudio.



**Figura 5. Distribución normal para motivación**

**Fuente: Elaboración propia y SPSS**

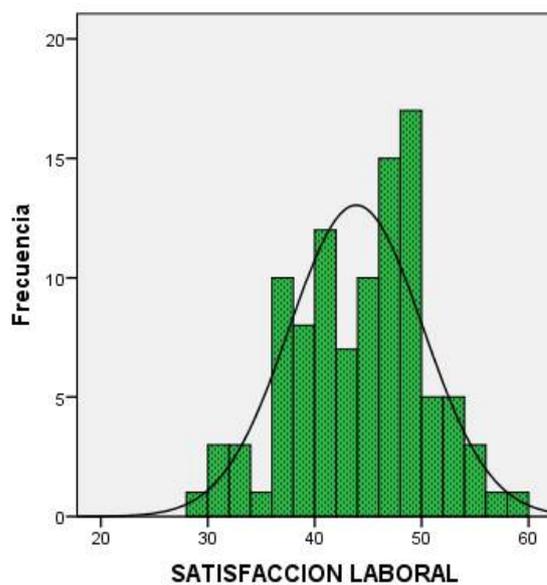
En la Figura 5 podemos observar que los datos tienen un comportamiento normal en la tabla y en forma gráfica, para la variable motivación, por tanto, es posible emplear el método paramétrico que es el coeficiente de correlación de Pearson al 5% de error permitido, a fin de demostrar el objetivo general el cual es determinar la relación.

**Tabla 6. Prueba de normalidad para la variable desempeño laboral**

SATISFACCIÓN LABORAL	
N	102
Z de Kolmogorov-Smimov	0,946
Sig. asintót. (bilateral)	0,333

Fuente: Elaboración propia y SPSS

Según los datos de la Tabla 6, el Sig.; de la prueba de kolmogorov, tiene un valor de 0,333 para la variable satisfacción laboral, dicho valor nos dice que los datos se aproximan a una distribución normal.



**Figura 6. Distribución normal para satisfacción laboral**  
Fuente: Elaboración propia y SPSS

En la Figura 6; podemos observar que los datos tienen un comportamiento normal en la tabla y en forma gráfica, para la variable satisfacción laboral, por tanto, es posible emplear el método paramétrico que es el coeficiente de correlación de Pearson. Con este método se determinó la relación entre la variable motivación y el desempeño laboral.

#### 4.2.2 Contraste de hipótesis específicas

a) La primera hipótesis específica es ***“El nivel de la motivación en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, es bajo”***.

Se analizó el comportamiento medio de la variable motivación, de donde se obtuvo un valor promedio de 44,32 y una desviación típica de 5,987 que permite concluir que los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua; perciben que el nivel de motivación que caracteriza a las entidades es regular.

Para complementar dicha conclusión, se desarrolla una prueba de hipótesis para la media de las respuestas afines, de donde:

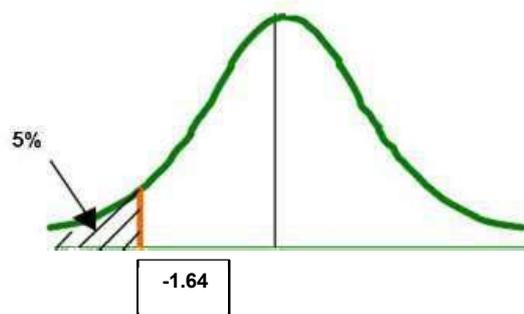
**$H_0: \mu \geq 34$  (nivel regular o alto de motivación)**

**$H_1: \mu < 34$  (nivel bajo de motivación)**

Donde  $\mu$  representa el valor medio global del nivel de motivación; en base a la siguiente fórmula:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_{\bar{x}}}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Reemplazando, se tiene:  $t = (44,32 - 34)/(5,987 / 102^{1/2}) = 17,40$



El valor de t de tabla al 5% de significancia es de -1,64; con lo cual se aprecia que el t calculado = 17,40 cae en la zona de Acepto de  $H_0$ ; es decir, ello permite concluir que la motivación en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, no es bajo.

b) La segunda hipótesis específica es ***“El nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, es bajo”***.

Se analizó el comportamiento medio de la variable satisfacción laboral, de donde se obtuvo un valor promedio de 43,88 y una desviación típica de 6,240 que permite concluir que los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua; perciben que el nivel de satisfacción laboral que caracteriza a las entidades es regular.

Para complementar dicha conclusión, se desarrolla una prueba de hipótesis para la media de las respuestas afines, de donde:

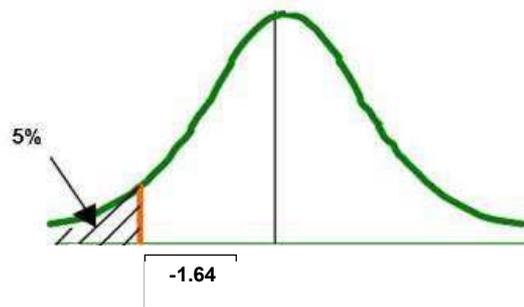
**$H_0: \mu \geq 34$  (nivel regular o alto de satisfacción laboral)**

**$H_1: \mu < 34$  (nivel bajo de satisfacción laboral)**

Donde  $\mu$  representa el valor medio global del nivel de motivación; en base a la siguiente fórmula:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_x}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Reemplazando, se tiene:  $t = (43,88 - 34) / (6,240 / 102^{1/2}) = 15,99$



El valor de t de tabla al 5% de significancia es de -1,64; con lo cual se aprecia que el t calculado = 15,99 cae en la zona de Acepto de  $H_0$ ; es decir, ello permite concluir que la satisfacción laboral en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, no es bajo.

e) La tercera hipótesis específica:

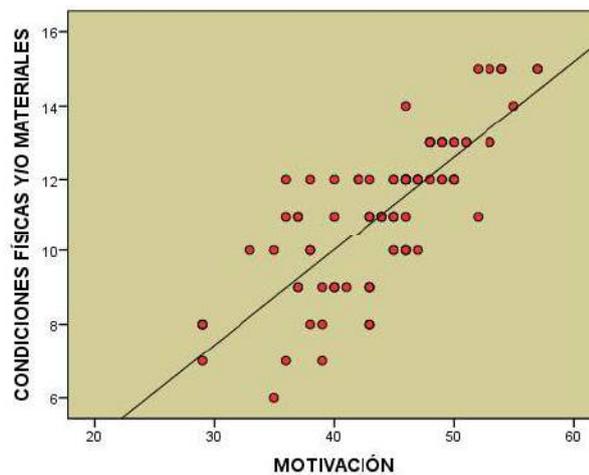
**H<sub>0</sub>: No existe relación entre las variables**

**H<sub>1</sub>: Existe relación entre las variables**

**Tabla 7. Correlación de Pearson hipótesis específica 3**

		CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES
	Correlación de Pearson	0,776**
MOTIVACIÓN	Sig. (bilateral)	0,000
	N	102

Fuente: Elaboración propia y SPSS



**Figura 7. Dispersión motivación y condiciones físicas**

Fuente: Elaboración propia y SPSS

El valor obtenido del coeficiente de correlación de Pearson fue  $r = 0,776$  (valor de  $p = 0,000$ ); es decir, la relación

d) La cuarta hipótesis específica:

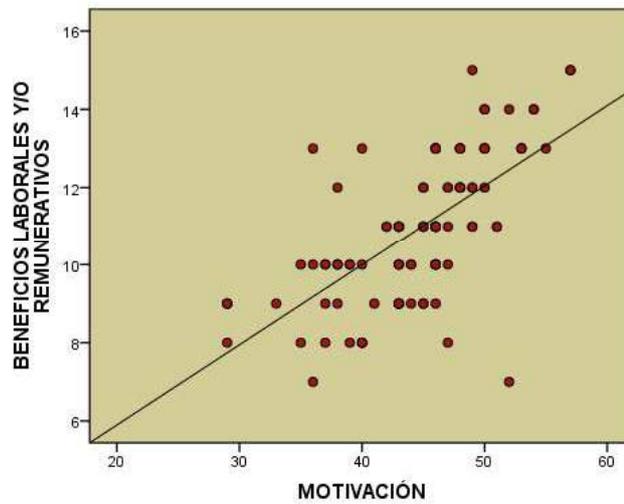
**H<sub>0</sub>: No existe relación entre las variables**

**H<sub>1</sub>: Existe relación entre las variables**

**Tabla 8. Correlación de Pearson hipótesis específica 4**

		<b>BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS</b>
	Correlación de Pearson	0,657**
<b>MOTIVACIÓN</b>	Sig. (bilateral)	0,000
	N	102

**Fuente: Elaboración propia y SPSS**



*Figura 8. Dispersión motivación y beneficios laborales*

Fuente: Elaboración propia y SPSS

El valor obtenido del coeficiente de correlación de Pearson fue  $r = 0,657$  (valor de  $p = 0,000$ ); es decir, que existe una correlación positiva media, la relación es directa entre la motivación y beneficios laborales

e) La quinta hipótesis específica

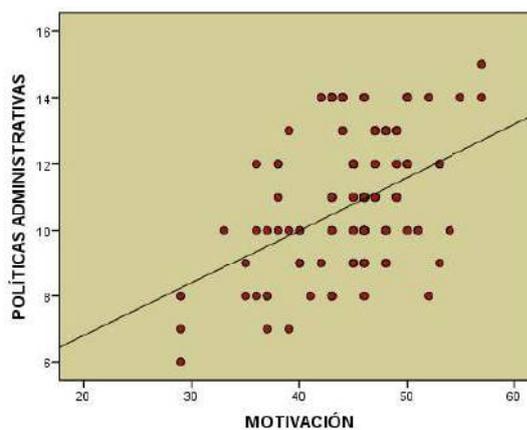
**H<sub>0</sub>: No existe relación entre las variables**

**H<sub>1</sub>: Existe relación entre las variables**

**Tabla 9. Correlación de Pearson hipótesis específica 5**

		POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	0,472**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	102

Fuente: Elaboración propia y SPSS



**Figura 9. Dispersión motivación y políticas administrativas**

Fuente: Elaboración propia y SPSS

El valor obtenido del coeficiente de correlación de Pearson fue  $r = 0,472$  (valor de  $p = 0,000$ ); por lo tanto, se rechaza  $H_0$ ; es decir, que existe una correlación positiva débil, la relación es directa entre la motivación y políticas administrativas de la satisfacción laboral en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, en la Figura 9; la nube de puntos

puede delinearse bien por una línea recta, nos indica que hay una relación lineal entre las dos variables motivación y políticas administrativas.

f) La sexta hipótesis específica:

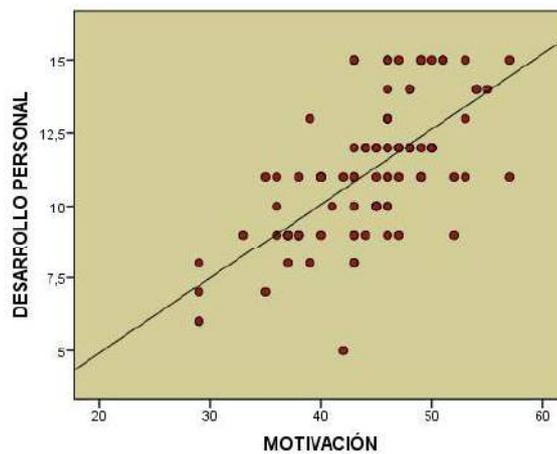
**H<sub>0</sub>: No existe relación entre las variables**

**H<sub>1</sub>: Existe relación entre las variables**

**Tabla 10. Correlación de Pearson hipótesis específica 6**

		<b>DESARROLLO PERSONAL</b>
<b>MOTIVACIÓN</b>	Correlación de Pearson	0,657**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	102

**Fuente: Elaboración propia y SPSS**



**Figura 10. Dispersión motivación y desarrollo personal**

**Fuente: Elaboración propia y SPSS**

El valor obtenido del coeficiente de correlación de Pearson fue  $r = 0,657$  (valor de  $p = 0,000$ ); es decir, que existe una correlación positiva media, la relación es directa entre la motivación y desarrollo personal.

#### **4.2.3 Contraste de hipótesis general**

La hipótesis general es *“Existe una relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, 2016”*.

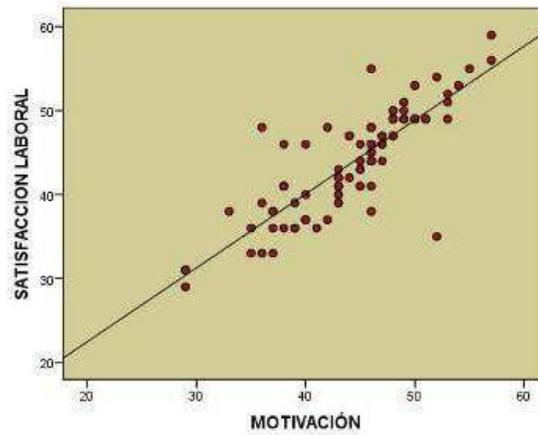
**H<sub>0</sub>: No existe relación entre las variables**

**H<sub>1</sub>: Existe relación entre las variables**

**Tabla 11. Correlación de Pearson hipótesis general**

		<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>
<b>MOTIVACIÓN</b>	Correlación de Pearson	0,845**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	102

**Fuente: Elaboración propia y SPSS**



**Figura 11. Dispersión motivación y la satisfacción laboral**

**Fuente: Elaboración propia y SPSS**

El valor obtenido del coeficiente de correlación de Pearson fue  $r = 0,845$  (valor de  $p = 0,000$ ); por lo tanto, se rechaza  $H_0$ ; es decir, que existe una correlación positiva considerable, la relación es directa.

### 4.3 **Discusión**

A continuación, se observó algunos de los aportes más relevantes derivados del estudio desarrollado. Primero, se ha logrado adaptar y validar para poblaciones de gestión pública, un instrumento para medir la *motivación laboral* adaptada de las dimensiones de Hellriegel en las Unidades Ejecutoras de Educación de Moquegua, 2016 (Cuestionario para motivación laboral), tal como lo demuestran el análisis de fiabilidad que resultó alta; El cuestionario satisfacción laboral adaptada de Palma, adaptada especialmente para esta investigación y está formado por tres escalas..

Segundo, se concluye que el nivel de motivación es regular; que permite concluir que los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua; perciben que los estímulos que los guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo sino que también pueden ser de su familia o amigos que afectan la medición de la variable en sus dimensiones

Tercero, nuestra investigación ha encontrado la existencia de una relación media / moderada, aunque significativa, entre la motivación laboral y las variables descriptivas de la satisfacción laboral. Este resultado confirma los estudios desarrollados por Chiang (2004) Por ello en futuras

investigaciones será necesario ampliar con otras variables institucionales como podrían ser estilo de dirección, formalización (por ejemplo: tipos de normas o reglamentos), sistemas de elección de cargos y tipo de comunicación.

Cuarto, nuestra investigación determina que existe una correlación positiva considerable, la relación es directa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua; resultado el coeficiente de correlación de Pearson fue  $r = 0,845$  (valor de  $p = 0,000$ ). Estos resultados confirman la investigación realizada por Vásquez (2011), quienes también mostraron una relación positiva.

Además de las comparaciones con otras investigaciones discutidas anteriormente, es importante recordar que para que otorgar algún tipo de motivación a los trabajadores, se debe ser consciente de los beneficios que pueda traer consigo la aplicación de ello, considerando que la nueva cultura laboral está enfocada a mantener el equilibrio en la relación de trabajador-empleador, así como a mantener un ambiente laboral sano en donde se le otorgue a los trabajadores beneficios que retribuyan a la organización con mayores niveles de productividad.

## **CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

En base al análisis de las respuestas de 102 trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua, se concluye que existe una correlación positiva considerable, entre la motivación y satisfacción laboral, siendo el valor "r" de Pearson de 0,845 (Sig = 0,000); la relación es directa y significativa.

### **SEGUNDA**

El nivel de motivación no es bajo; al obtener un valor promedio de 44,32 y una desviación típica de 5,987 que permite concluir que los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua; perciben que el nivel de motivación que caracteriza a las entidades es regular.

### **TERCERA**

El nivel de satisfacción laboral, no es bajo; al obtener un valor promedio de 43,88 y una desviación típica de 6,240 que permite concluir que los trabajadores de las unidades ejecutoras de educación de Moquegua; perciben que el nivel de satisfacción laboral que caracteriza a las entidades es regular.

### **CUARTA**

Existe relación entre motivación y condiciones físicas de la satisfacción laboral; siendo el valor de Correlación de Pearson igual a 0,776; resulta una correlación positiva considerable, un p-valor (sig.) igual a  $0,000 < 0,05$ ; la relación es directa y significativa.

#### **QUINTA**

Existe relación entre motivación y beneficios laborales de la satisfacción laboral; siendo el valor de Correlación de Pearson igual a 0,757; resulta una correlación positiva media, un p-valor (sig.) igual a  $0,000 < 0,05$ ; la relación es directa y significativa.

#### **SEXTA**

Existe relación entre motivación y políticas administrativas de la satisfacción laboral; siendo el valor de Correlación de Pearson igual a 0,472; resulta una correlación positiva débil, un p-valor (sig.) igual a  $0,000 < 0,05$ ; la relación es directa y significativa.

#### **SÉPTIMA**

Existe relación entre motivación y desarrollo personal de la satisfacción laboral; siendo el valor de Correlación de Pearson igual a 0,657; resulta una correlación

positiva media, un p-valor (sig.) igual a  $0,000 < 0,05$ ; la relación es directa y significativa.

## **RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

Se crear una motivación laboral favorable que permita establecer un buen ambiente laboral.

### **SEGUNDA**

Se debe investigar las razones del porque la gene trabaja, si es para adquirir conocimiento o si solo es para obtener prestigio o porque se sientan obligados a hacerlo.

### **TERCERA**

Se debe tomar en cuenta el lugar de trabajo, las relaciones con los compañeros, la responsabilidad

### **CUARTA**

Las unidades ejecutoras deben motivar intrínsecamente a su personal, apoyándose en la parte extrínseca, de tal forma que los objetivos de ambas partes vayan conjuntamente

#### **QUINTA**

Dar reconocimientos; a los trabajadores para que se sientan valorados en las unidades ejecutoras, que permita una mejora de actitud y esto tiene una repercusión directa en la productividad del mismo. Reconocer los logros que realizan y mostrar que se valora el trabajo que han realizado tiene repercusiones positivas y aumento del nivel de desempeño. Además, las recompensas y el reconocimiento proporcionan un estímulo eficaz en los trabajadores

#### **SEXTA**

Promover capacitaciones en habilidades sociales a los trabajadores de las unidades ejecutoras para crear buenas relaciones con los compañeros de trabajo permite acudir a trabajar con la mayor motivación y entusiasmo para el trabajo.

#### **SÉPTIMA**

Implementar mayores posibilidades de desarrollo profesional (convenios formativos, acceso a la información, etc.) para los trabajadores y formular planes de mejora institucional al fomento de la autorrealización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiken, L. (1996). *Tests psicológicos y evaluación*, 8ª Ed. México: Prentice Hall.
- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol.(2):pp.142-175.
- Alvarez, C. (2003). Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario. *Enfermería Clínica*. Vol. (13).
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Lambayeque. USAT - Escuela de Economía.
- Añez S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*. Edición No 1. Maracaibo. Ed. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales de Universidad Rafael Beloso Chacín – Venezuela.
- Avila, M. (2002). *Efectos de la estructura organizacional de luz sobre los avances de la gestión tecnológica*. Miriam Ávila. Universidad Rafael Beloso Chacín. CICAG, Volumen 2 - Edición 1

- Cabanillas A., G. (2004,) *Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la comprensión lectora de los estudiantes de Ciencias de la Educación de la UNSCH*. (Tesis de Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2371>
- Castillo, A. (1992). *Teoría y práctica de la motivación*. Papeles de trabajo, N° 10, 2ª Edición. Málaga: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Málaga.
- Cavalcante, J. (2004). *Programa de Doctorat Qualitat y Processos de Inovació Educativa* (Tesis Doctoral. Universitat de Barcelona). Recuperada de: [www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf](http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf)
- Chiang. M. (2004). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en grupos de profesores y/o investigadores universitarios;* (tesis doctoral). Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.). Colombia: Edit. Mc Graw Hill.
- Davis, K. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 11ma. México. Ed. Mc Graw Hill interamericana.

- Davis, K., y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc. Graw Holl.
- Dessler Gary (1997). *Administración de Personal*. México. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Espinoza, H. (2009). La Pirámide de Maslow. Recuperado de <http://gerencia.blogia.com/2009/112602-la-piramide-de-maslow.php>
- Gamero, C. (2005). *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Genescá, E. (1977). *Motivación y enriquecimiento del trabajo*. Barcelona: Hispano Europea.
- George y Mallery (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston. Allyn and Bacon.
- Gonzales G. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Un estudio de caso*. Tesis de Universidad Central de Venezuela.
- Gonzales, M. (2001). *Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano*. México. [Editorial CECSA](http://www.editorialcecsa.com).

- Hackman, R. & Oldham, R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley Reading, Mass.
- Hellriegel, D. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ma Ed. México. Interamericana Thomson Editores.
- Hernández S. Fernández C. Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. México. Editorial. McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Infestas, A. (2001). *Sociología de la empresa*. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Kaplan, R. y Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y temas* (6ta edición). México: Thompson.
- Kerlinger, F. (1988). *Investigación del comportamiento*. Técnicas y métodos. México: Editorial Interamericana.
- Koenes, A. (1996). *Gestión de la calidad total*. Madrid. Ed. Díaz de Santos,
- Landeau R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación* 1ª Ed. Caracas. Editorial Alfa.

- Lee, Y. & Chang, H. (2008). *Relations between team work and innovation in organizations and the job satisfaction of employees: a factor analytic study*. International Journal of Management, 5(3).
- López, J. (2005). Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio. Rev. de investigación de la facultad de ciencias administrativas, UNMSM*. N° 15. Vol. (8).
- Márquez, M. (2001). *Satisfacción laboral*. Recuperado de: <http://www.gestipolis.com/recursos/documentos/>
- Marriner, A (1996). *Administración y Liderazgo en Enfermería*. 5ta Edición. Madrid. Editorial Mosby – Doyma Libros.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid. Editorial Narcea.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand and Company.
- Muñoz, Y. (2013). *Clima laboral*. Tesis de Universidad Tecnológica del Estado de Querétaro. Santiago de Querétaro, Qro.

- Navarro, E (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. Tesis doctoral de de la Universidad Politécnica de Valencia.
- Palafox de Anda, G (1995). La satisfacción en el trabajo y la productividad del factor humano. *Adminístrate Hoy*. pp. 942-44.
- Popper, K. (1934). *La lógica de la investigación científica*. 1º ed., 11º reimp. Trad. Víctor Sánchez de Zavala (1999), Madrid, Tecnos.
- Quiros, P. & Cabestrero, R. (2008). *Funciones Activadoras: principios básicos de la motivación y la emoción*. Madrid. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Ramos, N. (2003). *Grados de Satisfacción Laboral de las Enfermeras en las Unidades Productivas de Servicios de Salud en Puno*. Tesis de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos) recuperado de: [cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez\\_ss.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf)
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

- Robines, S. (2003). *Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. 6ta Edición. México. Editorial Prentice Hispanoamericana.
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnostico Organizacional*. (3ra ed.). México. Alfaomega Grupo Editor.
- Rodríguez, D. (2004). *Gestión Organizacional*. Elementos para su estudio. 3ª edición. Santiago. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Sabino, A. (2009). *Metodología de la Investigación*. Caracas. Editorial Nuevo Mundo.
- Schein, E. (1993). *Psicología de la Organización*. México. Editorial Prentice-Hall.
- Valderrama S. y León L. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. Lima. Editorial San Marcos.
- Vara, A. (2008). *La tesis de maestría en Educación*. Tomo I. El proyecto de tesis. Primera edición. Lima. Editorial Universidad de San Martín de Porres.

Vara, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. Segunda edición (Abreviada)*. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. Lima. Editoria Universidad de San Martín de Porres.

Vásquez, S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. (Tesis de la Universidad Nacional mayor de San Marcos. Lima) Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez\\_ss.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf).

Velásquez, R. (2003). *Clima organizacional a nivel universitario*. México. Editorial Pretince Hall.

Werther W. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. 5ra Edición México Editorial Mc. Graw Hill Interamericana