

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN
CAS DE LA SEDE PRINCIPAL DE LA CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA, 2019**

PRESENTADO POR:

CARMEN CECILIA, CHIRINOS HORNY

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN TRABAJO
SOCIAL, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

ASESOR:

Dr. HUGO TEODORO, ROJAS CARRANZA

HUACHO - 2019

**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL RÉGIMEN CAS DE LA SEDE PRINCIPAL
DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA, 2019**

CARMEN CECILIA, CHIRINOS HORNY



TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. HUGO TEODORO, ROJAS CARRANZA

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

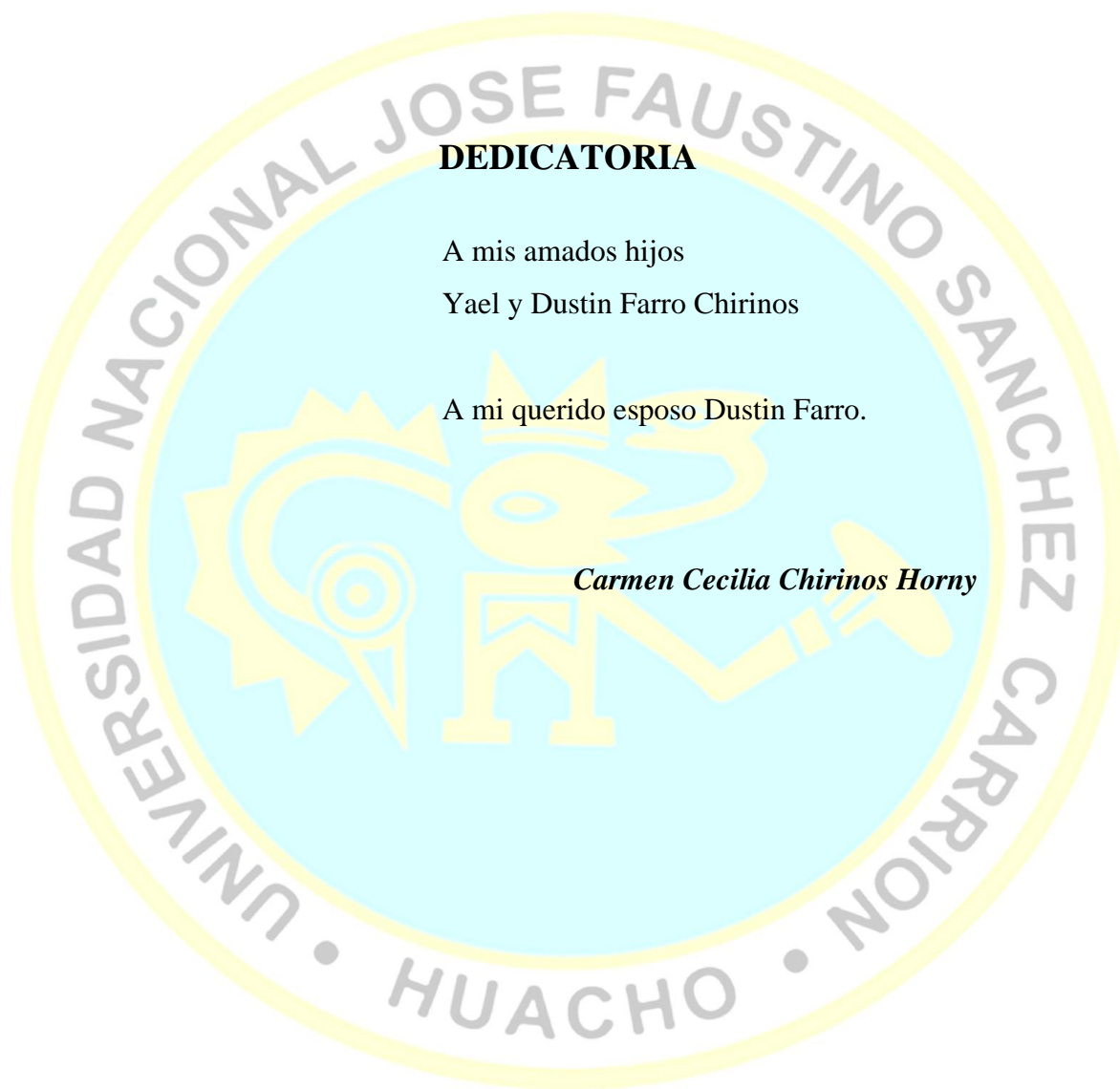
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRO EN TRABAJO SOCIAL, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE RECURSOS

HUMANOS

HUACHO

2019



DEDICATORIA

A mis amados hijos
Yael y Dustin Farro Chirinos

A mi querido esposo Dustin Farro.

Carmen Cecilia Chirinos Horny

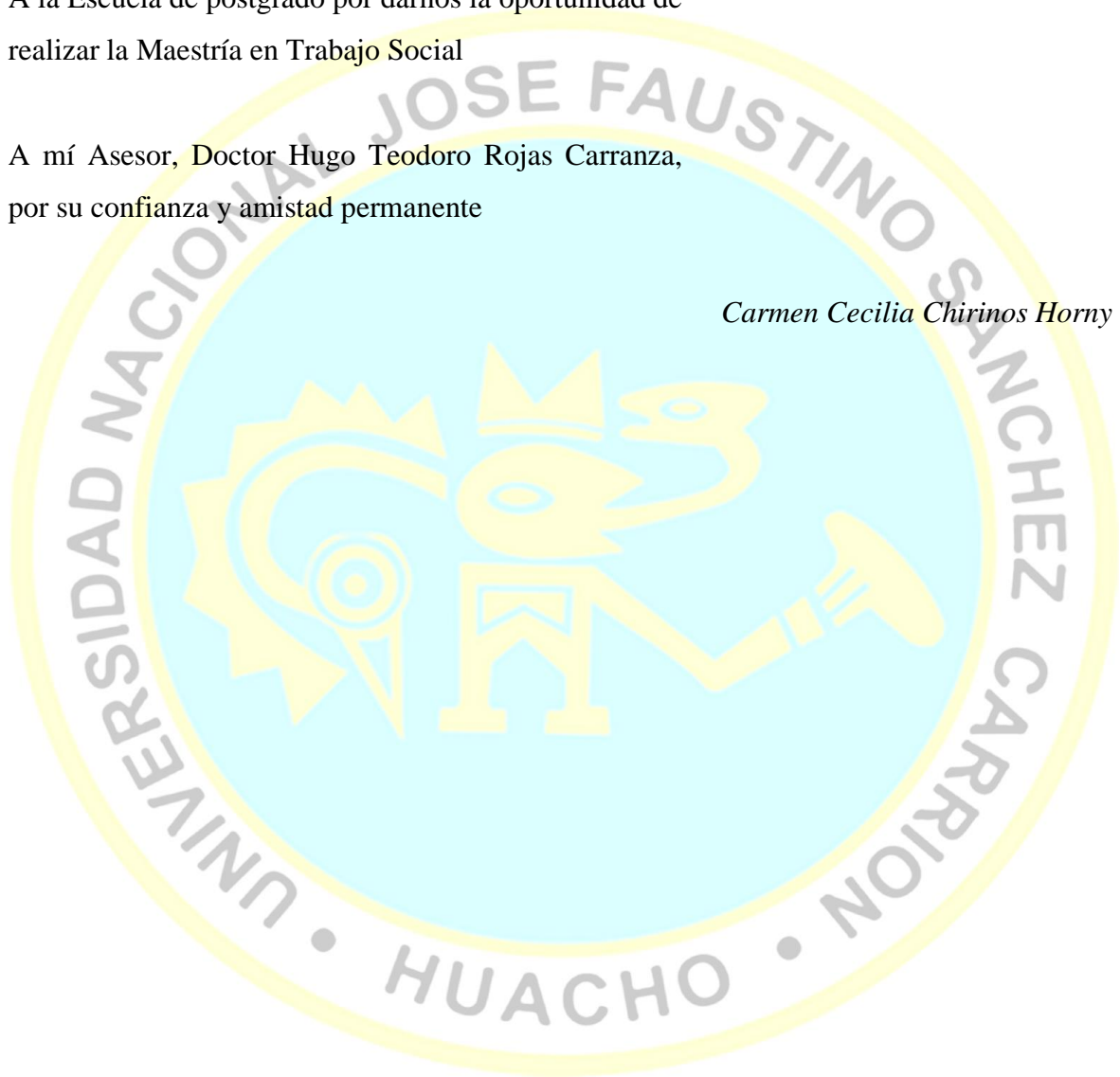
AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez
Carrión mi Alma Mater.

A la Escuela de postgrado por darnos la oportunidad de
realizar la Maestría en Trabajo Social

A mí Asesor, Doctor Hugo Teodoro Rojas Carranza,
por su confianza y amistad permanente

Carmen Cecilia Chirinos Horny



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.5 Delimitaciones del estudio	7
1.6 Viabilidad del estudio	8
CAPÍTULO II	9
MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes de la investigación	9
2.1.1 Investigaciones internacionales	9
2.1.2 Investigaciones nacionales	14
2.2 Bases teóricas	20
2.3 Definición de términos básicos	28
2.4 Hipótesis de investigación	29
2.4.1 Hipótesis general	29
2.4.2 Hipótesis específicas	29
2.5 Operacionalización de las variables	31

CAPÍTULO III	33
METODOLOGÍA	33
3.1 Diseño metodológico	33
3.2 Población y muestra	34
3.2.1 Población	34
3.2.2 Muestra	34
3.3 Técnicas de recolección de datos	35
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	40
CAPÍTULO IV	41
RESULTADOS	41
4.1 Análisis de resultados	41
4.2 Contratación de hipótesis	42
4.3. Resultados de las variables relevantes	44
4.4. Contratación de las hipótesis general y específicas	53
CAPÍTULO V	69
DISCUSIÓN	69
5.1 Discusión de resultados	69
CAPÍTULO VI	72
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
6.1 Conclusiones	72
6.2 Recomendaciones	74
REFERENCIAS	76
7.1 Fuentes documentales	76
7.2 Fuentes bibliográficas	77
7.3 Fuentes hemerográficas	78
7.4 Fuentes electrónicas	78
ANEXOS	81
Anexo 01. MATRIZ DE CONSISTENCIAS	82
Anexo 02. TEST DE MOTIVACIÓN LABORAL	83
Anexo 03. ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sexo de la población.....	42
Tabla 2. Residencia de la población	43
Tabla 3. Frecuencia de la variable 1 - Motivación	44
Tabla 4. Frecuencia de la variable 2 – Satisfacción Laboral.....	45
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión 1 - Condiciones materiales	46
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión Beneficios remunerativos	47
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión Políticas Administrativas.....	48
Tabla 8. Frecuencia de la dimensión 4 - Relaciones interpersonales.....	49
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión 5 - Desarrollo personal	50
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión 6 - Desempeño de tareas.....	51
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión 7 - Relaciones con la autoridad.....	52
Tabla 12. Cruce de motivación y satisfacción laboral.....	53
Tabla 13. Correlación de Spearman de motivación y satisfacción laboral.....	54
Tabla 14. Cruce de la motivación y la D1- Condiciones materiales	55
Tabla 15. Cruce de Motivación y D2 - beneficios remunerativos.....	57
Tabla 16. Correlación de Spearman de motivación y la D2 – beneficios remunerativos....	58
Tabla 17. Cruce de la motivación y la D3- Políticas Administrativas	59
Tabla 18. Correlación de Spearman de motivación y la D3 – Políticas Administrativas....	60
Tabla 19. Cruce de la motivación y relaciones interpersonales	60
Tabla 20. Correlación de Spearman de motivación y Relaciones interpersonales.....	62
Tabla 21. Cruce de Motivación y Desarrollo personal.....	62
Tabla 22. Correlación de Spearman de motivación y la dimensión desarrollo personal....	64
Tabla 23. Cruce de la Motivación y el desempeño de tareas	64
Tabla 24. Correlación de Spearman de la Motivación y el desempeño de tareas	66
Tabla 25. Cruce de Motivación laboral y relaciones con la autoridad	66
Tabla 26. Correlación de Spearman de las variables motivación y relaciones con la autoridad.....	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo de la población estudiada	42
Figura 2. Residencia de la población.....	43
Figura 3. Frecuencia de la variable 1 - Motivación.....	44
Figura 4. Frecuencia de la variable 2 – Satisfacción Laboral.....	45
Figura 5. Frecuencia de la dimensión1 - condiciones materiales	46
Figura 6. Frecuencia de la dimensión 2 - Beneficios remunerativos.....	47
Figura 7. Frecuencia de la dimensión 3 – Políticas Administrativas.....	48
Figura 8. Frecuencia de la dimensión 4 - Relaciones interpersonales.....	49
Figura 9. Frecuencia de la dimensión 5 - Desarrollo personal	50
Figura 10. Frecuencia de la dimensión 6 - Desempeño de tareas.....	51
Figura 11. Frecuencia de la dimensión 7 - Relaciones con la autoridad	52
Figura 12. Cruce de la Motivación y satisfacción laboral	53
Figura 13. Cruce de la Motivación y la D1- Condiciones materiales.....	55
Figura 14. Correlación de Spearman de Motivación y D1 - Condiciones materiales	56
Figura 15. Cruce de Motivación y D2 - Beneficios remunerativos.....	57
Figura 16. Cruce de Motivación y D3 – Políticas Administrativas.....	59
Figura 17. Porcentaje Motivación y Relaciones interpersonales.....	61
Figura 18. Porcentaje Motivación y Desarrollo personal	63
Figura 19. Porcentaje Motivación y el desempeño de tareas	65
Figura 20. Motivación Laboral y Relaciones con la autoridad.....	67

RESUMEN

La tesis desarrollada titulada, Motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019 tuvo por Objetivo el determinar la relación existente entre la Motivación laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, en el año 2019. La Metodología que se utilizó fue para trabajar con toda la población que estuvo conformada por 47 trabajadores de ambos sexos. Para estos efectos se utilizó el Test de motivación Laboral de Alfredo Vélchez Ortiz (2012) y la Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (2012) las mismas que fue adaptadas por Carmen Chirinos (2019) la autora de la Tesis. Los Resultados fueron de 47 trabajadores que es la población evaluada, el 64% muestra baja motivación y, el 83% presenta insatisfacción laboral (alta y parcial). Asimismo, cuando se analiza el cruce de variable, se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción laboral (el 47% muestra parcial insatisfacción laboral frente al 4% que muestra alta satisfacción laboral). Como Conclusión Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.509$) entre la motivación laboral y la satisfacción laboral.

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

ABSTRACT

The thesis developed entitled, Motivation and job satisfaction in workers of the CAS Regime of the Main Headquarters of the Superior Court of Justice of Huaura, 2019 had the objective of determining the relationship between the labor motivation and job satisfaction in the workers of the CAS Regime of the Main Headquarters of the Superior Court of Justice of Huaura, in the year 2019. The Methodology that was used was to work with the entire population that consisted of 47 workers of both sexes. For these effects, the Labor motivation test of Alfredo Vélchez Ortiz (2012) and the Sonia Palma Carrillo job satisfaction scale (2012) were used, which were adapted by Carmen Chirinos (2019) the author of the thesis. The results it was of 47 workers that is the evaluated population, 64% show low motivation and, 83% present labor dissatisfaction (high and partial). Likewise, when the variable cross is analyzed, it can be seen that workers who have low motivation have greater job dissatisfaction (47% show partial job dissatisfaction compared to 4% who show high job satisfaction). Conclusion As can be seen, a margin of error of less than 5% was found ($p < 0.05$), therefore, the null hypothesis is rejected, and a good positive correlation ($r = 0.509$) was found between the labor motivation and the work satisfaction.

Keywords: Work motivation, job satisfaction, relationship with authority, personal development.

INTRODUCCIÓN

La tesis desarrollada titulada, Motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019 es un trabajo que nos ha permitido ejecutarlo en una de las entidades más emblemáticas de nuestra localidad como es el Poder Judicial. Con este trabajo de investigación hemos demostrado que hay una relación entre la Motivación y la satisfacción laboral dentro del contexto donde se ejecutó la investigación. Lo que queremos dejar establecido es que para la empresa y organización modernas es muy importante de cómo se sienta el trabajador o colaborador, ya que un trabajador satisfecho siempre se sentirá involucrado con la organización a la que pertenece, lo que le permitirá desarrollar un mejor nivel de autoestima y la afirmación de algunos aspectos de su personalidad. Por otro lado, también tendrá sus incidencias en la familia del trabajador, cuyos miembros se sentirán gratificados al saber que el padre o la madre que laboran en la organización, el Poder judicial de Huaura en este caso. Pero a la vez esta realidad también le permitirá al trabajador sentirse integrado y comprometido con una organización que tiene mucho que ver con la sociedad.

Por otro lado, es bueno señalar que es posible lograr que los trabajadores cuando los trabajadores manejen mejor sus motivaciones tanto intrínseca como la motivación extrínseca se verán más comprometido con lo que hará dentro de la organización. Se entiende por motivación al impulso interno que les permite a las personas pretenden llegar al objetivo, destino o meta. Siendo la motivación intrínseca la más importante porque le permita a la persona conducirse de manera comprometida dentro de los contextos organizaciones. No menos importante son las motivaciones extrínsecas, toda vez son las cuestiones externas que condicionan ciertos comportamientos de las personas.

En esta dirección nuestro trabajo de investigación está organizado en los capítulos siguientes:

Capítulo I.- Estamos poniendo el planteamiento del problema, seguido por los objetivos tanto general como los específicos, la justificación de la misma; la delimitación y la viabilidad de la investigación.

Capítulo II.- En este capítulo estamos consignando el marco teórico, los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, más adelante las definiciones conceptuales, terminando con el planteamiento de las hipótesis tanto general como específicas.

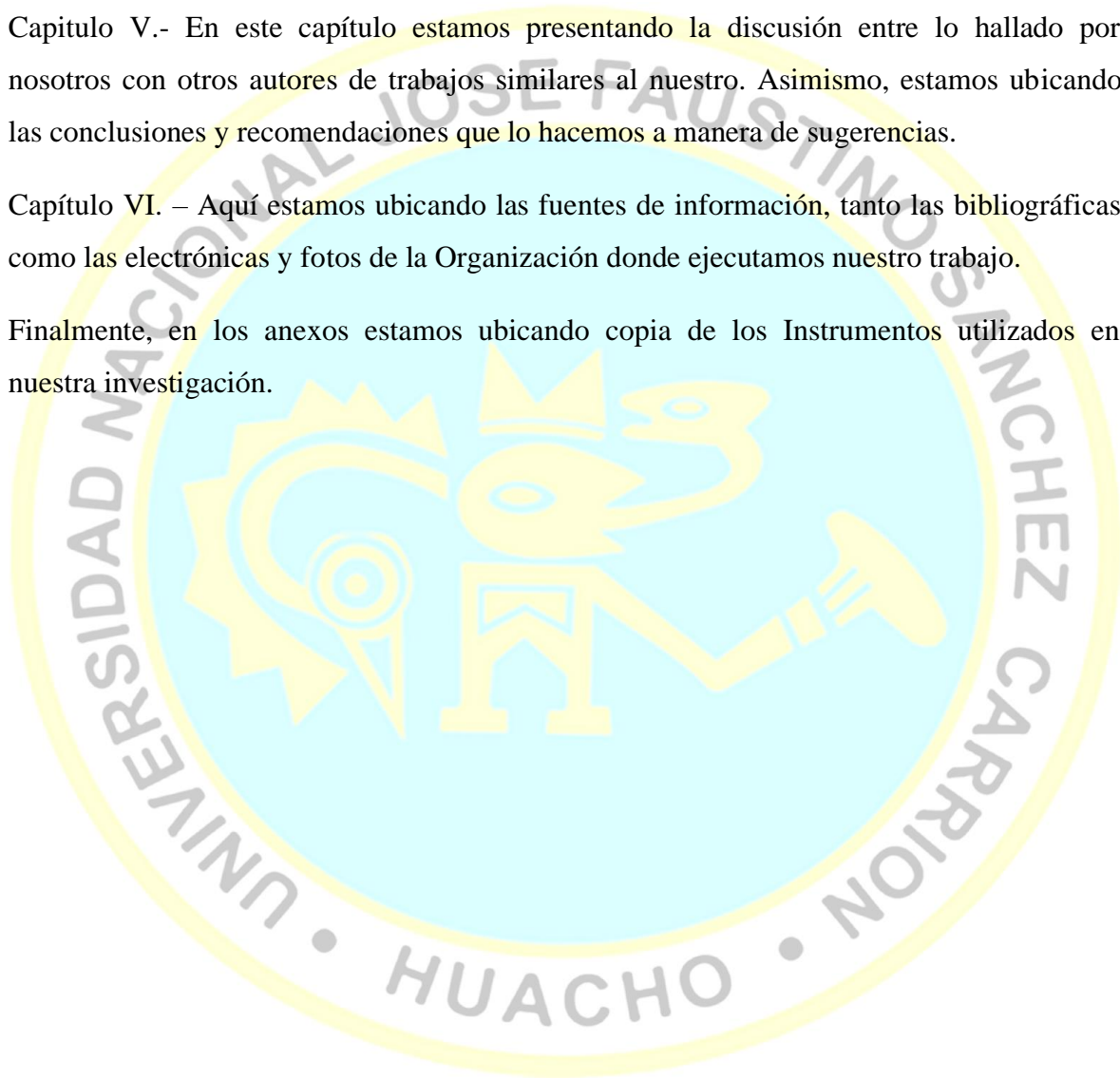
Capítulo III.- En este capítulo estamos consignando la metodología que hemos utilizado, el tipo de la investigación, el enfoque de la misma, la población utilizada, seguida por la operacionalización de las variables y las técnicas del procesamiento de la información.

Capítulo IV.- En el capítulo se ubica los resultados obtenidos, tanto de la variable 1 y la variable 2, a la vez los cruces de la variable 1 con cada una de la dimensión de la variable 2 y la validación de la estadística de Spearman.

Capítulo V.- En este capítulo estamos presentando la discusión entre lo hallado por nosotros con otros autores de trabajos similares al nuestro. Asimismo, estamos ubicando las conclusiones y recomendaciones que lo hacemos a manera de sugerencias.

Capítulo VI. – Aquí estamos ubicando las fuentes de información, tanto las bibliográficas como las electrónicas y fotos de la Organización donde ejecutamos nuestro trabajo.

Finalmente, en los anexos estamos ubicando copia de los Instrumentos utilizados en nuestra investigación.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Para los estudiosos de temas laborales, la satisfacción laboral es un aspecto que las organizaciones de hoy en día tienen en cuenta porque es lo que indica como están integrados o no los trabajadores a la realidad organizacional. Si se cuenta con trabajadores insatisfechos puede ser un componente de riesgo que tendrá relación directa con una caída en la productividad y también con los niveles de integración de la organización con la comunidad dentro de la que se desarrolla. La satisfacción laboral es sentir el lado positivo que percibe un individuo por efectuar una labor importante para él, en un lugar que está a gusto, y por lo que tiene muchos resarcimientos psico-socio-económicas que él esperaba (Muñoz Adañez, 1990)

Nadie pone riesgo en constituir una organización si sabe de antemano que no va tener éxito en cuanto al tema productivo, si se habla de una fábrica necesitará que sus productos sean de calidad buena, para que se constituya en algo preferido por quien consume. Pero si se habla de una empresa que comercializa algún producto también interesará al cliente que sea atendido con amabilidad, confianza y honestidad, pero eso se logra solo cuando un trabajador se encuentre satisfecho con lo que ha estado haciendo como labor. La satisfacción laboral es considerada como forma positiva o un estado emocional del individuo que es el resultado de valorar el trabajo o de su experiencia laboral. Si se habla de una actitud que puede ser positiva, pero también negativa, esto solo es de acuerdo a la motivación que se le dé al trabajador. (Landy, F. y Conte, J., 2005)

Si bien los aspectos de la satisfacción laboral se están trabajando e investigando en la realidad organizativa de modo productivo y de servicio tratando de desarrollar los niveles de beneficio en cuanto a elaboración de productos a los que se dedican si se trata de una fábrica. La preocupación e interés es el mismo el que hay en los colaboradores de los Centros de Mercadeo como son los Mall donde se realiza el comercio de productos que están acabados o pronto para consumir o para uso del cliente en sus diversas necesidades; existe hoy en día una serie de Instituciones que brindan servicios, de formación académica o quizá entidades en donde se administran Justicia como podemos decir del Poder Judicial y la Corte Superior de Justicia de Huaura, no solo necesitan que su personal se encuentre satisfecho por lo que hacen sus líderes o jefes; pero también es interesante que se encuentren satisfecho por lo que ellos hacen, contribuyendo de buena manera a que las determinaciones y decisiones de los señores Magistrados se socialicen de manera oportuna y adecuada a fin de que esta por la labor que desarrollan sea respetada y considerada de buena manera por los litigantes o por las personas que recurren a esta organización a que se le administre de buena manera la justicia que bien a reclamar.

Por otro lado, también es muy importante entender que un trabajador cualquiera en tanto ser humano, con características propias, historias particulares, formación académica y con condiciones histórico sociales también particulares tiene que tener niveles internos de energía que lo condicionen y lo empujen a desarrollar con ciertas perspectivas sus niveles de performances y metas. El impulso interno que más acerca a los objetivos que desarrollamos en una serie de conducta los entendidos le llaman motivación. Se entiende que cuando la labor de un trabajador cualquiera al desarrollarse en un medio natural de carácter laboral tendrá un mejor desempeño y su performance será mucho más intenso o cualitativamente mejor lo cual le permitirá tener determinado logro y por ente sentirá una satisfacción más intensa por los desarrollado en un contexto laboral determinado.

(Hernández, M y Prieto, C., 2002) dicen que la motivación es “La fuerza que induce al sujeto a lograr metas específicas; lo que se convierte en algo que induce o modifica un comportamiento” (p. 5). Entonces la motivación es algo interno o externo que induce a ejecutar un objetivo; por eso se debe contar con

habilidades para que el personal tenga el incentivo y quieran laborar y lograr los objetivos.

Por lo referido por lo estudiosos citadas líneas arriba es entendible que cuando un trabajador de un contexto laboral cualquiera tiene ese impulso interno que le empuja a tener un comportamiento determinado, es probable que tenga mejores logros laborales que a la vez le permitían tener mejores apreciaciones, calificaciones de parte de los líderes o Directivos de una organización determinada, como en este caso en el contexto laboral de la corte superior de Huacho. Para nuestro trabajo de investigación denominado Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura 2019, decidimos trabajar con toda la población involucrada en la actividad laboral de esta organización bajo el régimen indicado que tiene algunas características en una serie de aspectos.

En (Conduce tu empresa, 2018) se refiere al Contrato Administrativo de Servicios (CAS) como la forma personal del derecho administrativo y privativo del Estado se lleva a cabo este y persona natural para proporcionar un servicio en una empresa que brinde todos los medios necesarios para efectuar el trabajo. El CAS esta normado por el derecho público y concede beneficios y obligaciones a las partes que concede el Decreto Legislativo N.º 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM

El local de esta organización está ubicado entre la avenida Echenique y calle El Inca, en la ciudad de Huacho capital de la Provincia de Huaura y cuenta con 47 trabajadores del régimen CAS quienes tienen una relación contractual con el Poder judicial bajo esta modalidad.

Esta entidad goza de autonomía relativa, en el aspecto económico, político y administrativo en cuestiones de su competencia. No obstante, por aspectos relacionados con la crisis económica y la falta de presupuesto para la asignación de sueldos y salarios justos, muchos de ellos se encuentran desmotivados, y postergados por lo que difícilmente se les hace posible esta sentirse satisfechos laboralmente, a pesar de que se pueden sentir identificados con lo que vienen haciendo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la motivación y la dimensión condiciones materiales de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?

¿Qué relación existe entre motivación y la dimensión beneficios remunerativos de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?

¿Qué relación existe entre la motivación y la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?

¿Qué relación existe entre motivación y la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?

¿Qué relación existe entre la motivación y la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?

¿Qué relación existe entre la motivación y la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?

¿Qué relación existe entre la motivación y la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación existente entre la motivación y la dimensión condiciones materiales de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019

Establecer la relación existente entre la motivación y la dimensión beneficios remunerativos de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019

Establecer la relación existente entre la motivación y la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019

Establecer la relación existente entre la motivación y la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Establecer la relación existente entre la motivación y la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Establecer la relación existente entre la motivación y la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral en los trabajadores del

Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Establecer la relación existente entre la motivación y la dimensión relación con la autoridad y la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

1.4 Justificación de la investigación

Se plantea establecer la correspondencia existente entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Régimen CAS de la sede central de la Corte Superior de Huaura. Las organizaciones serias y prospectivas incentivan y valoran mucho que el personal que viene sirviendo en la entidad por lo que una forma de evidenciar ese interés en observar la satisfacción del trabajador. Ya no estamos en los tiempos en donde tenía que buscarse la mejor performance de cada quien y estableciendo como paradigma el que destaque cada quien por sus virtudes, habilidades y creatividad; si no que por el contrario es los tiempos actuales los Directivos buscan que gerenciar el trabajo complementario entre los integrantes del equipo de trabajadores, en donde los líderes tiene posibilitar que el trabajador se encuentre satisfecho por lo que hacer.

Asimismo, nuestra investigación se justificó porque uno de los aspectos a considerar en la vida laboral es que el trabajador sepa manejar una condición interna que le sirva como un impulso permanente que lo empuja a desarrollar sus actividades con tranquilidad y convicción, a este se llama motivación. La motivación es una energía interna que permite que el trabajador sienta una energía interior que lo empuja a desarrollar una actividad determinada.

Finalmente investigar y explicar algunas de las características en la correspondencia que hay entre la motivación y la satisfacción laboral en la Institución perteneciente al poder Judicial es buscar de como estas variable tiene una relación casi consustancial en los diferentes espacios laborales de la organizaciones de nuestra realidad peruana nos permitirá hacer un diagnóstico

aproximado de que alternativas podrían plantearse como alternativas a las dificultades y problemas que se irán encontrando en el transcurso de la investigación y de considerarlo los Directivos, tomarlo con una propuesta que los beneficiaria como organización.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial: La Tesis, llamada Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Huaura, 2019, está circunscrita a aquellos trabajadores que desarrollan bajo el Régimen CAS y desarrollan sus labores en la sede Central de La Corte Superior de Huaura, ubicada en la esquina que forman la avenida Echenique con la calle El Inca de la ciudad de Huacho.

1.5.2. Delimitación temporal: Se desarrolló entre los meses de febrero al mes de julio del presente año, considerando que los meses de febrero y marzo nos dedicamos intensamente a la revisión bibliográfica, bases teóricas y una serie de antecedentes relacionados con nuestro trabajo de investigación. En los meses de abril y mayo nos hemos dedicado a la aplicación cuidadosa de los instrumentos de trabajo exclusivamente en la sede central, culminando este trabajo con la calificación cuidadosa de la misma. En los meses de junio nos hemos dedicado estrictamente a la organización y estructuración del borrador en donde el mayor trabajo será la comprobación de lo planteado la labor estadística, elaborando para este caso las diferentes tablas y figuras que ilustren lo hallado durante la investigación. A fines del mes de junio presentamos los borradores y la sustentación correspondiente.

1.5.3. Delimitación teórica: En nuestro trabajo de investigación hemos utilizado para la variable 1 motivación laboral, la Teoría de David McClelland, quien considera que la Motivación es la energía que cada quien tiene para desarrollar o no una acción determinada y que puede ser intrínseca y extrínseca. Para la variable 2 satisfacción laboral hemos utilizado la teoría de Sonia Palma, quien sostiene que este aspecto de las personas tiene hasta

6 dimensiones descritas con claridad que son: Condiciones materiales, beneficios remunerativos, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de las tareas y relaciones con la autoridad.

1.6 Viabilidad del estudio

El trabajo tuvo viabilidad porque contó con soporte y el auspicio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, quienes a la vez nos dotan del docente Asesor de la tesis, así como también del Jurado que se encargará de la revisión, calificación, aprobación de la misma, haciéndonos sus correcciones, sugerencias y mejoras por la experiencia que tienen en el ejercicio de las cátedras de posgrado.

Por otro lado, la investigación fue posible su ejecución gracias al auspicio que nos viene brindando La Gerencia administrativa de la Sede Principal de la Corte Superior de Huaura, en el presente año. También es oportuno agradecer y reconocer que los diferentes trabajadores que laboran en esta prestigiosa entidad quienes se mostraron dispuestos a apoyarnos respondiendo oportunamente las preguntas que se presentan en los instrumentos de motivación y satisfacción laboral que se los entregamos en físico, a fin de que sean llenadas con respuestas que ellos voluntariamente.

También consideramos que este trabajo de investigación fue viable porque le prestamos una atención especial convencidas de que en su desarrollo se presentarían una serie de inconvenientes, dificultades, así como también una serie de necesidades, sobre todo de tipo económico a fin de asumir los gastos oportunos y de manera paulatina ir cubriendo con las exigencias que plantea un trabajo de investigación serio como el nuestro. Se afirma así que se culmina el trabajo gracias al autofinanciamiento que lo hemos asumido con mucha seriedad y responsabilidad en la idea que luego de ser sustentada nos conduzca satisfactoriamente a tener el grado de Maestría de Trabajo Social, con mención en Recursos Humanos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Zavala (2014) en su Tesis titulada: “*Motivación y Satisfacción Laboral en el Centro de Servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*”, tesis para optar el grado de Maestro en Administración, Instituto Politécnico Nacional, México.

En la mencionada tesis, Zavala (2014), después de realizada la investigación pertinente señala lo siguiente:

Objetivo: Se basó en la elaboración de un instrumento de medición que aborde el tema de la motivación y satisfacción laboral y su posterior análisis mediante técnicas cuantitativas y cualitativas.

Metodología: Se aplicó un cuestionario fue elaborado en escala tipo Likert para ello se seleccionó a 58 personas en el Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas carbonatadas. Se aplicó un instrumento de medición conformado por dos factores: intrínsecos y extrínsecos, dentro del cual hay 13 subfactores alcanzados a partir del análisis factorial aplicado al cuestionario.

Resultado: Después de un tratamiento estadístico no encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos partiendo de las variables independientes del

estudio, las que fueron las siguientes: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad.

Conclusiones: La variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos fue la antigüedad en la empresa.

Massella Sánchez (2018), en su Tesis: “*Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*”, presentada para optar el título de Licenciada en psicología Industrial - Organizacional, Universidad Rafael Landívar.

En la Tesis mencionada, Massella Sánchez (2018), señala en resumen lo siguiente:

Objetivo: Determinar si existe correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre motivación laboral y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y otros con plazas temporales en una empresa de Guatemala. (p. 34)

Metodología: Su estudio fue de tipo cuantitativo correlacional y tomó como muestra para aplicación de la investigación a 60 individuos de ambos géneros, 30 contratados indefinidamente y 30 contratados temporalmente. En la recopilación de datos se usó 2 instrumentos; el primero adaptado por la autora y elaborado por (Recinos, 2013) el cual mide la motivación laboral a través de los siguientes ítems: comunicación, reconocimiento laboral, satisfacción y autonomía; el otro instrumento elaborado por (De León, 2017) y adaptado por la autora del estudio el que mide la satisfacción laboral por medio de: identificación con la empresa, reconocimiento social y desarrollo laboral.

Resultados: De acuerdo con los resultados obtenidos con 60 sujetos, 30 de contrato indefinido y 30 con contrato temporal, muestran que si existe una correlación positiva alta y estadísticamente significativa a nivel de 0.05 entre la motivación laboral y la satisfacción laboral. Por lo que se estableció que hay una correlación positiva alta estadísticamente

significativa al nivel de 0.05 entre motivación laboral y satisfacción laboral. (p. 47)

Conclusión: Los colaboradores de contrato temporal se encuentran más motivados y más satisfechos que los colaboradores de contrato indefinido. Entre más motivados, más satisfechos se encuentran los colaboradores de la empresa. (p. 53)

Hernández Ibarra (2017), en su investigación: “*Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la Escuela de Postgrados FAC - Muestra AS. Comando. Bogotá, Colombia*”, para optar el título de Magíster en Gestión social Empresarial, Universidad Externado de Colombia.

En la mencionada tesis, Hernández Ibarra (2017), señala lo siguiente al respecto:

Objetivo: Identificar los factores asociados a la motivación laboral por medio de tres dimensiones motivacionales de los profesionales de la Escuela de Posgrados de la FAC, muestra asignatura Comando. (p. 19)

Metodología: estudio con Enfoque Cualitativo de tipo Interpretativo, constructivista – histórico y hermenéutico, ya que los colaboradores asumieron el instrumento y la contestaron en forma interactiva. Luego se usó una prueba construida y validada por (Toro, 1992) “Cuestionario de Motivación para el trabajo” el cual evalúa las teorías de jerarquía de necesidades de Maslow y los factores higiénicos de Herzberg; el instrumento se diseñó teniendo como dimensiones: cinco condiciones motivacionales internas; logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento. Cinco medios para lograr retribución deseada en el trabajo: dedicación a la tarea, aceptación de autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectativa. y Cinco condiciones motivacionales externas como son supervisión, grupo de trabajo, contenido de trabajo, salario y promoción; aplicó con previo consentimiento informado a un grupo de 29 profesionales de la Escuela de Posgrado de las FAC, Bogotá, Colombia. (pp.23-24)

Resultados: Los factores asociados al perfil motivacional están acorde a la estrategia que tiene la Escuela de Posgrado, el cual es concientizar

al oficial en la necesidad de desarrollar condiciones de liderazgo ético, moral y profesional, FAC (2014); luego se ve que en la mayor parte de los factores los puntajes son Normales, ya que esto da como resultado que la formación impartida y las necesidades básicas de motivación están satisfechas como lo son las de capacitación y apertura a centros de formación en liderazgo, que les permite tener una cobertura amplia a lo que se refiere con su desarrollo profesional y técnico.

Conclusión: Los factores asociados a la motivación laboral en las tres dimensiones que son, condiciones motivacionales internas se presentó en un porcentaje de 59% que es el de reconocimiento, es decir la motivación interna de los profesionales se manifiesta a través de la expresión de deseos o la realización de actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración, sobre todo por lo que el profesional es, hace, sabe o es capaz de hacer. (p. 76)

Hernández & Morales (2017), en su trabajo de investigación denominado: “*Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa*”, publicado en la Revista Daena: International Journal of Good Conscience).

En la mencionada publicación, Hernández & Morales (2017), se señala lo siguiente:

Objetivo Identificar los factores que determinan la motivación y satisfacción laboral que impactan positivamente en la eficacia y eficiencia de los empleados públicos en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. (p. 107)

Metodología: Investigación de tipo no experimental, transversal y descriptiva. La población objeto de estudio está representada por una población finita de unos 36 individuos, de los cuales 19 son mandos medios y superiores, 15 personal operativo de confianza, y 2 personas de honorarios. (pp.115-116)

Resultado: Encontró que hay cuatro dimensiones para la motivación laboral (comunicación, trabajo en equipo, modelo de administración, equidad) y cinco dimensiones para la satisfacción laboral (ingresos, nivel académico, relación de trabajo con la profesión, tipo de trabajo,

incentivos salariales o reconocimiento); que en forma positiva impactan en el desempeño laboral de los empleados y servidores públicos del organismo autónomo.

Conclusión: los trabajadores satisfechos tienden a ser más adaptables, cooperadores y dispuestos al cambio. Se observa como tendencia clara, que la motivación es anterior a la satisfacción, al ser previa al trabajo, pero una vez que éste se realiza, el grado de satisfacción que reporte, influirá en la dinámica interactiva de la motivación. (p. 145)

Hernández- Pólito (2013) en su investigación: “*Motivación, Satisfacción y Desempeño Laboral en Organizaciones Públicas y Privadas*”, publicación del XVIII Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática, Universidad Autónoma de Guerrero – México.

En la mencionada publicación, Hernández- Pólito (2013), señala lo siguiente:

Objetivo: Describir y comparar la motivación, satisfacción y desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas de la Región Sur de México. (p. 3)

Metodología: Investigación que fue descriptiva y transversal. En el cual su universo de estudio fue conformado por colaboradores de cinco organizaciones públicas y privadas. Entre las variables se tuvo a la motivación, satisfacción y el desempeño laboral. Asumiendo que hay una mayor similitud de condiciones laborales para los colaboradores de las organizaciones. Se presentó una muestra con selección aleatoria de participantes. Luego utilizó un cuestionario de preguntas cerradas, con escala Likert, para identificar la motivación y satisfacción laboral, con seis y cuatro indicadores, respectivamente. (p. 6-7)

Resultados: Sí hay diferencia entre organizaciones públicas y privadas en motivación, satisfacción y desempeño laboral, de acuerdo con la Prueba de Kruskal-Wallis.

Conclusión: La motivación y la satisfacción laboral son diferentes entre las organizaciones públicas y privadas. El personal colabora en las organizaciones bajo distintos esquemas y políticas de Administración

de Recursos Humanos y de prácticas organizacionales. Asimismo, se refleja la naturaleza y contenido del diseño del puesto, del establecimiento de metas, su status contractual, los niveles de seguridad en el empleo y el grado de cobertura de sus expectativas y necesidades. (p. 12)

2.1.2 Investigaciones nacionales

Rosas Olivera (2017), en su Tesis titulada: “*Motivación y Satisfacción Laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima, 2016*”, para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad César vallejo.

En la mencionada tesis, Rosas Olivera (2017), resume su investigación en lo siguiente:

Objetivo: Determinar la relación que existía entre la motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social durante el año 2016.

Metodología: El trabajo fue desarrollado bajo el enfoque cuantitativo y fue básica de nivel correlacional, aplicando un diseño no experimental de corte transversal. La población conformada por 267 trabajadores lo que llega a una muestra de 158 trabajadores seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple.

Resultado: El 67.1% del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social presentaba un nivel alto de motivación, el 31.6% un nivel moderado y solo el 1.3% un nivel bajo. Se determinó que el 1.9% del personal manifestó estar muy satisfecho, 44.3 % del personal estar satisfecho, el 41.8% moderadamente satisfecho y solo el 12.0% del personal estaba insatisfecho.

Conclusión: Hay relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social durante el año 2016. (p. 12)

Vásquez Namuche (2017) realizó un estudio titulado: “*Motivación Laboral y Satisfacción Laboral en el personal médico del Policlínico Chincha - RAR - EsSalud - Lima – 2016*”, para optar el grado académico de Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo.

En la mencionada tesis, Vásquez Namuche (2017), señala lo siguiente sobre su investigación:

Objetivo: Establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal médico del Policlínico Chincha-RAREssalud-Lima-2016 y se planteó como problema principal ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal médico del PoliclínicoChincha-RAR-Essalud-Lima-2016?

Metodología: Se tuvo una muestra de 48 profesionales médicos que laboraban en el Servicio Médico-Quirúrgico del Policlínico Chincha, establecimiento de salud que forma parte de la Red Asistencial Rebagliati (RAR) de la institución peruana de seguridad social conocida como Essalud. Estudio de tipo básico, cuantitativo, transversal, su diseño no experimental, descriptivo correlacional. El autor realizó dos cuestionarios, uno para conocer el nivel de motivación laboral de los profesionales de medicina y otro para conocer su nivel de satisfacción laboral, usando escalas de respuesta tipo Escala de Likert. Aplicando el método estadístico no paramétrico de Rho de Spearman comprobando la presencia de una correlación significativa entre dichas variables y la existencia de relación entre la motivación laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral. Es así que llega a la correlación positiva regular (ρ : 0.564), la significancia asintótica 0.04, en la que tomó la decisión de aceptar la Hipótesis alternativa (H1) a un nivel de confianza del 95%, y rechazar la Hipótesis nula (H0).

Resultado: El 62.5% tienen un nivel de motivación medio y el 70.8% tienen un nivel de satisfacción medio.

Conclusión: Encontró una correlación positiva significativa entre las variables, considerando que algunas de sus dimensiones guardan la misma correlación.

Julca Garcia (2015), en su tesis titulada: “*Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Piura 2015*”, para optar el título profesional de Licenciado en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional de Piura.

En la mencionada tesis, Julca Garcia (2015), resume su investigación en lo siguiente:

Objetivo: Determinar la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transporte de Piura. (p. 12)

Metodología: Investigación de tipo descriptiva, y correlacional, no experimental transversal. De tipo de corte trasversal. La población de este trabajo de investigación fue constituida por personal administrativo de la Dirección Regional de Piura haciendo en su conjunto un total de 147 trabajadores (Contratados por modalidad CAS y nombrados). Se midió las dimensiones de la motivación como son: autonomía, identidad, importancia variedad de las tareas y por otro lado de la satisfacción laboral como: satisfacción con la supervisión participación en la organización, satisfacción con las remuneraciones y la prestaciones, satisfacción intrínseca con el trabajo, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo, satisfacción con la calidad de producción en el trabajo, satisfacción con las relaciones interpersonales de los trabajadores. En la investigación se aplicó un cuestionario organizado en tres partes: una sobre las características demográficas y socioeconómicas; la segunda sobre la motivación y la tercera la satisfacción laboral. (pp. 25 -26)

Resultados: Los resultados determinan que existe una relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes, la cual se encontró una relación entre las variables el caso de Autonomía para la realización de las tareas con la satisfacción, la identidad de las tareas con la satisfacción, la importancia de las tareas con la satisfacción, la variedad de las tareas con la satisfacción, la retroalimentación de las tareas con la satisfacción y el grado de motivación es de nivel medio. Esto permite determinar la

relación que existe entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transporte de Piura.

Conclusión: Los resultados obtenidos del presente estudio demuestran que existen una relación directa como significativa (Sig. > 0.05) entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes Piura. (p. 38)

Marin & Placencia (2017), en su trabajo de investigación: “*Motivación y Satisfacción Laboral del personal de una organización de salud del Sector Privado*”, artículo publicado en la revista Horizonte Médico – Lima.

En el referido artículo, Marin & Placencia (2017) refieren al respecto lo siguiente:

Objetivo Establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; así como determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja.

Metodología: El Estudio fue descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. Utilizando una muestra de 136 trabajadores realizó una encuesta autoaplicada entre los meses de febrero y junio del 2016.

Resultado: El nivel de motivación laboral fue “medianamente motivado” (49.3%). En cuanto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: “Relaciones con el jefe” y “Relaciones con los compañeros de trabajo”, mientras que los de menor promedio fueron: “Prestigio o status” y “Políticas y directrices de la organización”. En cuanto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados (57.4%), y los factores con mayores promedios fueron: “El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo” y “Responsabilidad”, mientras que el de menor promedio fue: “Desarrollo profesional”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho” (56.6%), y el componente con mayor promedio global fue “Relación personal”, mientras que los

componentes con menores promedios globales fueron “Presión en el trabajo”, “Variedad de la tarea” y “Distensión en el trabajo”. El coeficiente de Spearman fue de 0.336. Aceptó que “a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú”. **Conclusión:** La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue “medianamente motivado”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho”. (p. 1-2)

Gutiérrez & Huaman (2014), presenta su tesis titulada: “*Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera Uno Oechsle – Huancayo*”, para optar el título profesional de Contador Público, Universidad Nacional del Centro del Perú.

En dicha tesis, Gutiérrez & Huaman (2014), los autores señalan lo siguiente:

Objetivo: Diagnosticar y determinar la influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera UNO OECHSLE. (p. 3)

Metodología: El tipo de investigación es la aplicada y explicativa. Se utilizó el método científico, como método general el analítico, sintético, inductivo y deductivo, y como método específico el método histórico y el estadístico, el diseño de la investigación no experimental de corte transaccional o transversal. Se llevó a cabo la prueba de hipótesis para obtener un resultado veraz, lo que llevará a aprobar o rechazar las hipótesis planteadas, la prueba de hipótesis rechazó las dos primeras hipótesis y aprobó la tercera hipótesis de la investigación.

Resultado: La financiera Uno Oechsle ha ignorado de alguna manera motivar a los trabajadores esto puede ser porque la financiera es una entidad nueva y su principal preocupación era el posicionamiento como financiera en el mercado, de alguna manera descuido a sus trabajadores influenciando está en la baja de la productividad.

Conclusión: Existe influencia entre la motivación laboral y productividad porque en el transcurso de los resultados que arrojaba las encuestas y el estudio de investigación, llegó a un acuerdo con la supervisora de aplicar un incentivo de “bonos extras”, después de

emplear este incentivo se volvió a aplicar el cuestionario de preguntas a los trabajadores y la respuesta fue favorable tanto en lo que es la motivación laboral como en la productividad.

Villarreal Cueva (2018) en su tesis: “*Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016*”, para optar el título profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.

En la mencionada tesis, Villarreal Cueva (2018), en resumen señala lo siguiente:

Objetivo: Determinar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016.

Metodología: Se aplica un estudio de tipo cuantitativo y un nivel descriptivo-correlacional, además el diseño es no experimental transversal. Luego se selecciona una muestra aleatoria de 171, a la que le aplicó dos cuestionarios: ML-05 para medir la motivación de logro y SL-SPC la medida para satisfacción laboral; para analizar los datos usó el programa SPSS versión 22 y el programa informático Microsoft – Excel 2013. Para contrastar la hipótesis usó la prueba estadística correlacional de Spearman, hallando que, SI hay relación significativa entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016.

Resultados: En motivación un 63.2% de los trabajadores se ubicó en un nivel bajo, así como en la satisfacción laboral, también encontró que un 48% se ubicó en un nivel promedio de satisfacción laboral.

Conclusión: Si existe relación significativa entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes en el año 2016. El nivel de motivación de logro de los trabajadores de la Municipalidad Provincial, 2016 se ubican en un nivel bajo. En el área de satisfacción laboral los trabajadores de la Municipalidad Provincial, 2016 se ubican en un nivel promedio. (p. 86)

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Para la variable 1:

Motivación: Definición. -

Robbins y Judge (2013), define que la motivación visualiza la orientación y perseverancia del esfuerzo que se realiza para lograr un objetivo (p. 15).

(Hernández, M y Prieto, C., 2002) menciona que la motivación es una fuerza que induce a la persona a actuar y a perseguir metas específicas.

Entonces la motivación es algo interno o externo que induce a ejecutar alguna acción u objetivo; por eso las organizaciones tienen que contar con destrezas para que los trabajadores logren el impulso y quieran laborar para llegar a estos objetivos.

Abraham Maslow, refiere que la motivación es el impulso que tiene la persona para satisfacer sus niveles de necesidades.

Idalberto Chiavenato conceptúa la motivación como el resultado de la interacción entre persona y entorno. Es el ambiente que rodea el individuo lo que hace que este se sienta motivado.

Primeras Teorías de la Motivación:

Robbins y Judge (2013) refieren que se enunciaron cinco teorías en los años 50, en cuanto a la motivación de los colaboradores de una organización, es de este dónde surge las clases de motivación sobre las personas, estas son:

- **Teoría de las necesidades de McClelland**

Donde se establece el logro, el poder y la afiliación como necesidades significativas porque sirven para exponer la motivación.

- Necesidad de logro. Superarse, lograr el éxito teniendo formas definidas y querer alcanzarlos y ser exitosos.

- Necesidad del poder. Donde las personas se comportan de forma que no logra en diferente modo.
- Necesidad de afiliación. Lograr relacionarse de forma interpersonal, sociable y amigable.

- **Teoría de la jerarquía de las necesidades**

Conocida también con el nombre de jerarquía de las necesidades, la establece Abraham Maslow, donde estableció que, en cada persona, hay jerarquía de cinco necesidades que son:

- Fisiológicas. como las necesidades corporales.
- Seguridad. Proteger ante daños físicos y mentales.
- Sociales. El efecto, el aceptarse y la necesidad.
- Estima. Factores internos como respeto a todos, independencia y el logro; además de factores externos como el reconocimiento y atención.
- Autorrealización. Impulso para ser un individuo capaz y crecer

No se satisface totalmente las necesidades, y cuando se alcanzó ya deja de ser motivación, luego la siguiente necesidad ya domina. Maslow dice que para motivar es necesario saber el nivel de jerarquía en que está el individuo y tener en cuenta su nivel de satisfacción.

- **Teorías X y Y**

Douglas McGregor, citado por Robbins y Judge (2013) sostienen que hay dos visiones en las personas la esencia negativa, denominada teoría X la que supone que quien trabaja es pesimista, rígido y con antipatía al trabajo.

La otra positiva denominada Y, se considera al colaborador como activo sustancial de la empresa, dinámico, flexible y optimista. McGregor dice, las personas se basan en suposiciones que forman su comportamiento. La teoría X es aceptada mayormente por los gerentes

quienes piensan que a los colaboradores no le agradan el trabajo entonces deben obligarlos a realizarlo.

Organizaciones que se establecen en la teoría Y presumen que los colaboradores toman de forma natural al trabajo. McGregor piensa que lo que supone la teoría Y tenían más validez que los de la teoría X.

- **Teorías de los dos factores**

Llamada asimismo teoría de motivación e higiene, la cual relaciona factores intrínsecos con la satisfacción laboral y factores extrínsecos con la insatisfacción.

- **Teoría del aprendizaje**

Jones y George (2006) refieren que los administradores califican la motivación y el desempeño relacionándolos con los logros, conductas y lograr las metas. Se sitúa en la relación entre desempeño y resultados de la motivación.

Ciclo de la motivación

(Empresa Actualidad, 2013) en su publicación refiere que, si se orienta la motivación para satisfacer necesidades, causa el ciclo motivacional, el que tiene etapas como:

- Homeostasis. Momento en que el cuerpo se queda en equilibrio.
- Estímulo. El cual crea una necesidad.
- Necesidad. Sino se satisface ocasiona tensión.
- Estado de tensión. Da origen a un impulso lo que genera un comportamiento o acción.
- Conducta. Se enfoca en satisfacer la necesidad. Llegando al objetivo en forma satisfactoria

- Satisfacción. Satisfecha la necesidad se regresa al equilibrio, hasta que otro estímulo surja. La satisfacción es fundamentalmente liberar la tensión que admite el regreso al equilibrio homeostático de antes.

Ventajas y desventajas de motivar a los empleados

En (Blog tus frases de motivación, 2018) publica: “Motivar a los empleados es un factor importante en el éxito y la productividad de cualquier empresa. Pero también con lleva a desventajas como desmoralización y el cinismo de una fuerza de trabajo desmotivada, lo que genera una disminución de la eficiencia y la pérdida de beneficios. Los empleadores y jefes deben seguir siendo conscientes de las ventajas que se acumulan para toda la empresa” (p. 3).

Ventajas

Son los beneficios de motivar a los trabajadores:

- **Mayor producción**

Las labores de los empleados es lo que determina directamente la tasa de producción. El efecto de acumulación de sus niveles de motivación tendrá un gran efecto en la productividad de una empresa.

Si los empleados están derrochando el tiempo, trabajando despacio, teniendo descansos prolongados, llegando tarde o saliendo temprano, esto afectará el resultado final.

- **Un buen ambiente**

El trabajo con personas comprometidas con su labor, entusiasmadas con el potencial de la empresa y agradecidas por su posición, será un lugar perfecto para trabajar y no es igual que un lugar lleno de gente que esté allí solo para obtener un sueldo.

Crear un ambiente de trabajo interesante y comprometido es un aspecto crítico de una empresa nueva.

- **Retener empleados**

Contratar y capacitar es un proceso costoso para una empresa. Si la entidad es capaz de retener personal calificado y minimizar la rotación reducirá gastos y aumentará ganancias. Las empresas desarrollan fama como buenos o malos lugares para trabajar. Si logra ganar una reputación buena, tendrá constantes personas que deseen trabajar, y los que están empleados tendrán duda si se marchan o no. Todos estos factores ayudarán a desarrollar una cultura corporativa estable y productiva.

- **Calidad de trabajadores**

Encontrar buenos empleados puede ser un desafío para muchas empresas. Lo cual motivará a una mayor calidad de los trabajadores a postularse para trabajar en su negocio, y eventualmente acumulará un conjunto de currículos y referencias para recurrir cuando sea necesario contratarlo. Cuanto mayor sea el grupo, es menos probable que termine contratando a un empleado no calificado o inapropiado. Contratar a las personas adecuadas la primera vez evitará gran cantidad de molestias y gastos. (p. 3)

2.2.2. Para la variable 2:

Satisfacción de los trabajadores: Definición. -

Según Landy y Conte (2005) la satisfacción laboral es un modo positivo de la persona que valora el trabajo. La actitud puede ser positiva, pero también negativa, esto depende del tipo que motive proporcionado al trabajador.

Muñoz (1990) señala que la satisfacción laboral es algo agradable y positivo, que se percibe por hacer un trabajo que le importa, en donde este

a gusto, en una empresa u organización que es interesante y por el que tiene compensaciones psico-socio-económicas.

Clasificación y Dimensiones.

(Navarro Astor, 2008) refiere que se puede distinguir dos que son la satisfacción laboral intrínseca que se origina por la tarea en sí (dificultad, interés, autonomía...etc.) y la extrínseca se origina en fuentes externas al empleado, unidas directamente con el contexto o ambiente en que se desarrolla el trabajo.

Características de la Satisfacción Laboral:

Según (Foley, 2006) citado en (Montes Salcedo, 2018), hay diversas características las cuales son:

Creencia en la compañía: Entender y compartir objetivos de la empresa, también de sus valores éticos. (p. 27)

Contribución personal: Acreditar en la compañía lo que ofrece dará satisfacción a los trabajadores. Quienes no comprenden que esforzarse ayudan a mejorar la imagen de la empresa pueden estar insatisfechos y se desinteresan (Atalaya, 1999) citado por (Daza, 2007)

Colegas: Querer su trabajo y saber lo importante de su rol quizá no es suficiente si no hay un buen relacionamiento con sus compañeros. Los trabajadores que abiertamente dan a entender sus preocupaciones con sus superiores y quieren tener claro las tareas de trabajo específicas entonces hay más probabilidades de que estén satisfechos (Montes Salcedo, 2018, pág. 46)

Justicia: Se satisface el trabajo con un buen pago, oportunidades y trato diario. Algunos cobran menos que sus colegas, debido a su género, así completan las mismas tareas en un día de trabajo. (Montes Salcedo, 2018, pág. 47)

Importancia de la Satisfacción Laboral

Según (Biasi, 2018) asume que, es importante para cualquier empresa sus trabajadores. Y tener a los trabajadores satisfechos logra un mejor desempeño de la empresa por lo siguiente:

- **Tasas disminuidas de ausencia y rotación.** A quienes les gusta su trabajo es muy difícil que renuncien o falten al trabajo, lo cual ahorra el tiempo y dinero para el departamento encargado del manejo de los trabajadores por ejemplo el área de Recursos Humanos.
- **Productividad mayor.** Los empleados satisfechos se desempeñan mejor. Se produce la efectividad de las compañías con más empleados contentos.
- **Lealtad.** Si un empleado siente que apoyan sus intereses, trabajan con mayor compromiso y empeño. Lo que se denomina concepto de comportamiento ciudadano (pág. 3)

(Gamero Burón, 2005). Refiere: “La satisfacción laboral es parte del bienestar social, y admite empezar a responder preguntas como ¿En qué aspectos mejora los trabajos de los adultos de los trabajos de jóvenes? (y viceversa), ¿Quién tiene mejor trabajo? o ¿Cuándo los trabajos buenos se reemplazan por los malos?

Se tiene en cuenta referente a satisfacción laboral lo siguiente:

Medición de la satisfacción laboral

(Remón, 2013) señala: La satisfacción laboral se mide por sus causas, sus efectos. La técnica más usada es el cuestionario voluntario y anónimo, distribuido a los empleados.

Los instrumentos que miden la satisfacción laboral interrogan sobre algunas dimensiones, que se pueden presentar como:

- El trabajo.
- Organización del trabajo.
- Posibles de ascenso.
- Reconocer la labor.

- Ambientes de trabajo; tanto físicas como psíquicas. (p.2)

Factores positivos en la satisfacción laboral

(Eden, 2019) señala: la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas o la seguridad. Las expectativas, se comparan a empleados con empleos anteriores. Si el trabajador piensa que se encuentra en desventaja respecto a sus compañeros, su nivel de satisfacción laboral baja, igualmente si piensa que su anterior trabajo daba mejores condiciones. Si hay más satisfacción laboral, hay más responsabilidad del trabajador con sus labores y más motivación.

- Contratar a personas adecuadas para cada uno de los puestos.
- Crear unión.
- Tener incentivos.
- Promover trabajar en equipo.
- Tener descanso y desconexión

Además (Eden, 2019) refiere si la satisfacción laboral es de grado bajo, no percibe el trabajador el peso de la responsabilidad y demuestra constancia en su labor diaria porque el costo, es más. Es por esto que se presenta insatisfacciones y los trabajadores observan que se limitan sus metas profesionales. Es así que perciben un horario no conforme con su vida familiar, situaciones poco favorables o un trato discrepante entre compañeros o jefes.

La falta de satisfacción laboral provoca bajo rendimiento de trabajadores lo que hace que falle la producción de la empresa, entonces estas procuran que no pase. Aparicio Pérez (2014)

Derechos y obligaciones del trabajador CAS

- ESSALUD: Es obligatoria la afiliación a ESSALUD por lo cual la Entidad Pública paga el aporte.
- Pensiones: El régimen pensionario es opcional, para lo cual se debe cumplir los requisitos siguientes: Trabajador con CAS con servicios a la entidad al 29.06.2008. Los contratos que han sido sustituidos por un

CAS. Si son nuevos CAS se obliga la afiliación eligiendo entre el Sistema Privado de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones.

- T-Registro: Se debe inscribir en el T-REGISTRO, en cuanto empieza a prestar servicios.
- Datos laborales. Desde el 01.08.2011, las entidades públicas ingresan al T-REGISTRO, los datos laborales siguientes: Nivel educativo, ocupación, categoría ocupacional, régimen laboral, indicador de discapacidad, entre otros que aplican a cualquier trabajador dependiente.
- Se tiene derechos de sindicalización y huelga.
- Descanso pre y posnatal: A contratadas bajo el régimen CAS se le otorga el derecho a descanso pre y posnatal en un tiempo de 98 días.
- Aguinaldo: Se cuenta con el derecho de aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad de acuerdo a los montos que establece las leyes anuales de presupuesto del sector público (SUNAT, s.f.)

2.3 Definición de términos básicos

Condiciones Materiales. – Está conformado por todos aquellos elementos desde la infraestructura de un contexto laboral, el tipo de iluminación, ventilación, hermetismo auditivo, ventilación, entre otros. (Palma Carrillo, 2004)

Beneficios remunerativos. – Esta conformado por la retribución económica que tiene un determinado trabajador como una forma de reconocimientos a la labor que desempeña bajo ciertas condiciones (Palma Carrillo, 2004)

Políticas Administrativas. – La política es aquella práctica que se ocupa de gestionar, de resolver los conflictos colectivos y de crear coherencia social, y su resultado son decisiones obligatorias para todos.

Relaciones interpersonales. – Se entiende por la interacción que desarrollan todo el trabajador entre sí, en donde se manifiestas las diferencias y tolerancias y respeto

que debería existir para tener resultados satisfactorios laboralmente (Palma Carrillo, 2004)

Desarrollo personal. – Aspiración a la que tiene cualquier persona en un entorno socio natural y que mejor lograrlo mediante la ejecución de un trabajo determinado en la que pone esfuerzo y también espera tener reconocimiento (Palma Carrillo, 2004)

Desempeño de tareas. – Es la capacidad que debe desarrollar un trabajador cualquiera para realizar los objetivos trazados por el que se va ganando la confianza de los directivos de la organización (Palma Carrillo, 2004)

Relación con la autoridad. – es la forma como se presenta en su labor un trabajador cualquiera, con el fin ganarse la confianza de los directivos de la organización, bajo el principio de que las normas están para cumplirse y se llama política organizacional (Palma Carrillo, 2004)

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

2.4.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre la motivación y la dimensión condiciones materiales de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Existe relación entre motivación y la dimensión beneficios remunerativos de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Existe relación entre la motivación y dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Existe relación entre la motivación y dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Existe relación entre la motivación y la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Existe relación entre la motivación y la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Existe relación entre la motivación dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

2.5 Operacionalización de las variables

a. Variable 1: Motivación de los trabajadores

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Motivación de los trabajadores	LOGRO	Preocupación	Test psicométrico para medir el grado de motivación de Alfredo Vílchez. (2012) Adaptado por Chirinos Carmen (2019)
		Interés	
		Disposición	
		Certidumbre	
		Atención	
	PODER	Actitud	
		Convencimiento	
		Capacidad	
		Esfuerzo	
	AFILIACIÓN	Dominio	
		Identificación	
		Iniciativa	
		Habilidades	
		Empatía	
		Influencia	

b. variable 2: Satisfacción de los trabajadores

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
SATISFACCION LABORAL	Condiciones materiales	Infraestructura	Escala de Satisfacción Laboral Sonia Palma (2012) Adaptado por Chirinos Carmen (2019)
		Iluminación	
		Ventilación	
		Sonidos	
	Beneficios remuneraciones	Pago adecuado	
		Pago oportuno	
		Compensaciones	
		Estímulos	
	Políticas administrativas	Horario de trabajo	
		Tiempo de descanso	
		Metas a cumplir	
		Desempeño	
	Relaciones interpersonales	Simpatía	
		Cooperación	
		Solidaridad	
		Trabajo en equipo	
	Desarrollo personal	Capacitaciones	
		Estudios	
		Destakes	
		Ascensos	
Desempeño de Tareas	Recompensa		
	Apoyo		
Relación con la autoridad	Jerarquía		

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Metodológicamente el diseño de la investigación es correlacional ya que se buscó correlaciones entre la variable 1 motivación laboral con la variable 2 satisfacción laboral; no se ha hecho ninguna manipulación deliberada de las variables y la observación de las conductas será en un ambiente natural y después se analizar. (García y Lujan, 2001).

Asimismo, la investigación es de corte transversal porque los datos que se recolectarán con los instrumentos lo hemos aplicado en un único momento, ya que el fin es establecer la existencia o no de correspondencia entre las variables relevantes, sus dimensiones y las diferencias preferenciales en un momento dado (García y Lujan, 2001, pág. 171).

3.1.1. Tipo de investigación. -

La investigación realizada es básica ya que se realizó considerando trabajos similares realizados anteriormente y teorías de nivel correlacional, considerando que se determinará si hay correspondencia entre las variables y sus dimensiones (García y Lujan, 2001, pág. 80). En este caso se trató de establecer la relación que hay entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

3.1.2. Enfoque de la investigación. -

Es tipo cuantitativo debido a que hemos utilizado la recolección y análisis de datos para la demostración y el establecimiento de las Hipótesis general, así como las hipótesis específicas para lo cual se utilizará tablas y figuras estadísticas para determinar con aproximación a los patrones de comportamiento de la población (García y Lujan, 2001, pág. 80).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Estuvo formada por el total trabajadores del Régimen CAS que lo conforman 47 personas, de la sede Central de la Corte Superior de Justicia de Huaura en el año 2019.

SEXO	CANTIDAD
Sexo masculino	29
Sexo femenino	18
TOTAL	47

3.2.2 Muestra

Total trabajadores del Régimen CAS que lo conforman 47 personas, de la sede Central de la Corte Superior de Justicia de Huaura en el año 2019.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.4.1. Descripción de los Instrumentos:

a. Para la variable 1: Motivación

Se utilizó el Test psicométrico motivación laboral de Alfredo Vílchez, adaptado por Chirinos Carmen y fue sometido a criterio de Jueces en el año 2019. Este instrumento está elaborado bajo la teoría de Teoría de McClelland (1989), quien refiere que la motivación resulta de la asociación afectiva que se muestra como conducta intencionada. De este modo existen tres dimensiones: La motivación de logro, de poder y de afiliación. La calificación por Ítems es del siguiente modo: Frecuentemente: 5 puntos; A veces: 4 puntos; Neutro: 3 puntos; Casi nunca: 2 puntos; Nunca: 1 punto.

Interpretación. - Escalas Parciales de motivación laboral, se tienen los siguientes criterios:

01 – 05 puntos	Muy baja motivación
06 – 10 puntos	Baja motivación
11 – 15 puntos	Alta motivación
16 – 21 puntos	Muy alta motivación

Escala Completa de motivación laboral se califica así:

01 – 26 puntos	Muy baja motivación
27 – 51 puntos	Baja motivación
52 – 76 puntos	Alta motivación
77 – 106 puntos	Muy alta motivación

FICHA TECNICA DEL TEST PSICOMETRICO PARA MEDIR MOTIVACION

Alfredo Vélchez (2012)

Adaptado por Chirinos Carmen (2019)

Nombre del Instrumento	: Test Psicométrico para medir Motivación
Revisión y estandarización	: Chirinos Carmen (2019)
Administración	: Grupal
Tiempo de duración	: 20 minutos (promedio)
Significación	: Evalúa la Motivación de los trabajadores
Tipificación	: Baremado en base a un piloto realizado con 20 trabajadores CAS – Poder Judicial
Material	: Se compone de 35 ítems
Calificación	: Se califica teniendo en cuenta las plantillas con respuestas que son evaluadas bajo la escala tipo Likert: 5: Frecuentemente, 4: A veces, 3: Neutro, 2: Casi nunca y 1: Nunca.
Tipificación	: Los Ítem y puntajes son semejantes:

b. Para la variable 2: Satisfacción Laboral. - Se usó el Protocolo de calificación de la escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma también adaptado por Chirinos Carmen (2019) y sometido a criterio de Jueces.

La calificación de la presente escala se realiza considerando lo siguiente:

Totalmente de acuerdo	: (TA)	5 puntos
De acuerdo	: (DA)	4 puntos
Indeciso	: (I)	3 puntos
En desacuerdo	: (ED)	2 puntos
Totalmente en desacuerdo	: (TD)	1 punto

PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo (2012)

Adaptado por Chirinos Carmen (2019)

La calificación de la presente escala se realiza considerando lo siguiente:

Totalmente de acuerdo	(TA)	5 puntos
De acuerdo	(DA)	4 puntos
Indeciso	(I)	3 puntos
En desacuerdo	(ED)	2 puntos
Totalmente en desacuerdo	(TD)	1 punto

De este modo el puntaje final es:

PUNTAJE GLOBAL
De 136 a 175: Alta satisfacción laboral
De 91 a 135 : Parcial satisfacción laboral
De 46 a 90 : Parcial insatisfacción laboral
De 01 a 45 : Alta insatisfacción laboral

PUNTAJE POR DIMENSIÓN
De 19 – 25: Alta satisfacción laboral
De 13 – 18: Parcial satisfacción laboral
De 06 – 12: Parcial insatisfacción laboral
De 01 – 06: Alta insatisfacción laboral

Dimensiones consideradas en la escala de satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES	ÍTEMS
I	Condiciones Físicas y/o Materiales	01, 02, 03, 04, 05
II	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	06, 07, 08, 09, 10
III	Políticas Administrativas	11, 12, 13, 14, 15
IV	Relaciones Interpersonales.	16, 17, 18, 19, 20
V	Desarrollo Personal	21, 22, 23, 24, 25,
VI	Desempeño de Tareas	26, 27, 28, 29, 30
VII	Relación con la Autoridad.	31, 32, 33, 34, 35

PUNTAJE POR DIMENSIONES

Satisfacción Laboral	DIMENSIONES							Puntaje Total
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Alta satisfacción								
Parcial Satisfacción								
Parcial Insatisfacción								
Alta Insatisfacción								

Protocolo de calificación de la escala de Satisfacción Laboral

La calificación de la presente escala se realiza considerando lo siguiente:

Totalmente de acuerdo	(TA)	5 puntos
De acuerdo	(DA)	4 puntos
Indeciso	(I)	3 puntos
En desacuerdo	(ED)	2 puntos
Totalmente en desacuerdo	(TD)	1 punto

INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Revisado y adaptado por Chirinos Carmen (2019)

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento	: Escala de satisfacción Laboral
Revisión y estandarización	: Chirinos Carmen (2019)
Autor	: Sonia Palma
Objetivo	: Medir los niveles de satisfacción laboral
Alcances	: Trabajadores adultos.
Forma de aplicación	: Individual o grupal
Tiempo de duración	: 30 minutos promedio
Material	: Se compone de 35 ítems
Calificación	: Se califica teniendo en cuenta las plantillas con respuestas que son evaluadas bajo la escala tipo Likert: 5 =Totalmente de acuerdo (TA); 4 = De acuerdo (DA); 3 = indeciso; 2 = en desacuerdo; 1 = total desacuerdo (TD).
Tipificación	: Los Ítem y puntajes son semejantes:

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para la demostración y comprobación de los objetivos se utilizaron las siguientes técnicas: Se hizo uso de los recursos bibliográficos, fuentes Institucionales, personales y virtuales que proporcionan la información necesaria en torno a la teoría que se sustenta en la investigación. Además, se utilizaron algunas investigaciones para redactar antecedentes y el marco teórico. Una vez terminada la aplicación de los Instrumentos, se realiza el análisis con el software SPSS versión 22 para así cumplir con el objetivo planteado. En donde se utilizó estadígrafos, tablas y figuras, considerando que el trabajo de investigación es correlacional. Asimismo, se procedió con la información a Word respetando las plantillas que nos alcanzarán en la Escuela de Posgrado y de este modo cumplir con las normativas de nuestra Institución.

PRUEBA DE CORRELACIÓN POR RANGOS DE SPEARMAN

Para darle la seriedad a nuestro trabajo de investigación realizado hemos utilizado el Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman para correlacionar las variables de la investigación, dado que estas tienen una medición de escala ordinal. El objetivo de la prueba consiste en determinar si existe correlación entre las variables X e Y, cuyo procedimiento es el siguiente:

1°. Planteamiento de las hipótesis estadísticas al nivel de significación del $\alpha = 0,05$ ó $0,01$:

$H_0 : \rho_{rs} = 0$: Las variables no están correlacionadas

$H_1 : \rho_{rs} \neq 0$: Las variables están correlacionadas

2°. Resultados de la prueba de hipótesis

Serán obtenidos usando el software Estadístico SPSS versión 22

3°. Decisión:

4°. Si p-valor es mayor que $\alpha = 0,05$ ó $0,01$, entonces, aceptamos la Hipótesis Nula, caso contrario se rechaza.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Terminado nuestro trabajo de investigación de manera cuidadosa pasamos a ubicar los resultados finales logrados, así podemos señalar que en primera instancia estamos colocando en primer lugar todo lo relacionado con el sexo de la población, por otro lado, todo lo relacionado a la procedencia de la misma que los consideramos como variables intervinientes. En seguida estamos ubicando los resultados relacionados estrictamente con las variables relevantes como son motivación laboral como variable 1 y satisfacción laboral como variable dos. Por otro lado, estamos ubicando lo obtenido en la contrastación entre los resultados totales de ambas variables, para luego continuar con la contrastación de las dimensiones de la variable 1 motivación laboral que son, condiciones laborales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. En cada caso también ubicando los respectivos resultados que luego nos llevarán a interpretar los resultados ya que nos llevarán a interpretar los resultados finales en cada caso y de este modo tener argumentos para que en el capítulo siguiente se pueda sostener la respectiva discusión, parando por la obtención de las conclusiones y las recomendaciones que lo haremos a manera de sugerencia que podrían servir a la gerencia de la organización donde se realizó la investigación.

4.2 Contrastación de hipótesis

RESULTADOS DE LAS VARIABLES INTERVINIENTES: SEXO Y PROCEDENCIA DE LA POBLACIÓN.

4.2.1. Sexo de la Población estudiada:

Tabla 1. Sexo de la población

N.º	Sexo	Frecuencia	%
01	Sexo femenino	18	38
02	Sexo Masculino	29	62
	Total	47	100

Fuente: Test aplicado por la tesista, mayo 2019

De 47 trabajadores del Tegmen CAS del Poder judicial de Huacho que representan el cien por ciento de la población; 18 que representan el 38% son de sexo femenino y 29 que representan el 62% son de sexo masculino.

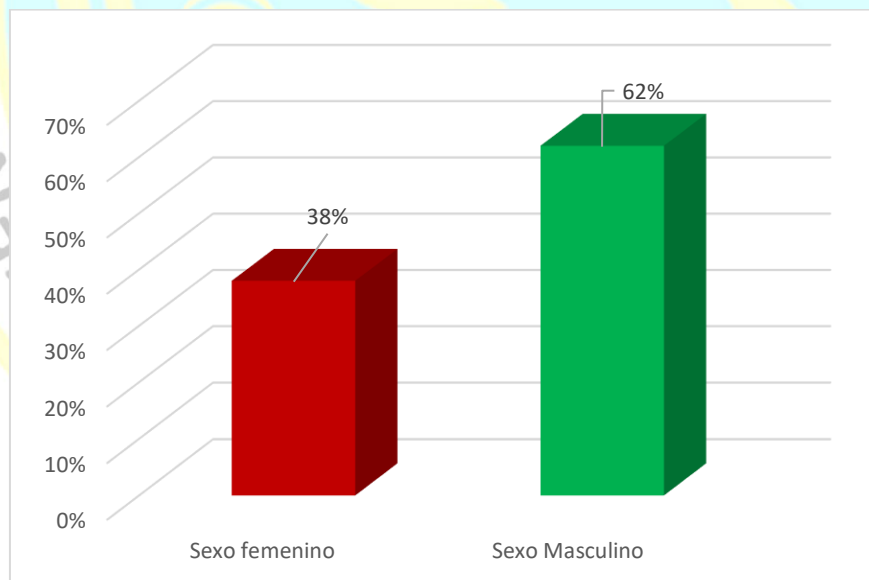


Figura 1. Sexo de la población estudiada

4.2.2. Residencia de la población estudiada

Tabla 2. Residencia de la población

N.º	Residencia	Frecuencia	%
01	Huacho	24	51
02	Santa María	08	17
03	Hualmay	07	15
04	Vegueta	03	06
05	Carquín	05	11
	Total	47	100

Ídem

De 47 trabajadores del Tegmen CAS del Poder judicial de Huacho que representan el cien por ciento de la población; 24 que representan el 51% residen en Huacho; 08 que representan el 17% residen en Santa María; 07 que representan el 15% residen en Hualmay; 03 que representan el 06% residen en Végueta y 05 que representan el 11% residen en Carquín.

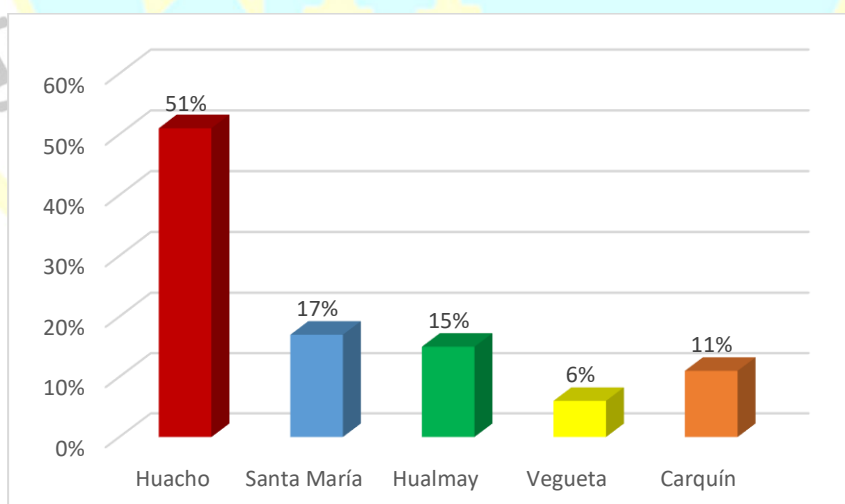


Figura 2. Residencia de la población

4.3. Resultados de las variables relevantes

Tabla 3. Frecuencia de la variable 1 - Motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja Motivación	7	15%
Baja Motivación	30	64%
Alta Motivación	10	21%
Muy alta motivación	0	0%
Total	47	100.0
Ídem		

En la tabla 3 se muestra el resultado de la variable motivación, 07 representan 15% presenta muy baja motivación, 30 que representan el 64% presenta baja motivación y 10 que representan el 21% presenta alta motivación y ninguno presenta muy alta motivación.

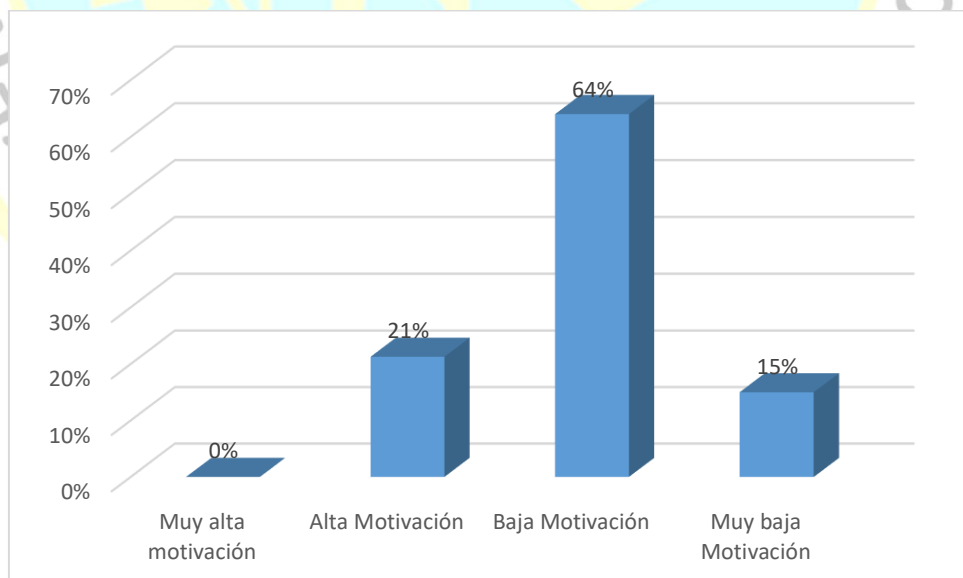


Figura 3. Frecuencia de la variable 1 - Motivación

Tabla 4. Frecuencia de la variable 2 – Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Parcial satisfacción laboral	8	17%
Parcial Insatisfacción Laboral	29	60%
Alta Insatisfacción Laboral	10	23%
Total	47	100.0
Ídem		

En la tabla 4 se muestra el resultado de la variable Satisfacción Laboral, 08 representan 17% presenta parcial satisfacción laboral, 29 que representan el 60% presenta parcial insatisfacción laboral y 10 que representan el 23% presenta alta insatisfacción laboral.

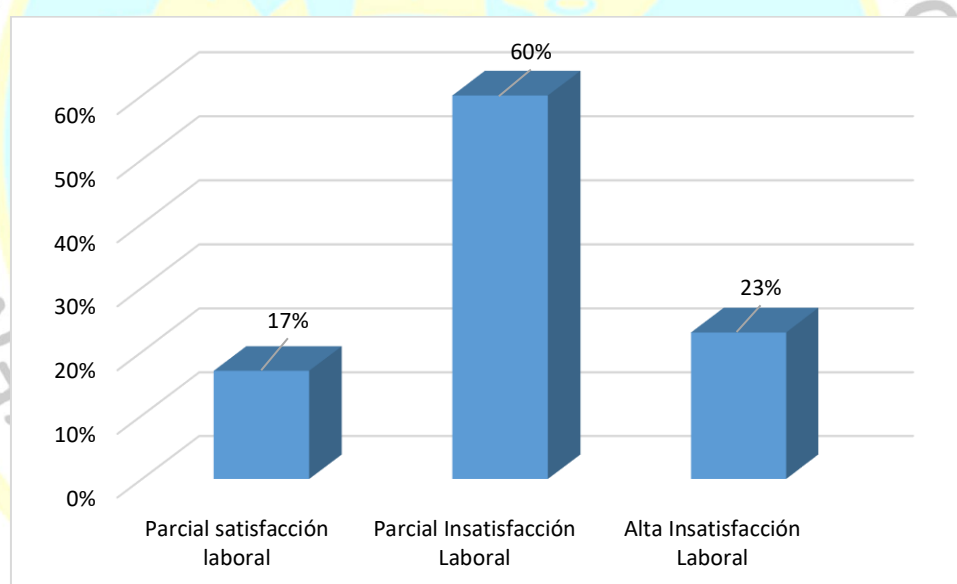


Figura 4. Frecuencia de la variable 2 – Satisfacción Laboral

Tabla 5. Frecuencia de la dimensión 1 - Condiciones materiales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alta insatisfacción	7	15%	17%
Parcial insatisfacción	33	70%	87%
Parcial satisfacción	7	15%	100%
Alta satisfacción	0	0%	0%
Total	47	100%	0%

Ídem

En la tabla 5 en la dimensión condiciones materiales, 07 que representa el 15% tiene alta insatisfacción; 33 que representan el 70% tiene parcial insatisfacción, 07 que representa el 15% tiene parcial satisfacción y ninguno tiene alta satisfacción.

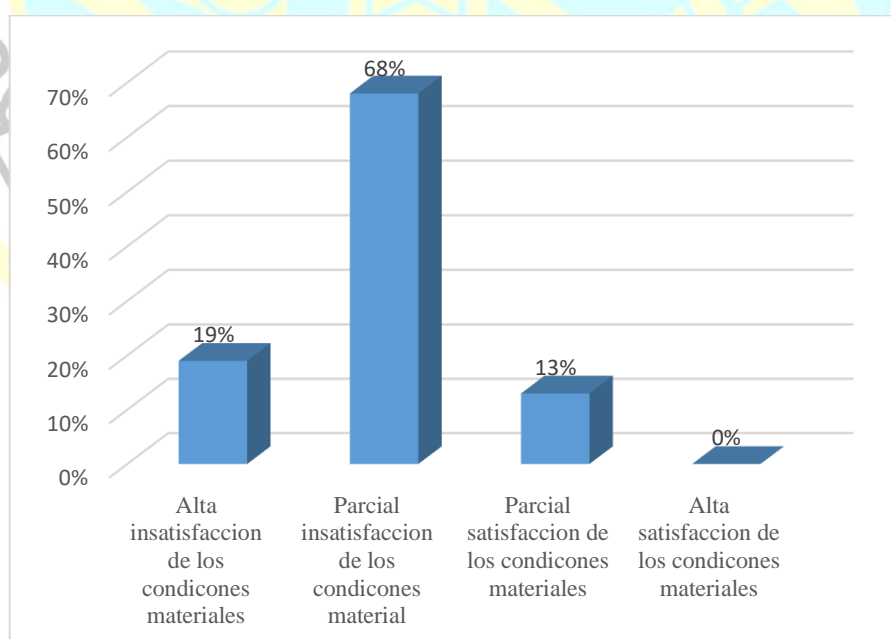


Figura 5. Frecuencia de la dimensión1 - condiciones materiales

Tabla 6. Frecuencia de la dimensión Beneficios remunerativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alta insatisfacción	3	6%	6%
Parcial insatisfacción	37	79%	85%
Parcial satisfacción	7	15%	100%
Alta satisfacción	0	0%	0%
Total	47	100%	0%
Ídem			

En la tabla 6 en la dimensión beneficios remunerativos, 3 que representa el 6% tiene alta insatisfacción; 37 que representan el 79% tiene parcial insatisfacción, 07 que representa el 15% tiene parcial satisfacción y ninguno tiene alta satisfacción.

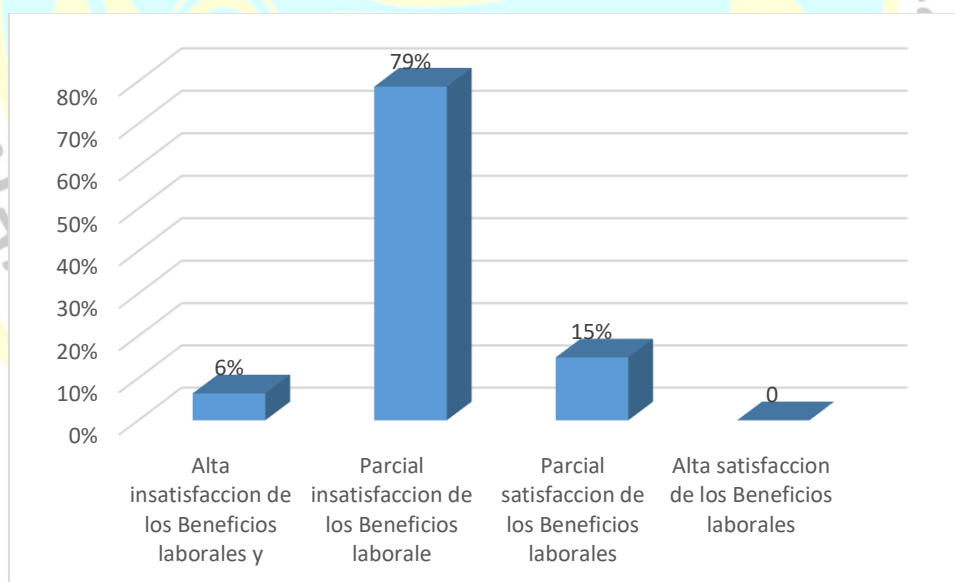


Figura 6. Frecuencia de la dimensión 2 - Beneficios remunerativos

Tabla 7. Frecuencia de la dimensión Políticas Administrativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alta insatisfacción	3	6%	6%
Parcial insatisfacción	37	79%	85%
Parcial satisfacción	7	15%	100%
Alta satisfacción	0	0%	0%
Total	47	100%	0%
Ídem			

En la tabla 7 en la dimensión políticas administrativas, 3 que representa el 6% tiene alta insatisfacción; 37 que representan el 79% tiene parcial insatisfacción, 07 que representa el 15% tiene parcial satisfacción y ninguno tiene alta satisfacción.

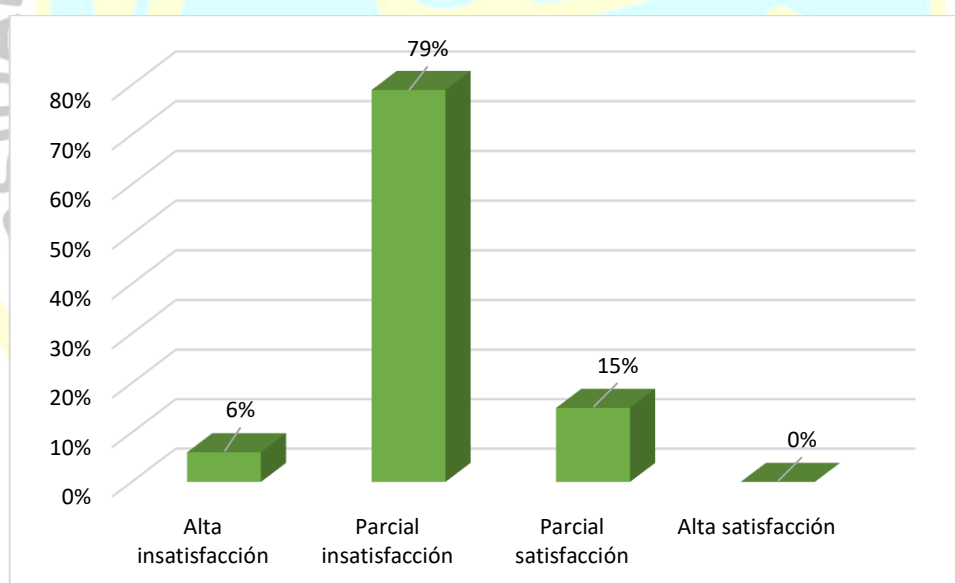


Figura 7. Frecuencia de la dimensión 3 – Políticas Administrativas

Tabla 8. Frecuencia de la dimensión 4 - Relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alta insatisfacción	8	17%	17%
Parcial insatisfacción	18	38%	55%
Parcial satisfacción	14	30%	85%
Alta satisfacción	7	15%	100%
Total	47	100%	
Ídem			

En la tabla 8 en la dimensión Relaciones interpersonales, 08 que representa el 17% tiene alta insatisfacción; 18 que representan el 38% tiene parcial insatisfacción, 14 que representa el 30% tiene parcial satisfacción y 07 que representan el 15% tiene alta satisfacción.

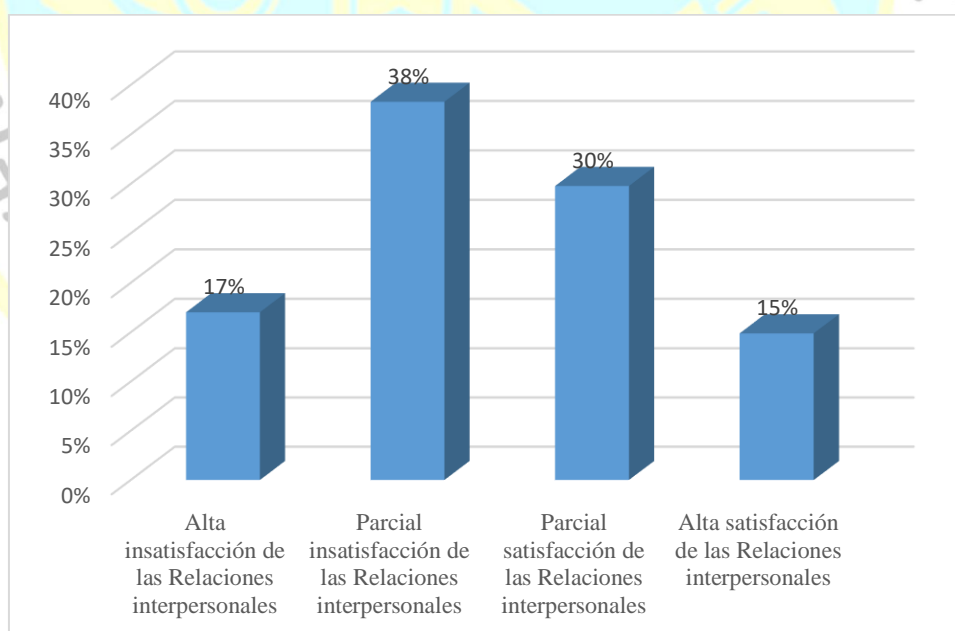


Figura 8. Frecuencia de la dimensión 4 - Relaciones interpersonales

Tabla 9. Frecuencia de la dimensión 5 - Desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Parcial insatisfacción	9	19%	19%
Parcial insatisfacción	20	43%	62%
Parcial satisfacción	12	26%	77%
Alta satisfacción	6	13%	100%
Total	47	100%	0%
Ídem			

En la tabla 9 en la dimensión desarrollo personal, 09 que representa el 19% tiene alta insatisfacción; 20 que representan el 43% tiene parcial insatisfacción, 12 que representa el 26% tiene parcial satisfacción y 06 que representan el 13% tiene alta satisfacción.

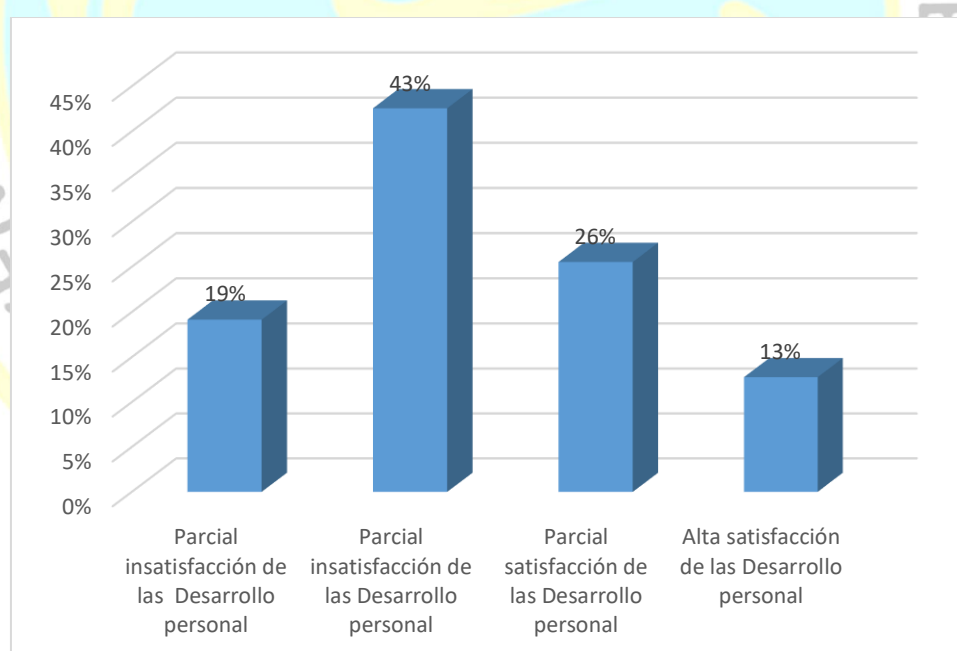


Figura 9. Frecuencia de la dimensión 5 - Desarrollo personal

Tabla 10. Frecuencia de la dimensión 6 - Desempeño de tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alta insatisfacción	7	15%	15%
Parcial insatisfacción	32	68%	83%
Parcial satisfacción	8	17%	100%
Alta satisfacción	0	0%	
Total	47	100%	
Ídem			

En la tabla 10 en la dimensión desempeño de tareas, 07 que representa el 15% tiene alta insatisfacción; 32 que representan el 68% tiene parcial insatisfacción, 08 que representa el 17% tiene parcial satisfacción y ninguno tiene alta satisfacción.

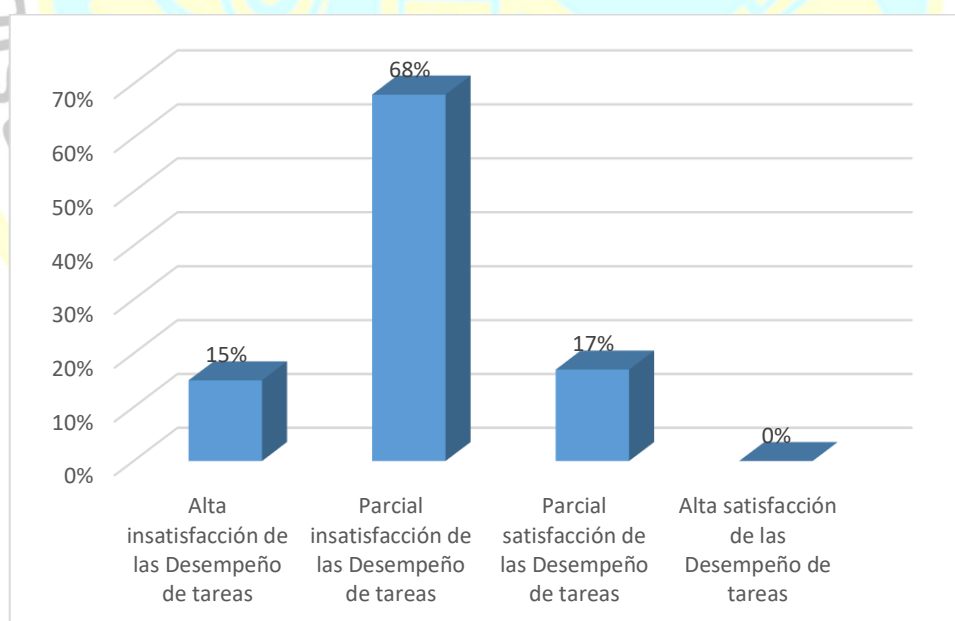


Figura 10. Frecuencia de la dimensión 6 - Desempeño de tareas

Tabla 11. Frecuencia de la dimensión 7 - Relaciones con la autoridad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alta insatisfacción	7	15%	15%
Parcial insatisfacción	32	68%	83%
Parcial satisfacción	8	17%	100%
Alta satisfacción	0	0%	0%
Total	47	100%	0%

En la tabla 11 en la dimensión relaciones con la autoridad, 07 que representa el 15% tiene alta insatisfacción; 32 que representan el 68% tiene parcial insatisfacción, 08 que representa el 17% tiene parcial satisfacción y ninguno tiene alta satisfacción.

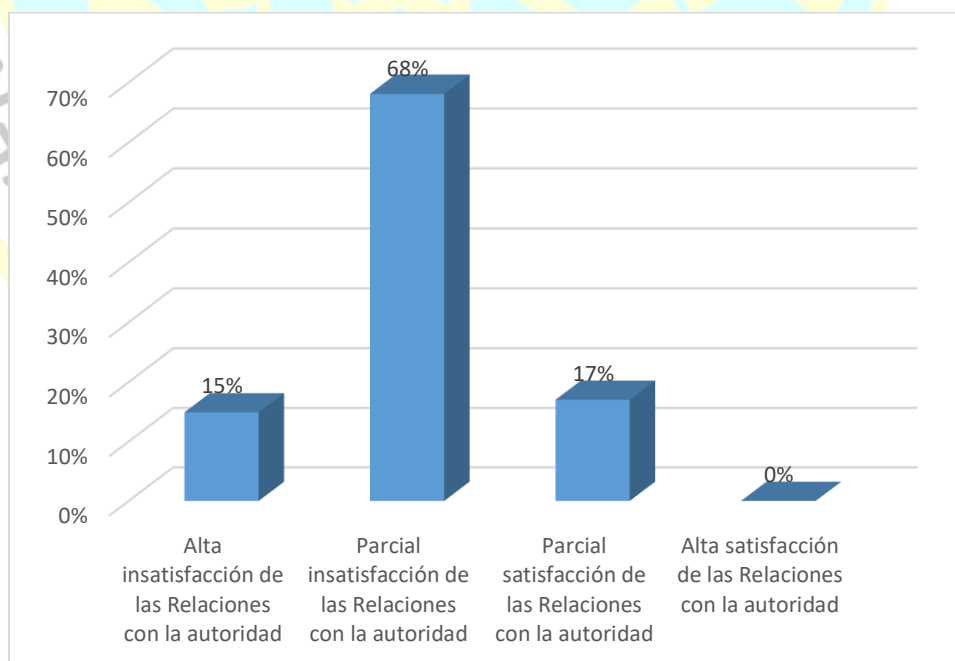


Figura 11. Frecuencia de la dimensión 7 - Relaciones con la autoridad

4.4. Contratación de las hipótesis general y específicas

4.3.1. Prueba de la hipótesis general: Motivación y satisfacción laboral

Hay relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Tabla 12. Cruce de motivación y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral							
		Alta insatisfacción laboral		Parcial insatisfacción laboral		Parcial satisfacción laboral			
Motivación	Alta Motivación	1	2%	3	6%	6	13%	10	21%
	Baja Motivación	6	13%	22	47%	2	4%	30	64%
	Muy baja Motivación	3	6%	4	9%	0	0%	7	15%
Total		10	23%	29	60%	8	17%	47	100%

Ídem.

En la tabla 12, de 47 trabajadores que es la población evaluada, el 64% muestra baja motivación y, el 83% presenta insatisfacción laboral (alta y parcial). Asimismo, cuando se analiza el cruce de variable, se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción laboral (el 47% muestra parcial insatisfacción laboral frente al 4% que muestra alta satisfacción laboral).

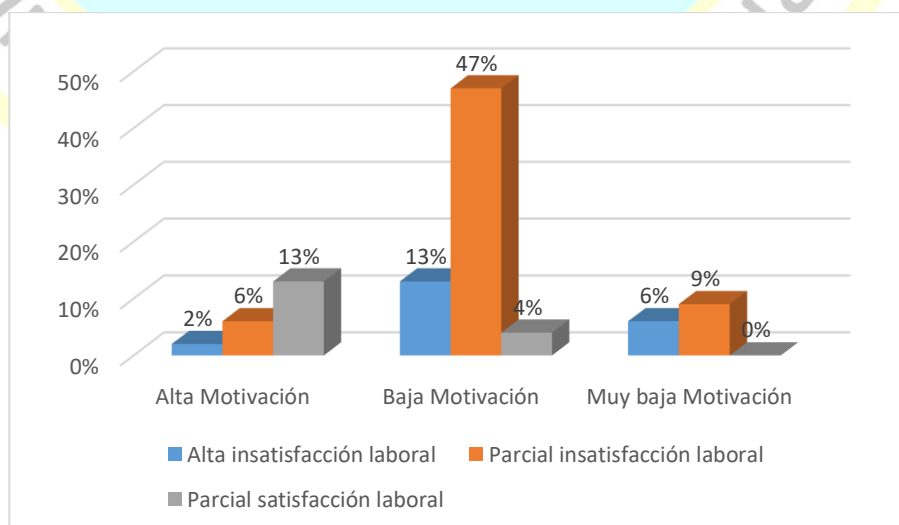


Figura 12. Cruce de la Motivación y satisfacción laboral

- Hipótesis Nula $H_0: > 0.05$
La motivación de los trabajadores no está relacionada a la satisfacción laboral
- Hipótesis Alternativa $H_i > 0.05$
Aquellos trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción laboral
- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Nivel de confianza: 95%

El estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Tabla 13. Correlación de Spearman de motivación y satisfacción laboral

			Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.509
		Sig. (bilateral)		.000
		N	47	47
Ídem	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.509	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	47	47

Toma de decisión

Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.509$) entre la motivación y la satisfacción laboral.

4.3.2. Pruebas de las Hipótesis específicas: Motivación y dimensiones de la satisfacción laboral

1. Primera hipótesis específica: Motivación y condiciones materiales

Existe relación entre la motivación y la dimensión condiciones materiales de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Tabla 14. Cruce de la motivación y la D1- Condiciones materiales

		Condiciones materiales						Total	
		Alta insatisfacción de las condiciones materiales		Parcial insatisfacción de las condiciones materiales		Alta satisfacción de las condiciones materiales			
Motivación	Alta Motivación	1	2%	4	9%	5	10%	10	21%
	Baja Motivación	4	8%	25	53%	1	2%	30	64%
	Muy baja Motivación	4	9%	3	6%	0	0%	7	15%
Total		7	19%	33	68%	6	13%	47	100%

Ídem.

En esta tabla 14 se aprecia que el 64% tiene baja motivación y el 87% percibe parcial y alta insatisfacción de las condiciones materiales. Al analizar el cruce de variable se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción (53% muestra parcial insatisfacción, frente al 2% que muestra alta satisfacción de las condiciones materiales)

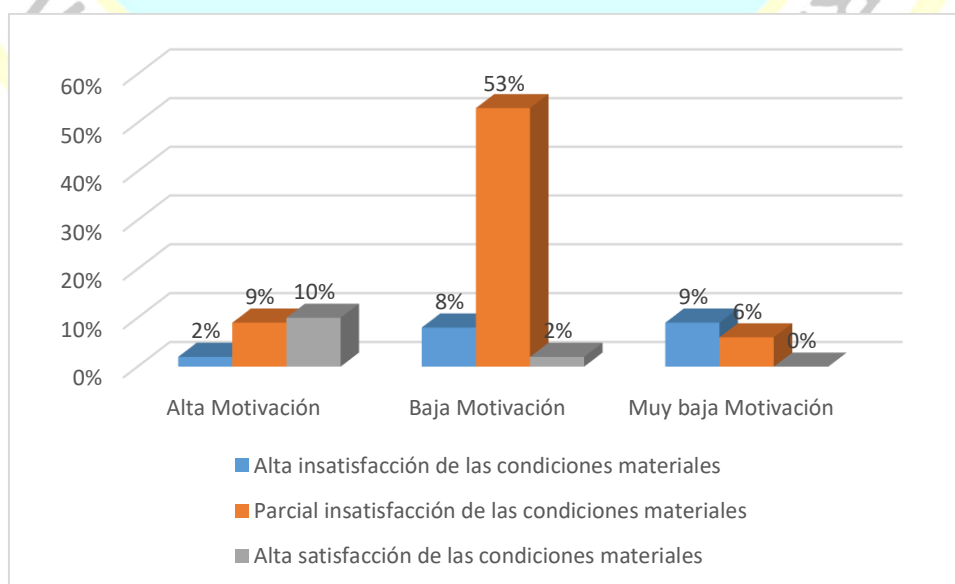


Figura 13. Cruce de la Motivación y la D1- Condiciones materiales

- Hipótesis Nula $H_0: > 0.05$
La motivación de los trabajadores no está relacionada a la satisfacción de las condiciones materiales.
- Hipótesis Alternativa $H_i > 0.05$
Aquellos trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción de las condiciones materiales
- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Nivel de confianza: 95%

El estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Figura 14. Correlación de Spearman de Motivación y D1 - Condiciones materiales

			Motivación	Condiciones materiales
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.482
		Sig. (bilateral)		.001
		N	47	47
	Condiciones materiales	Coeficiente de correlación	.482	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	47	47

Toma de decisión

Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.482$) entre la motivación y las Condiciones materiales.

2. Segunda hipótesis E.: Motivación y beneficios remunerativos

Existe relación entre la motivación y la dimensión beneficios remunerativos de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Tabla 15. Cruce de Motivación y D2 - beneficios remunerativos

		Beneficios remunerativos						Total	
		Alta insatisfacción remunerativas		Parcial insatisfacción remunerativas		Alta satisfacción remunerativas			
Motivación	Alta Motivación	0	0%	7	15%	3	6%	10	21%
	Baja Motivación	1	2%	25	53%	4	9%	30	64%
	Muy baja Motivación	2	4%	5	11%	0	0%	7	15%
Total		3	6%	37	79%	7	15%	47	100%

ídem.

En esta tabla 16 se aprecia que el 64% tiene baja motivación y el 85% percibe parcial y alta insatisfacción en beneficios remunerativos. Al analizar el cruce de variables se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción (53% muestra parcial insatisfacción, frente al 9% que muestra alta satisfacción en beneficios remunerativos)

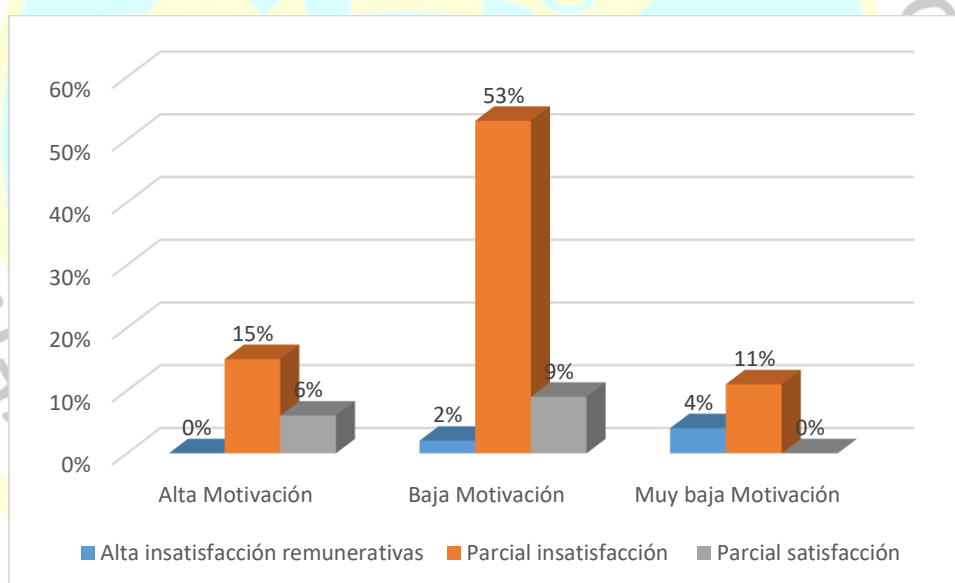


Figura 15. Cruce de Motivación y D2 - Beneficios remunerativos

- Hipótesis Nula $H_0: > 0.05$
La motivación de los trabajadores no está relacionado a la satisfacción de los beneficios remunerativos.
- Hipótesis Alternativa $H_i > 0.05$
Aquellos trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción de los beneficios remunerativos.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Nivel de confianza: 95%

El estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Tabla 16. Correlación de Spearman de motivación y la D2 – beneficios remunerativos

			Motivación	Beneficios remunerativos
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.359
		Sig. (bilateral)		.013
		N	47	47
	Beneficios remunerativos	Coeficiente de correlación	.359	1.000
		Sig. (bilateral)	.013	
		N	47	47

Toma de decisión

Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.359$) entre la motivación y las Beneficio remunerativos.

3. Tercera hipótesis E.: Motivación y Políticas Administrativas

Existe relación entre la motivación y la dimensión Políticas Administrativas de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Tabla 17. Cruce de la motivación y la D3- Políticas Administrativas

		Políticas Administrativas						Total	
		Alta insatisfacción de las políticas administrativas		Parcial insatisfacción de las políticas administrativas		Alta satisfacción de las políticas administrativas			
Motivación	Alta Motivación	1	2%	4	9%	5	10%	10	21%
	Baja Motivación	4	8%	25	53%	1	2%	30	64%
	Muy baja Motivación	4	9%	3	6%	0	0%	7	15%
Total		7	19%	33	68%	6	13%	47	100%

Ídem.

En esta tabla 15 se aprecia que el 64% tiene baja motivación y el 87% percibe parcial y alta insatisfacción de las políticas administrativas. Al analizar el cruce de variable se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción (53% muestra parcial insatisfacción, frente al 2% que muestra alta satisfacción de las políticas administrativas)

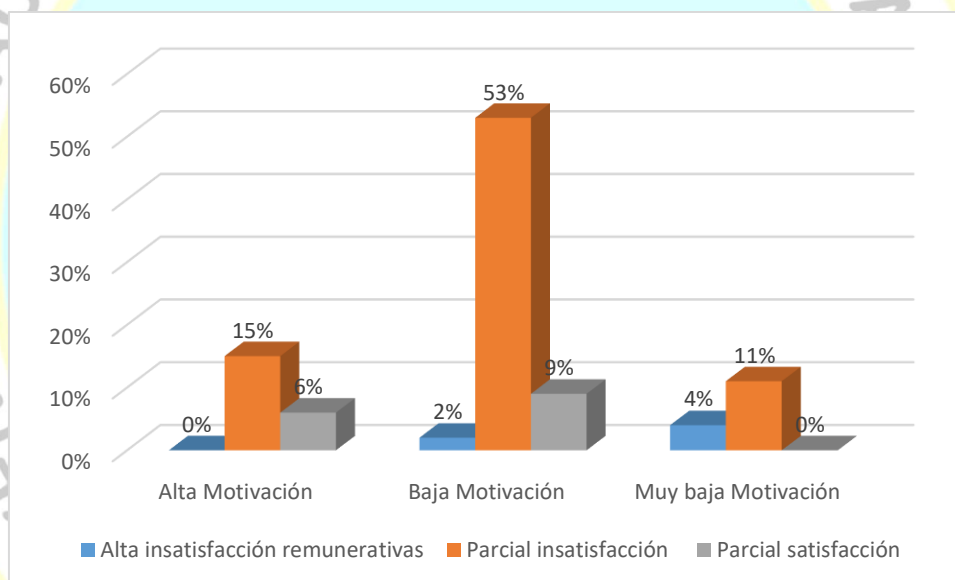


Figura 16. Cruce de Motivación y D3 – Políticas Administrativas

- Hipótesis Nula $H_0: > 0.05$
La motivación de los trabajadores no está relacionado a la satisfacción de las políticas administrativas.
- Hipótesis Alternativa $H_i > 0.05$
Aquellos trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción de las políticas administrativas.
- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Nivel de confianza: 95%

El estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Tabla 18. Correlación de Spearman de motivación y la D3 – Políticas Administrativas

		Políticas Administrativas		
		Motivación	Políticas Administrativas	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	.013	
		N	47	
	Políticas administrativas	Coefficiente de correlación	.359	1.000
		Sig. (bilateral)	.013	
		N	47	47

Toma de decisión

Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.359$) entre la motivación y las políticas administrativas.

4. Cuarta hipótesis E.: Motivación y relaciones interpersonales

Existe relación entre la motivación y la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Tabla 19. Cruce de la motivación y relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales								Total	
		Alta insatisfacción	Parcial insatisfacción	Parcial satisfacción	Alta satisfacción						
Motivación laboral	Alta motivación	0	0%	0	0%	4	9%	6	13%	10	21%
	Baja motivación	3	6%	16	34%	10	21%	1	2%	30	64%
	Muy baja motivación	5	11%	2	4%	0	0%	0	0%	7	15%
Total		8	17%	18	38%	14	30%	7	15%	47	100%

ídem.

En esta tabla 19 se aprecia que el 64% tiene baja motivación y el 55% percibe parcial y alta insatisfacción en relaciones interpersonales. Al analizar el cruce de variables se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción (34% muestra parcial insatisfacción, frente al 13% que muestra alta satisfacción en relaciones interpersonales)

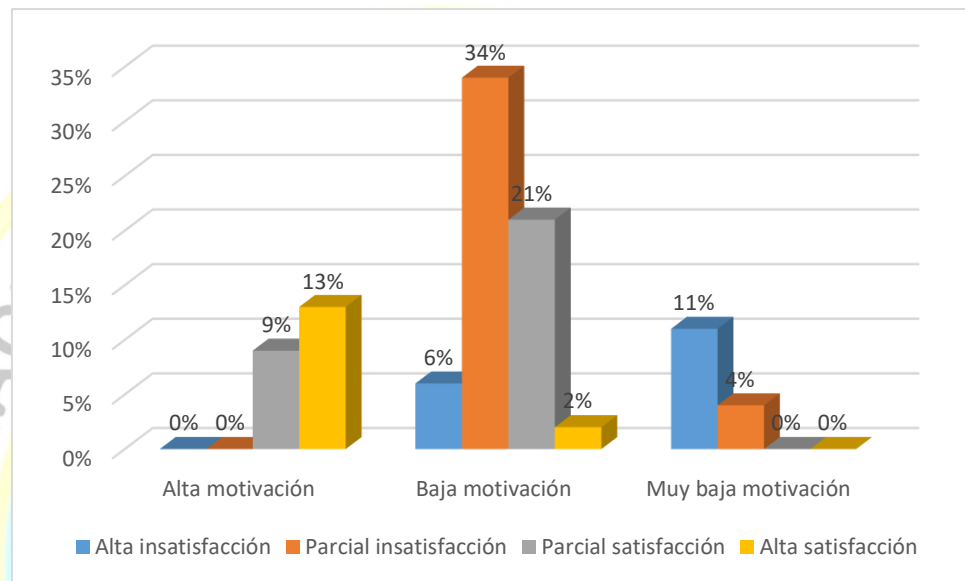


Figura 17. Porcentaje Motivación y Relaciones interpersonales

- Hipótesis Nula $H_0: > 0.05$
La motivación de los trabajadores no está relacionado a la satisfacción de las relaciones interpersonales.
- Hipótesis Alternativa $H_i > 0.05$
Aquellos trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción de las relaciones interpersonales.
- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Nivel de confianza: 95%

El estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Tabla 20. Correlación de Spearman de motivación y Relaciones interpersonales

Rho de Spearman	Motivación	Relaciones interpersonales		
		Motivación		
		Coefficiente de correlación	1.000	.396
		Sig. (bilateral)		.043
		N	47	47
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	.396	1.000
		Sig. (bilateral)	.043	
		N	47	47

Toma de decisión

Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r=0.396$) entre la motivación y las Relaciones interpersonales.

5. Quinta hipótesis específica: Motivación y desarrollo personal

Existe relación entre la motivación y la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Tabla 21. Cruce de Motivación y Desarrollo personal

		Desarrollo personal						Total			
		Alta insatisfacción		Parcial insatisfacción		Parcial satisfacción		Alta satisfacción			
Motivación laboral	Alta motivación	0	0%	2	4%	8	17%	0	0%	10	21%
	Baja motivación	3	6%	17	36%	4	9%	6	13%	30	64%
	Muy baja motivación	6	13%	1	2%	0	0%	0	0%	7	15%
Total		9	19%	20	43%	12	26%	6	13%	47	100%

ídem.

En esta tabla 22 se aprecia que el 64% tiene baja motivación y el 62% percibe parcial y alta insatisfacción en desarrollo personal. Al analizar el cruce de variables se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción (43% muestra parcial insatisfacción, frente al 13% que muestra alta satisfacción desarrollo personal)

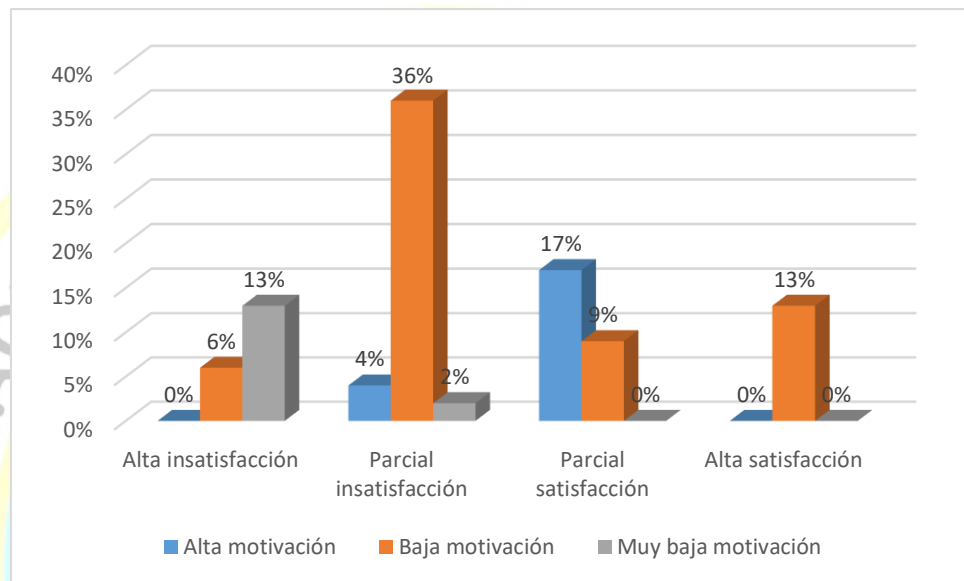


Figura 18. Porcentaje Motivación y Desarrollo personal

➤ Hipótesis Nula $H_0: > 0.05$

La motivación de los trabajadores no está relacionado al desarrollo personal de los trabajadores

➤ Hipótesis Alternativa $H_i > 0.05$

Aquellos trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción del desarrollo personal de los trabajadores.

➤ Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

➤ Nivel de confianza: 95%

El estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Tabla 22. Correlación de Spearman de motivación y la dimensión desarrollo personal

			Motivación	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.427
		Sig. (bilateral)		.025
		N	47	47
	Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	.427	1.000
		Sig. (bilateral)	.025	
		N	47	47
Ídem				

Toma de decisión

Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.427$) entre la motivación y las Desarrollo personal.

6. Sexta hipótesis específica: Motivación y desempeño de tareas

Existe relación entre la motivación y la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Tabla 23. Cruce de la Motivación y el desempeño de tareas

		Desempeño de tareas							
		Alta insatisfacción de las Desempeño de tareas		Alta satisfacción de las Desempeño de tareas		Parcial satisfacción de las Desempeño de tareas		Total	
Motivación	Alta Motivación	1	2%	3	6%	6	13%	10	21%
	Baja Motivación	5	11%	23	49%	2	4%	30	64%
	Muy baja Motivación laboral	1	2%	6	13%	0	0%	7	15%
Total		7	15%	32	68%	8	17%	47	100%

ídem.

En esta tabla 23 se aprecia que el 64% tiene baja motivación y el 85% percibe parcial y alta insatisfacción en desempeño de tareas. Al analizar el cruce de variables se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción (49% muestra parcial insatisfacción, frente al 17% que muestra alta satisfacción en desempeño de tareas)

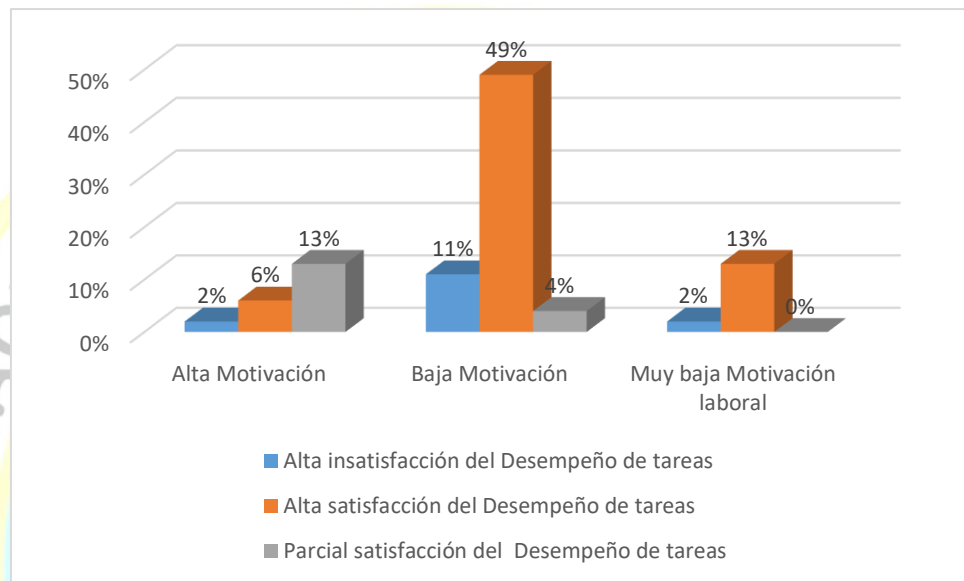


Figura 19. Porcentaje Motivación y el desempeño de tareas

➤ Hipótesis Nula $H_0: > 0.05$

La motivación de los trabajadores no está relacionado al desempeño de tareas de los trabajadores

➤ Hipótesis Alternativa $H_i > 0.05$

Aquellos trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción al desempeño de tareas de los trabajadores.

➤ Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

➤ Nivel de confianza: 95%

El estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Tabla 24. Correlación de Spearman de la Motivación y el desempeño de tareas

			Motivación	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.408
		Sig. (bilateral)		.035
		N	47	47
	Desempeño de tareas	Coefficiente de correlación	.408	1.000
		Sig. (bilateral)	.035	
		N	47	47

Ídem

Toma de decisión

Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.408$) entre la motivación y las Desempeño de tareas.

7. Séptima hipótesis específica.: Motivación y relaciones con la autoridad

Existe relación entre la motivación y la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019

Tabla 25. Cruce de Motivación laboral y relaciones con la autoridad

		Relaciones con la autoridad						Total	
		Alta insatisfacción de las Relaciones con la autoridad		Parcial insatisfacción de las Relaciones con la autoridad		Parcial satisfacción de las Relaciones con la autoridad			
Motivación	Alta Motivación	0	0%	4	9%	6	12%	10	21%
	Baja Motivación	2	4%	26	55%	2	4%	30	64%
	Muy baja Motivación	6	11%	2	4%	0	0%	7	15%
Total		8	15%	32	68%	8	17%	47	100%

ídem.

En esta tabla 25 se aprecia que el 64% tiene baja motivación y el 83% percibe parcial y alta insatisfacción en relaciones con la autoridad. Al analizar el cruce de variables se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción (55% muestra parcial insatisfacción, frente al 4% que muestra alta satisfacción en relaciones con la autoridad)

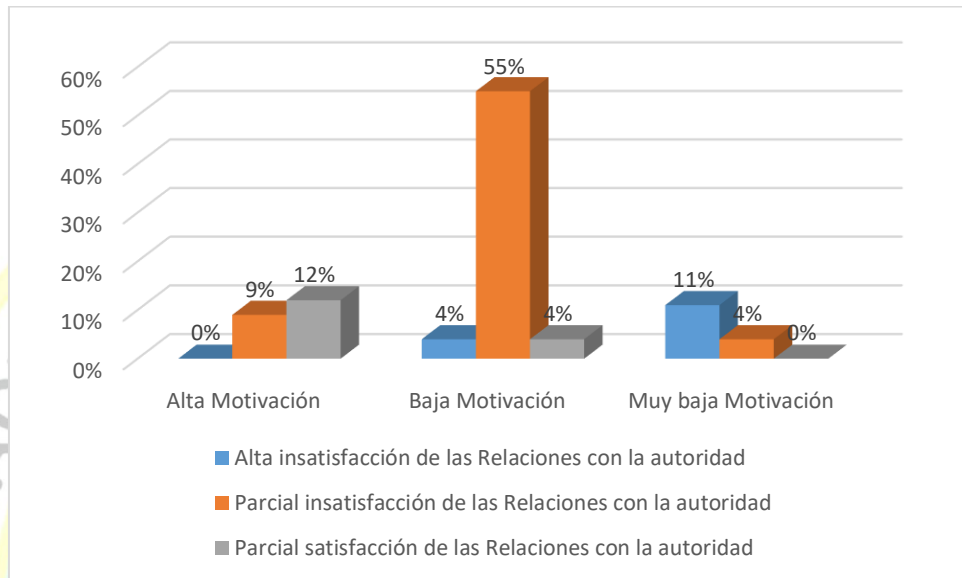


Figura 20. Motivación Laboral y Relaciones con la autoridad

➤ Hipótesis Nula $H_0: > 0.05$

La motivación de los trabajadores no está relacionado a las relaciones con la autoridad.

➤ Hipótesis Alternativa $H_i > 0.05$

Aquellos trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción de las relaciones con la autoridad.

➤ Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

➤ Nivel de confianza: 95%

El estadístico de prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Tabla 26. Correlación de Spearman de las variables motivación y relaciones con la autoridad

			Motivación	Relaciones con la autoridad
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.544
		Sig. (bilateral)		.000
		N	47	47
	Relaciones con la autoridad	Coefficiente de correlación	.544	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	47	47
Ídem				

Toma de decisión

Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.544$) entre la motivación y las Relaciones con la autoridad.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Culminada nuestro trabajo de investigación y habiéndonos planteado como hipótesis de trabajo general de que hay relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019; y habiendo concluido de que 47 trabajadores que es la población evaluada, el 64% muestra baja motivación y, el 83% presenta insatisfacción laboral (alta y parcial). Asimismo, cuando se analiza el cruce de variable, se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción laboral (el 47% muestra parcial insatisfacción laboral frente al 4% que muestra alta satisfacción laboral). Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), entonces, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.509$) entre la motivación y la satisfacción laboral.

Los resultados son similares a lo trabajado por Massella Sánchez (2018), en su Tesis *“Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala”*, el cual se resume en lo siguiente:

Su estudio es de tipo cuantitativo correlacional y se planteó como objetivo determinar si existe correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre motivación laboral y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y otros con plazas

temporales en una empresa de Guatemala. La muestra fue de 60 sujetos de ambos géneros, 30 contratados indefinidamente y 30 contratados temporalmente. Para recopilar datos se utilizó 2 instrumentos; el primero adaptado por la autora y elaborado por Recinos (2013) que mide motivación laboral a través de los siguientes ítems: comunicación, reconocimiento laboral, satisfacción y autonomía; el siguiente instrumento elaborado por De León (2017) y adaptado por la autora del presente estudio el cual mide la satisfacción laboral a través de: identificación con la empresa, reconocimiento social y desarrollo laboral. Por los resultados, se estableció que existe una correlación positiva alta estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre motivación laboral y satisfacción laboral. Por lo mencionado anteriormente, se concluye que, entre más motivados, más satisfechos se encuentran los colaboradores de la empresa. (p. 8)

Por otro lado, en el trabajo de investigación de Marin, & Placencia (2017) en su trabajo de investigación: *“Motivación y Satisfacción Laboral del personal de una organización de salud del Sector Privado”* tesis que presenta lo siguiente:

Objetivo: establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; el estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional.

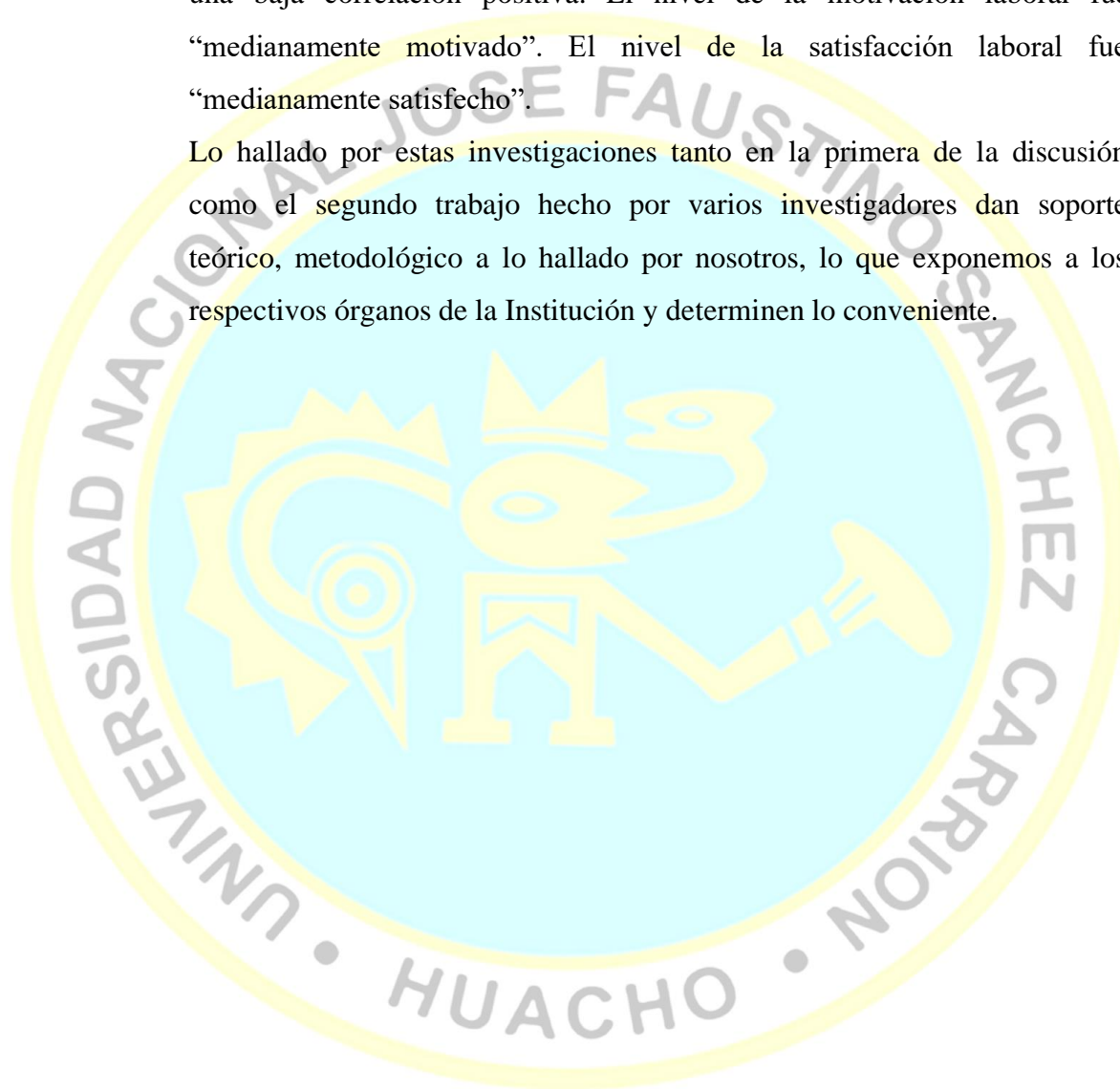
Metodología: La muestra fue de 136 trabajadores quienes realizaron una encuesta autoaplicada entre los meses de febrero y junio del 2016.

Resultados: El nivel de motivación laboral fue “medianamente motivado” (49.3%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: “Relaciones con el jefe” y “Relaciones con los compañeros de trabajo”, mientras que los de menor promedio fueron: “Prestigio o status” y “Políticas y directrices de la organización”. Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados (57.4%), y los factores con mayores promedios fueron: “El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo” y “Responsabilidad”, mientras que el de menor promedio fue: “Desarrollo profesional”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho” (56.6%), y el componente con mayor

promedio global fue “Relación personal”, mientras que los componentes con menores promedios globales fueron “Presión en el trabajo”, “Variedad de la tarea” y “Distensión en el trabajo”. El coeficiente de Spearman fue de 0.336. Aceptó que “a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú”.

Conclusiones: La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue “medianamente motivado”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho”.

Lo hallado por estas investigaciones tanto en la primera de la discusión como el segundo trabajo hecho por varios investigadores dan soporte teórico, metodológico a lo hallado por nosotros, lo que exponemos a los respectivos órganos de la Institución y determinen lo conveniente.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

6.1.1. De 47 trabajadores que es la población evaluada, el 64% muestra baja motivación y, el 83% presenta insatisfacción laboral (alta y parcial). Asimismo, cuando se analiza el cruce de variable, se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción laboral (el 47% muestra parcial insatisfacción laboral frente al 4% que muestra alta satisfacción laboral). Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.509$) entre la motivación y la satisfacción laboral.

6.1.2. En esta tabla 14 se aprecia que el 64% tiene baja motivación y el 87% percibe parcial y alta insatisfacción de las condiciones materiales. Al analizar el cruce de variable se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción (53% muestra parcial insatisfacción, frente al 2% que muestra alta satisfacción de las condiciones materiales). Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.482$) entre la motivación y las Condiciones materiales.

6.1.3. En esta tabla 15 se aprecia que el 64% tiene baja motivación y el 85% percibe parcial y alta insatisfacción en beneficios remunerativos. Al analizar el cruce de variables se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción (53% muestra parcial insatisfacción, frente al 9%

que muestra alta satisfacción en beneficios remunerativos). Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.359$) entre la motivación y los beneficios remunerativos.

- 6.1.4. En esta tabla 16 se aprecia que el 64% tiene baja motivación y el 85% percibe parcial y alta insatisfacción en políticas administrativas. Al analizar el cruce de variables se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción (53% muestra parcial insatisfacción, frente al 9% que muestra alta satisfacción en relaciones interpersonales). Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.359$) entre la motivación y las relaciones interpersonales.
- 6.1.5. En esta tabla 17 se aprecia que el 64% tiene baja motivación y el 85% percibe parcial y alta insatisfacción en relaciones interpersonales. Al analizar el cruce de variables se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción (53% muestra parcial insatisfacción, frente al 9% que muestra alta satisfacción en relaciones interpersonales). Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.359$) entre la motivación y las relaciones interpersonales.
- 6.1.6. En esta tabla 18 se aprecia que el 64% tiene baja motivación y el 62% percibe parcial y alta insatisfacción en desarrollo personal. Al analizar el cruce de variables se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción (43% muestra parcial insatisfacción, frente al 13% que muestra alta satisfacción desarrollo personal). Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.427$) entre la motivación y el desarrollo personal.
- 6.1.7. En esta tabla 19 se aprecia que 64% tiene baja motivación y el 83% percibe parcial y alta insatisfacción en desempeño de tareas. Al analizar el cruce de

variables se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción (55% muestra parcial insatisfacción, frente al 17% que muestra alta satisfacción en desempeño de tareas). Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.408$) entre la motivación y desempeño de tareas.

6.1.8. En esta tabla 20 se aprecia que el 64% tiene baja motivación y el 83% percibe parcial y alta insatisfacción en relaciones con la autoridad. Al analizar el cruce de variables se aprecia que de los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción (55% muestra parcial insatisfacción, frente al 4% que muestra alta satisfacción en relaciones con la autoridad). Tal como se puede apreciar se halló un margen de error menor a 5% ($p < 0.05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula, asimismo se halló una correlación positiva buena ($r = 0.544$) entre la motivación y las Relaciones con la autoridad.

6.2 Recomendaciones

6.2.1. Es recomendable que la Gerencia administrativas y el Área de Recursos humanos, sensibilicen a los directivos del Poder Judicial sede central en la necesidad de desarrollar algunos cambios en una serie de aspectos que permitan que el personal se identifique con su Institución ya que como consecuencia de esta labor se podrán desarrollar una serie de estrategias, para capacitar, actualizar, adiestrar al personal con el objetivo de que los trabajadores mejore en su rendimiento que traerá beneficios a la persona en tanto trabajadores, a sus familiares en tanto son pilares de cada hogar y También a la organización institucional del Poder Judicial que en estos últimos tiempos está muy venida a menos y se necesita darle un giro con el objetivo de la comunidad cambio de percepción respecto a la Institución.

- 6.2.2. Tiene que tomarse medidas adecuadas a fin de que la comunicación interna funciones de mejor manera, en sus tres formas, la comunicación descendente, es decir la que la Gerencia y los mandos del Poder Judicial determines como políticas de trabajo para la Institución. Por otro lado, también tiene que mejorarse la comunicación ascendente, es decir aquellas pautas y aspectos que los propios trabajadores refieren y viven y que por razones de orden burocrático no llegan oportunamente a las altas esferas y por lo tanto no se pueden tomar medidas oportunas de carácter correctivo que mejore la situación de los trabajadores. También hay que tomar algunas medidas facilitadoras de la comunicación horizontal aquella que se da entre los mismos trabajadores el mismo que es provechoso toda vez que contribuye a que se dé un mejor trabajo en equipo los que facilita la percepción de satisfacción en el personal.
- 6.2.3. Se recomienda desarrollar algunas estrategias de adiestramiento para quienes trabajan en las oficinas del local principal del Poder Judicial en lo referente a habilidades sociales, relaciones interpersonales, y sobre todo en lo relacionado a la motivación intrínseca, considerando que este tipo de motivación es la que posibilita que las personas nos comprometamos de muto propio a desarrollar de mejor manea nuestra responsabilidades ocupacionales dentro de una organización como es la Institución donde hemos desarrollado la presente investigación.
- 6.2.4. Es conveniente que la Institución democratice algunas actividades de carácter recreativo familiar para las esposas e hijos del personal que viene laborando como una forma de acercarlos entre los propios trabajadores y sus familias, teniendo en cuenta que los hijos sobre todo menores pueden interactuar entre ellos; asimismo las parejas y esposas, desarrollando la comprensión de mejor manera de donde y como trabajan sus parejas, permitiendo que haya mayor confianza dentro del núcleo familiar que redundara en una mejor dinámica de cada familia generando tranquilidad y empatía a los miembros de la familia.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Daza, D. y. (2007). *Importancia de la satisfacción laboral en los empleados de las organizaciones*. Universidad Tecnológica de Bolívar
- De León, L. (2017). *Relación entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral, en los colaboradores del hotel ubicado en el municipio de Santa Cruz Mulua Departamento de Retalhuleu*. Universidad Rafael Landívar.
- Massella Sánchez, A. R. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Montes Salcedo, M. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho, 2018*. Lima - Perú: Universidad Peruana Unión.
- Muñoz Adañez. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Universidad Complutense de Madrid.
- Navarro Astor, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. Tesis Doctoral UPV. Departamento de Organización de Empresas.
- Recinos, L. (2013). *Relación entre la identificación laboral y motivación de los colaboradores de una empresa textil de Guatemala*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Rosas Olivera, A. O. (2017). *Motivación y Satisfacción Laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social*. Lima, 2016. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.

Vásquez Namuche, M. T. (2017). *Motivación Laboral y Satisfacción Laboral en el personal médico del Policlínico Chincha - RAR - EsSalud - Lima - 2016.* . Chincha - Perú: UnIversidad César Vallejo.

Zavala Fernández, O. A. (2014). *Motivación y Satisfacción Laboral en el Centro de Servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas.* México D.F.: Instituto Politécnico Nacional.

7.2 Fuentes bibliográficas

Foley, G. (2006). *El salario emocional, clave para reducir el estrés. Gestión práctica de riesgos laborales.*

Gamero Burón, C. (2005). *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral.* .

Gutierrez Huaman, P. &. (2014). *Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera Uno Oechsle - Huancayo.* Huancayo.

Hernández Ibarra, C. (2017). *Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la Escuela de Postgrados FAC - Muestra AS. Comando.* . Bogotá. Colombia. Bogotá.

Hernández, M y Prieto, C. (2002). *Motivación animal y humana, primera Edición.* Editorial El Manual Moderno.

Jones, G., y George, J. (2006). *Administracion Contemporánea.* Mexico D.F.: McGraw-hill/ Interamericana Editores S.A.

Julca Garcia, E. (2015). *Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones.* Piura.

Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional, Primera Edición.* Editorial McGraw Hill.

Marin Samanez, Helen Stephani & Placencia Medina, Maritza Dorila. (2017). *Motivación y Satisfacción Laboral del personal de una organización de salud del Sector Privado.* Ica - Lima.

Robbins Stephen P. y Judge Timothy A. (2013). *Comportamiento Organizacional, Quinta Edición*. Editorial Pearson.

SUNAT. (s.f.). *Contrato Administrativo de Servicios (CAS)*. Obtenido de datos laborales, tales como: Nivel educativo, ocupación, categoría ocupacional, régimen laboral, indicador de discapacidad, entre otros que aplican a cualquier trabajador dependiente

Toro, F. (1992). *Cuestionario De Motivación Para El Trabajo – CMT*. Cincel ltda. Colombia.

Villarreal Cueva, M. M. (2018). *Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016*. Piura - Perú.

7.3 Fuentes hemerográficas

Atalaya, M. (1999). Satisfacción Laboral y Productividad. *Revista de Psicología, Perú*, 46.

7.4 Fuentes electrónicas

Blog tus frases de motivación. (2018). *Laboral: Ventajas y desventajas de motivar a los empleados*. Obtenido de <https://www.tusfrasesdemotivacion.com/blog/ventajas-y-desventajas-de-motivar-a-los-empleados/>

Aparicio Pérez, T. (2014). *La insatisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>

Biasi, N. (2018). *Satisfacción Laboral: Qué Es y Cómo Medirla*. Obtenido de <https://www.starmeup.com/blog/es/consejos-utiles/satisfaccion-laboral-guia-completa/>

- Conduce tu empresa.* (2018). Obtenido de <https://blog.conducutuempresa.com/2019/01/que-es-cas.html>
- Eden. (2019). *Factores positivos y negativos para la satisfacción laboral.* Obtenido de <https://www.aguaeden.es/blog/factores-positivos-y-negativos-para-la-satisfaccion-laboral>
- Empresa Actualidad. (2013). *La motivación: Sus definiciones, clases y Ciclo motivacional.* Obtenido de <http://actualidadempresa.com/la-motivacion-sus-definiciones-clases-y-ciclo-motivacional/>
- García y Lujan. (2001). *Metodología de la Investigación.* Obtenido de <http://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/9585/Desarrollo%20de%20habilidades%20sociales%20de%20comunicaci%C3%B3n%20asertiva%20para%20el%20fortalecimiento%20de%20la%20conv>
- Hernández Juárez José Luis & Morales Morales, J. R. (2017). *Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa.* Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)
- Hernández- Pólito, A. (2013). *Motivación, Satisfacción y Desempeño Laboral en Organizaciones Públicas y Privadas.* Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.23.pdf>
- Herrera, L. (2012). *Cuales son los Derechos que tienen los trabajadores CAS- Contrato Administrativo de servicios, el mismo que el gobierno ordeno su desactivacion progresiva desde el 2011.* Obtenido de <https://rpp.pe/lima/actualidad/cuales-son-los-derechos-que-tienen-los-trabajadores-cas-noticia-538161>
- Palma Carrillo, S. (2004). *Escala de Clima Laboral.* Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_S_PC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Remón, B. (2013). *Evaluación de la satisfacción laboral.* Obtenido de <http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=125&id=2325&sec=4>

SUNAT. (s.f.). *Contrato Administrativo de Servicios (CAS)*. Obtenido de <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/informacion-general-planilla-electronica/3221-07-contrato-administrativo-de-servicios-cas>





Anexo 01. MATRIZ DE CONSISTENCIAS

Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Régimen CAS de la sede Principal de la Corte Superior de Huaura, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MÉTODO
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y las condiciones materiales de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y los beneficios remunerativos de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y las relaciones interpersonales de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el desarrollo personal de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño de tareas de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y la relación con la autoridad de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>¿Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?</p> <p><u>Objetivo específico</u></p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación y las Con Mat. de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación y las Ben Rem.de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación y las Rel Per. de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación y Des. Per. de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación y el Des.Tar. de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación y la Rel. Aut. de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p>	<p>El motivo de la investigación que llevaremos a efecto es teniendo en consideración que desarrollarla nos va a permitir acceder a la obtención del Grado de Maestra en Trabajo Social con mención en RR. HH., considerando que la EPGI nos permiten tener esta oportunidad a fin de profundizar nuestra situación profesional y tener acceso a ofertas laborales.</p> <p>Por otro lado, la investigación se justifica porque temas como el que tratamos como es la satisfacción laboral en la sociedad moderna es un asunto que está presente considerando que en cualquier contexto los colaboradores experimentaran niveles de satisfacción laboral siempre que se les brinde la oportunidad de tener una atención de los ejecutivos de cualquier organización, siempre que haya una retribución económica acorde a los esfuerzos que ellos desarrollan pero a la ves esto será posible siempre que los colaboradores sientan que tienen la posibilidad de desarrollarse como personas en esta sociedad moderna.</p>	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p> <p><u>Hipótesis específicas:</u></p> <p>Existe relación entre la motivación y las condiciones materiales de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p> <p>Existe relación entre la motivación y los beneficios personales de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p> <p>Existe relación entre la motivación y la Rel. interpersonales de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p> <p>Existe relación entre la motivación y el desarrollo personal de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p> <p>Existe relación entre la motivación y la Rel. Con la autoridad de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p>	<p>V.1. MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logro • Poder. • Afiliación <p>V.2. SATISFACCION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones materiales • Beneficios remuneraciones • Relaciones interpersonales • Desarrollo personal • Desempeños de tareas • Relación con la autoridad 	<p><u>Tipo de investigación</u></p> <p>La investigación es básica porque se realiza con conocimientos y teorías. Es correlacional considerando que se establecerá la relación de las variables 1 y 2 de manera general y las dimensiones de la segunda</p> <p><u>Enfoque de la investigación</u></p> <p>El enfoque de la investigación es cuantitativo debido a que se utilizará la recolección y análisis de datos para la demostración y el establecimiento de los objetivos tanto general como los específicos, la mediación numérica, el conteo y frecuentemente el uso de la estadística para establecer con exactitud los patrones de comportamiento de la población</p> <p><u>Población y muestra:</u></p> <p>La investigación se desarrollará considerando a toda la población conformada por todos los trabajadores CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura 2019, que suman 47, de los cuales 18 son de sexo femenino y 29 son de sexo masculino.</p>

Anexo 02. TEST DE MOTIVACIÓN LABORAL

Alfredo Vélchez Ortiz (2012)

Adaptado por Chirinos Carmen (2019)

INSTRUCCIONES:

A continuación, hay preguntas que deben ser respondidas por ti de cualquiera de las 5 formas que te indicamos en la parte derecha: frecuentemente, a veces, neutro, casi nunca, nunca. Has el marcado en la columna correspondiente de la forma más sincera posible. Recuerda que no hay respuestas buenas ni malas, simplemente queremos tu parecer.

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

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

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

CALIFICACIÓN DEL TEST DE MOTIVACIÓN LABORAL

El presente instrumento está elaborado bajo la teoría de Teoría de McClelland (1989) la cual dice que la motivación resulta de una asociación afectiva que se manifiesta como conducta intencionada. De este modo existen tres dimensiones: La motivación de logro, la motivación de poder y la motivación de afiliación.

La calificación por Ítems es del siguiente modo:

Frecuentemente:	5 puntos
A veces:	4 puntos
Neutro:	3 puntos
Casi nunca:	2 puntos
Nunca:	1 punto

INTERPRETACIÓN: Para interpretar los puntajes en las Escalas Parciales de motivación laboral, utilice los siguientes criterios:

01 – 05 puntos	Muy baja motivación
06 – 10 puntos	Baja motivación
11 – 15 puntos	Alta motivación
16 – 20 puntos	Muy alta motivación

Para interpretar los puntajes en la Escala Completa de motivación laboral, utilice los siguientes criterios:

01 – 25 puntos	Muy baja motivación
26 – 50 puntos	Baja motivación
51 – 75 puntos	Alta motivación
76 – 100 puntos	Muy alta motivación

Anexo 03. ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo (2012)

Adaptado por Chirinos Carmen (2019)

INSTRUCCIONES: A continuación, las opiniones con respecto al trabajo y mostrar actividades en la misma. Le agradecemos responda con un aspa (X) en columna que considere su punto de vista. Solo deberá marcar una alternativa. No hay respuestas malas ni buenas.

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

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

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

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

**DIMENSIONES CONSIDERADAS EN LA ESCALA DE SATISFACCIÓN
LABORAL**

N°	DIMENSIONES	ÍTEMS
I	Condiciones Físicas y/o Materiales	01, 02, 03, 04, 05
II	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	06, 07, 08, 09, 10
III	Políticas Administrativas	11, 12, 13, 14, 15
IV	Relaciones Interpersonales.	16, 17, 18, 19, 20
V	Desarrollo Personal	21, 22, 23, 24, 25,
VI	Desempeño de Tareas	26, 27, 28, 29, 30
VII	Relación con la Autoridad.	31, 32, 33, 34, 35

PUNTAJE POR DIMENSIONES

Satisfacción Laboral	DIMENSIONES							Puntaje Total
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Alta satisfacción								
Parcial Satisfacción								
Parcial Insatisfacción								
Alta Insatisfacción								

PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sonia Palma Carrillo (2012)

Revisado y adaptado por Chirinos Carmen (2019)

La calificación de la presente escala se realiza considerando lo siguiente:

- Totalmente de acuerdo (TA) 5 puntos
- De acuerdo (DA) 4 puntos
- Indeciso (I) 3 puntos
- En desacuerdo (ED) 2 puntos
- Totalmente en desacuerdo (TD) 1 punto

De este modo el puntaje final es:

PUNTAJE GLOBAL
De 136 a 175: Alta satisfacción laboral
De 91 a 135 : Parcial satisfacción laboral
De 46 a 90 : Parcial insatisfacción laboral
De 01 a 45 : Alta insatisfacción laboral

PUNTAJE POR DIMENSIÓN
De 19 a 25: Alta satisfacción laboral
De 13 a 18: Parcial satisfacción laboral
De 06 a 12: Parcial insatisfacción laboral
De 01 a 06: Alta insatisfacción laboral

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD, ALFA DE CROMBACH

El cuestionario se aplicó como encuesta piloto a 20 trabajadores estables con dos meses de anticipación a la aplicación propiamente dicha.

El Instrumento de medición: escala general de satisfacción laboral

Se calcula el índice de consistencia interna alfa de Cronbach para el global de los ítems.

Los datos recogidos se procesaron en SPSS versión 23.0

Las fórmulas empleadas para los cálculos fue las siguiente

Coefficiente de Confiabilidad según la Fórmula de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \left[\frac{m}{m - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2_{\Sigma x_t}} \right]$$

Dónde: m: Número de Ítems

$\sigma^2_{\Sigma x_t}$: Varianza del Test

Luego, se presentan los resultados del análisis de fiabilidad del cuestionar

FIABILIDAD DE LA VERSIÓN PILOTO

PILOTO		
	Alfa de Cronbach	0.943
Instrumento de	N° de Ítems	35
Satisfacción Laboral	N° de Casos	20

1: Total desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Indeciso; 4: De acuerdo; 5: Totalmente de acuerdo.

RESULTADOS

Como se puede observar nuestro valor calculado para el instrumento de medición nos da coeficientes de 0.943 (Alfa de Cronbach) muy satisfactorio, por ello se determina que son **CONFIABLES**.

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3.358	2.467	4.400	1.933	1.784	.255	40

Discriminación estadística con trabajadores administrativos (VALIDEZ)

Estadísticas de total de elemento

N° DE ITEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IT_1	127.8000	542.743	.474	.942
IT_2	128.7333	545.210	.557	.942
IT_3	127.8000	555.743	.299	.944
IT_4	128.6000	548.971	.372	.943
IT_5	128.4667	548.838	.644	.941
IT_6	128.2000	536.314	.560	.942
IT_7	127.8667	539.695	.557	.942
IT_8	128.4667	533.981	.874	.940
IT_9	127.2667	562.210	.140	.945
IT_10	128.5333	553.124	.402	.943
IT_11	126.9333	547.495	.470	.942
IT_12	128.0000	517.429	.825	.939
IT_13	128.6000	533.686	.838	.940
IT_14	127.8000	529.171	.683	.941
IT_15	127.4000	555.971	.264	.944
IT_16	128.2000	514.600	.865	.939
IT_17	128.0000	556.000	.393	.943
IT_18	127.9333	547.638	.548	.942
IT_19	128.8667	556.124	.633	.942
IT_20	127.4667	528.695	.861	.939

Estadísticas de total de elemento

N° DE ITEMS	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IT_21	128.6000	542.114	.703	.941
IT_22	127.7333	531.210	.761	.940
IT_23	127.4000	539.543	.650	.941
IT_24	128.3333	539.238	.812	.940
IT_25	127.7333	540.210	.669	.941
IT_26	128.1333	546.124	.429	.943
IT_27	127.6000	519.257	.743	.940
IT_28	127.5333	525.124	.659	.941
IT_29	128.8000	564.314	.295	.943
IT_30	127.7333	554.067	.312	.944
IT_31	128.6667	557.524	.477	.942
IT_32	127.4000	542.829	.685	.941
IT_33	128.3333	536.381	.743	.940
IT_34	128.3333	551.238	.387	.943
IT_35	128.1333	547.124	.464	.942

Discriminación Estadística de los ítems (VALIDEZ)

Como se puede observar nuestro valor calculado para los ítems – total cada del instrumento de escala de, los coeficientes de (Alfa de Cronbach) es $\alpha > 0.700$, eso quiere decir que todos los ítems con la que se estructuró el instrumento son **CONFIABLES**.



Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA
ASESOR

Dr. MELCHOR EPIFANIO ESCUDERO ESCUDERO
PRESIDENTE

Dr. ABRAHAM WILLIAM GARCIA CHAPOÑAN
SECRETARIO

M(º) ANIBAL PANTALEON SIFUENTES DAMIAN
VOCAL

