



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación y satisfacción laboral en profesionales de una
entidad pública - Ecuador, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Revelo Romo, Rocio Roxana (orcid.org/0000-0000-0003-1400-9033)

ASESORA:

Mgr. Quispilay Joyos, Gloria Elvira (orcid.org/0000-0002-6453-893X)

CO-ASESOR:

Dr. Mendez Parodi, Raul Alfredo (orcid.org/0000-0002-1667-9594)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por todas sus bendiciones y darme las fuerzas para seguir adelante. A mi amada familia que es el tesoro más valioso que Dios me ha regalado.

Abigaíl mi hija y Luis mi esposo, por su sacrificio, paciencia y apoyo en cada paso que doy.

Agradecimiento

A Dios por darme sabiduría y fortaleza para cumplir esta meta, a toda mi familia por su apoyo incondicional.

A mis docentes que con sus enseñanzas me han permitido crecer personal y profesionalmente y a mis queridos compañeros por su apoyo constante.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV.RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	37
VI.CONCLUSIONES	44
VII.RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	54

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Variable 1: Motivación	19
Tabla 2 Dimensión variable 1: Desmotivación	20
Tabla 3 Dimensión variable 1: Regulación externa	21
Tabla 4 Dimensión variable 1: Regulación Introyectada	22
Tabla 5 Dimensión variable 1: Regulación Identificada	23
Tabla 6 Dimensión variable 1: Motivación Intrínseca	24
Tabla 7 Variable 2: Satisfacción Laboral	25
Tabla 8 Dimensión variable 2: Satisfacción con la Supervisión	26
Tabla 9 Dimensión variable 2: Satisfacción con el ambiente físico	27
Tabla 10 Dimensión variable 2: Satisfacción con las prestaciones recibidas	28
Tabla 11 Dimensión variable 2: Satisfacción con los aspectos intrínsecos	29
Tabla 12 Dimensión variable 2: Satisfacción con la autonomía y participación	30
Tabla 13 Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral	69
Tabla 14 Correlación entre la desmotivación y la satisfacción laboral	31
Tabla 15 Correlación entre regulación externa y satisfacción laboral	32
Tabla 16 Correlación entre regulación introyectada y satisfacción laboral	33
Tabla 17 Correlación entre regulación identificada y satisfacción laboral	34
Tabla 18 Correlación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral	35

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de diseño	13

Resumen

El presente estudio tuvo como propósito encontrar el nivel de correlación entre la motivación y la satisfacción laboral de los profesionales que trabajan en una entidad pública de Ecuador. La investigación fue tipo básica, enfoque cuantitativo correlacional de diseño no experimental y de corte transversal, se aplicó la técnica de la encuesta y como herramienta de recolección de datos el cuestionario a una muestra de 105 profesionales. Los resultados obtenidos indican que el 67,6% de profesionales consideran tener una alta motivación, asimismo el 62,9% cree que existe una alta satisfacción laboral, por otro lado, una vez aplicada la prueba de medida Rho de Spearman se determinó un coeficiente correlacional de ,556 lo que determina que sí existe una correlación entre las dos variables abordadas, también se obtuvo un valor de $p=0,000$ y $\alpha=0,05$ afirmando que $p > 0,05$. En consecuencia, se concluyó que la variable motivación y la variable satisfacción laboral tiene una relación directa positiva moderada en profesionales de una entidad pública de Ecuador.

Palabras clave: Motivación, Satisfacción Laboral, Colaboradores.

Abstract

The purpose of this study was to find the level of correlation between motivation and job satisfaction of professionals who work in a public entity in Ecuador. The research was basic type, correlational quantitative approach of non-experimental and cross-sectional design, the survey technique was applied and the questionnaire as a data collection tool was applied to a sample of 105 professionals. The results obtained indicate that 67.6% of professionals consider themselves to be highly motivated, likewise 62.9% believe that there is high job satisfaction, on the other hand, once the Spearman's Rho measurement test was applied, a coefficient was determined. correlational value of .556, which determines that there is a correlation between the two variables addressed, a value of $p=0.000$ and $\alpha=0.05$ was also obtained, affirming that $p > 0.05$. Consequently, it is concluded that the motivation variable and the job satisfaction variable have a moderate positive direct relationship in professionals from a public entity in Ecuador.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente para las organizaciones y entidades públicas es esencial y necesario por medio del departamento de talento humano medir la satisfacción de los empleados, pues cada individuo es único e importante, por lo que se concibe como el motor del negocio y su rol está estrechamente relacionado con la productividad. Por otro lado, la motivación es el impulso para alcanzar las metas que la empresa se proponga. Por consiguiente, la motivación y la satisfacción laboral están directamente ligadas al compromiso que sienten los trabajadores dentro de la organización. Los profesionales adquieren muchas responsabilidades ante las diferentes demandas que genera la sociedad; se suma a esto, acontecimientos como la rotación de personal y cambios constantes; además, de las múltiples actividades asignadas que tiene cada colaborador y al estrés que son supeditados (Cuadrado et al.,2021).

Según, Saputra (2021) las entidades que cuentan con usuarios satisfechos en los servicios o productos que brindan es porque los trabajadores tienen una alta motivación al momento de realizar el trabajo lo que permite obtener resultados positivos. La motivación juega un papel fundamental para conducir a una organización indistintamente de cuál sea el giro del negocio, pues el personal es la columna vertebral en la obtención de resultados efectivos a través de la eficacia y eficiencia impregnada en el desarrollo de sus actividades, así mismo Crivillero et al. (2020) en un estudio realizado en Perú manifiesta que también es importante para los trabajadores los aspectos de interrelación con los compañeros dentro del trabajo, así también, la preparación y reconocimiento, de esta manera según Lorincová et al. (2019) en su estudio realizado en Brasil determinaron que hay desigualdades en como los profesionales perciben la motivación en su lugar de trabajo, por lo cual es fundamental como se motive al personal en una entidad, según Pancasila (2020), es necesario enfocar su mirada e estrategias de liderazgo y acompañamiento al personal.

Choez y Velez (2021), manifestaron que la imagen organizacional en Ecuador se renovó en los últimos años, tomando mayor relevancia el rol que desempeña el área de talento humano, reconocieron que el personal es primordial para cumplir los objetivos empresariales; si el personal se compromete con la organización,

puede cumplir todo lo que se proponga, para llegar al estado de satisfacción; sin embargo, en las instituciones públicas no se han generado estrategias motivacionales asertivas que permitan incrementar la satisfacción laboral de los colaboradores.

Mientras que, Gómez-Solano et al. (2022) manifestaron que en la provincia de Pichincha se puede apreciar en las instituciones públicas que existen varias actividades que no forman parte del cumplimiento de las tareas asignadas a los colaboradores y que debe cumplir cada trabajador; sin embargo, tiene un impacto considerable en la productividad de la organización, pues su aporte contribuye al crecimiento de la entidad. Este factor incluye realizar actividades extras; tales como apoyar a compañeros, acatar y cumplir con las normas de trabajo. La motivación impulsa a los trabajadores a realizar sus actividades con entusiasmo, estos elementos coadyuvan a lograr la satisfacción de los colaboradores en la ejecución de sus tareas con predisposición de servicio, en consecuencia, existen profesionales que no están a gusto con su trabajo. Por lo descrito es importante realizar un estudio que permita determinar si los factores motivacionales están directamente atados con la satisfacción que tienen los trabajadores en la institución. No realizar este estudio y no brindar atención oportuna al fenómeno presentado conlleva a que se extienda este sentir en los colaboradores y repercuta en un bajo cumplimiento de las metas institucionales.

Por otro lado, Murillo et al. (2020), sostuvo que, uno de los factores que provoca la insatisfacción en el trabajo es la desmotivación laboral, lo cual se percibe en algunas organizaciones del sector público. Frente a este panorama, se generó la siguiente pregunta general, ¿Qué nivel de correlación se encuentra entre la motivación y la satisfacción laboral en profesionales que trabajan en una entidad pública de Ecuador? de igual forma, se considera como específicas ¿Qué nivel de correlación se encuentra entre la desmotivación y la satisfacción laboral en profesionales que trabajan en una entidad pública de Ecuador?; ¿Qué nivel de correlación se encuentra entre la regulación externa y la satisfacción laboral en profesionales que trabajan en una entidad pública de Ecuador?; ¿Qué nivel de correlación se encuentra entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral en profesionales que trabajan en una entidad pública de Ecuador?; ¿Qué nivel de correlación se encuentra entre la regulación identificada y la satisfacción laboral en

profesionales que trabajan en una entidad pública de Ecuador?; ¿Qué nivel de correlación se encuentra entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en profesionales que trabajan en una entidad pública de Ecuador?.

A nivel teórico esta investigación se justifica, de acuerdo con los conceptos, teorías y definiciones que se consideran en el presente trabajo, los mismos que permitieron delimitar el soporte teórico o marco de referencia, para lo cual se consideraron las variables abordadas. Asimismo, la metodología de la investigación permite alcanzar el objetivo de encontrar el nivel de correlación entre la motivación y la satisfacción laboral en profesionales que trabajan en una entidad pública en Ecuador, resultados que sirven como precedentes para próximas investigaciones que se realicen sobre este tema. Por otro lado, en la práctica, esta investigación es relevante, pues da a conocer a la entidad cuán importante es la motivación para los trabajadores y, además, brinda una visualización integral de cómo se motiva al personal, a fin de aplicar las mejores estrategias, enfocadas en aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores, lo cual beneficia directamente a la Institución (Fernández, 2020). En esta investigación el objetivo general es encontrar el nivel de correlación entre la motivación y la satisfacción laboral de los profesionales que trabajan en una entidad pública de Ecuador. Mientras que, como específicos se planteó encontrar el nivel de correlación entre la desmotivación y la satisfacción laboral, encontrar el nivel de correlación entre la regulación externa y la satisfacción laboral, encontrar el nivel de correlación entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral, encontrar el nivel de correlación entre la regulación identificada y la satisfacción laboral, encontrar el nivel de correlación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral.

Asimismo, como hipótesis general se contempló que, hay nivel de correlación directa entre la motivación y la satisfacción laboral en los profesionales que trabajan en una entidad pública de Ecuador, y como específicas, hay nivel de correlación directa entre la Desmotivación y la satisfacción laboral, hay nivel de correlación directa entre la regulación externa y la satisfacción laboral, hay nivel de correlación directa entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral, hay nivel de correlación directa entre la regulación identificada y la satisfacción laboral; y, hay nivel de correlación directa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En este estudio se revisó los antecedentes de índole internacional y nacional con las contribuciones en las dos variables planteadas, así como las bases teóricas que brindan el soporte y sustento teórico para trabajar la presente investigación.

En el ámbito internacional se encontró a Reyes y Salgado (2021) quienes redactaron un artículo original el cual buscó analizar factores motivacionales y la satisfacción laboral en una empresa de Toluca, México utilizando un estilo cuantitativo descriptivo transversal; la muestra para este estudio fue de 117 trabajadores y se utilizó como herramienta un cuestionario; finalmente, los resultados mostraron que los empleados estaban moderadamente satisfechos con factores motivacionales como el reconocimiento y el crecimiento; el 80,3% afirmó haber logrado un alto nivel de desempeño laboral en la empresa, además se encontraron muy satisfechos con el trabajo y con las funciones; también, se evidenció un tercero que no está particularmente satisfecho con el progreso realizado en la organización, se concluyó que existió personal que no estaba totalmente satisfecho con su trabajo.

A su vez, Madero (2019) por medio del estudio original, buscó comprender los beneficios y efectos que tienen los factores descritos por Herzberg en la satisfacción laboral en la ciudad de Nuevo León, Monterrey, México, utilizó la compensación que reciben para cubrir las necesidades económicas, fuente estable de ingresos; la herramienta utilizada para los empleados fue un cuestionario que consideró una muestra cuantitativa de 423 personas con intervalos descriptivos y correlacionales; en general, los resultados mostraron que, para los empleados el reconocimiento del desempeño les brinda el poder de autonomía en la hora de la toma de decisiones; y, para los empleados, el aspecto del dinero y las bonificaciones es el más importante; en ese sentido es fundamental trabajar en herramientas y factores que contribuyan a mejorar la satisfacción del personal.

Simao y Beuren (2022) en su artículo original, buscaron analizar cuánta influencia tiene la motivación en la cultura de las organizaciones, para lo cual utilizaron una encuesta a 116 empleados; este estudio tuvo un alcance descriptivo, correlacional; los resultados revelaron que es positiva la dependencia entre la motivación en la empresa y el compromiso afectivo; por lo que se convierte en un

aspecto muy importante en la organización el cultivar la motivación en los trabajadores, pues el compromiso beneficia favorablemente.

Por otra parte, Martín y Placencia (2017) establecieron la dependencia de la motivación y satisfacción en empresas peruanas en su artículo original; el estudio se desarrolló como descriptivo, relacional, observacional y transversal, y la muestra seleccionada de 136 empleados informó en los resultados del cuestionario aplicado que la motivación laboral era 'moderadamente motivada' (49,3%) en cuanto al trabajo; en lo que se refiere a los factores de higiene, la motivación de los empleados es tan medianamente motivados (46,3%), con promedios globales altos para los factores vinculados con el superior y los pares; es decir, la relación con el jefe y la relación con los colegas; concluyeron que existe una baja correlación positiva entre las variables abordadas.

También Romero (2022) en su tesis de maestría buscó identificar en una empresa de la ciudad de Lima si hallaba coherencia entre la motivación y la satisfacción laboral en sus trabajadores, para el efecto utilizó un formulario aplicado a 100 empleados; el estudio fue del tipo básica, con un diseño no experimental y enfoque cuantitativo; los resultados lograron determinar que existe una relación moderada entre las dos variables se obtuvo una correlación positiva moderada ($r=0.577$) con un p-valor menor al margen contemplado como es, por lo cual se concluyó que es importante promover la motivación de los trabajadores para llegar a cumplir altos niveles de productividad pues esta se encuentra ligada a la satisfacción que siente el colaborador en el trabajo.

Asimismo, Guerci et al. (2019) en su artículo original, buscó identificar la intersección entre la *GRH* y la sostenibilidad corporativa; estudio que fue descriptivo, correlacional, con una muestra compuesta por 176 personas con quienes desarrolló el formulario, obtuvo como resultado que los miembros de la comunidad profesional de recursos humanos pueden aumentar su satisfacción laboral y disminuir su intención de irse cuando se implementa una gestión de recursos humanos sostenible, concluyó que es muy importante cómo se gestione al personal y las estrategias que se apliquen para desarrollar la satisfacción en el trabajo.

También se consideraron autores nacionales, así podemos citar a Paredes et al. (2021) quienes realizaron un artículo original que buscó relacionar el ambiente

organizacional y la satisfacción del empleado, el alcance fue correlacional, contempló un enfoque cuantitativo, utilizó una muestra de 371 trabajadores, aplicó como instrumento la encuesta a través de los reactivos Trust Index, obtuvo como resultado que el ambiente de trabajo es equivalente a la calidad de vida laboral, el mismo que genera un gran impacto en el comportamiento y desempeño de los socios comerciales, lo que naturalmente afecta la satisfacción de los empleados.

De igual manera, Padilla et al. (2020), publicaron un artículo original que quiso apreciar el alcance de la satisfacción laboral de profesionales que laboran en cuatro ciudades del Ecuador, fue cuantitativo analítico transversal, utilizaron una muestra de 150 participantes aplicaron como instrumento el cuestionario de Font Roja, tuvieron como resultado que gran parte de los profesionales se encontraron satisfechos con el trabajo, sin embargo también existen cuatro factores que los participantes indicaron que no estaban satisfechos; de los cuales tres factores son extrínsecos, y un factor intrínseco, por lo tanto es muy importante la motivación para satisfacer a los trabajadores.

Por otro lado, Manjarrez et al. (2020), realizaron un artículo original el cual buscó identificar el grado de impacto que tiene la motivación para la satisfacción de los empleados, investigación que utilizó una metodología descriptiva, tuvo como instrumento la entrevista que fue aplicada a una población de 38 personas en donde se evidenció que para los trabajadores es importante tener autonomía a fin de que se logren desenvolver libremente en sus funciones, sin controlar y evaluar su misión, ya que son responsables de determinadas áreas; en este caso, el empleado reconoció que la motivación intrínseca es más importante que la motivación asociada a los factores externos y generalmente se basa en el dinero; en este sentido, el socio está satisfecho con el salario base y los beneficios, deben introducirse leyes obligatorias.

De igual modo, Guzmán et al. (2021) realizaron un artículo original con un enfoque correlacional, método descriptivo, en el cual se buscó conocer los factores que condicionan a los trabajadores de una empresa detallista para lo cual realizaron un cuestionario aplicado a 30 trabajadores; los resultados obtenidos permitieron corroborar que, en el contexto ecuatoriano del sector detallista la validez de lo expuesto por Herzberg en su teoría es importante, ya que los factores ligados a la

motivación tributan en mayor grado con la satisfacción laboral que, con los factores de higiene.

Guamán et al. (2017) en el artículo original quisieron fijar la relación que hay entre el riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en la alta jerarquía de Universidades Ecuatorianas, la investigación combinó el enfoque descriptivo, analítico y de campo no experimental, se llevó a cabo mediante una encuesta y un cuestionario, instrumentos utilizados para aplicar a 381 personas; dicho estudio concluyó que las categorías del cuestionario de riesgo psicosocial (apoyo social, calidad de liderazgo y autoestima) se encontraron en niveles desfavorables, lo que también indicó que la reducción se debió a deficiencias en el liderazgo y el trabajo en equipo.

Para la variable motivación se consideró la teoría de las necesidades humanas que presentó Maslow la cual sugiere que, el ser humano tiene 5 necesidades jerárquicamente establecidas; la primera corresponde necesidades inferiores y la última como superior; necesidades fisiológicas, seguridad, sociabilidad, estima y autorrealización. El autor sugiere que, para satisfacer las necesidades de nivel superior, primero se deben satisfacer las necesidades de nivel inferior, esta teoría se llama teoría de la motivación del crecimiento porque más de la mitad de los individuos transitan la vida tratando de crecer y lograr cosas más grandes, aunque para el autor solo un pequeño porcentaje de personas alcanza el nivel más alto, es decir la autorrealización (Naranjo, 2009).

Locke y Latham (2004), indica que la motivación tiene relación directa con los factores internos que generan la acción, así como a los factores externos que son encargados de brindar motivación en el sujeto. También es importante pensar que la motivación es necesaria para que todos se mantengan activos y alcancen sus metas.

Para las organizaciones la motivación tiene un concepto muy complejo ya que influye y afecta a muchos aspectos del entorno. La motivación estima que las personas tengan un comportamiento y conducta de cierta manera la cual va relacionada a varios aspectos de intelectualidad, aspectos físicos y psicológicos. Determinan como se actúa ante una situación que se presenta y la forma de dirigir esa energía en ese escenario. En el diario vivir laboral, la motivación, según Ospina et al. (2016) es el nexo entre lo que los trabajadores piensan que deben obtener

durante la jornada laboral y lo que desean y la igualdad en el campo laboral, por ejemplo, el salario, ambiente y las condiciones laborales, entre otras.

También Chiavenato (2011) definió a la motivación como el comportamiento humano resultante de estímulos internos y externos; donde la emoción, los deseos se convierten en el combustible que genera las ideas del individuo y la motivación es el motor que permite que la persona pueda cumplir sus objetivos, de tal manera que con estos elementos el ser humano cumpla lo que se propone para la vida, desde el ámbito personal, como el profesional, la motivación se convierte en un pilar muy importante para obtener de los trabajadores un alto grado de compromiso, satisfacción y productividad en la organización (Fernández, 2015).

De igual manera, Robbins y Judge (2017) definieron a la motivación como un factor que tiene injerencia directa en el comportamiento del individuo, el cual tiene como meta cumplir un objetivo, también se puede considerar todo el esfuerzo que realiza una persona para ejecutar una actividad; la motivación desde este punto de vista puede ser interna, es decir, que emana la persona o externa, que depende de lo que otorgue la organización. También se asocia directamente a la motivación como la forma del comportamiento de los colaboradores en una empresa, mismos que favorecen o no al correcto desarrollo del equipo de trabajo para alcanzar las metas trazadas, este conjunto de factores se verá plasmado en los resultados que se tenga como organización (Descahamps et al.,2016).

El nivel de motivación en la investigación R-MAWS que plantearon Gagné et al. (2010), se desarrolló de acuerdo con la conceptualización multidimensional de la motivación, en la teoría de enfoque humanista, la misma que se relaciona con los rasgos de un individuo directamente con los estratos de la sociedad, y tiene cinco dimensiones; como son la desmotivación, se refiere a la carencia de motivación para ejecutar una tarea; la regulación externa, hace referencia a la ejecución de una tarea con el fin de tener un beneficio o no recibir un castigo; la regulación introyectada, es realizar una actividad para no sentir culpa por no agradar a los requerimientos de otros; la regulación identificada, es el ejecutar una acción porque el individuo se asemeja con su significado y se siente transcendental; mientras que, la motivación intrínseca, se refiere al hecho de realizar una tarea porque resulta agradable e interesante.

En referencia a la segunda variable, satisfacción laboral se considera la teoría de los dos factores de Herzberg, con un enfoque humanista el cual indicó que hay dos factores que deben ser abordados, factores de higiene mismos que se refieren al entorno, no llevan directamente a la motivación, sin embargo, al existir ausencia de estos provoca desmotivación en el individuo y, por otro lado, están los factores de motivación que tienen que ver directamente con características propias del puesto los cuales tienen un efecto de beneficio y positividad, esto permite ver que la satisfacción de los trabajadores es mayor si el entorno laboral es adecuado Gibson et al. (1994).

El teorista Robbins (2013) indica que la satisfacción laboral con el hecho de estar a gusto en la empresa corresponde a un análisis positivo del sentir de los individuos sobre el entorno de trabajo y las tareas que realizan, identifican qué tan satisfechos están con su empleo y lugar de trabajo; de la misma manera, se entiende que la satisfacción laboral proviene de un abanico de condiciones, desde asuntos personales hasta las relaciones que tenga con los compañeros del trabajo y con los jefes, además de los usuarios externos; es decir, existen varios factores que intervienen directamente en cómo se siente el trabajador al momento de ejecutar sus actividades.

De igual Spínola (2018), define a la satisfacción laboral como el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo misma que siempre estará ligada con el clima de la organización, ya que es este espacio en donde se generan las motivaciones y se dan otros estímulos que propician el buen estado de ánimo de los colaboradores; los sentimientos que pueden desarrollarse en el ambiente laboral provocan comportamientos positivos o negativos en los trabajadores y depende de las estrategias que aplique cada empresa para motivar al personal y desencadenar un empleado positivo, lo cual conlleva a la satisfacción laboral y al compromiso del colaborador con la organización al momento de ejecutar sus tareas, encaminadas a lograr los objetivos propuestos.

También, es importante el lugar en donde se desenvuelven los colaboradores y las oportunidades que le brinda la empresa invirtiendo en su bienestar, lo cual incluye la motivación, en ese sentido los colaboradores observaran cuan necesario es su trabajo para la empresa y lo que ellos significan. Robbins (2013) señaló la

importancia que tienen algunos aspectos, como por ejemplo el sistema de recompensas, el cual debe estar enfocado en retribuir o premiar al trabajador en función a su esfuerzo, luego, a fin de que el deseo de ser recompensado conviva directamente con los desafíos, además de tener un ambiente de equidad esto significa dar a todos lo que se merecen. Para la situación anterior, el salario y el valor de cada colaborador debe estar relacionado con el puesto y las responsabilidades esperadas dentro de la organización porque si siente que el salario no es razonable, se sentirá insatisfecho y esto será una traba para el desarrollo o el progreso, etc. Por tanto, una remuneración razonable animará a los empleados a alcanzar los objetivos marcados.

Por otra parte, Chiang et al. (2018) manifiesta que la satisfacción laboral es la calidad de vida laboral, se convierte en satisfacción laboral la manera que el individuo asume su estado emocional de forma positiva y placentera como resultado de la experiencia propia del trabajo que realiza y todo lo que involucra este, dicho estado se alcanza cuando se cubre ciertas necesidades que para cada trabajador son importantes ser abordadas y tratadas por la empresa, ya que depende de cómo se manejen las condiciones de trabajo para la obtención de este estado gratificante para el colaborador, dicho esto, es fundamental que las organizaciones apliquen estrategias direccionadas a obtener empleados satisfechos.

La satisfacción laboral es considerada como un fenómeno multidimensional con un enfoque humanístico; en el que se involucra directamente las particularidades individuales, las características propias de las actividades laborales, así como el de la organización, basada y fundamentada en la psicología. Para la satisfacción laboral Meliá y Peiró (1989) consideraron la dimensiones: supervisión describe la satisfacción relacionada con los directivos y con los trabajadores en cuanto a control y supervisión; con el ambiente físico del trabajo, la cual está asociada a la percepción que tiene el individuo del lugar o sitio del trabajo; con las prestaciones recibidas, se relaciona a las oportunidades que le brinda la organización en cuanto al crecimiento profesional y beneficios otorgados por la empresa; con los aspectos intrínsecos del trabajo, la cual está relacionada con las oportunidades internas que el puesto de trabajo ofrecen; con la participación está relacionada con la autonomía y la participación que se tiene como trabajador dentro de la empresa.

Dicha investigación se sustenta en el enfoque humanista, el cual enfatiza en el hecho de cada persona puede lograr todos los objetivos que se proponga; bajo esta perspectiva en el área laboral se consideró mejorar la capacidad de los colaboradores en la parte humana, ya que los trabajadores son lo más importante y el objetivo principal en este estudio. A lo largo de los años ha existido un recorrido extenso sobre varios exponentes que han abordado la motivación y la satisfacción laboral, pero al final vestidos con distintos ropajes, que siempre van en búsqueda de dos propósitos fundamentales: cumplir los objetivos de las organizaciones mejorando las condiciones de trabajo para el personal. (González, 2007).

III. METODOLOGÍA

El marco metodológico de la investigación consiste en exponer los datos del estudio para reconstruirlos, tomando como partida los conceptos operacionalizados, por otra parte, se debe fundamentar en los respaldos de expertos según el fenómeno de estudio (Azuero, 2019).

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipos de investigación

Se considera la investigación tipo básica, también conocida como teórica o puramente enfocada (Ñaupas 2018) se basó en investigaciones existentes, lo que permitió ampliar el conocimiento sin confrontarlo con aspectos prácticos. Asimismo, el estudio se basa en el enfoque cuantitativo, ya que se utilizaron procedimientos estadísticos específicos para lograr los objetivos planteados (Hernández & Mendoza, 2020).

Diseño de Investigación

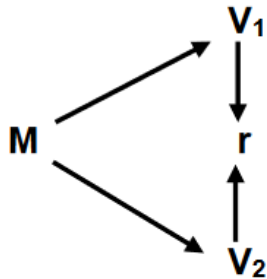
La presente investigación es de diseño no experimental porque hace referencia a un estudio sistemático de una persona o tema donde el fenómeno de estudio es tal que la motivación y la satisfacción laboral no cambian. Vega et al. (2021), dijeron que, cuando la información se recopila en un momento específico, se llama diseño transversal, y dado que la información se recopila en un momento específico, este estudio es de corte transversal.

De igual manera, es de alcance correlacional, ya que se determina el nivel de relación de las variables; y, los resultados se detallaron de manera científica (Guevara et al., 2020). El método es hipotético-deductivo en cuanto comienza con un análisis observacional de las variables estudiadas y continúa con la generación y validación de hipótesis a partir de la literatura científica previa (Hernández y Mendoza, 2020).

El esquema presentado a continuación muestra cómo se estructuró este estudio.

Figura 1

Esquema de diseño



Dónde:

M = Muestra

V1 = Motivación

V2 = Satisfacción laboral

r = Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

- **Definición Conceptual:** Es el rumbo y persistencia para llegar a la meta Gagné et al. (2010). Por otra parte, la Coteria (2020) lo enfatizó, como acciones que pueden ser producidas por estímulos, ya sean internos o externos.
- **Definición operacional:** La variable será medida mediante un cuestionario, herramienta denominada Escala de Motivación (R-MAWS), la cual consta de 19 ítems, donde el valor de escala Likert 1 refiere a Totalmente en Desacuerdo y, por otra parte, 7 corresponde a Totalmente de Acuerdo (Gagné et al., 2010); se consideran para tal efecto, cinco dimensiones; como la desmotivación, regulación externa, regulación

introyectada, regulación identificada y finalmente, la motivación intrínseca.

- **Indicadores:** En la primera dimensión se considera los indicadores; ausencia de motivación hacia una tarea; en la segunda, ejecutar una tarea con el fin de tener un beneficio o no recibir un castigo; en la tercera hacer una tarea y no tener sentimientos de culpa; en la cuarta, realizar una acción e identificarse con ella, tener sentido de pertenencia por su importancia; y, para la quinta hacer una actividad porque resulta agradable e interesante (Gagné et al., 2010).
- **Escala de medición:** Ordinal, para Sánchez et al (2018) esta escala permite que se organicen los valores de acuerdo con el criterio de estudio uno después de otro sin que exista un nivel de variación entre sí.

Variable 2: Satisfacción Laboral

- **Definición Conceptual:** Se define como una actitud positiva y satisfactoria debido a la percepción subjetiva de la diferente experiencia laboral (Melia y Peiró, 1989). Del mismo modo, se definió como una actitud expresada por diversos factores motivacionales, ya sean intrínsecos o extrínsecos. De la Cruz-Portilla (2020) también afirmó que la satisfacción laboral es el principal factor provocado por la inteligencia emocional, la cual se basa en factores relacionados con el lugar de trabajo.
- **Definición operacional:** Se medirá por medio de un cuestionario, herramienta que contiene 23 Ítems que fueron sometidos a la escala de Likert (Meliá y Peiró, 1989). Para esta variable se propusieron cinco dimensiones; ambiente físico del trabajo, aspectos intrínsecos del trabajo, autonomía y participación; prestaciones recibidas y supervisión.
- **Indicadores:** Se considera para la primera dimensión los indicadores; comunicación con directivos, supervisión periódica, justicia e imparcialidad, para la segunda apreciación del lugar de trabajo, limpieza del espacio físico, condiciones de salud en el área física del trabajo, para la tercera percepción del sueldo, crecimiento institucional, acuerdos de beneficios, para la segunda satisfacción con la actividad encomendada,

opción de realizar otras funciones, elección de ejecución de actividades, y para la última autonomía, participación y cooperación.

- **Escala de medición:** Ordinal, para Sánchez y Reyes (2006), esta escala permite que se organicen los valores de acuerdo con el criterio de estudio uno después de otro sin que exista un nivel de variación entre sí.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

El total de elementos con propiedades similares conforman una población, como mencionaron Hernández y Mendoza (2020). La población de este estudio corresponde a 105 profesionales de una entidad pública del Ecuador; por otra parte, se evidencia que la población es finita pues se sabe con exactitud el número de elementos por los que está compuesta.

- **Criterios de Inclusión.**

Profesionales mayores de 18 años.

Profesionales de ambos sexos.

Profesionales que tengan disponibilidad para la aplicación del instrumento.

- **Criterios de exclusión.**

Profesionales que no deseen participar en la aplicación del instrumento.

Profesionales que no completen el instrumento.

Muestra

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la muestra es el número de elementos con el que se trabajara en el estudio, desde la situación problemática; en este caso se consideró la muestra por conveniencia a toda la población; es decir, 105 profesionales administrativos de una entidad pública del Ecuador, ya que es esta área a la cual se tiene acceso para realizar la investigación.

Muestreo

En el presente estudio se consideró la muestra censal que es un procedimiento realizado para seleccionar todos los individuos de una población que es objeto de un estudio. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), en este caso no se aplicó muestreo probabilístico ni no probabilístico puesto que no se realizó una fórmula ya que el mismo tamaño de la muestra es la población, es decir, todas las unidades de investigación son consideradas (López y Fachelli, 2015), lo cual corresponde a 105 profesionales administrativos de una entidad pública del Ecuador.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para este estudio como técnica se utilizó la encuesta, de acuerdo con Carrasco (2008) consiste en la obtención de datos por medio de preguntas a los individuos que conforman la muestra.

La herramienta para analizar la primera variable es la Escala de Motivación (R-MAWS), publicada por Gagné et al. (2010) la misma que tuvo una aplicación individual y colectiva, la cual consta de 19 ítems medidos por medio de la escala de Likert donde se puede apreciar el nivel de acuerdo o desacuerdo que están los encuestados con cada punto planteado, con una duración de aplicación de 15 minutos aproximadamente.

Mientras que, para la segunda variable se utilizó el cuestionario como instrumento, denominado Satisfacción laboral S20/23 el cual tiene por autores a Meliá y Peiró (1989), dicho instrumento cuenta con 23 ítems que serán sometidos a la escala de Likert, teniendo una duración de 15 minutos, con una aplicación individual o colectiva, dirigida a profesionales de 18 a más años, que estén laboralmente activos (Romero, 2016). Cabe indicar que la recolección de información no se manipulo las variables.

Para la validación de los instrumentos que permitieron medir las variables de estudio, se utilizó como metodología la validación en base a juicio de expertos. Según lo señalado por Soler et al. (2010) cuando un instrumento logra obtener validez es cuando se aplica una herramienta a un sujeto y se obtenga los mismos

resultados es decir la validez se da siempre que llegue a medir lo que se plantea, en este contexto cada instrumento fue validado por expertos que valoraron bajo los criterios de relevancia, claridad y pertinencia. Para determinar cuan confiable son los instrumentos se realizó una prueba piloto que fue aplicada a 25 profesionales de una Entidad pública de Ecuador mediante la herramienta del Google Drive, resultados que fueron sometidos a la prueba Alfa de Cronbach, en ese sentido el instrumento de la primera variable obtuvo un coeficiente de 0,82 de confiabilidad, lo que indicó que tiene una fiabilidad alta, en el caso de la segunda variable se mostró un resultado de 0.86 determinado que este instrumento también posee un grado de confiabilidad alto.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos que se apliquen en una investigación tiene el fin de determinar las relaciones entre las variables los cuales deben ser apropiados para cada modelo de estudio (Hurtado et al.,2010).

Para ampliar el presente estudio, se utilizaron fuentes que permitieron establecer los objetivos, las variables y sus respectivas dimensiones para luego aplicar los instrumentos de medición en ese sentido se partió solicitando la autorización correspondiente a una entidad pública de Ecuador para aplicar los instrumentos, posteriormente se realizó la recolección de los datos, los cuales se obtuvieron de la aplicación de los cuestionarios correspondientes a cada variable de estudio, mediante una encuesta realizada bajo la herramienta del Google Drive, la misma que fue impartida a 25 trabajadores, Finalmente se desarrolló una base de datos en Excel versión 2019 (17.0) que permitió realizar los diferentes procedimientos de cálculos requeridos para el estudio.

3.6 Métodos de análisis de datos

El análisis se efectuó mediante la categorización de cada instrumento, con las contestaciones dadas se procedió con la tabulación en una hoja de cálculo de Excel versión 2019 (17.0), luego se trasladaron al programa estadístico SPSS versión 27, con el fin de realizar un análisis descriptivo se generó tablas para la interpretación de los datos en función a un análisis de frecuencia y porcentajes, seguidamente para la prueba de hipótesis se utilizó la distribución de Kolmogorov Smirnov con la

finalidad de identificar la normalidad de los datos en relación a la significancia de las hipótesis nulas se tomó el p valor ($<.05$), para efectuar el proceso estadístico inferencial por medio de un análisis de frecuencia, incluyendo las dimensiones que son expresadas mediante tablas. Finalmente, con la prueba Rho de Spearman se determinó la relación entre las variables con su respectivo coeficiente, teniendo en cuenta la escala ordinal.

3.7 Aspectos éticos

En toda investigación en donde esté involucrado el ser humano se debe garantizar sus derechos y se hace fundamental la aplicación de principios éticos, Acevedo (2002), en ese sentido la justificación ética es que la investigación propuesta fue realizada por la investigadora que es la responsable directa de la autenticidad, no plagio y demás criterios de la investigación. Procesos científicos que deben formar parte del proceso de normas fundamentales y principios éticos de la UCV.

El artículo 3 del Instrumento de Ética de la Universidad César Vallejo establece que toda actividad de investigación científica debe realizarse de manera leal y honesta y, que la información recolectada durante la investigación tiene que mantenerse segura siendo el investigador el principal responsable de los datos personales de los participantes del estudio. Asimismo, respetar a los autores del conocimiento en las diversas citas reflejadas en los estudios utilizando las Normas APA, Séptima Edición. Por otro lado, también es importante cuidar el uso inapropiado de las citas y referencias bibliográficas de autores en el proceso de estudio por lo cual se utiliza el Turnitin como herramienta que brinda las facilidades de detectar el grado de similitud de la investigación realizada con otros trabajos desarrollados.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo

Según lo indicado por Viedma (2018) los hechos descriptivos se ofrecen con el análisis de los registros recibidos en un estudio, por medio de una presentación de figuras y tablas, los cuales provienen de una muestra de la población.

En este contexto, luego de aplicados los instrumentos a las variables objeto de estudio, comprendió 105 profesionales de una entidad pública de Ecuador y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 1

Variable 1: Motivación

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	3	2,9	2,9	2,9
Medio	31	29,5	29,5	32,4
Alto	71	67,6	67,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

En la Tabla 1 la cual corresponde a la primera variable se puede evidenciar que existe un gran porcentaje de profesionales 67,6% que considera tener una alta motivación, mientras que un 29,5% cree que hay un nivel medio de motivación y solo un 2,9% piensa que hay un nivel bajo de motivación, estos resultados nos permiten apreciar que los profesionales están motivados, sin embargo también se puede evidenciar que 31 colaboradores creen tener una motivación en nivel medio y tres colaboradores indican tener una baja motivación, por lo cual es necesario que se trabaje con estrategias motivacionales que permita lograr que todo el personal se sienta motivado al momento de realizar sus actividades en la entidad.

Tabla 2*Dimensión variable 1: Desmotivación*

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	67	63,8	63,8	63,8
Medio	24	22,9	22,9	86,7
Alto	14	13,3	13,3	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

Los resultados arrojados por esta dimensión indican que existe un 63.8% de profesionales que consideran un nivel bajo de desmotivación, así también se puede evidenciar que un 22,9% cree que hay un nivel medio de desmotivación y finalmente un 13,3% considera un nivel alto de desmotivación, en ese sentido los profesionales perciben que su centro de trabajo no existe mayor desmotivación, así mismo se aprecia que 24 colaboradores creen que si existe desmotivación moderada al momento de realizar su trabajo y 14 colaboradores indican que si existe desmotivación, por ende es importante realizar actividades que permitan que los colaboradores no se encuentren desmotivados al momento de realizar su trabajo.

Tabla 3*Dimensión variable 1: Regulación externa*

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	21	20,0	20,0	20,0
Medio	48	45,7	45,7	65,7
Alto	36	34,3	34,3	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

De acuerdo con los resultados arrojados en la Tabla 3, se aprecia que el 45,7% de encuestados consideran que existe un nivel medio de regulación externa, en tanto que, el 34,3% de colaboradores creen que tienen un nivel alto de regulación externa, y, al final, el 20% de colaboradores considera tener una baja percepción de regulación externa, por lo tanto podemos decir que un gran porcentaje de profesionales consideran que es necesario incrementar su nivel de regulación externa en el trabajo

Tabla 4*Dimensión variable 1: Regulación Introyectada*

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	4	3,8	3,8	3,8
Medio	32	30,5	30,5	34,3
Alto	69	65,7	65,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

De los 105 profesionales encuestados sobre la tercera dimensión reflejados en la Tabla 4 de la primera variable, señalaron que el 65,7% del total tiene una regulación introyectada de nivel alto, el 30,5% calificaron como un nivel medio y los demás que corresponden al 3,8% consideraron como regulación introyectada, un nivel bajo, de los resultados obtenidos permite apreciar que en la organización existe una buena apreciación de la regulación introyectada, sin embargo es necesario aplicar estrategias que permitan incrementar esa apreciación en el personal.

Tabla 5*Dimensión variable 1: Regulación Identificada*

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	4	3,8	3,8	3,8
Medio	15	14,3	14,3	18,1
Alto	86	81,9	81,9	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

En la Tabla 5, se presentaron los resultados sobre la percepción de los profesionales en donde se puede apreciar que un 81,9 % considera que hay un nivel alto de regulación identificada, así mismo se evidencia que un 14,3% piensa tener un nivel medio en esta dimensión y el 3,8% manifiesta que existe un nivel bajo de esta dimensión, ante lo cual se concluye que 86 colaboradores perciben un buen nivel de regulación identificada en el trabajo, pero también se identifica 19 colaboradores que no están percibiendo una buena regulación identificada, por lo cual se debe aplicar estrategias en la empresa que permita llegar al 100% de colaboradores con una buena percepción de la regulación identificada.

Tabla 6*Dimensión variable 1: Motivación Intrínseca*

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	5	4,8	4,8	4,8
Medio	19	18,1	18,1	22,9
Alto	81	77,1	77,1	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

La tabla 6 correspondiente a la dimensión Motivación Intrínseca revela que, un 77,1% de profesionales creen que hay un bajo alto de motivación intrínseca, mientras que el 18,1% considera que existe un nivel medio y el 4,8% considera que existe un nivel bajo de motivación intrínseca, en ese sentido se concluye que hay 81 servidores que indican tener un alto nivel de motivación intrínseca, sin embargo también se aprecia que existe 24 colaboradores que señalan no estar completamente motivados en los aspectos intrínsecos, por lo tanto se debe trabajar como organización a fin de que todo el personal pueda llegar a un nivel alto de motivación intrínseca.

Tabla 7*Variable 2: Satisfacción Laboral*

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	0	0,00	0,00	0,00
Medio	39	37,1	37,1	37,1
Alto	66	62,9	62,9	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

En la Tabla 7 se puede apreciar los resultados que corresponden a la segunda variable mismos que representan a los 105 profesionales encuestados, de los cuales el 62,9% del total señalaron que tienen una satisfacción laboral de nivel alto, el 37,1% calificaron como un nivel medio, teniendo así un 0% de colaboradores que consideraron que hay un nivel bajo de satisfacción laboral, por lo tanto se concluye que 66 servidores consideran tener un nivel alto de satisfacción laboral y 39 servidores indican no estar totalmente satisfechos, por lo tanto es importante que se trabaje en implementar programas y estrategias que permitan lograr que todos los profesionales se encuentren satisfechos en su lugar de trabajo.

Tabla 8*Dimensión variable 2: Satisfacción con la Supervisión*

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	3	2,9	2,9	2,9
Medio	36	34,3	34,3	37,1
Alto	66	62,9	62,9	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

En la Tabla 8 los resultados descriptivos de esta dimensión señalan que un 62,9% de profesionales consideran que, la supervisión tiene un alto nivel, inmediatamente se observa que un 34,3% señala que existe un nivel medio y el 2,9% de encuestados manifiesta que hay un nivel bajo de satisfacción con la supervisión, concluyendo que en los colaboradores existe una buena satisfacción con la supervisión es decir están de acuerdo con la manera de realizar el control de las actividades en el trabajo, también se puede apreciar que 36 trabajadores tienen un nivel medio de apreciación con respecto a la satisfacción con la supervisión y tres personas no están totalmente de acuerdo como se realiza el control en el trabajo, por ende, como empresa es importante mejorar la manera que realizar el control de las tareas asignadas a los colaboradores en la entidad.

Tabla 9*Dimensión variable 2: Satisfacción con el ambiente físico*

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	9	8,6	8,6	8,6
Medio	40	38,1	38,1	46,7
Alto	56	53,3	53,3	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

La Tabla 9 presentó los resultados sobre el impacto del ambiente físico en el trabajo con la satisfacción laboral, se puede apreciar que un 53,3 % considera que hay un nivel alto, así mismo se evidencia que un 38,1% cree que hay un nivel medio de satisfacción y el 8,6% manifiesta que existe un nivel bajo de esta dimensión, concluyendo que un gran porcentaje de colaboradores creen estar satisfechos con el ambiente físico en el trabajo, sin embargo es necesario realizar mejoras en las instalaciones y crear un buen ambiente físico de trabajo y así llegar al 100% de profesionales satisfechos.

Tabla 10

Dimensión variable 2: Satisfacción con las prestaciones recibidas

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	6	5,7	5,7	5,7
Medio	59	56,2	56,2	61,9
Alto	40	38,1	38,1	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

En la Tabla 10 se observó que, un 56,2% de profesionales consideraron que hay un nivel medio de satisfacción con las prestaciones recibidas, un 38,1% de encuestados señala que existe un nivel alto y el 5,7% manifiestan que cuentan con un nivel bajo de satisfacción con las prestaciones recibidas, por lo tanto, se concluye que es importante aplicar políticas de mejora en las prestaciones dadas a los empleados.

Tabla 11*Dimensión variable 2: Satisfacción con los aspectos intrínsecos*

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	2	1,9	1,9	1,9
Medio	33	31,4	31,4	33,3
Alto	70	66,7	66,7	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

De los resultados descriptivos de la dimensión satisfacción con los aspectos intrínsecos del trabajo se puede apreciar que un 66,7% de profesionales creen que hay un alto nivel, seguidamente se observa que un 31,4% señala que existe un nivel medio y el 1,9% de encuestados manifiesta que hay un nivel bajo de satisfacción con los aspectos intrínsecos del trabajo.

Tabla 12*Dimensión variable 2: Satisfacción con la autonomía y participación*

Nivel	F	%	% válido	% acumulado
Bajo	3	2,9	2,9	2,9
Medio	39	37,1	37,1	40,0
Alto	63	60,0	60,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

En la tabla 12 se aprecia que un 60,0% de profesionales consideran que hay un alto nivel de satisfacción con la autonomía y participación, un 37,1% de encuestados señala que existe un nivel medio y el 2,9% manifiestan que cuentan con un nivel bajo de satisfacción con la autonomía y participación, por lo cual es importante como empresa que se brinde mayor autonomía y participación a los colaboradores de la empresa y así llegar a contar con todo el personal satisfecho con la autonomía y participación.

4. Análisis Inferenciales

Para Molina-Palma (2018), la información inferencial agudiza sobre una muestra de datos para extraer conclusiones que usa sobre el conjunto mediante inferencias. En este tipo de técnica, el coeficiente se utiliza para cuantificar la profundidad y la orientación que tiene la relación entre las variables con una escala ordinal. Para la evaluación existente, la prueba de media no paramétrica escogida fue Rho de Spearman misma que se puede utilizar para decidir la correlación que existe entre las variables.

Hipótesis general

Ha: Hay nivel de correlación directa entre la motivación y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador.

Ho: No hay nivel de correlación directa entre la motivación y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador.

Tabla 13

Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coef. de corre.	,556
		P-Valor	,000
		N	105

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

Regla general:

$p < 0.05$ se rechaza H_0 .

$p > 0.05$ rechaza H_a .

En la Tabla 14 se apreció que, la prueba estadística para la correlación mostró un nivel de significancia de 0.000, por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula que indica que no hay un nivel de correlación directa entre las variables porque $\alpha = 0.05$ y $p = 0.000$ y el coeficiente de correlación rho de Superman es de 0.556, por consiguiente, refleja una intensidad media de relación directa entre las variables.

Por tanto, se concluye que existe relación entre las variables Motivación y Satisfacción Laboral.

Hipótesis específica 1

Ha: Hay nivel de correlación directa entre la desmotivación y la satisfacción laboral de los profesionales de una entidad pública de Ecuador.

Ho: No hay nivel de correlación directa entre la desmotivación y la satisfacción laboral de los profesionales de una entidad pública de Ecuador.

Tabla 14

Correlación entre la desmotivación y la satisfacción laboral.

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Regulación externa	Coef. de corre.	,077
		P-Valor	,434
		N	105

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

Regla general:

$p < 0.05$ se rechaza H_0 .

$p > 0.05$ rechaza H_a .

La Tabla 15 mostró los resultados de realizar la prueba Rho de Spearman, donde el coeficiente es de 0,077 y el valor de significación es de 0,434 valor superior a 0,05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis alternativa, que afirma que hay una correlación directa entre la desmotivación y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública del Ecuador, y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe una relación directa entre la desmotivación y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública del Ecuador.

Hipótesis específica 2

Ha: Hay nivel de correlación directa entre la regulación externa y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador.

Ho: No hay nivel de correlación directa entre la regulación externa y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador.

Tabla 15

Correlación entre regulación externa y satisfacción laboral

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Regulación externa	Coef. de corre.	,363
		P-Valor	,000
		N	105

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

Regla general:

$p < 0.05$ se rechaza H_0 .

$p > 0.05$ rechaza H_a .

En la Tabla 16 se aprecia que hay un coeficiente de 0,363 con una significancia de 000, lo cual da paso a afirmar que hay un nivel de correlación directa entre la segunda variable y la dimensión número dos de la primera variable ya que $\alpha = 0.05$ y $p = 0,000$ lo que permite confirmar que $p < \alpha$ por lo cual lleva a denegar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis que señala que existe relación directa entre la regulación externa y la satisfacción laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador.

Hipótesis específica 3

Ha: Hay nivel de correlación directa entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador.

Ho: No hay nivel de correlación directa entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador.

Tabla 16

Correlación entre regulación introyectada y satisfacción laboral.

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Regulación Introyectada	Coef. de corre.	,270
		P-Valor	,005
		N	105

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

Regla general:

$p < 0.05$ se rechaza H_0 .

$p > 0.05$ rechaza H_a .

Según la Tabla 17, el coeficiente de correlación 0,270 y el valor de significancia 0,005 permitieron afirmar que hay un nivel de correlación directa entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador pues es el valor de p es menor al valor de α ($0,005 < 0,05$) lo que faculta a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna la cual muestra que existe una relación directa entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador.

Hipótesis específica 4

Ha: Hay nivel de correlación directa entre la regulación identificada y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador.

Ho: No hay nivel de correlación directa entre la regulación identificada y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador.

Tabla 17

Correlación entre regulación identificada y satisfacción laboral.

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Regulación Identificada	Coef. de corre.	,208
		P-Valor	,034
		N	105

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

Regla general:

$p < 0.05$ se rechaza H_0 .

$p > 0.05$ rechaza H_a .

En la Tabla 18 se puede evidenciar que el coeficiente de correlación corresponde a 0,208 con un valor de significancia de 0,034 lo cual permite indicar que existe un nivel de correlación, puesto que $p=0,34$ y $\alpha=0,05$ confirmado que $p < \alpha$ esto lleva rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que manifiesta que existe una relación directa entre la regulación identificada y la satisfacción laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador.

Hipótesis específica 5

Ha: Hay un de correlación directa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador.

Ho: No hay nivel de correlación directa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador.

Tabla 18

Correlación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral.

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coef. de corre.	,382
		P-Valor	,000
		N	105

Nota: Registros procesados en SPSS V.27

Regla general:

$p < 0.05$ se rechaza H_0 .

$p > 0.05$ rechaza H_a .

En la Tabla 19 se apreciaron los resultados procedentes de la prueba no paramétrica aplicada para contrarrestar las hipótesis generadas en donde el coeficiente de correlación es 0,382 con un valor de significancia de 0,000; por consiguiente, permitió identificar que existe un nivel de correlación directa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador, pues $p=0,000$ y $\alpha=0,05$ afirmando que $p < \alpha$ lo que nos lleva aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal de la actual investigación fue encontrar el nivel de correlación entre la motivación y la satisfacción laboral de los profesionales que trabajan en una entidad pública de Ecuador, se considera que la motivación es esencial para que, los colaboradores realicen las actividades con entusiasmo y compromiso (Fernández, 2020). Una vez visualizados los resultados de la investigación, podemos compararlos con los estudios que figuran en la bibliografía, es así que, una vez aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman, resultó un nivel de significancia de 0.000, en consecuencia $\alpha = 0.05$ y $p = 0.000$ con un coeficiente de correlación 0.556, lo que refleja que existe una repercusión positiva media estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador, este resultado se puede contrastar con los datos obtenidos por Romero (2022), quien señala en su investigación que hay una relación moderada entre la motivación y satisfacción laboral obteniendo una correlación positiva moderada ($r=0.577$) con un p-valor menor al margen contemplado como error. Estos resultados también se pueden comparar con los obtenidos por Reyes y Salgado (2021), quienes en los resultados de su artículo constataron que los colaboradores tuvieron una motivación moderada en cuanto a factores motivacionales que guardaban relación con el reconocimiento, sin embargo, se evidenció que otros factores como la responsabilidad y el trabajo consiguieron un alto porcentaje, en armonía con lo expresado en la teoría de Herzberg que señala que es importante los factores del entorno así como la motivación.

Además, cuando se analiza la correlación entre la desmotivación y la satisfacción laboral se aprecia un coeficiente de correlación del 0.77 y una significancia de 0,434 siendo el p valor = 0,077 > $\alpha = 0.05$ lo cual indica que no hay una correlación directa, en ese sentido se evidencia que la mayoría de profesionales indican que no hay ausencia de desmotivación, pues consideran que vale la pena esforzarse en el trabajo, así mismo los profesionales creen que el tiempo invertido en el trabajo es el mejor, y encuentran sentido al momento de efectuar sus actividades, para generar este impacto positivo en el personal es fundamental contar con un buen ambiente laboral esto se relaciona a la conclusión

que llego a Paredes et al (2021), en donde se identificó, como influye la motivación en el actuar de los colaboradores dentro de las empresas, igual que con la actual investigación se identificó que, la motivación en la empresa es positiva, por ende no existe un alto porcentaje desmotivación; por lo que se convierte la motivación en un aspecto relevante en la organización siendo trascendental el cultivar la motivación en los trabajadores, lo cual se apoya en la teoría de David McClellan que habla del logro y del cumplimiento de las metas pues el compromiso beneficia favorablemente tanto a la satisfacción como al cumplimiento de los objetivos.

Por otro lado, también se puede apreciar que los resultados revelados de la dimensión regulación externa y la satisfacción laboral q si hay una relación directa en donde el valor p corresponde a 0,000 y el coeficiente fue 0,363, lo cual da paso afirmar la existencia de la correlación = 0.05 y $p = 0,000$ lo que permite deducir que para los profesionales es muy importante los beneficios que recibe en la organización y todo lo que tenga que ver con los medios externos que pueda ofrecerle la entidad, además para los profesionales es importante conocer lo que las personas piensan de ellos al momento de realizar sus actividades. Estos tienen una estrecha relación con la investigación realizada por Martin y Placencia (2017), ellos resolvieron que si existe la relación entre motivación y satisfacción en empresas peruanas en su artículo original; en donde se encontró con promedios globales altos para los factores: relaciones con el jefe y relaciones con los colegas, en tanto que, en la investigación realizada existe valores altos, niveles de satisfacción relacionadas con la supervisión y los jefes, pero también hay niveles medios con los factores de higiene, por lo cual se evidencia que la conducta del personal es regulada por factores externos.

Así mismo, en el estudio que realizó Guzmán et al. (2021) señala que los factores ligados a la motivación contribuyen en un buen porcentaje a la satisfacción del personal en ese sentido se evidencia en el presente estudio que si hay una relación directa entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral pues el coeficiente de correlación es 0,270 y el valor de significancia 0,005 lo que permite afirmar que existe correlación entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador pues es el valor de p es menor al valor de α ($0,005 > 0,05$), así también en los valores descriptivos se evidencia que el que el 65,7% del total tiene una regulación introyectada de nivel

alto, el 30,5% calificaron como un nivel medio y los demás que corresponden al 3,8% consideraron como regulación introyectada, un nivel bajo, de los resultados obtenidos permite apreciar que dentro de la empresa valoran la regulación introyectada, lo que quiere decir que los profesionales realizan las actividades con el fin de cumplir con las exigencias solicitadas a fin de mantener el autoestima y alegrarse por realizar las tareas solicitadas.

De igual manera se aprecia en la regulación identificada y la satisfacción laboral un coeficiente de correlación 0,208 y el valor de significancia 0,005 lo que permite afirmar que existe correlación, pues el valor de p es menor al valor de α ($0,034 > 0,05$), asimismo la percepción de los profesionales a nivel descriptivo los profesionales indican tener un nivel alto de regulación identificada, concordando con Spínola (2018) la satisfacción laboral está vinculada con el clima de la organización y lo que este provoque en el colaborador, ya que, en este espacio se dan otros estímulos y se forjan las motivaciones que propician el integro estado de anímico de los colaboradores; los sentimientos que se desarrollan en el ambiente laboral provocan comportamientos positivos o negativos en los trabajadores y depende de las estrategias que aplique cada empresa para motivar al personal y desencadenar un empleado positivo, lo cual conlleva a la satisfacción laboral y al compromiso del colaborador con la organización al momento de ejecutar sus tareas, encaminadas a lograr los objetivos propuestos.

En la dimensión motivación intrínseca se puede evidenciar que el coeficiente de correlación corresponde a 0,208 con un valor de significancia de 0,034 lo cual permite indicar que existe una correlación entre esta dimensión y la satisfacción laboral, puesto que $p=0,34$ y $\alpha=0,05$ confirmado que $p < \alpha$ así mismo en los resultados descriptivos de esta dimensión reveló que, un 77,1% de profesionales creen que hay un bajo alto de motivación intrínseca, mientras que el 18,1% considera que existe un nivel medio y el 4,8% considera que existe un nivel bajo de motivación intrínseca, en ese sentido se concluye que hay 81 servidores que indican tener un alto nivel de motivación intrínseca, sin embargo también se aprecia que existe 24 colaboradores que señalan no estar completamente motivados en los aspectos intrínsecos, por lo tanto se debe trabajar como organización a fin de que todo el personal pueda considerar que el trabajo que hacen es interesante y produzca emoción al realizarlo.

Lo expuesto tiene correspondencia con lo que abordó Manjarrez et al. (2020) en donde evidenció que, para los trabajadores es trascendente poseer autonomía a fin de que se logren desenvolver libremente en sus funciones, sin controlar y evaluar su misión, ya que son responsables de determinadas áreas; en este caso, el empleado reconoció que la motivación intrínseca resulta más relevante que la motivación asociada a los factores externos, es decir la motivación no depende de los estímulos externos que puedan darse, más bien parte del interior y todo lo que resulte de esta motivación es más duradero pues permite el desarrollo personal como ser humano incrementándose su confianza e incluso su amor propio.

En los argumentos inferidos queda demostrado la correlación positiva con niveles moderados y bajo, con que lo que se expone la falta de relación alta entre las variables, por lo tanto, existen otros factores de los que depende la satisfacción laboral y que son precisos estudiar posteriormente a fin de tener el 100% de personal satisfecho cuando realizan sus actividades, considerando que es fundamental contar con profesionales realizados a fin de brindar un buen servicios a los usuarios internos y externos es así que Gibson (1994) mencionó que es importante el lugar en donde se desenvuelven los colaboradores y las oportunidades que le brinda la empresa invirtiendo en su bienestar, lo cual incluye la motivación, en ese sentido los colaboradores observaran cuan necesario es su trabajo para la empresa y lo que ellos significan.

Así también el presente estudio se fundamenta en la teoría presentada por Abraham Maslow quien señala que el ser humano tiene 5 necesidades jerárquicamente establecidas; la primera corresponde necesidades inferiores y la última como superior; necesidades fisiológicas, seguridad, sociabilidad, estima y autorrealización. El autor sugiere que, para satisfacer las necesidades de nivel superior, primero se deben satisfacer las necesidades de nivel inferior esta teoría se llama teoría de la motivación del crecimiento porque muchos individuos tratan de crecer y lograr cosas más grandes, aunque para el autor solo un pequeño porcentaje de personas alcanza el nivel más alto, es decir la autorrealización (Naranjo, 2009) es así que se puede evidenciar en el estudio realizado los profesionales están intercalando de manera adecuada en cada una de las categorías presentadas por el teorista.

En esta misma línea la teoría de los factores de Herzberg indicó que, hay dos elementos que deben ser abordados, factores de higiene que nos llevan directamente a la motivación en base al entorno, sin embargo pero si existe ausencia de estos provoca desmotivación en los colaboradores, lo cual no lleva a observar en el estudio realizado que hay un alto nivel de porcentaje que se encuentra satisfecho con el lugar en donde están desarrollando sus actividades, sin embargo es importante para el área de recursos humanos, estar a la vanguardia en cuanto a los requerimientos expuestos por los colaboradores, así también Dorta-Afonso et al. (2021) señalan que para los trabajadores es necesario y relevante brindarles un excelente ambiente de trabajo que involucra el entorno como principal factor para estar motivados y llegar a la satisfacción laboral, pues la motivación es la base que sirve de sostén de las diferentes actividades importantes y significativas para el individuo generando una disposición positiva para conocer y asumir nuevos retos que involucren cambios e innovación con el lugar donde se desarrollan, a fin de realizar su trabajo con eficiencia y eficacia donde los principales beneficiarios serán los usuarios.

De igual modo, es de resaltar que, el enfoque teórico abordado es el humanista el cual enfatiza en el hecho de que cada persona puede lograr todos los objetivos que se proponga; bajo esta perspectiva en el área laboral es necesario mejorar la capacidad de los colaboradores en la parte humana, ya que los trabajadores son lo más importante y el objetivo principal en los estudios abordados por cada uno de los autores señalados. (González, 2007).

Además, es necesario indicar que, en el estudio se empleó una investigación que es una fortaleza, pues al ser básica permitió anclarse a estudios previamente realizados en donde se puede evidenciar los resultados obtenidos por otros autores lo cual ayuda a contrastar los productos obtenidos y optar por las mejores opciones de mejora. En referencia a las debilidades se evidenció limitaciones en cuanto al diseño, dado que, la encuesta se realizó en un momento específico y al encontrarse en el cuarto trimestre del año, el contexto y condiciones institucionales son diferentes al inicio de año.

Sin embargo, es necesario señalar que los resultados obtenidos con trascendentes a nivel práctico, pues se logró obtener una visión panorámica general de la percepción que tienen los profesionales con las variables abordadas lo cual

brindará a los directivos y responsables de gestión tomar las mejores decisiones que vayan enrumadas a lograr que todo el personal se encuentre motivado y satisfecho. Así también este estudio permitirá a los profesionales encuestados observar las condiciones presentes y factores que influyen en su satisfacción, y en el ámbito social permitirá lograr que los profesionales motivados y satisfechos puedan brindar un servicio de calidad y eficacia para los usuarios internos como para los usuarios externos.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** En concordancia a la propuesta general o se logró comprobar que, si hay una relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador, en donde las variables tienen una relación directa positiva ya que el p valor resultó ser menor al valor alfa, además se evidenció que la intensidad de la correlación es moderada positiva.
- Segunda:** De conformidad al primer planteamiento específico en el estudio se estableció que no hay una relación directa entre la primera dimensión de la motivación la cual corresponde a la desmotivación y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0,434$, se confirma que, $p > \alpha$, además se pudo apreciar que existe un coeficiente de 0,077.
- Tercera:** Con relación al segundo planteamiento específico se evidencio que, si hay una relación entre la segunda dimensión de la primera variable la cual corresponde a la regulación externa y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador, puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0,000$, se confirma que, $p < \alpha$. Por otra parte, se verifico un coeficiente 0,363 reflejándose que existe una correlación baja positiva.
- Cuarta:** Así mismo, con el tercer planteamiento específico se pudo establecer la relación entre la tercera dimensión de la motivación la cual corresponde a la regulación introyectada y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador, puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0,005$, se confirma que, $p < \alpha$. Por otra parte, se verifico un coeficiente 0,270 reflejándose que existe una correlación baja positiva.
- Quinta:** Por otra parte, el cuarto planteamiento específico se comprobó que hay un nivel de relación entre la cuarta dimensión de la primera variable de estudio la cual corresponde a la regulación identificada y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador, puesto que, $p < \alpha$. Por otra parte, se verificó un coeficiente 0,208 reflejándose que existe una correlación baja positiva.

Sexta: Finalmente, en el quinto planteamiento específico se demostró la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los profesionales de una entidad pública de Ecuador, puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0,000$, se confirma que, $p < \alpha$. Por otra parte, se verificó un coeficiente 0,382 que refleja la correlación baja positiva que existe, lo que indica que es importante para los colaboradores los factores intrínsecos para su satisfacción en el trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al director distrital, implementar estrategias que permitan motivar al personal y de esta manera enriquecer su percepción de la entidad, esto con la finalidad de lograr que todo el equipo humano se encuentre satisfecho al momento de realizar las actividades que le son encomendadas, y, por consiguiente, ofrecer calidad en el servicio y eficacia a los usuarios internos y externos.

Segunda: Se sugiere al responsable de la unidad de talento humano incorporar nuevas actividades de trabajo que permita innovar cada día las tareas de los profesionales, esto permitirá que se sientan incentivados para ejecutar las funciones que tienen que desarrollar, pues el realizar cosas nuevas les brindará un nuevo panorama y una mejor concepción de las actividades encomendadas.

Tercera: Al responsable de la gestión de comunicación social se recomienda establecer de manera iterativa canales asertivos de comunicación para los trabajadores los responsables de departamentos y los directivos, lo que permitirá que los profesionales puedan acceder a un ambiente de confianza que les permita no solo expresar sus conformidades sino también sus molestias a fin de que los jefes puedan detectar oportunamente las falencias y accionar medidas que las fortalezca.

Cuarta: Se propone al responsable de la gestión administrativa financiera elaborar planes estratégicos anuales que, mejoren las condiciones laborales de los trabajadores y obtener mayor satisfacción y por ende un buen rendimiento de los trabajadores en beneficio de la entidad y de los usuarios.

Quinta: Se recomienda los jefes de área realizar charlas frecuentes en donde permita a los profesionales conocer a profundidad las actividades a realizar, y sepan cuán importante es para la entidad su trabajo y el aporte que brindan para cumplir los objetivos institucionales y a la vez su repercusión en el sector agropecuario.

Sexta: Se sugiere a los colaboradores de la institución participar de manera periódica de los planes y programas motivacionales que ejecute la empresa a fin de que se fortalezcan los lazos afectivos y de cercanía entre los miembros de la entidad generando nuevas experiencias personales que consoliden a los colaboradores en un solo equipo.

REFERENCIAS

- Acevedo Pérez, I., (2002). ETHICAL ISSUES IN CIENTIFIC RESEARCH. *Ciencia y enfermería*,8(1),1518.
<http://dx.doi.org/10.4067/S071795532002000100003>
- Azuero, À. (2019). *Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía.*
<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274>
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica.* Lima: San Marcos.
<https://books.google.com.pe/books?id=pgThrQEACAAJ&dq>
- Chiang, M., Riquelme, E., & Rivas, P. (2018). *Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a charity institution of the Province of Concepción. Ciencia & trabajo, 20(63), 178-186.*
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos.* Mexico: Editorial McGrawHill.https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf
- Cotera, L. (2020). *Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en una entidad pública. Centro Sur. Social Science Journal Vol 5 No 1.*
<https://scholar.google.es/citations?user=RnNU1dEAAAAJ&hl=es>
- Cuadrado, E., Taberner, C., Fajardo, C., Luque, B., Arenas, A., Moyano, M., and Castillo-Mayén, R. (2021). Type D Personality Individuals: Exploring the Protective Role of Intrinsic Job Motivation in Burnout. *Journal of Work and Organizational Psychology*,37(2),131 <https://doi.org/10.5093/jwop2021a12>
- Crivillero, O. P. C., Saavedra, E. F. C., Sánchez, R. M. S., & Alfaro, C. E. R. (2020). Job stressors and satisfaction in Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic. *InSciELO Preprints.*<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>
- Choez Lopez, M. E., & Vélez-Mendoza, L. P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

- De La Cruz, A. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral. <https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>
- Deschamps, C., Rinfret, N. P., Lagacé, M. C., & Privé, C. (Mayo de 2016). Transformational Leadership and Change: How Leaders Influence Their Followers' Motivation Through Organizational Justice. *Journal of Healthcare Management: May 2016 - Volume 61*. <https://doi.org/10.1097/00115514-201605000-00007>
- DORTA-AFONSO, Daniel, et al. Effects of high-performance work systems (HPWS) on hospitality employees' outcomes through their organizational commitment, motivation, and job satisfaction. *Sustainability*, 2021, vol. 13, no 6, p. 3226. <https://doi.org/10.3390/su13063226>
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76.. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fernández, I. (2015). Felicidad organizacional: *Cómo construir felicidad en el trabajo*. <https://docplayer.es/42695685-Felicidad-organizacional-como-construir-felicidad-en-el-trabajo.html>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). *The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages*. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646. https://www.researchgate.net/publication/230846109_The_Motivation_at_Work_Scale_Validation_Evidence_in_Two_Languages
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (1994). *Las Organizaciones*. Ed. Addison-WesleyIberoamericana:Estados Unidos. https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_estructura_y_procesos
- González, L. (2007). *Humanismo y gestión humana: una perspectiva de interpretación para el trabajo social aplicado al campo laboral*. http://eleuthera.ucaldas.edu.co/downloads/Revista1_4.pdf
- Gómez Solano, J. H., Arias Castaño, A. M., Ordoñez Saavedra, N., Sanchez Rodriguez, D. A., Carrillo Barbosa, L., Ramos Acosta, J., Rivera Castellanos, L. V., & Obando, L. C. (2022). Adaptación de la herramienta “Sports Governance Observer” en clubes deportivos en Colombia. *Revista Digital*

- ARCOFADER,1(1),99–113.
<https://revista.arcofader.org/index.php/inicio/article/view/14>
- Guzmán, L.; Alarcón, S.; García, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg, experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Revista Científica Mundo_Recursivo*,4(2),25-48.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8473084>
- Guerci, M. D. (2018). Moving beyond the link between HRM and economic performance: *A study on the individual reactions of HR managers and professionals to sustainable HRM*. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3879-1>
- Guevara Alban G.P., Verdesoto Arguello A.E., Castro Molina N.E *Revista Científica Mundo de la Investigación y del Conocimiento*. 10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Guaman Guevara, D. M., Bejarano Lizano, B. O., & Gaibor González , s. Á. (2017). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de instituciones de Educación Superior en la República del Ecuador. *Revista publicando*, 4(12 (2)).https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/754/pdf_545
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: *la rutas*. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández-Sampieri, R. M. (2018). Metodología de la investigación. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hurtado de Barrera, J. (2010). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia. *4a. ed. Caracas. Quirón Ediciones*.
- Lam Díaz, R. M. (2005). Metodología para la confección de un proyecto de investigación. *Revista Cubana de Hematología, Inmunología y Hemoterapia*, 21(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892005000200007
- Lorincová, S., Štarchoň, P., Weberová, D., Hitka, M., & Lipoldová, M. (2019).

- Employee motivation as a tool to achieve sustainability of business processes. *Sustainability* (Switzerland), 11(13). Scopus <https://doi.org/10.3390/su11133509>
- Locke, E., & Latham, .. (2004). What should we do about motivation theory? *Six recommendations for the twenty-first century. Academy of management review*,29(3),388-403.
https://www.researchgate.net/publication/270345814_What_Should_We_Do_About_Motivation_Theory_Six_Recommendations_for_the_Twenty-First_Century
- López-Roldán, P.; Fachelli, S. (2015). El proceso de investigación. En P. López-Roldán y S. Fachelli, *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra*. (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo I.2. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/163564>
- Madero Gómez, S. M. (2019). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Manjarrez Fuentes, N. N. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, *Ecuador*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Marin Samanez, H. S. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Meliá, J. L. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire]. *Psicologemas*,5.
https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Molina-Palma, D. (2018). La comprensión de la estadística descriptiva e inferencial en estudiantes universitarios. *Casa Editora del Polo*, <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v3i6.523>

- Murillo, I. D. (2020). Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador. Dominio de las Ciencias. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7467926>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación* 33(2). <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U.
- Ospina, M., Suarez, A., Espinoza, G., & Sandoval, N. (2016). Ospina-Hernández, M. C., Suarez-Castrillon, A. M., Espinoza-Morales, G. ., & Jaimes-Sandoval. Uso de las TIC despierta una mayor motivación que con la no inclusión de las mismas en el proceso de enseñanza y aprendizaje. . *Revista Ingenio*. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/ingenio/article/view/2071/2021>
- Padilla, M. T. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Práctica_Familiar_Rural*,5(1). <https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(6), 387-397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Paredes Floril , P., Alemán Benítez , A., & Castro Gómez , T. (2021). *Ambiente organizacional y satisfacción laboral en instituciones financieras de la provincia del Guayas, Ecuador*. <https://doi.org/10.47666/summa.3.2.23>
- Reyes Anacleto, A. &. (2021). Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. <http://dx.doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2782>
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Robbins, P, Y Judge Comportamiento Organizacional. Mexico. Mexico: Pearson Educación de México.
- Romero Maximo, M. d. (2022). *Motivación y satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa agroquímica de la ciudad de Lima Metropolitana*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98892>

- Romero Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Enfermería del Trabajo*, <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/5633043>
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revistas de enfermería del trabajo*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Sánchez, H., Reyes, C. Mejía SK(2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Saputra, F. L. (2021). Communication, And Work Motivation In Determining The Success Of Professional Organizations. *Journal of Law, Politic and Humanities*. <https://dinastires.org/JLPH/article/view/54/51>
- Simão Kaveski, I. D., & Beuren (2022). *Influência da motivação intrínseca e da cultura organizacional no comprometimento afetivo em empresas familiares*. <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/8426849>
- Soler, P. A. (2010). Evaluación de la comorbilidad en la población anciana: utilidad y validez de los instrumentos de medida. *Revista Española de Geriátria y Gerontología*, 45(4). <https://doi.org/10.1016/j.regg.2009.10.009>
- Spinola, A. L. (2018). *Coalizões e preferências políticas na crise hídrica da Região Metropolitana de São Paulo: o paradigma da gestão da oferta*. 10.11606/T.106.2019.tde-23112018-132319
- Vega, J., Maguiña, A., & Valdivia, L. (2021). *Estudios transversales*. *Rev. Fac.* <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Viedma. (2018). *Estadística descriptiva e inferencial*. *Madrid: ediciones IDT*. https://www.academia.edu/37886940/Estad%C3%ADstica_descriptiva_e_inferencial_Carlos_De_La_Puente_Viedma_pdf

ANEXOS

Anexos 1. Matriz de consistencia

Planteamiento del Problema	Objetivos	Hipotesis	Metodología	Variables de estudio					
				Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Nivel de medida	
La presente investigación pretende conocer qué nivel de correlación se encuentra entre la motivación y la satisfacción laboral en profesionales que trabajan en una entidad pública de Ecuador.	<p>Objetivo General: Encontrar el nivel de correlación entre la motivación y la Satisfacción Laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador.</p> <p>Objetivos Específicos: O1. Encontrar el nivel de correlación entre la Desmotivación y la satisfacción laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador. O2. Encontrar el nivel de correlación entre la regulación externa y la satisfacción laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador. O3. Encontrar el nivel de correlación entre la regulación introyectada y con la satisfacción laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador. O4. Encontrar el nivel de correlación entre la regulación identificada y con la satisfacción laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador. O5. Encontrar el nivel de correlación entre la motivación intrínseca y con la satisfacción laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador..</p>	<p>Hipótesis General: Hay nivel de correlación entre la motivación y la Satisfacción Laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador.</p> <p>Hipótesis Específicas: H1. Hay nivel de correlación entre la Desmotivación y la satisfacción laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador. H2. Hay nivel de correlación entre la regulación externa y la satisfacción laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador. H3. Hay nivel de correlación entre la regulación introyectada y con la satisfacción laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador. H4. Hay nivel de correlación entre la regulación identificada y con la satisfacción laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador. H5. Hay nivel de correlación entre la motivación intrínseca y con la satisfacción laboral en los profesionales de una Entidad Pública de Ecuador..</p>	El diseño de esta investigación se encuentra clasificada como un estudio de naturaleza no experimental, el diseño utilizado es el correlacional.	Motivación	Desmotivación		Ausencia de motivación hacia una tarea	Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de motivación (R-MAWS) Autor: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malomi. Año: 2010 Ambito de Aplicación: 105 profesionales de una entidad pública de Ecuador. Forma de Administración: Colectiva o Individual	Ordinal
					Regulación externa		Ejecutar una tarea con el fin de tener un beneficio o no recibir un castigo		
					Regulación introyectada		Hacer una tarea y no tener sentimientos de culpa.		
					Regulación identificada		Realizar una acción e identificarse con ella teniendo sentido de pertenencia por su importancia		
					Motivación intrínseca		Hacer una actividad porque resulta agradable e interesante.		
	Satisfacción Laboral	Satisfacción con la Supervisión			Comunicación con directivos. Supervisión periódica. justicia e imparcialidad	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Satisfacción laboral (S20/23) Autor: Cuestionario de Satisfacción laboral (S20/23) Año: 1989 Ambito de Aplicación: 105 profesionales de una entidad pública de Ecuador. Forma de Administración: Colectiva o Individual	Ordinal		
		Satisfacción con el Ambiente físico del trabajo			Apreciación del lugar de trabajo. Limpieza de las instalaciones de trabajo. Condiciones de salud en el área física del trabajo.				
		Satisfacción con las Prestaciones recibidas			Percepción sobre el sueldo. Crecimiento Institucional. Acuerdos de beneficios.				
		Satisfacción con los aspectos intrínsecos del trabajo			recomendada. Opción de realizar otras funciones. Elección de ejecución de actividades				
		Autonomía y la participación.			Autonomía Participación Cooperación en el Trabajo				

Anexos 2. Tabal de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES								
VARIABLES DE ESTUDIO	TEORÍA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS POR DIMENSIÓN	NIVELES Y RANGOS POR VARIABLE
Motivación	La motivación y la satisfacción de un empleado es fundamentalmente resultado de lo que factores de motivación existentes. Estos tienen que ver con el reconocimiento y los logros, la promoción y el crecimiento profesional, o la confianza y la autonomía para realizar su trabajo. Herzberg (1959)	La motivación según Gagné, et al. (2010) se conceptualiza como la orientación y constancia en los esfuerzos para conseguir el objetivo	Esta variable será medida por medio de un cuestionario, instrumento denominado escala de motivación (R-MAWS) Gagné, et al. (2010), el cual consta de 19 ítems, bajo la escala de Likert siendo el valor 1 que corresponde a totalmente desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo,	Desmotivación	Ausencia de motivación hacia una tarea	Escala: Ordinal 1=Totalmente desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Levemente desacuerdo 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5= Levemente de acuerdo 6= De acuerdo 7=Totalmente de acuerdo	Alto : (16– 21) Medio: (10– 15) Bajo: (3 – 9)	Alto: (96 – 133) Medio : (58 – 95) Bajo: (19– 57)
				Regulación externa	Ejecutar una tarea con el fin de tener un beneficio o no recibir un castigo		Alto: (31 – 42) Medio: (19– 30) Bajo: (6 – 18)	
				Regulación introyectada	Hacer una tarea y no tener sentimientos de culpa.		Alto: (21 – 28) Medio:(13 – 20) Bajo: (4 – 12)	
				Regulación identificada	Realizar una acción e identificarse con ella teniendo sentido de pertenencia por su importancia		Alto: (16– 21) Medio: (10– 15) Bajo: (3 – 9)	
				Motivación intrínseca	Hacer una actividad porque resulta agradable e interesante.		Alto: (16– 21) Medio: (10– 15) Bajo: (3 – 9)	
Satisfacción Laboral	Es definida como una respuesta actitudinal positiva y satisfactoria que resulta de la percepción subjetiva de las diversas experiencias de trabajo, Meliá y Peiró (1989)	La variable será medida a través de un cuestionario, instrumento que consta de 23 ítems que sean cometidos a la escala de Likert, Meliá y Peiró, (1989). Para esta variable se plantearon las siguientes dimensiones: Supervisión, ambiente físico del trabajo, prestaciones recibidas, aspectos intrínsecos del trabajo, autonomía y la participación.	Satisfacción con la Supervisión	Comunicación con directivos. Supervisión periódica. justicia e imparcialidad	Escala: Ordinal 1. Muy insatisfecho 2. Bastante insatisfecho 3. Algo insatisfecho 4. Indiferente 5. Algo satisfecho 6. Bastante satisfecho 7. Muy satisfecho	Alto: (31 – 42) Medio: (19– 30) Bajo: (6 – 18)	Alto (116 – 161) Medio (69 – 115) bajo (23 – 68)	
			Satisfacción con el Ambiente físico del trabajo	Apreciación del lugar de trabajo. Limpieza de las instalaciones de trabajo. Condiciones de salud en el área física del trabajo.		Alto: (27 – 35) Medio: (16 – 26) Bajo: (5– 15)		
			Satisfacción con las Prestaciones recibidas	Percepción sobre el sueldo. Crecimiento Institucional. Acuerdos de beneficios.		Alto: (27 – 35) Medio: (16 – 26) Bajo: (5– 15)		
			Satisfacción con los aspectos intrínsecos del trabajo	Satisfacción con la actividad encomendada. Opción de realizar otras funciones. Elección de ejecución de actividades		Alto: (21 – 28) Medio:(13 – 20) Bajo: (4 – 12)		
			Autonomía y la participación.	Autonomía Participación Cooperación en el Trabajo		Alto: (16– 21) Medio: (10– 15) Bajo (3 – 9)		

Anexos 3. Instrumentos de Investigación

Ficha de Instrumento

Variable: Motivación

Escala de Motivación elaborada por Gagne, Forest, Gilbert, Aube, Morin Malorni (2010)

Ficha Técnica: Motivación

Nombre del instrumento aplicar: Escala de motivación laboral (R-MAWS)

Autor original: Gagne, Forest, Gilbert, Aube, Morin Malorni

Año de publicación: 2010

Aplicación: Individual y colectiva

Duración: 15 minutos aproximadamente

Propósito: La aplicación del instrumento permitirá evaluar el nivel de Motivación

Dirigido: Adultos de 18 años a más que estén laboralmente activos

Cantidad de ítems: 19

Escala de medición: ordinal

Escala: tipo Likert en donde se considerará del 1 al 7, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

**Escala de Motivación elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin Malorni
(2010)**

Instrucciones: A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo. Marque su elección y conteste de acuerdo con el enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
2	Porque me divierto haciendo mi trabajo							
3	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo							
4	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
5	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
6	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
7	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
8	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
9	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo							

	Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?							
10	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
11	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
12	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
13	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
14	porque otras personas me van a compensar Financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
17	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							
18	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo							
19	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							

Ficha de Instrumento

Variable: Satisfacción Laboral

J.L. Meliá y J.M. Peiró (1989)

Ficha Técnica: Satisfacción Laboral

Nombre del instrumento aplicar: Cuestionario de Satisfacción laboral (S20/23)

Autor original: J.L. Meliá y J.M. Peiró

Año de publicación: 1989

País: España

Aplicación: individual y colectiva

Duración: 15 minutos aproximadamente

Propósito: Evaluar el nivel de Satisfacción Laboral

Dirigido: Adultos de 18 años a más que estén laboralmente activos

Cantidad de ítems: 23

Escala de medición: ordinal

Escala: tipo Likert del 1 muy insatisfecho y 7 muy satisfecho

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Autor: J.L. Meliá y J.M. Peiró (1989)

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceré responda su opinión marcando en la opción que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

No	Que tan satisfecho se siente con:	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1	Las relaciones personales con sus superiores.							
2	La supervisión que ejerce sobre usted.							
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
4	La forma en que sus coordinadores evalúan las funciones que tiene							
5	La igualdad y justicia de trato que recibe de su institución							
6	El apoyo que recibe de sus superiores							
7	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo							
8	El entorno físico y de que dispone en su lugar de trabajo.							
9	La iluminación de su lugar de trabajo.							
10	La ventilación de su lugar de trabajo.							
11	La temperatura de su lugar de trabajo							
12	El salario que usted recibe.							

13	Las oportunidades de formación.							
14	Las oportunidades de promoción que tiene.							
15	El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
16	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.							
17	Las satisfacciones que le produce su trabajo							
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
19	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gusta.							
20	Los objetivos y metas que debe alcanzar							
21	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.							
22	El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
23	La forma en que se da la negociación e su institución sobre aspectos laborales.							

Anexos 4. Certificado de los instrumentos

Criterio de Experto 1:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desmotivación								
1	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	X		X		X		
2	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	X		X		X		
3	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Regulación externa								
4	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
5	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
6	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
7	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
8	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Regulación Introyectada								
10	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	X		X		X		
11	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	X		X		X		
12	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		
13	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Regulación identificada								
14	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X		
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Regulación intrínseca								
17	Porque me divierto haciendo mi trabajo	X		X		X		
18	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
19	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra/ Mg: Lucía Enith Campoverde Vivanco

DNI: 110366536-8

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa.

01 de octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Criterio de Experto 2:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Desmotivación								
1	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	/		/		/		
2	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	/		/		/		
3	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Regulación externa								
4	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	/		/		/		
5	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	/		/		/		
6	porque otras personas me van a compensar Financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	/		/		/		
7	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.	/		/		/		
8	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	/		/		/		
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Regulación Introyectada								
10	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	/		/		/		
11	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	/		/		/		
12	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	/		/		/		
13	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Regulación Identificada								
14	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	/		/		/		
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	/		/		/		
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	/		/		/		
DIMENSIÓN 5: Regulación intrínseca								
17	Porque me divierto haciendo mi trabajo	/		/		/		
18	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	/		/		/		
19	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Allauca Allauca María Yolanda DNI: 1712948478

Especialidad del validador: Psicología

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

30 de septiembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la supervisión								
1	Las relaciones personales con sus superiores	/		/		/		
2	La supervisión que ejerce sobre usted	/		/		/		
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	/		/		/		
4	La forma en que sus coordinadores evalúan las funciones que tiene	/		/		/		
5	La igualdad y justicia de trato que recibe de su institución	/		/		/		
6	El apoyo que recibe de sus superiores	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con el ambiente físico de trabajo								
7	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	/		/		/		
8	El entorno físico y de que dispone en su lugar de trabajo	/		/		/		
9	La iluminación de su lugar de trabajo	/		/		/		
10	La ventilación de su lugar de trabajo	/		/		/		
11	La temperatura de su lugar de trabajo	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Satisfacción con las prestaciones recibidas								
12	El salario que usted recibe	/		/		/		
13	Las oportunidades de formación	/		/		/		
14	Las oportunidades de promociones que tiene	/		/		/		
15	El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	/		/		/		
16	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Satisfacción intrínseca del trabajo								
17	Las satisfacciones que le produce su trabajo	/		/		/		
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	/		/		/		
19	Oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	/		/		/		
20	Los objetivos y metas que debe alcanzar	/		/		/		
DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la participación								
21	Qué tan satisfecho se siente con la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	/		/		/		
22	El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	/		/		/		
23	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dra. María Yolanda Allauca Allauca DNI: 1712948478

Especialidad del validador: Psicóloga

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

30 de septiembre del 2022


Firma del Experto Informante.

Criterio de Experto 3:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desmotivación							
1	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	✓		✓		✓		
2	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	✓		✓		✓		
3	No sé por qué hago esto trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Regulación externa							
4	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	✓		✓		✓		
5	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	✓		✓		✓		
6	porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.	✓		✓		✓		
8	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	✓		✓		✓		
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Regulación Introyectada							
10	Porque me hace sentir orgulloso de mi mismo	✓		✓		✓		
11	Porque tengo que probarme a mi mismo que yo puedo hacerlo	✓		✓		✓		
12	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	✓		✓		✓		
13	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Regulación Identificada							
14	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	✓		✓		✓		
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	✓		✓		✓		
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Regulación Intrínseca							
17	Porque me divierto haciendo mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	✓		✓		✓		
19	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Ternoz Beltriquez Gualberto Branerjos DNI: 1204166379

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico, MS en Neuropsicología y Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Gualberto B. Ternoz B. 01 de 10 del 2022
 PSICÓLOGO CLÍNICO
 MSP: L. 000-2 FOLIO 117 N. 104
 Firma del Experto-Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción con la supervisión							
1	Las relaciones personales con sus superiores	✓		✓		✓		
2	La supervisión que ejerce sobre usted	✓		✓		✓		
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	✓		✓		✓		
4	La forma en que sus coordinadores evalúan las funciones que tiene	✓		✓		✓		
5	La igualdad y justicia de trato que recibe de su institución	✓		✓		✓		
6	El apoyo que recibe de sus superiores	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción con el ambiente físico de trabajo							
7	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
8	El entorno físico y de que dispone en su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
9	La iluminación de su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
10	La ventilación de su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
11	La temperatura de su lugar de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción con las prestaciones recibidas							
12	El salario que usted recibe	✓		✓		✓		
13	Las oportunidades de formación	✓		✓		✓		
14	Las oportunidades de promociones que tiene	✓		✓		✓		
15	El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	✓		✓		✓		
16	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Satisfacción intrínseca del trabajo							
17	Las satisfacciones que le produce su trabajo	✓		✓		✓		
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	✓		✓		✓		
19	Oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	✓		✓		✓		
20	Los objetivos y metas que debe alcanzar	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Satisfacción con la participación							
21	Qué tan satisfecho se siente con La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	✓		✓		✓		
22	El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	✓		✓		✓		
23	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ternoz Belarquez Gualberto Bauxays DNI: 1204166349
 Especialidad del validador: Psicólogo Clínico, MSc en Neuropsicología y Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Si entendiéndolo sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

01 de 10 del 20.22

Gualberto B. Ternoz B.
 PSICÓLOGO CLÍNICO
 MSP: Libro 2 Folio: 117 N° 391

Firma del Experto Informante.

Validación de expertos

Expertos	Opinión de Aplicabilidad
Mgs. Lucia Campoverde Vivanco	Aplicable
Dra. María Yolanda Allauca	Aplicable
Mgs. Gualberto Boanerges Terno Bohorquez	Aplicable

Anexo 5: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

En primer lugar, se aplicó la prueba de Kolgomorov – Smirnov con el fin de identificar la distribución de las variables, las cuales pueden ser normal o no, ya que se posee una muestra mayor a 50 (Romero,2016).

Tabla 19

Coficiente Kolgomorov Smirnov

		Motivación	Satisfacción Laboral
No.		105	105
Parámetros normales	Media	2,65	2,63
	Desviación	,537	,486
	Absoluto	,420	,406
Máximas diferencias extremas	Positivo	,256	,274
	Negativo	-,420	-,406
Significancia asintótica bilateral		,420	,406
		,000	,000

Regla general:

si $p < \alpha$ se rechaza H_0 .

si $p > \alpha$ se rechaza H_a .

H_a : La distribución de los datos no es normal

H_0 : La distribución de los datos es normal

Al tener en cuenta el resultado del nivel de significancia es 0.000 se procedió a rechazar la hipótesis nula, se concluye que, las variables planteadas no cuentan con una distribución normal de sus datos por lo cual se aplica una prueba no paramétrica para el estudio.

ENCUESTADO 46	6	6	6	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	7	6	6	2	6	2
ENCUESTADO 47	4	4	7	5	4	1	1	4	4	5	5	7	7	1	7	7	3	4	1
ENCUESTADO 48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENCUESTADO 49	6	6	6	2	6	2	1	6	1	4	4	4	6	1	1	1	1	1	1
ENCUESTADO 50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENCUESTADO 51	7	6	6	7	2	2	7	7	7	7	7	7	5	7	6	7	7	6	5
ENCUESTADO 52	7	7	6	6	6	5	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	6	6	6
ENCUESTADO 53	6	6	6	1	4	4	5	2	2	7	6	4	2	6	5	6	6	6	6
ENCUESTADO 54	4	5	4	4	4	2	4	5	4	6	6	4	5	6	6	6	6	4	6
ENCUESTADO 55	7	7	7	4	4	3	6	4	4	7	4	4	6	7	7	7	7	7	7
ENCUESTADO 56	6	2	6	4	4	5	6	4	4	7	6	6	6	7	6	7	7	6	6
ENCUESTADO 57	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
ENCUESTADO 58	7	7	7	3	2	2	3	3	2	7	4	4	2	6	7	5	5	6	4
ENCUESTADO 59	6	7	5	1	1	1	1	4	1	6	4	1	1	6	7	5	6	1	4
ENCUESTADO 60	3	4	6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	7	4	5	5	5	5
ENCUESTADO 61	7	7	7	1	1	1	5	2	3	7	7	6	2	7	7	7	5	6	5
ENCUESTADO 62	7	7	7	4	4	4	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
ENCUESTADO 63	5	6	6	6	5	2	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5	6
ENCUESTADO 64	2	3	4	6	5	4	6	5	6	6	6	6	4	6	6	6	6	5	6
ENCUESTADO 65	6	6	6	5	3	2	5	7	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6
ENCUESTADO 66	1	7	1	7	6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	7	6	7	7
ENCUESTADO 67	6	7	6	6	5	4	6	4	5	4	4	4	5	4	4	5	6	4	4
ENCUESTADO 68	7	6	6	4	2	5	6	6	2	6	6	3	4	6	6	6	4	6	6
ENCUESTADO 69	4	3	6	5	4	5	5	7	5	5	6	5	6	5	6	7	5	6	4
ENCUESTADO 70	6	6	6	5	6	7	7	6	6	5	6	5	6	6	7	7	5	6	6
ENCUESTADO 71	6	5	5	4	4	4	7	4	4	4	6	4	4	5	5	6	5	5	4
ENCUESTADO 72	6	6	6	1	6	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
ENCUESTADO 73	2	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	5	2
ENCUESTADO 74	7	7	7	4	5	4	4	4	4	7	4	6	5	6	6	5	6	6	6
ENCUESTADO 75	7	7	7	7	7	1	6	7	2	7	7	5	1	7	7	7	7	7	7
ENCUESTADO 76	7	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7
ENCUESTADO 77	7	7	7	2	4	2	6	6	3	7	6	6	1	7	6	5	6	7	6
ENCUESTADO 78	6	3	3	2	2	6	5	6	5	6	7	3	5	6	6	6	4	6	5
ENCUESTADO 79	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTADO 80	6	2	6	6	5	3	6	6	6	7	6	7	3	7	7	6	7	6	7
ENCUESTADO 81	2	2	3	6	5	4	6	6	6	6	6	6	6	7	5	6	6	6	5
ENCUESTADO 82	7	7	6	6	7	7	4	1	4	6	6	7	7	1	7	7	4	6	6
ENCUESTADO 83	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
ENCUESTADO 84	7	6	6	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTADO 85	6	6	6	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTADO 86	5	6	6	4	6	2	6	6	6	6	7	4	3	7	7	5	6	6	4
ENCUESTADO 87	6	6	6	2	4	4	7	4	4	7	4	4	3	7	4	4	7	7	7
ENCUESTADO 88	1	1	2	7	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7
ENCUESTADO 89	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7
ENCUESTADO 90	7	7	7	7	7	1	1	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
ENCUESTADO 91	5	4	3	5	4	5	6	5	4	7	6	5	5	7	5	6	6	6	5
ENCUESTADO 92	7	7	6	5	4	4	5	4	5	7	7	7	6	7	7	7	5	7	6
ENCUESTADO 93	7	7	7	2	1	1	2	1	2	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6
ENCUESTADO 94	6	6	6	6	6	2	7	5	6	6	6	5	6	7	6	6	6	6	6
ENCUESTADO 95	6	6	6	5	2	2	7	5	6	7	7	3	5	7	7	7	7	7	7
ENCUESTADO 96	7	6	6	5	2	2	2	2	2	6	6	6	2	6	6	6	5	6	4
ENCUESTADO 97	5	6	5	4	2	2	4	4	4	6	4	6	5	6	6	6	5	5	5
ENCUESTADO 98	6	7	7	4	4	1	4	2	4	7	7	7	5	7	7	7	6	7	7

ENCUESTADO 99	7	7	7	2	3	1	6	2	1	6	6	5	1	6	7	6	6	6	6
ENCUESTADO 100	2	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6
ENCUESTADO 101	2	2	2	6	5	6	6	6	6	6	6	6	2	7	6	6	5	6	6
ENCUESTADO 102	3	2	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTADO 103	2	3	3	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	6
ENCUESTADO 104	2	3	3	4	4	4	6	4	4	6	6	4	4	4	5	5	4	5	6
ENCUESTADO 105	3	6	3	5	5	5	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6

Variable: Satisfacción Laboral

ENCUESTA	ITEMS																						
	SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN					SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO EN EL TRABAJO					SATISFACCIÓN CON LAS PRESTACIONES RECIBIDAS					SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DEL TRABAJO				SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN			
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23
ENCUESTA DO 1	6	6	6	6	6	7	6	5	5	3	3	6	5	2	7	5	7	6	6	5	6	7	6
ENCUESTA DO 2	6	6	6	5	6	6	5	5	2	2	2	5	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 3	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 4	1	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6
ENCUESTA DO 6	4	4	4	3	3	3	6	6	6	6	6	2	3	2	4	4	6	2	4	3	3	4	4
ENCUESTA DO 7	6	6	5	6	6	5	3	3	4	4	4	3	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5
ENCUESTA DO 8	5	6	7	5	5	5	7	6	7	7	6	5	5	5	6	5	6	6	5	6	5	6	6
ENCUESTA DO 9	5	5	5	6	1	2	6	6	6	6	6	6	5	2	6	6	6	5	6	5	5	6	6
ENCUESTA DO 10	6	6	6	6	6	6	6	2	3	3	3	3	4	4	6	4	6	6	6	4	6	6	6
ENCUESTA DO 11	5	5	5	5	6	3	4	4	4	4	4	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 12	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6	5	6	5	5	5
ENCUESTA DO 13	7	7	7	7	7	7	7	5	6	6	5	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
ENCUESTA DO 14	2	2	4	3	6	3	6	5	6	6	6	6	5	1	6	5	6	6	6	6	6	6	5
ENCUESTA DO 15	6	6	6	6	7	6	6	6	5	6	3	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6
ENCUESTA DO 16	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
ENCUESTA DO 17	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENCUESTA DO 18	6	5	6	6	6	6	5	2	2	2	2	6	6	6	6	6	6	6	5	6	3	4	4
ENCUESTA DO 19	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
ENCUESTA DO 20	3	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 21	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 22	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 23	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENCUESTA DO 24	5	5	5	3	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 25	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 26	6	4	4	6	6	6	5	5	5	5	6	2	3	1	3	3	6	2	3	3	6	2	3
ENCUESTA DO 27	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	3	5	6	7	7	7	7	7	7	6	7
ENCUESTA DO 28	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	3	6	6	5	6	6	6	6	5	5
ENCUESTA DO 29	1	1	6	6	5	6	7	7	7	7	7	3	2	1	7	7	7	5	5	4	5	4	4
ENCUESTA DO 30	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 31	6	6	6	6	5	7	6	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	6	6	6	5	5	5
ENCUESTA DO 32	1	4	4	4	4	3	6	6	6	6	6	5	2	1	4	4	3	4	3	3	4	4	4
ENCUESTA DO 33	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	6	5	5	5	5	5	5

ENCUESTA DO 34	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	6
ENCUESTA DO 35	3	3	5	3	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	3	5	6	5	
ENCUESTA DO 36	6	5	3	3	5	4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5
ENCUESTA DO 37	7	7	7	7	6	7	7	5	6	6	6	6	5	3	5	5	7	6	7	6	6	6	6
ENCUESTA DO 38	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6
ENCUESTA DO 39	3	1	6	5	7	6	6	7	5	6	7	3	4	4	3	2	4	3	3	3	6	4	5
ENCUESTA DO 40	3	7	7	3	3	3	4	5	2	5	6	1	2	2	3	3	4	6	5	3	3	3	7
ENCUESTA DO 41	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4
ENCUESTA DO 42	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	7	6	5	5	5	7	7	6	6	6	5	5
ENCUESTA DO 43	6	7	5	6	7	7	7	6	7	7	7	4	4	1	4	5	6	5	5	4	5	5	5
ENCUESTA DO 44	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENCUESTA DO 45	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	3	7	7	7	7	7	3	3
ENCUESTA DO 46	7	7	6	7	7	7	6	6	5	6	6	7	7	5	7	6	6	7	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 47	1	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2
ENCUESTA DO 48	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	2	3	5	5	5	5	2	5	5	5
ENCUESTA DO 49	5	5	5	4	2	3	5	3	5	5	5	1	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3
ENCUESTA DO 50	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 51	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	1	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5
ENCUESTA DO 52	7	6	6	5	6	6	5	6	5	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 53	6	5	4	5	5	5	7	7	7	7	6	2	2	2	6	2	6	6	4	4	4	4	4
ENCUESTA DO 54	7	7	5	6	7	7	6	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
ENCUESTA DO 55	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	5
ENCUESTA DO 56	5	5	5	5	5	5	7	7	7	6	6	7	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5
ENCUESTA DO 57	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	5	5	5	6	6	7	6	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 58	6	6	6	6	7	6	6	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENCUESTA DO 59	5	5	4	6	6	6	7	6	6	6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ENCUESTA DO 60	5	5	5	5	5	5	6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5
ENCUESTA DO 61	5	5	7	7	7	7	6	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4
ENCUESTA DO 62	7	4	6	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	6	5	4	4
ENCUESTA DO 63	6	6	6	5	6	6	3	3	5	2	3	5	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 64	5	5	5	5	6	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 65	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6
ENCUESTA DO 66	6	5	4	4	6	5	4	4	3	2	3	3	5	5	5	5	5	6	5	5	3	3	5
ENCUESTA DO 67	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
ENCUESTA DO 68	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	5	5	4	6	5
ENCUESTA DO 69	7	7	7	7	7	7	5	6	6	6	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7
ENCUESTA DO 70	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
ENCUESTA DO 71	6	6	5	6	7	7	7	6	7	7	3	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5
ENCUESTA DO 72	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	6	5	6	5	4	4	4
ENCUESTA DO 73	5	5	4	1	1	4	7	7	7	7	5	6	3	4	4	5	4	5	6	5	5	4	4
ENCUESTA DO 74	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y satisfacción laboral en profesionales de una entidad pública- Ecuador, 2022", cuyo autor es REVELO ROMO ROCIO ROXANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA DNI: 09634909 ORCID: 0000-0002-6453-893X	Firmado electrónicamente por: GEQUISPILAYQ el 03-01-2023 10:48:53

Código documento Trilce: TRI - 0502929