UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BELLAVISTA - SAN MARTÍN

PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

DASTIN CHRISTIAN DEL ÁGUILA MEZA

TINGO MARÍA, PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
Tingo María
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Año de la unidad, la paz y desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
Nº 007-2023-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 14 días del mes de abril de 2023, siendo las 11:30 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.090/2022-D-FCEA, de fecha 23 de marzo de 2022, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciado en Administración denominado: **MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BELLAVISTA – SAN MARTIN**, presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas **Dastin Christian DEL AGUILA MEZA.**

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 26° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : **Unanimidad**

CALIFICATIVO : **BUENO**

Siendo las 12:55 p.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 14 de abril de 2023

Universidad Nacional Agraria de la Selva
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN UNAS
Tingo María

Dr. VICTOR CHACON LOPEZ
Presidente

Mag. WALTER EDUARDO MUCHA HUAMAN
Miembro

Mag. JHON HITLER MELENDEZ ORDOÑEZ
Miembro

Dr. MIGUEL ANGULO CARDENAS
Asesor

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12,)
(Malo = 0, a 10)

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
(RIDUNAS)
Correo: repositorio@unas.edu.pe

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 141 - 2023 - CS-RIDUNAS

El Coordinador de la Oficina de Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El trabajo de investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Facultad:

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de investigación	

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BELLAVISTA - SAN MARTÍN	DASTIN CHRISTIAN DEL ÁGUILA MEZA	16% Dieciséis

Tingo María, 08 de junio de 2023

Mg. Ing. García Villegas, Christian
Coordinador del Repositorio Institucional Digital (RIDUNAS)

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BELLAVISTA - SAN MARTÍN

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

DASTIN CHRISTIAN DEL ÁGUILA MEZA

TINGO MARÍA, PERÚ

2022

REGISTRO DE TESIS CONDUCENTE AL TÍTULO UNIVERSITARIO

(Resol.1562-2006-ANR, Resol. 196-2013-CU-R-UNAS y Resol. 059-2013-CU-R-UNAS)

I. DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva

Facultad : Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Escuela profesional: Administración

Título de tesis : Motivación y Satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín.

Autor : Dastin Christian Del Águila Meza
DNI:

Asesor de tesis : Dr. Miguel Angulo Cárdenas

Área Académica: Recursos humanos

Programa de investigación:
02: Desarrollo social

Línea(s) de investigación(s):
2.1: Capital humano

Lugar de ejecución:
Bellavista-San Martin.

Duración:	Inicio	:	Octubre 2021
	Término	:	Noviembre 2022
Financiamiento:			
	FEDU	:	-.-
	Propio	:	S/. 3,800
	Otros	:	-.-

---------- ----------

Bach. Dastin Christian Del Águila Meza
Tesista

Dr. Miguel Angulo Cárdenas
Asesor

DEDICATORIA

A mi hija Flavia Alessandra, “mi princesa Flavia”, por ser mi principal fuente de motivación para seguir desarrollándome profesionalmente.

A una gran mujer, Ana Miriam, por su desmesurado apoyo e importante colaboración para poder desarrollar este proyecto de investigación.

A mi madre Bertha Alcidia, por su apoyo incondicional y sus sabios consejos. A mis hermanos, por brindarme su apoyo moral constante.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento:

Con especial deferencia a Ana Miriam De La Cruz Alvarez, por su apoyo constante y desinteresado. Ya que, de no ser por su apoyo, no hubiera sido posible desarrollar este proyecto.

A mi madre Bertha Alcidia Meza Saavedra, por su esfuerzo y sacrificio. por haber forjado una persona con valores y por darme las herramientas necesarias para poder desarrollarme profesionalmente.

A los catedráticos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, en especial al Departamento Académico de Ciencias Administrativas por sus sabias enseñanzas.

A mi asesor el Dr. Miguel Angulo Cárdenas, por su asesoría permanente y por su apoyo desinteresado y competente

A mis jurados, por sus relevantes aportes, críticas, comentarios y sugerencias durante el proceso de desarrollo de esta investigación.

A todos los profesionales de la unidad de gestión educativa Bellavista, quienes me brindaron su apoyo y las facilidades para la aplicación del estudio de investigación.

A mis familiares y amigos quienes siempre estuvieron conmigo, brindándome su constante apoyo moral.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA i

AGRADECIMIENTO ii

RESUMEN iii

ABSTRACT iii

INTRODUCCIÓN 1

1.1. Descripción de la situación problemática 1

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO 5

1.1. Antecedentes de la investigación 5

1.1.1. Internacional 5

1.1.2. Nacional 5

1.1.3. Local 7

1.2. Bases teóricas 8

1.2.1. Motivación laboral 8

1.2.2. Satisfacción laboral 16

1.3. Definición de términos básicos 21

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES 23

2.1. Hipótesis general 23

2.2. Hipótesis específicas 23

2.3. Matriz de consistencia 24

2.4. Operacionalización de variables 25

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 26

3.1. Tipo de investigación 26

3.2. Diseño de la investigación 26

3.3. Población y muestra 27

3.3.1. Población 27

3.3.2. Muestra 28

3.4. Técnicas de recolección de datos 29

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información 30

3.5.1. Análisis estadístico 30

3.5.2. Aplicación del instrumento y herramientas de procesamiento 30
CAPÍTULO IV: RESULTADOS 32
4.1. Características de la muestra de estudio 32
4.2. Análisis de las variables del estudio 33
4.2.1. Análisis de la Motivación 34
4.2.2. Análisis de la Satisfacción Laboral 35
4.3. Contraste de hipótesis 38
4.3.1. Hipótesis general 38
4.3.2. Hipótesis específicas 42
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN 45
CONCLUSIONES 48
RECOMENDACIONES 49
BIBLIOGRAFÍA 50
ANEXO 53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de consistencia 24
Tabla 2. Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores 25
Tabla 3 Esquema del diseño de investigación 27
Tabla 4 Distribución de la población 27
Tabla 5 Distribución proporcional de la muestra 29
Tabla 6 Prueba confiabilidad por consistencia interna 30
Tabla 7 Validación por juicio de expertos 31
Tabla 8 Características de la muestra 32
Tabla 9 Niveles agrupados basado en intervalos 33
Tabla 10 Correlación entre motivación laboral y satisfacción laboral 38
Tabla 11 Comparación de grupos por efecto en salud relacionado a la motivación laboral 39
Tabla 12 Comparación de grupos por efecto en salud relacionado a la satisfacción laboral 40
Tabla 13 Correlación entre motivación intrínseca y satisfacción laboral 42
Tabla 14 Correlación entre motivación extrínseca y satisfacción laboral 43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Jerarquía de necesidades de Maslow 10
Figura 2 Niveles de motivación laboral 34
Figura 3 Niveles en dimensiones de motivación laboral 35
Figura 4 Niveles de satisfacción laboral 36
Figura 5 Niveles en dimensiones de satisfacción laboral 37
Figura 6 Comparaciones por pareja entre grupos de efecto en salud relacionados con la motivación laboral 40
Figura 7 Comparaciones por pareja entre grupos de efecto en salud relacionados con la satisfacción laboral 41

RESUMEN

El estudio se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín. La muestra estuvo conformado por 62 trabajadores distribuidos según 5 áreas de trabajo. Para la recolección de datos se usó un cuestionario de encuesta compuesto por 20 ítems de motivación y 6 ítems de satisfacción laboral; estos ítems fueron medidos en una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta. El tipo de estudio fue de tipo aplicada con nivel relacional de diseño no experimental con corte transversal. Para el análisis inferencial se usó la prueba estadística no paramétrica de correlación de Spearman (r_s) y de diferencias el estadístico de Kruskal Wallis (H). Los resultados del estudio determinaron una correlación positiva en un nivel moderado entre la motivación y la satisfacción laboral (r_s = .610, p < .001), así como también entre la dimensión motivación intrínseca (r_s = .502, p < .001) y extrínseca (r_s = .578, p < .001) con la satisfacción laboral. A partir de los resultados se concluye que a mayores niveles de motivación experimentadas por factores motivacionales internos y externos entonces se espera también que incremente los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores.

Palabras clave: Motivación, motivación intrínseca, motivación extrínseca, satisfacción laboral, actitud.

ABSTRACT

The study was developed with the objective of determining the relationship between motivation and job satisfaction in times of COVID-19 in the Bellavista - San Martín Local Educational Management Unit. The sample consisted of 62 workers distributed according to 5 work areas. For data collection, a survey questionnaire composed of 20 motivation items and 6 job satisfaction items was used; These items were measured on a Likert-type scale with five response options. The type of study was applied with a relational level of non-experimental design with cross-section. For the inferential analysis, the non-parametric statistical test of Spearman's correlation (r_s) and the Kruskal Wallis (H) statistic for differences were used. The results of the study determined a positive correlation at a moderate level between motivation and job satisfaction (r_s = .610, p < .001), as well as between the intrinsic motivation dimension (r_s = .502, p < .001) and extrinsic (r_s = .502, p < .001) with job satisfaction. Based on the results, it is concluded that higher levels of motivation experienced by internal and external motivational factors are also expected to increase the levels of job satisfaction of employees.

Keywords: Motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, job satisfaction, attitude.

INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la situación problemática

La situación de pandemia (covid-19) ha afectado grandemente al sector laboral de diversos puestos de trabajo en todo el mundo y en el Perú. En este sentido la situación de la pandemia ha generado tanto la destrucción de muchos empleos, así como su transformación y creación de la misma en otros casos. Esta situación, ha conllevado que, en el caso específico de su transformación, el trabajo en tiempos de pandemia se de forma virtual o mixta (presencial – virtual) haciendo uso medios digitales y/o plataformas virtuales.

Esta situación de crisis sanitaria derivado del covid-19, ha hecho que se cree gran incertidumbre en la continuidad de un empleo estable como necesidad de seguridad y protección, lo cual es esencial en la economía familiar. Esta incertidumbre ha generado que muchos empleados realicen un retiro monetario de su fondo de pensiones para contrarrestar y/o cubrir el desbalance económico en sus familias.

En este contexto se puede decir que la pandemia está afectando tanto el entorno laboral como de vida familiar de muchos trabajadores. Ante esta situación con el estudio se busca entender cómo los aspectos motivacionales de los trabajadores de la UGEL Bellavista afectan en su satisfacción en tiempo de COVID-19. Así también se pretende determinar relaciones de los componentes de la motivación tanto intrínsecas como extrínsecas con la satisfacción laboral de los colaboradores.

Entonces, conocer cómo tales comportamientos motivacionales se relacionan con su satisfacción, es de vital importancia porque el capital humano representa un pilar muy importante en cualquier organización, ya que de ellos depende el cumplimiento de metas

y objetivos. Es por ello, que estudiar el comportamiento de los colaboradores, cada vez es más crítica para la gestión del capital humano, más aún en tiempo de COVID-19.

Para entender las teorías esenciales sustentadoras en la descripción de la situación del problema relacionados a los objetivos del estudio, seguidamente se citan a algunos autores:

La importancia de motivar a los colaboradores en la organización tiene el fin de lograr compromiso y lealtad. Según Münch (2014):

> Es vital en la gestión directiva, pero lograr su desarrollo también es muy compleja. A través de esta se logra que los colaboradores se desempeñen con agradabilidad y responsabilidad en sus labores, también se consigue que los trabajadores se comprometan cada vez más con la organización hasta lograr su lealtad. (p. 103)

Para que una entidad sea competitiva tiene que partir de un impulso motivacional más aún en donde existe interacción del personal. En este sentido en mención de López y Ruíz (2015):

> El factor motivacional se compone por toda acción de impulso que conlleva a los colaboradores a desarrollar lo mejor posible una actividad. En las relaciones laborales las personas deben ser motivadas para llevar a cabo de forma excelente las tareas que exige su puesto. Las estrategias de motivación bien planteadas y ejecutadas ayudarán a las empresas a incrementar su competitividad y productividad. (p. 27)

La satisfacción vincula el agrado e importancia que considera el colaborador sobre su labor y esta se refleja en sus actitudes. Según autores se afirma lo siguiente:

> La satisfacción en el trabajo va más allá de un simple disfrute por parte del trabajador hacia su labor. Esto además envuelve al grado de importancia así como

también en cuánto dichas labores se alinean a los objetivos futuros del colaborador. (Arnold y Randall, 2012, p. 215)

En este sentido si se quiere lograr influencia comportamental basados en la satisfacción, estas deben tener como base los factores como razones, incentivos, metas y retos que el colaborador pueda percibir positivamente en la realización laboral. (Madrigal, 2009, pp. 199-200)

Los autores Robbins y Judge (2013) sostienen que la satisfacción es una actitud como tal, el cual hace referencia a sentimientos derivados de la evaluación laboral por parte del colaborador. Así una alta satisfacción reflejará sentimientos positivos mientras que la insatisfacción será una manifestación de sentimientos negativos. (p. 74)

En la misma perspectiva de actitudes, Chiavenato (2009) refiere que son sentimientos hacia sus actividades y entorno laboral, es decir es una manifestación actitudinal hacia lo que realizan en una organización. También menciona que el nivel de satisfacción es determinante tanto en la atracción y retención del capital humano. (p. 13)

En una organización por ende es importante que la administración de recursos humanos gestione mejor los aspectos motivacionales en bien del personal, así como de la misma entidad. En esta idea Franklin y Krieger (2011) exponen que:

Para que el factor motivacional sea una de los pilares en la consecución de objetivos organizacionales como tal, primeramente es vital que el colaborador se sienta satisfecho en necesidades como realización, pertinencia, etc. Así a medida que la motivación sea más fuerte en los colaboradores, entonces se podrá esperar mejores rendimientos y productividad que al final se traduzcan en beneficios mutuos (colaborador-organización). (p. 38)

Bajo este fundamento descrito sostenido en el método científico se planteó interrogantes y objetivos con el fin de dar respuesta a la investigación. En este sentido el problema general tiene como interrogante ¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín?, y como interrogantes específicas ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín? ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín?. Para ello el objetivo general busca determinar el nivel de relación entre la motivación y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín; así también busca determinar el nivel de relación entre la motivación extrínseca e intrínseca con la satisfacción laboral.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Internacional

Alarcón et al. (2020) llevaron a cabo su estudio sobre la satisfacción y la motivación laboral con el objetivo de determinar el nivel relación entre estas variables. La población de estudio estuvo conformada por 38 profesionales obstetras de un hospital en Chile. Metodológicamente el estudio se desarrolló bajo enfoque de tipo cuantitativo, de nivel relacional y transversal. Para la aplicación tanto del cuestionario de motivación, así como de satisfacción laboral se empleó una escala Likert de 5 categorías. En los resultados se muestran evidencias estadísticamente significativas de correlación directa entre la motivación y la satisfacción laboral en un grado de intensidad moderada (r_s = .695, p < .001).

1.1.2. Nacional

Girón (2021) en su tesis sobre "Motivación y satisfacción laboral en la empresa Aquanoah" tuvo como objetivo determinar la correlación entre las variables mencionadas. Para tal fin, metodológicamente el estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo) con métodos analíticos y deductivos; el tipo de estudio fue aplicado, con nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental. Para la recogida de datos se usó un cuestionario de encuesta. Los resultados determinaron correlación positiva y estadísticamente significativa (r_s = .908, p < .001) entre motivación y satisfacción laboral; esto demuestra que a medida que se gestione mejor los

aspectos motivacionales entonces se esperará que los colaboradores tiendan a sentirse más satisfechos; dichos resultados también indicaron correlaciones directas y significativas entre las dimensiones motivación extrínseca e intrínseca con la satisfacción laboral.

Dávila y Agüero (2021) en el desarrollo de su investigación acerca de "Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado" desarrollado en la ciudad de Lima, planteó como objetivo medir la relación entre dichas variables en mención. Este estudio siguió un tipo de estudio aplicado, de nivel relacional con diseño no experimental transversal. Se usó un cuestionario de encuesta como instrumento el cual fue aplicado a 460 personas (entre empleados y supervisores) tanto del sector privado como público. Con los resultados del estudio se pudo evidenciar correlaciones significativas y positivas entre la motivación, satisfacción y desempeño laboral; pudiéndose afirmar que en el escenario de pandemia hay correlaciones leves y moderados entre la satisfacción laboral con motivación (r_s = .470, p < .001) y con el desempeño de los empleados (r_s = .501, p < .001).

En el estudio realizado por De la Cruz y Gonzales (2020) sobre "Nivel de satisfacción laboral ante el COVID-19", se tuvo como objetivo evidenciar el impacto emocional que causó la crisis del COVID-19 en los colaboradores del supermercado Plaza Vea en la Molina. El tipo de estudio fue aplicado con método deductivo haciendo uso de una investigación mixta (cualitativa-cuantitativa) con corte transversal. En la investigación participaron 57 trabajadores a quienes se les entrevistó y se les aplicó una encuesta. Los resultados indicaron que efectivamente existe una relación significativa entre las emociones y el nivel de satisfacción laboral; estos resultados también muestran que las emociones negativas afectaron a los trabajadores a causa de los actores externos derivadas del COVID-19, y por último los motivos vitales por lo que los colaboradores

siguieron trabajando aún al riesgo de contagio fueron la continuidad en su puesto y la generación de ingresos económicos.

1.1.3. Local

Zaravia (2021) en su estudio sobre la Motivación y la Satisfacción laboral tuvo como objetivo evaluar la relación entre las variables. En el estudio participaron 15 trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo. Para recabar los datos se usó un cuestionario de encuesta tipo Likert. Metodológicamente el estudio fue de tipo básica de nivel descriptivo correlacional con diseño transversal y enfoque cuantitativo. Los resultados del estudio mostraron que la motivación se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores (r_s = .700, p < .001) en un nivel moderado.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Motivación laboral

La motivación según Hernández (2011), nace del término latín *moveré* (mover); el cual hace alusión a lo que influye o provoca en el comportamiento con el fin de satisfacer necesidades. También menciona que esta es una fuerza de la conducta de los individuos (p. 173).

De acuerdo con López y Ruíz (2015), la motivación aboral es sí es un estímulo que recibe un individuo, el cual actúa como impulso en el desarrollo de su trabajo, a la misma vez que esta permite un mejor desempeño y aumento en la productividad (p. 28).

Los psicólogos generalmente definen la motivación como fuerzas internas y externas que median una acción (Locke y Latham, 2002; citado en Aamodt, 2010, p. 328); y estas fuerzas determina el curso de acción, así como su comportamiento de un colaborador en su trabajo (Newstrom, 2011, p. 107). Además, se dice que la realización de un trabajo se basa en la capacidad y habilidad, pero hacerlo apropiadamente está determinado de cierta manera por la motivación (Locke y Latham, 2002; citado en Aamodt, 2010, p. 328).

Para Fred (2013), la motivación actúa como influencia en el cumplimiento de objetivos organizacionales. Entonces para cumplir dichos objetivos, tanto las políticas como las estrategias deben integrarse y alinearse a la motivación laboral (p. 102).

Hill y Jones (2011, p. 34), indica que la motivación puede actuar como influencia desde un trabajador hacia los que los rodean, es decir se puede transmitir el entusiasmo y pasión por una labor, para ayudar de alguna manera a comprometerse con el logro de metas.

Nicholson (2004; citado en Madrigal, 2009, p. 190), nos dice que una de las corrientes de la motivación basado en compensaciones y reconocimiento de carácter

económico, tiene un funcionamiento limitado debido a que a medida que pasa el tiempo estos estímulos son percibidos por los trabajadores como una obligación por parte de la organización.

En otra perspectiva Madrigal (2009, pp. 190-191), explica que solo brindar condiciones en donde el colaborador pueda asumir retos y que les permita un desarrollo profesional en su perfil además de que sientan que su trabajo tenga un sentido positivo; también tiene su lado débil, debido a que las labores en un trabajo no derivan de solo actividades con resultados puntuales.

En síntesis, aunque la teoría motivacional a abarcado mucho en la explicación de la conducta humana, no existe una teoría única para explicar un caso particular. En este sentido desarrollos recientes toman dimensiones teóricas motivacionales de diferentes autores en el estudio del comportamiento (Arnold y Randall, 2012, p. 305).

1.2.1.1. Teoría de Abraham Maslow

Abraham Maslow en su teoría de “La jerarquía de las necesidades”, dimensiona la motivación por predominio siendo las 4 primeras necesidades básicas y la quinta de crecimiento (Münch, 2014, p. 104).

A. Básicas

Fisiológicas: Vinculados con la naturaleza física. Estas son el alimento y vivienda (Münch, 2014, p. 104). Pudiendo ser satisfechas estas necesidades teniendo un trabajo con sueldos y prestaciones (Ruiz et al., 2013, p.64).

De seguridad: en el aspecto laboral se relaciona con la empleabilidad estable y seguros sociales, protección, beneficios a largo plazo como pensiones de jubilación (Münch, 2014, p. 104; Ruiz et al., 2013, p. 64).

De amor o pertenencia: Deriva de la necesidad de ser aceptado en el grupo de trabajo, esto puede determinarse en la confianza, trato, respeto (Münch, 2014, p. 104; Ruiz et al., 2013, p.64).

De reconocimiento: es una necesidad que puede reflejar reputación y prestigio debido a ascensos, felicitaciones, además de retribuciones que reconocen de cierta manera la importancia del colaborador en la organización (Münch, 2014, p. 104; Ruiz et al., 2013, p.64).

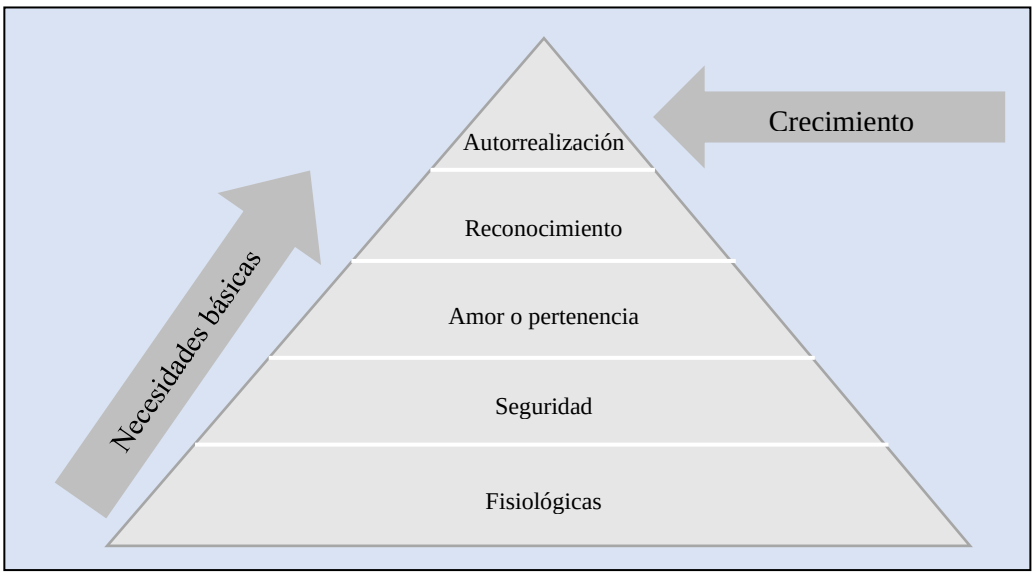
B. Crecimiento

Autorrealización: Nos explica del porque todo individuo siente la necesidad de sentirse realizado desarrollando su capacidad y potencial (Münch, 2014, p. 104). Es decir, permite el desarrollo creativo y crecimiento profesional (Ruiz et al., 2013, p. 64).

Según Maslow, estas necesidades son satisfechas ordenadamente partiendo de las necesidades fisiológicas hasta llegar a la autorrealización (Münch, 2014, p. 104)

Figura 1

Jerarquía de necesidades de Maslow



Nota. Esta figura muestra la teoría relacionada a la motivación propuesto por Maslow. Adaptado de Münch (2014, p. 144).

1.2.1.2. Teoría de Frederick Herzberg

Maslow enfoca la teoría motivacional desde una perspectiva introvertida, mientras que Herzberg se lo desarrolla desde una perspectiva extravertida. En este sentido Herzberg, indica que la motivación laboral es dependiente de dos factores (Chiavenato, 2017, p. 45):

A. factores higiénicos

Los factores higiénicos son las condiciones laborales que rodean al colaborador, es decir son motivaciones que actúan como impulsos derivados del ambiente (Chiavenato, 2017, p. 45).

Suelen causar mucha insatisfacción si no son atendidas, pero son actores de satisfacción moderada (Puchol et al., 2003, p.305). Estos factores se definen seguidamente:

El salario: Es un pago económico en contraprestación por un trabajo (Puchol et al., 2003, p. 305).

La calidad de la supervisión técnica: Está relacionado a la capacidad técnica de los jefes o quien asuma la supervisión para resolver diferentes cuestiones de carácter técnico (Puchol et al., 2003, p. 305).

Condiciones del trabajo. Son las condiciones del ambiente de trabajo como el confort, seguridad; es decir que le permita la disposición de un hábitat adecuado con disposición de suficientes bienes materiales para sus labores (Puchol et al., 2003, p. 305).

Política y normas de la empresa: Son las normas como el reglamento interno, así como las normas no escritas que ayuden al buen desenvolvimiento en las labores (Puchol et al., 2003, p. 306).

Relaciones interpersonales con los superiores: Son la calidad de las relaciones que se tiene con los compañeros y jefes de trabajo (Puchol et al., 2003, p. 306).

B. Factores motivacionales

Estos factores se relacionan más con el contenido del puesto y las tareas, son las que producen satisfacción mas perdurable, debido a que tienen vínculos sentimentales con el crecimiento, la tarea en sí, además del reconocimiento. Suelen manifestarse con trabajos que representen como retos o desafíos además de significado para los trabajadores (Chiavenato, 2017, p. 45). De acuerdo con Puchol et al. (pp. 306-307) estos factores comprenden:

Reconocimiento: Hace alusión a ser reconocido adecuadamente tanto por los compañeros y la organización por un trabajo eficaz en el cumplimiento de los objetivos organizacionales

Responsabilidad: Está estrechamente relacionado con la confianza plena al conferir una determinada responsabilidad al colaborador. Además de brindar cierta flexibilidad en el desempeño de su labor.

Posibilidad de desarrollo: Se vincula con los ascensos que permitan mayor responsabilidad.

Autorrealización: Es la posibilidad de crecimiento y autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades de los colaboradores.

Trabajo interesante. Tiene que ver con el grado de considerar si una determinada labor resulta interesante para su desarrollo en base al aprendizaje continuo.

1.2.1.3. Motivación intrínseca y extrínseca

De acuerdo con Alonso (2012, p. 268), la motivación tiene una dimensión extrínseca e intrínseca. La extrínseca es una conducta o acción derivados por agentes externos en la realización de una actividad, mientras que la intrínseca se conducen por conductas como el placer e interés de hacer una labor.

El principio fundamental de la motivación humana es el interés propio. Esto explica porque antes de realizar un determinado esfuerzo necesita saber el beneficio (DuBrin, 2008, p. 171).

A manera más clara Locke y Latham (2004; citado en Arnold y Randall, 2012, p. 262), nos dice que los factores internos de la motivación son los impulsores de una acción, mientras que las externas operan como incentivos por dicha acción realizada. Entonces el desarrollo de una tarea se conduce tanto por motivaciones internas y externas (Reeve, 2010, p. 82).

A. Motivación intrínseca

Según Garduño y Oreganista (2006; citado en Madrigal, 2009, p. 199) esta motivación es espontánea de libre involucramiento por la atracción de la actividad. Pues esta atracción suele darse porque se busca asumir retos, desarrollar más su capacidades, así como aprender continuamente. La espontaneidad se explica por una necesidad de carácter psicológico; es decir es una acción que parte de un interés propio (Reeve, 2010, p. 83).

Es muy probale que los individuos motivados intrínsecamente, suelan tener mejores desempeños, debido a que encuentran disfrute al desarrollar sus actividades (Deci et al., 1999; citado en Aamodt, 2010, p. 331).

En base a la revisión literaria teóricamente la motivación intrínseca está compuesto por:

Reconocimiento del trabajo

Es saber reconocer al colaborador por el buen desempeño o rendimiento en el trabajo. Se puede reconocer mediante elogios, palabras de agradecimiento, felicitaciones o incluso con ascensos (López y Ruíz, 2015, p. 31). Es un reconocimiento derivado del autoestima y aprecio hacia el colaborador por ser eficaz (Münch, 2007, p. 84). Ademá es

uno de los motivadores con más potentes, ya que todo individuo suele requerir esta necesidad para sentirse bien en su trabajo (DuBrin, 2008, p. 184).

Autorrealización

Es una necesidad suprema que es la culminación de las demás necesidades, y con esta puede lograrse la automotivación. Esta necesidad le da un sentido hacia las tareas que desempeñan ya que pueden desarrollar todo su potencial (Münch, 2007, p. 84).

Tarea (Trabajo en sí - reto)

Tiene que ver con el grado de cuanta satisfacción produce una actividad, representando al trabajo como un reto mental (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 55).

Responsabilidad (Herzberg)

Está estrechamente vinculado con la confianza plena al conferir una determinada responsabilidad al colaborador. Además de brindar cierta flexibilidad en el desempeño de su labor (Puchol et al., pp. 306-307).

Crecimiento

Esta necesidad consiste en aprender y de lograr el crecimiento profesional y personal en el centro de trabajo (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 141).

B. Motivación extrínseca

Como expresa Coon y Mitterer (2016, p. 349), son motivadores procedentes de factores externos. En esta los individuos suelen encontrar motivación en recompensa por realizar acciones y esfuerzos en el desarrollo de una tarea; es decir el fin de sus acciones son conducidos por recompensas (Deci y Ryan, 1985; citado en Aamodt, 2010, p. 331). Es en sí es un contrato conductual basado en un comportamiento solicitado derivado de un incentivo extrínseco (Reeve, 2010, p.84).

Esta motivación viene de fuera y conlleva a la acción de una tarea específica en el logro de resultados concretos (Madrigal, 2009, p.199)

En base a la **teoría**, la motivación extrínseca se **compone** de los siguientes factores:

Supervisión (Herzberg)

Hace alusión a la capacidad técnica de preparación de los jefes para poder resolver y absolver interrogantes técnicos en beneficio de mejorar el trabajo (Puchol et al., p. 305).

Remuneración (Herzberg)

Es una retribución económica otorgada en contraprestación por una labor (Puchol et al., p. 305):

Condición laboral

Son las condiciones adecuadas del entorno del trabajo que se deben propiciar a los colaboradores para que se puedan desempeñar de la mejor manera (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 55).

Relaciones interpersonales

Se refieren a la calidad de las interacciones entre los compañeros y superiores en un ambiente de trabajo, producto de la interacción humana que se da en ella (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 197). Para su logro, tanto los conocimientos técnicos, habilidades empáticas y los buenos hábitos son muy cruciales (DuBrin, 2008, p. 2). Además, estas pueden satisfacer necesidades sociales de los colaboradores (Robbins y DeCenzo, 2008, p. 430).

Seguridad laboral (**Maslow**)

Como su nombre lo indica, se refiere a la necesidad de no sentirse amenazado, es decir, a tener un empleo estable (Münch, 2014, p. 104). En materia de trabajo se valoran la estabilidad en el trabajo, las empresas solventes, los seguros sociales, la protección por

desempleo, las pensiones de jubilación o los contratos indefinidos (Ruiz et al., 2013, p. 64).

1.2.2. Satisfacción laboral

Hellriegel y Slocum (2009, p. 53), señalan que la satisfacción laboral es un manifiesto de cuanto una persona tenga satisfacción en su trabajo.

De acuerdo con Gorbanev (2014, p. 99), la satisfacción laboral es una de las actitudes más importantes en el trabajo esta actitud favorable es más fuerte cuando los empleados sienten el apoyo organizacional.

Coincidiendo con las anteriores definiciones Robbins y Coulter (2014, p. 449) indican que la satisfacción es una actitud general, por tanto, la manifestación de actitudes de los empleados expone el grado de satisfacción. Es por esto que un alto grado de satisfacción está reflejado por una actitud positiva hacia una labor; mientras que la insatisfacción deriva de una manifestación de actitud negativa.

Ivancevich et al. (2006, p. 86) señala que son actitudes de los empleados hacia su trabajo. Es decir, provine de sus persepciones de las tareas y su relación con la organización.

Según Robbins y Coulter (2014, 2014, p. 391), los gerentes deben proporcionar una visión precisa del trabajo al empleado, incluyendo tanto aspectos positivos como negativos de la empresa y el puesto en cuestión, para mejorar la satisfacción laboral del empleado.

Según Newstrom (2011, pp. 218-219), la satisfacción o insatisfacción en el trabajo se desarrolla a medida que el empleado obtiene más información sobre su lugar de trabajo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la satisfacción laboral es algo cambiante y puede disminuir con mayor rapidez de lo que se desarrolla.

1.2.2.1. Actitudes

Según Newstrom (2011, p. 217), las actitudes son una combinación de sentimientos y creencias de los trabajadores, que afectan significativamente cómo perciben su entorno laboral, su compromiso con los objetivos establecidos y cómo actúan.

Según Robbins y Coulter (2014), las actitudes son opiniones evaluativas, ya sea positivas o negativas, sobre cosas, individuos o eventos. En términos simples, las actitudes reflejan el sentir de un colaborador acerca de algo. Por ejemplo, cuando indica “Me gusta mi trabajo", realmente es una expresión de actitud positiva (Robbins y Coulter, 2014, p.450).

Es importante para las organizaciones entender la importancia de las actitudes de los empleados, ya que estas logran impactar considerablemente el rendimiento y la eficacia de la empresa. Las actitudes negativas pueden ser indicativas de problemas subyacentes y también pueden contribuir a la creación de problemas adicionales, como huelgas, baja productividad, ausentismo laboral y rotación de personal. Estas actitudes negativas también pueden conducir a problemas como quejas, bajo rendimiento, producción de baja calidad, servicio deficiente, y problemas disciplinarios. Estos costos asociados con actitudes indeseables pueden afectar significativamente la competitividad de una organización. Por otro lado, las actitudes positivas de los empleados tienden a estar relacionadas con resultados positivos en la empresa (Newstrom, 2011, p. 217).

De acuerdo con el autor Griffin (2011, p. 484), las personas en las empresas tienden a desarrollar actitudes sobre una variedad de temas relacionados con su trabajo, como su salario, oportunidades de promoción, relación con su jefe, beneficios, uniformes, etc. Aunque todas estas actitudes son importantes, hay algunas que son especialmente relevantes, como la satisfacción o insatisfacción laboral.

1.2.2.2. Componentes de las actitudes

Desde la teoría de Hellriegel y Slocum (2009, p. 51), para comprender las actitudes es importante tener en cuenta tres componentes: sentimientos, creencias y tendencias conductuales relativamente estables acerca de personas, ideas, situaciones o objetos específicos. Estas actitudes reflejan las experiencias y antecedentes de un individuo y pueden ser influenciadas por factores como los valores personales, experiencias y personalidad. Las actitudes son importantes porque son relativamente estables a lo largo del tiempo, están dirigidas hacia algún objeto específico y tienen un impacto en el comportamiento de una persona. En este sentido, los individuos suelen comportarse bajo dominio de sus sentimientos y creencias.

Una persona puede tener varias razones para elegir trabajar en una organización y se espera que muestre una actitud positiva hacia ella. Esta persona podría hablar sobre por qué decidió unirse a la organización, qué productos o servicios sobresalientes ofrece y qué desafíos profesionales le ofrece. Aunque las actitudes pueden parecer algo simple, en realidad son complejas y pueden tener efectos significativos en el comportamiento de una persona (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 51).

Los autores Secord y Backman (1969; citado en Arnold y Randall, 2012, p. 201), refieren que las actitudes son los sentimientos, pensamientos y predisposiciones para actuar hacia algún aspecto del ambiente. Estas actitudes tienen tres componentes: el componente afectivo, el componente cognitivo y el componente conductual. La parte afectiva hace referencia a los sentimientos que la actitud genera, la parte cognitiva hace alusión a los pensamientos que provoca y por último la conductual son las tendencias a actuar. Las actitudes son evaluativas, es decir, reflejan la tendencia de una persona a sentir, pensar o actuar de manera positiva o negativa hacia un objeto específico.

En este sentido anteriormente descrito, de acuerdo con los autores Robbins y Coulter (2014, p. 450) además de Griffin (2011 p. 497) juntamente con Gorbanev (2014, p. 99), las actitudes se basan en tres componentes:

- **Componente afectivo (affective)**

La actitud efectiva se compone de una parte emocional o sensible. Robbins, Coulter (2014, p. 450), Griffin (2011, p. 497) y Hellriegel y Slocum (2009, p. 51) manifiestan, que este componente se refleja en los sentimientos y emociones que una persona tiene hacia una situación, y se asocia con cómo "se siente" con respecto a una persona, grupo o situación. Además, Ivancevich et al. (2006) señala este componente se aprende. Según Arnold y Randall (2012, p. 202), que el componente afectivo se manifiesta en las respuestas fisiológicas del individuo y en lo que las personas expresan su sentir frente o respecto a algo.

- **Componente cognitivo** (*cognitive*)

El componente cognitivo son las opiniones, creencias, conocimientos que un individuo posee o tiene sobre un tema o situación (Griffin, 2011, p. 497; Hellriegel y Slocum, 2009, p. 52) y se refiere al proceso racional y lógico del pensamiento (Ivancevich et al., 2006, p. 84). Según Robbins y Coulter (2014, p. 450), este componente se deriva del conocimiento que una persona posee sobre una situación, y es importante tener en cuenta que está sujeto a las percepciones propias. también mencionan que está compuesto por los pensamientos, opiniones, conocimiento o información que un individuo tiene sobre un tema o situación.

Un elemento importante de la cognición son las creencias evaluadoras, que se manifiestan en forma de impresiones favorables o desfavorables hacia un objeto o persona. Además, Arnold y Randall (2012, p. 202) señalan que este componente describe a las ideas o conocimientos que una persona tiene o lo que cree.

- **Componente conductual (behavioral)**

Robbins y Coulter (2014, p. 450), indican que es un comportamiento de una intención comportamental frente a algo o alguien. Por su parte Griffin (2011, p. 497) menciona que es una manifestación de una forma de comportarse ante una situación. Hellriegel y Slocum (2009, p. 52) agrega que este componente también se refiere a la predisposición a actuar, en función de que algo sea evaluado de forma favorable o desfavorable.

Para Ivancevich et al. (2006, p. 84), el componente conductual se refiere a la tendencia de una persona a actuar de determinada forma hacia algo o alguien. Las acciones de una persona pueden ser cálidas, amigables, agresivas, hostiles, burlonas, apáticas, entre otras, y pueden ser medidas para examinar este componente actitudinal. Arnold y Randall (2012, p. 202) señalan que el componente conductual se refleja en el comportamiento real.

1.3. Definición de términos básicos

a. Actitudes

"Las actitudes son opiniones o juicios sobre objetos, personas o sucesos, pueden ser positivas o negativas" (Robbins y Coulter, 2014, p. 450).

b. Autonomía

"La autonomía se refiere al nivel de libertad, independencia y capacidad de tomar decisiones que se le brinda a un individuo en su trabajo para organizar y ejecutar sus tareas" (Robbins y DeCenzo, 2008, p. 230).

c. Autorrealización

"La autorrealización se refiere al deseo o necesidad de alcanzar el máximo potencial personal mediante el desarrollo y la expresión de las propias habilidades y talentos" (Arnold y Randall, 2012, p. 589).

d. Compromiso con el puesto de trabajo

"El compromiso con el puesto de trabajo se refiere a la cantidad de esfuerzo, tanto físico como mental y emocional, que un empleado pone en su trabajo y en alcanzar las metas de su puesto" (Robbins y Judge, 2013, p. 211).

e. Involucramiento de los trabajadores

"El involucramiento laboral es el proceso en el cual los empleados participan activamente y contribuyen con sus ideas y esfuerzos para mejorar su compromiso con el éxito de la organización" (Robbins y Judge, 2013, p. 251).

f. Motivación

"La motivación laboral es el conjunto de factores internos o externos que impulsan a una persona a esforzarse y realizar su trabajo de manera eficiente" (López y Ruíz, 2015, p. 28).

g. Motivación extrínseca

"La motivación extrínseca se refiere a la motivación que proviene de recompensas externas a la tarea en sí, como el dinero o el estatus, y que son proporcionadas como un incentivo para realizar la tarea" (Arnold y Randall, 2012, p. 602).

h. Motivación intrínseca

"La motivación intrínseca se refiere a la motivación que proviene del propio interés o placer en realizar una tarea, derivada de recompensas que forman parte de la tarea en sí, como el interés o el desafío en ella" (Arnold y Randall, 2012, p. 602).

i. Satisfacción laboral

"La satisfacción laboral es una actitud de los colaboradores hacia su trabajo" (Ivancevich et al., 2006, p. 86).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis general

H_1: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín.

2.2. Hipótesis específicas

H_1: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín.

H_1: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín.

2.3. Matriz de consistencia

Tabla 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	METODOLOGÍA
Problema General	**Objetivo General**	**Hipótesis General**	**Variable Independiente:** Motivación	Motivación intrínseca	• Reconocimiento • Autorrealización • Tarea • Responsabilidad • Crecimiento	**Tipo de estudio** La investigación será de tipo aplicado de nivel relacional. **Diseño** El diseño de investigación será transversal no experimental. **Población y muestra** La población en estudio estará conformado por los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín. **Técnicas de recolección de datos** Se aplicará un cuestionario de encuesta, con cinco opciones de respuesta tipo Likert. **Técnicas para el procesamiento de información** Para el contraste de prueba de hipótesis del estudio, se aplicará el estadístico del coeficiente de correlación por rangos de Spearman (r_s).
¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín?	Determinar el nivel de relación entre la motivación y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín.	Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín.		Motivación extrínseca	• Supervisión • Remuneración • Condición laboral • Relaciones interpersonales • Seguridad laboral	
Problemas Específicos	**Objetivos Específicos**	**Hipótesis específicas**				
a. ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín?	a. Determinar el nivel de relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín.	a. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín.	**Variable dependiente:** Satisfacción laboral	Actitud afectiva	•Sentimiento • Emoción	
b. ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín?	b. Determinar el nivel de relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín.	b. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín.		Actitud cognitiva	• Creencia • Percepción	
				Actitud conductual	• Intención • Acción	

2.4. Operacionalización de variables

Tabla 2.

Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTRUMENTO	ESCALA
Variable Independiente: Motivación	López y Ruíz (2015, p. 28) mencionan que podemos considerar la motivación laboral como el conjunto de estímulos que recibe una persona y que le impulsa a desempeñar mejor su trabajo. De acuerdo con Alonso (2012, p. 268), los motivos pueden ser intrínsecos o extrínsecos.	Motivación intrínseca	• Reconocimiento • Autorrealización • Tarea • Responsabilidad • Crecimiento		
		Motivación extrínseca	• Supervisión • Remuneración • Condición laboral • Relaciones interpersonales • Seguridad laboral		
Variable Dependiente: Satisfacción laboral	Ivancevich et al. (2006, p. 86) señala que la satisfacción en el trabajo es una actitud de la gente hacia su empleo. Por su parte Gorbanev (2014, p. 99) indica que la satisfacción laboral es una de las actitudes más importantes en el trabajo. En este sentido actitudinal Hellriegel y Slocum (2009, p. 51) menciona que para formular los componentes hay que tener en cuenta que las actitudes son sentimientos, creencias (cognición) y tendencias conductuales.	Actitud afectiva	• Sentimiento • Emoción	Cuestionario de encuesta de motivación y satisfacción laboral	Escala de intervalo de tipo Likert. La escala se medirá en 5 categorías:
		Actitud cognitiva	• Creencia • Percepción		
		Actitud conductual	• Intención • Acción		

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación del estudio fue aplicado, ya que se empleó teorías y enfoques de diversos autores, para resolver problemas a partir de los resultados del estudio.

El estudio fue de nivel relacional, ya que con el contraste de hipótesis se determinó las correlaciones entre las variables “motivación y satisfacción laboral” de trabajadores de la UGEL Bellavista. A partir de las pruebas también se determinó que dimensión motivacional tuvo mayor relación con la satisfacción de los trabajadores.

3.2. Diseño de la investigación

El método de investigación utilizado fue el descriptivo correlacional. Dicho método nos permitió describir los factores motivacionales y satisfacción laboral; evaluando la situación y características de las variables. Así también permitió determinar los grados de correlación entre las variables y dimensiones.

El diseño de la investigación fue no experimental, ya que la aplicación del estudio se realizó en su estado natural, sin manipulación alguna del sujeto de estudio. El diseño fue de corte transversal, ya que la medición se aplicó una sola vez al sujeto de estudio en un mismo momento de tiempo y espacio.

Tabla 3

Esquema del diseño de investigación

n		t_1
M_1	→	O_x
		r
	→	O_y

Leyenda:
M_1 = Colaboradores
t_1 = Tiempo de evaluación
O_x = Motivación
O_y = Satisfacción laboral
r = Relación

Nota. La tabla muestra el esquema diseñado para la ejecución del estudio correlacional.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

En el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta una población de N=74 trabajadores distribuidos en 5 áreas de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL-307) Bellavista en la región de San Martín (tabla 4).

Tabla 4

Distribución de la población

Área	f_i (N)	h_i%
Área de gestión institucional	5	6.8
Área de gestión pedagógica	31	41.9
Dirección	3	4.1
Operaciones	11	14.9
Recursos humanos	24	32.4
Total	74	100.00

Nota: Esta tabla muestra la distribución de la población (N=74) elaborado a partir de los datos recopilados de la UGEL-307 Bellavista (febrero, 2022).

3.3.2. Muestra

El tipo de muestreo que se usó en el estudio es el probabilístico (muestreo aleatorio simple), por lo que todos los individuos de la población de trabajadores de la UGEL tenían la misma posibilidad formar parte de la muestra. Por tanto, la fórmula estadística de muestreo aplicado fue para población conocida.

$$\boldsymbol{n} \geq \frac{{Z_{\alpha/2}}^2 \; x \; N \; x \; p \; x \; q}{(e^2 \; x \; (N-1)) + \; {Z_{\alpha/2}}^2 xp \; x \; q}$$

Leyenda:	**Remplazando:**
N = Población	N = 74
n = Muestra	n = ¿?
p = Probabilidad de éxito	p = 0.50
q = Probabilidad de fracaso	q = 0.50
Z = Valor distribución normal estándar (α =0.05=1.96)	Z = 0.05 = 1.96
e = Margen de error	e = 0.05

$$\boldsymbol{n} \geq \frac{1.96^2 \; x \; 74 \; x \; 0.50 \; x \; 0.50}{(0.05^2 \; x \; (74-1)) + \; 1.96^2 x \; 0.50 \; x \; 0.50}$$

$\boldsymbol{n} \geq$ 62.18 ≈ estadísticamente son 62 trabajadores

Para llevar a cabo la investigación se tuvo en cuenta una muestra mínima de ($\boldsymbol{n} \geq$ 62) trabajadores de la UGEL Bellavista San Martín, los cuales fueron distribuidos proporcionalmente por áreas (tabla 5).

Tabla 5

Distribución proporcional de la muestra

Área	f_i (n)	h_i%
Área de gestión institucional	4	6.76
Área de gestión pedagógica	26	41.89
Dirección	3	4.05
Operaciones	9	14.86
Recursos humanos	20	32.43
Total	62	100.00

Nota: Esta tabla presenta la distribución de la muestra (n=62) elaborado a partir de los datos recopilados de la UGEL-307 Bellavista (febrero, 2022).

3.4. Técnicas de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos usado fue el cuestionario. Tal cuestionario contenía 26 ítems (20 ítems de motivación y 6 ítems de satisfacción laboral) formulados en base a la dimensión e indicador de las variables de investigación; también un apartado fue sobre datos demográficos del sujeto de estudio. El cuestionario se midió en una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta (Totalmente en desacuerdo = 1 hasta Totalmente de acuerdo = 5).

Para la respectiva aplicación del cuestionario, se procedió a realizar la respectiva validez y confiabilidad del cuestionario. La validez del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos, y la confiabilidad se realizó mediante la prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach.

Para la recolección de datos mediante el cuestionario, se aplicó la técnica de encuesta. Mediante esta técnica se pudo establecer un vínculo más cercano con la unidad de estudio, para observar su entorno y proceder esquemáticamente a recolectar datos de cada ítem formulado en el cuestionario.

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

3.5.1. Análisis estadístico

En el estudio se aplicó tanto estadística descriptiva e inferencial. La aplicación de la estadística descriptiva se enfocó en el resumen de datos para su fácil interpretación, para ello se tuvo en cuenta las frecuencias absolutas y relativas. La estadística inferencial estuvo orientado al contraste de la prueba de hipótesis. La medición de la variable por ser datos de tipo ordinal se consideró como no paramétrico, además analizando la prueba de normalidad los resultados indicaron que los datos no se ajustaron a una distribución normal (Anexo 3); por tanto, en base a los objetivos (determinar relación mediante correlaciones) el estadístico que se utilizó corresponde al coeficiente de correlación por rangos de Spearman (r_s).

3.5.2. Aplicación del instrumento y herramientas de procesamiento

a) Confiabilidad y validez para la aplicación del instrumento

Tanto la confiabilidad como la validez del instrumento se realizaron para evaluar la efectividad, coherencia y consistencia del cuestionario de encuesta a ser aplicado. Los resultados se muestran en las tablas siguientes:

Tabla 6

Prueba confiabilidad por consistencia interna

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos (ítems)
Motivación laboral	0.839	20
Satisfacción laboral	0.818	6

Nota. La confiabilidad por consistencia se realizó mediante la prueba Alfa de Cronbach.

Los coeficientes obtenidos tanto en motivación (0.839) y satisfacción (0818) laboral, muestran que el instrumento es confiable por consistencia interna.

Tabla 7

Validación por juicio de expertos

CRITERIOS	Puntaje de valoración		
	Experto 1	Experto 2	Experto 3
1	85	95	80
2	90	100	85
3	90	95	80
4	85	100	85
5	85	100	80
6	90	95	80
7	90	95	85
Promedio	87.9	97.1	82.1
Promedio total		89.0	

Nota. Los criterios evaluados fueron claridad (1), descripción de conductas (2), consistencia con la teoría (3), coherencia con indicadores y dimensiones (4), suficiencia en la cantidad (5), organización y secuencia (6), utilidad del instrumento (7).

En la validación por juicio de expertos se obtuvo un puntaje promedio total de 89.0. A partir de este puntaje el instrumento se consideró valido para su aplicación respectiva.

b) Herramientas de procesamiento

Para el análisis de los datos recolectados se utilizaró herramientas de procesamiento de datos como el software estadístico Statistical Package for the Social Sciencies (SPSS) versión 27, y el Microsoft office Excel 2021.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Características de la muestra de estudio

Con el fin de conocer las características que identifican a la muestra seleccionada (trabajadores de la UGEL Bellavista de la región San Martín) se evaluaron tanto el género, la edad, el estado civil, el grado de instrucción y la condición laboral respectivamente. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 8

Características de la muestra

Características	f_i	h_i%
Género		
Femenino	34	54.8
Masculino	28	45.2
Grupo etario		
De 24 a 35 años	35	56.5
De 36 a 45 años	9	14.5
De 46 a 55 años	15	24.2
De 56 a 65 años	3	4.8
Estado civil		
Soltero(a)	30	48.4
Conviviente / Casado(a)	32	51.6
Grado de instrucción		
Superior técnico	16	25.8
Superior universitario	46	74.2
Condición laboral		
Nombrado	18	29.0
Contratado	44	71.0

Nota. Las características fueron a analizadas con n = 62 encuestados. La media fue de 37.5 años de edad (*DE* = 11.4).

De acuerdo con la primera característica (género) se apreció que el personal femenino es el que tuvo mayor proporción en la entidad (54.8 %). En cuanto al grupo etario los resultados indicaron que gran porcentaje (56.5 %) de trabajadores fueron jóvenes (24 a 35 años). Así también se observó una proporción ligeramente mayor de personal conviviente / Casado(a) (51.6 %). También se muestra que en gran mayoría (74.2 %) el personal encuestado posee un grado de instrucción con nivel educación superior universitario. Por último, la condición laboral que más prevalece fu el de condición de contrato (71%).

4.2. Análisis de las variables del estudio

Para de entender el comportamiento de las variables de investigación, se realizó el análisis descriptivo tanto de satisfacción y motivación laboral. El fin principal fue para entender el comportamiento independientemente por cada variable. Para ello la medida inicial de 5 categorías se agrupó en tres categorías o niveles (baja, moderada, alta); seguidamente se muestra los intervalos de agrupación.

Tabla 9

Niveles agrupados basado en intervalos

Variables / Dimensiones	Niveles		
	Baja	Media	Alta
Motivación laboral	20 a 46	47 a 73	74 a 100
Motivación intrínseca	10 a 23	24 a 36	37 a 50
Motivación extrínseca	10 a 23	24 a 36	37 a 50
Satisfacción laboral	6 a 14	15 a 21	22 a 30
Actitud afectiva	2 a 4	5 a 7	8 a 10
Actitud cognitiva	2 a 4	5 a 7	8 a 10
Actitud conductual	2 a 4	5 a 7	8 a 10

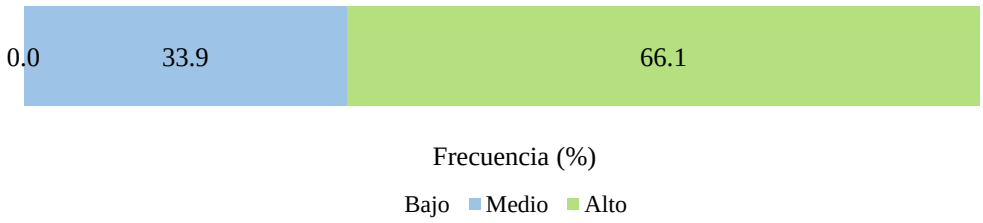
Nota. Las agrupaciones por intervalos se basaron tomando en cuenta los percentiles 33 y 66 respectivamente, teniendo en cuenta el número de ítems y el número categorías iniciales (5 categorías).

4.2.1. Análisis de la Motivación

La motivación laboral se compone teóricamente 2 dimensiones que son extrínseca e intrínseca. La primera se relaciona con las motivaciones externas del colaborador como su remuneración la condición laboral, etc.; en tanto que la segunda está vinculada con sus motivaciones externas del trabajador como el crecimiento, reconocimiento, etc.

Figura 2

Niveles de motivación laboral



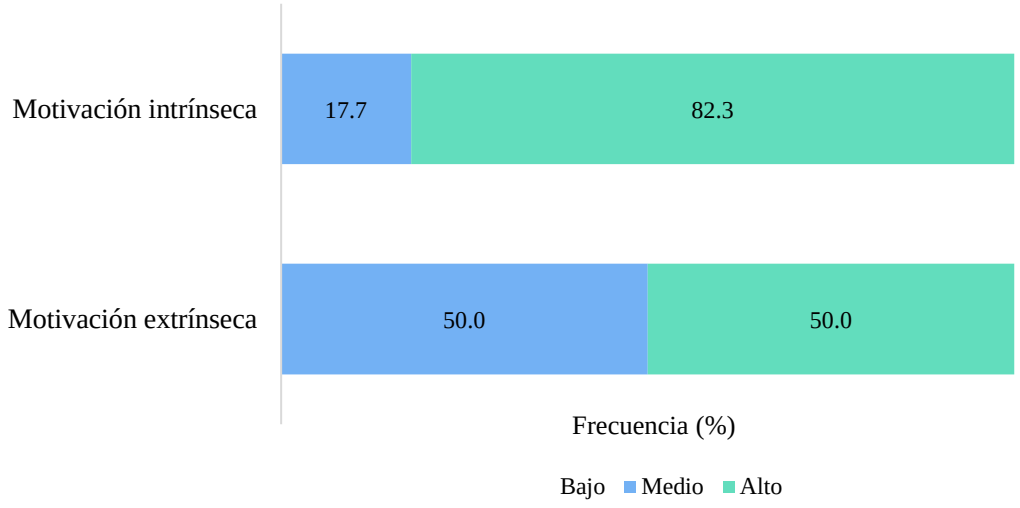
Nota. Motivación laboral agrupado en tres niveles evaluadas por frecuencia.

De acuerdo con la figura 4 se aprecia que en la entidad (UGEL-Bellavista) existen niveles de motivación entre moderado y alto respectivamente. De las cuales en la mayoría son colaboradores con un nivel de motivación alto (66.1%). Estos resultados estarían siendo el reflejo de un buen manejo en parte de la gestión de recursos humanos; aunque también cabe resaltar que en algunos aspectos se tendría que fortalecer ya que existe todavía un descontento medio (33.9) en determinados aspectos en los cuales reflejan su nivel de motivación. Estos aspectos se relacionan tanto a motivaciones externas e internas que de alguna manera modifican su comportamiento motivacional.

Para un mejor detalle seguidamente se evalúan los resultados dimensionales de la variable:

Figura 3

Niveles en dimensiones de motivación laboral



Nota. Dimensiones de motivación laboral agrupado en tres niveles evaluadas por frecuencia.

En relación a los resultados de la figura 5, se puede interpretar que los niveles de motivación intrínseca (82.3%) son los que más prevalecen en un alto nivel en relación a la extrínseca (50.0%). Esto sería el reflejo de que en la entidad se están gestionando mejores aspectos como reconocimiento, autorrealización, tarea, responsabilidad y crecimiento del colaborador. En este sentido también cabe indicar que en alguno de los aspectos como la remuneración, supervisión, condición laboral, relaciones interpersonales y seguridad laboral estarían de cierta manera causando un descontento moderado en los colaboradores.

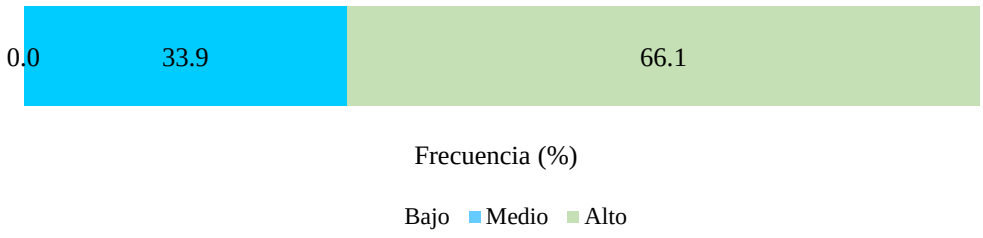
4.2.2. Análisis de la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral como variable se compone de 3 dimensiones actitudinales (afectiva, cognitiva, y conductual). La primera se vincula con los sentimientos del colaborador, la segunda a lo que cree y piensa de su trabajo y la

tercera hacia su predisposición de aceptación o rechazo hacia lo que hace en sus labores diarias. Para un mejor entendimiento muestra en los siguientes gráficos:

Figura 4

Niveles de satisfacción laboral



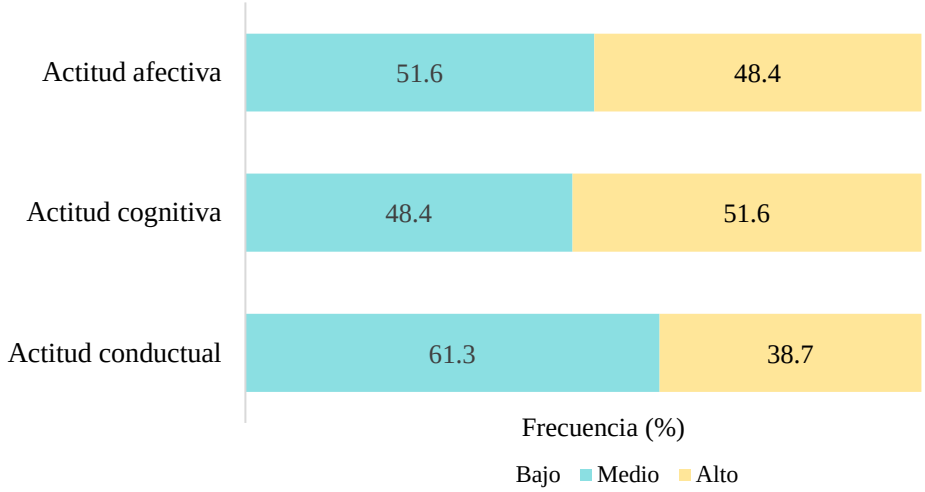
Nota. Satisfacción laboral agrupado en tres niveles evaluadas por frecuencia.

Los resultados de la figura 2 muestran que la satisfacción de los trabajadores de la UGEL-Bellavista se encuentran entre un nivel medio y alto respectivamente. Estos resultados estarían reflejando que gran parte (66.1%) de los colaboradores se sienten muy satisfechos en su trabajo, a raíz de que la gestión en la entidad estaría siendo buena en parte. Pero también se aprecia que una proporción regular de trabajadores (33.9%) indicaron tener una satisfacción media; esto podría deberse a que en ciertas actitudes sus percepciones actitudinales tienen una considerable proporción en un nivel moderado.

Para entender mejor estos resultados de satisfacción del trabajador, seguidamente se muestra resultados de las dimensiones actitudinales (afectiva, cognitiva y conductual:

Figura 5

Niveles en dimensiones de satisfacción laboral



Nota. Dimensiones de satisfacción laboral agrupado en tres niveles evaluadas por frecuencia.

De los resultados de la figura 3 se puede apreciar que en general las actitudes de los colaboradores están entre los niveles medio y alto. Específicamente la actitud afectiva tiene una proporción casi compartida ya que mínimamente las actitudes de nivel medio (51.6%) son mayores a los de nivel alto (48.4%); este resultado se debe a que los colaboradores sienten moderadamente que no encuentran comodidad por no sentirse importante del todo para la entidad, además sienten que en parte no desarrollan naturalidad sus labores por agrado. Contrariamente sucede con la actitud cognitiva en donde ligeramente existe un mayor alto nivel (51.6%) por sobre el nivel moderado (48.4%); en este caso los resultados dan a entender que los colaboradores creen que en parte la entidad es medianamente buena para su desarrollo, además que por la monotonía perciben que cada vez es menos estimulante su actividad. Por último, la actitud conductual es en la que se observa más diferencias entre en nivel medio y alto, siendo el de mayor proporción los trabajadores con un nivel medio (38.7%) en sus conductas; estas conductas exponen

a que gran mayoría de los colaboradores tienen una predisposición media de irse ante un ofrecimiento con beneficios por lo menos igual al de la entidad y de su predisposición de no seguir a largo plazo.

4.3. Contraste de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Como hipótesis general del estudio se planteó lo siguiente:

H_0: No existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín.

H_1: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín.

Para la demostración de la hipótesis se estableció un nivel de significancia de 5 % ($\alpha = 0.05$) en la prueba. Seguidamente se muestran los resultados:

Tabla 10

Correlación entre motivación laboral y satisfacción laboral

Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,610**
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	62

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la tabla 8 muestran una correlación significativa ($p < .001$) y positiva en un nivel moderado ($r_s = .610$). Por tanto, se aceptó H_1 permitido así afirmar que la motivación y la satisfacción laboral se correlacionan

moderadamente. Es decir, mientras incrementa los niveles de motivación en la misma proporción moderadamente también incrementará la satisfacción laboral.

Como adicional relacionando al estudio en tiempo de COVID-19 se buscó saber si de alguna manera entre los grupos por niveles en efecto en la salud (muy leve, leve, moderado, grave) existía diferencia en relación con ambas variables (motivación y satisfacción laboral). Para tal fin se muestra los siguientes resultados:

Tabla 11

Comparación de grupos por efecto en salud relacionado a la motivación laboral

Efecto en salud		N	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	Sig. asin.
Motivación laboral	Grave	10	18.50	10.366	0.016
	Moderado	18	27.25		
	Leve	20	36.18		
	Muy leve	14	39.57		
	Total	62	-	-	-

Nota. La tabla muestra las diferencias entre la variable de agrupación niveles de efecto en salud (COVID-19) en relación a la valoración de la motivación laboral.

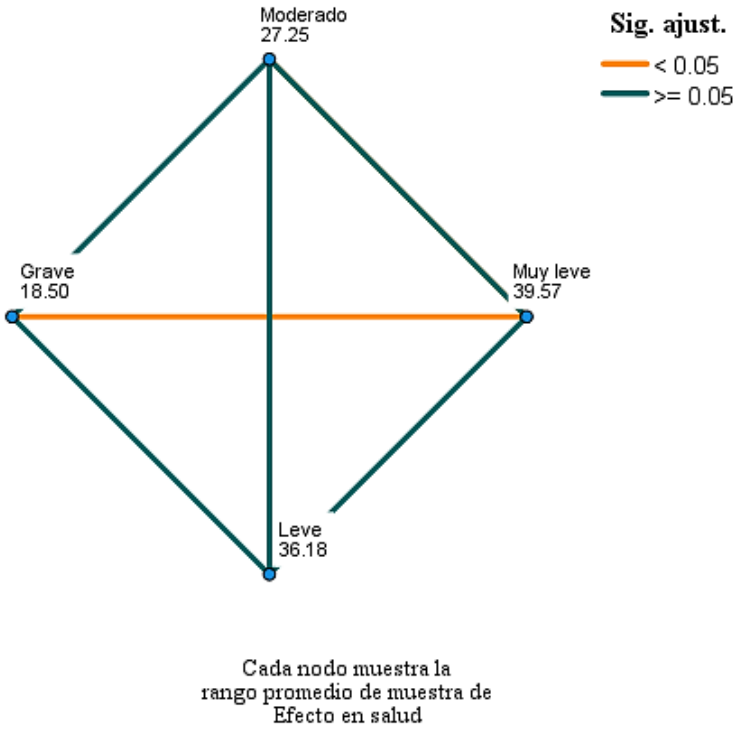
Los resultados de la tabla 9 muestran diferencias significativas (p = .016) entre los grupos con niveles de efecto en salud (muy leve, leve, moderado, grave) en relación a las valoraciones en motivación laboral. Es decir, se puede afirmar que los niveles en las valoraciones de motivación laboral tienen cierta dependencia por el grupo al que pertenece el encuestado.

Prueba Post Hoc

Esta prueba Post-Hoc evalúa comparaciones por pareja con el fin de determinar con precisión entre que grupos (niveles de efecto en salud) existe realmente diferencias significativas en relación a las valoraciones de la motivación laboral.

Figura 6

Comparaciones por pareja entre grupos de efecto en salud relacionados con la motivación laboral



Nota. La figura muestra comparaciones por pareja entre la variable de agrupación niveles de efecto en salud (COVID-19) en relación a la valoración de la motivación laboral.

Los resultados del gráfico Post-Hoc, muestran diferencias significativas en cuanto a las valoraciones de motivación laboral solo entre los grupos con efecto grave y muy leve ($p < .05$) en su salud.

Tabla 12

Comparación de grupos por efecto en salud relacionado a la satisfacción laboral

Efecto en salud		N	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	Sig. asin.
Satisfacción laboral	Grave	10	11.30	20.575	0.000
	Moderado	18	27.78		
	Leve	20	38.80		
	Muy leve	14	40.29		
	Total	62	-	-	-

Nota. La tabla muestra las diferencias entre la variable de agrupación niveles de efecto en salud (COVID-19) en relación a la valoración de la satisfacción laboral.

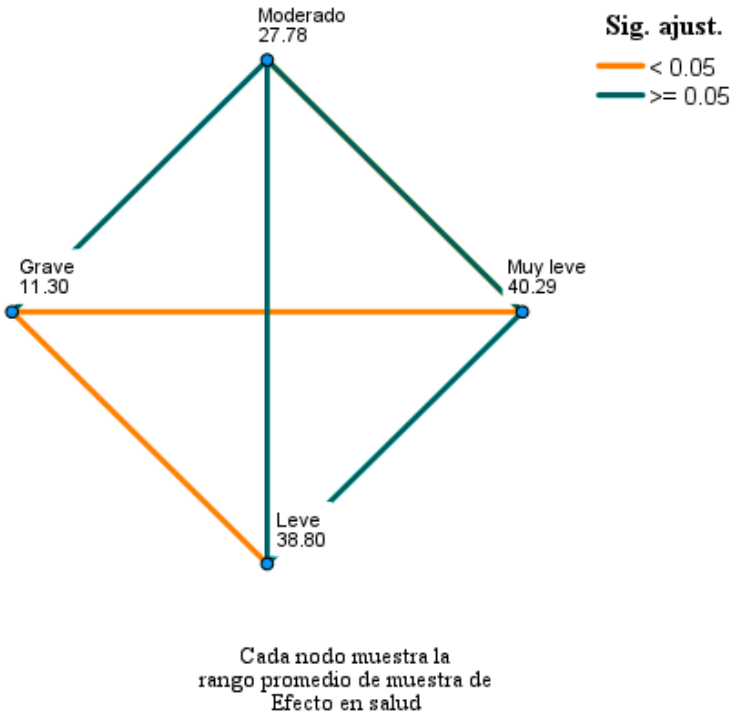
Los resultados de la tabla 10 indican la existencia de diferencias significativas ($p < .001$) entre los grupos con niveles de efecto en salud (muy leve, leve, moderado, grave) en relación a las valoraciones en satisfacción laboral. Tales resultados permiten afirmar que las valoraciones en satisfacción laboral son dependientes a los grupos de efecto en salud (muy leve, leve, moderado, grave).

Prueba Post Hoc

Se realizó una prueba post hoc para las comparaciones por pareja y saber entre qué grupos (niveles de efecto en salud) exactamente se determinaba diferencias significativas en relación a las valoraciones de satisfacción laboral.

Figura 7

Comparaciones por pareja entre grupos de efecto en salud relacionados con la satisfacción laboral



Nota. La figura muestra comparaciones por pareja entre la variable de agrupación niveles de efecto en salud (COVID-19) en relación a la valoración de la satisfacción laboral.

Los resultados del gráfico Post-Hoc, muestran diferencias significativas en cuanto a las valoraciones de satisfacción laboral entre los grupos con efecto grave – muy leve ($p < .05$) en su salud, así como entre los grupos con efecto grave – muy leve ($p < .05$).

4.3.2. Hipótesis específicas

En el desarrollo del estudio se plantearon dos hipótesis específicas tomando en cuenta las dimensiones de motivación con la variable satisfacción laboral.

4.3.2.1. Primera hipótesis específica

Como primera hipótesis específica se planteó lo siguiente:

H_0: No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín.

H_1: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín.

Para la prueba se estableció un nivel de significancia de 5 % ($\alpha = 0.05$. Seguidamente se muestran los resultados obtenidos:

Tabla 13

Correlación entre motivación intrínseca y satisfacción laboral

Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,502**
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	62

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la tabla 11 indican una correlación significativa ($p < .001$) y positiva de nivel medio ($r_s = .502$). Con este resultado se aceptó H_1, permitiendo así por consiguiente afirmar que la motivación intrínseca y la satisfacción laboral se correlacionan en un nivel medio. Esta relación muestra que mientras la motivación intrínseca incrementa entonces también proporcionalmente tenderá a incrementar el nivel en la satisfacción laboral.

4.3.2.2. Segunda hipótesis específica

En la segunda hipótesis específica se planteó lo siguiente:

H_0: No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín.

H_1: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín.

En la prueba se estableció un nivel de significancia de 5 % ($\alpha = 0.05$). Los resultados obtenidos se muestran seguidamente:

Tabla 14

Correlación entre motivación extrínseca y satisfacción laboral

Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	,578**
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	62

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 12 se aprecia una correlación significativa ($p < .001$) y positiva de nivel medio ($r_s = .578$). Este resultado obtenido permite afirmar la hipótesis

planteada (H_1) de que la motivación extrínseca y la satisfacción laboral se correlacionan directamente en un nivel medio. Tal relación se interpreta que a mayor motivación extrínseca observado en el trabajador entonces también se observará proporcionalmente mayor nivel de satisfacción laboral.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El contexto laboral actual es más complejo debido a los cambios e impactos que han generado la crisis sanitaria (COVID-19). En tal sentido es de vital importancia crear estrategias más inteligentes que ayuden a gestionar mejor los recursos humanos. Estrategias derivadas de comprender los cambios en el nuevo contexto en aspectos como la motivación y la satisfacción, deben ser los pilares en cualquier organización.

En esta idea, primeramente, se debe comprender tanto la motivación como la satisfacción laboral.

En el desarrollo del entendimiento de la motivación en los individuos, trabajos como los desarrollados por Abraham Maslow y Frederick Herzberg son muy fundamentales. Maslow fundamenta su teoría de “Jerarquía de las necesidades” (Münch, 2014, p. 104; Ruiz et al., 2013, p. 64) basándose en el entendimiento de las necesidades básicas (fisiológicas, de seguridad, de amor o pertenencia, de reconocimiento) y de crecimiento (autorrealización). En tanto que Herzberg con su teoría “Bifactorial” establece dos factores (Chiavenato, 2017, p. 45; Puchol et al., pp. 306-307), los cuales son los higiénicos (salario, supervisión, condiciones de trabajo, políticas y normas, relaciones interpersonales) y factores motivacionales (Reconocimiento, responsabilidad, desarrollo, autorrealización, trabajo interesante). Derivados de las dos teorías fundamentales mencionadas existe consenso de que los motivos pueden ser extrínseco e intrínseco (Alonso, 2012, p. 268); la primera se relaciona con conducta derivado de lo externo, es decir procede desde fuera (Madrigal, 2009, p. 199) y busca beneficios o incentivos (supervisión, remuneración, condición laboral, relaciones, relaciones

interpersonales, seguridad laboral) para la acción (DuBrin, 2008, p. 171); mientras que la segunda son las que impulsan hacia la acción por interés propio (Reconocimiento, autorrealización, tarea, responsabilidad, crecimiento) y espontáneo de involucramiento libre (Arnold y Randall, 2012, p. 262; Reeve, 2010, p. 83) como parte de la búsqueda de reto (Madrigal, 2009, p. 199).

La teoría de la satisfacción laboral hace énfasis que se debe entender como una actitud; en tal sentido diversos autores han coincidido de que la satisfacción laboral es una de las actitudes más importantes y de mucho interés en las organizaciones (Gorbanev, 2014, p. 99; Hellriegel y Slocum, 2009, p. 53); así también refieren que entender la actitud del colaborador sobre su trabajo es entender su satisfacción (Robbins y Coulter, 2014, p. 449; Ivancevich et al., 2006, p. 86); por tanto, bajo este entendimiento la satisfacción puede medirse en tres componentes actitudinales los cuales son el afectivo, cognitivo y conductual (Robbins, Coulter, 2014, p. 450; Ivancevich et al.; 2006, p. 84; Griffin, 2011, p. 497).

Relacionando ambas definiciones del estudio, debemos hacer mención que la motivación comúnmente conlleva a una satisfacción del colaborador en su trabajo con resultados positivos (Aamodt, 2010, p. 331), asimismo para que la motivación actúe como medio en el logro de objetivos de la organización es preciso que encuentre satisfacción en ella (Franklin y Krieger, 2011). Los resultados del estudio demuestran estas afirmaciones de la teoría, ya que se obtuvo una correlación directa en un nivel moderado entre la satisfacción laboral y la motivación de los colaboradores (r_s = .610, p < .001); Así como con las dimensiones motivación intrínseca (r_s = .502, p < .001) y motivación extrínseca (r_s = .578, p < .001) respectivamente.

Así también estos resultados concuerdan cercanamente con Alarcón et al. (2020) y Zaravia (2021) quienes determinaron en su estudio correlaciones positivas con un grado

de intensidad moderada (r_s = .695, p < .001; r_s = .700, p < .001). Aunque esta coincidencia también se observa con el estudio de Girón (2021), los resultados hallados muestran más intensidad, mostrando un nivel de correlación muy buena (p < .001, r_s= .908); así también se observa que tanto la motivación extrínseca (r_s= .772, p < .001) como intrínseca (r_s= .853, p < .001) presentaron mayor intensidad en comparación con el presente estudio (r_s= .578 y r_s= .502). En concordancia con el estudio desarrollado por Dávila y Agüero (2021), en sus resultados se observa una correlación positiva débil; pero aun así sigue afirmando que la correlación se da de manera directa (r_s= .470, p < .001). Por último, con respecto a los antecedentes; de manera concluyente De la Cruz y Gonzales (2020) afirman que los motivos esenciales por lo que los colaboradores no dejaron sus trabajos en el contexto sanitario fue por la continuidad en su puesto y además de la generación de ingresos económicos; reforzando así la importancia de estos dos aspectos los cuales se estudiaron en el presente estudio dentro de las dimensiones de motivación intrínsecas y extrínsecas.

Finalmente, apoyado por distintos antecedentes y bases teóricas, así como principalmente en los resultados obtenidos en el estudio, se afirma que efectivamente la motivación tiene relación directa con la satisfacción de los trabajadores. Entendiéndose por tanto de manera práctica que una adecuada gestión de la motivación por parte de los recursos humanos es esencial para generar satisfacción en el personal y consecuentemente al logro de objetivos compartidos. En definitiva, estos resultados son base para futuros estudios en donde se abarquen más temas como el desempeño o también en investigaciones de nivel explicativo y predictivo.

CONCLUSIONES

1. Se determinó estadísticamente una correlación directa en un nivel moderado (r_s = .610, p < .001) entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores. Dicha fuerza de correlación son evidencia irrefutable de que a mayor nivel de motivación se espera mayor satisfacción laboral del personal.
2. La correlación determinada entre la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral resultó también significativa y directa en un nivel medio (r_s = .502, p < .001). Dando a entender que el incremento, así como la disminución de factores inherentes a una motivación interna generará un comportamiento moderado directo en la satisfacción del colaborador.
3. El grado de correlación determinada entre la dimensión motivación extrínseca y satisfacción laboral resultó igualmente significativa y positiva en un nivel medio (r_s = .578, p < .001). Esta correlación muestra que si la tendencia vinculada a una motivación por factores externos incrementa o también disminuyen entonces se verá un comportamiento de cambio directo moderado en la satisfacción del colaborador.
4. Se determinaron diferencias significativas (H = 10.366, p = .016) entre los grupos con niveles de efecto en salud (COVID-19) en relación a las valoraciones de la motivación laboral. De manera más precisa están diferencias en cuanto a su motivación se observó entre el grupo con nivel de afección grave y muy leve.
5. También dichas diferencias fueron significativas (H = 20.575, p < .001) entre los grupos con niveles de efectos en salud (COVID-19) en cuanto a la valoración de la satisfacción laboral. En este caso estas diferencias fueron significativas entre el grupo con afección grave y muy leve, así como entre grave y leve.

RECOMENDACIONES

1. Desarrollar estrategias motivacionales como parte del estímulo que conduzca a una acción comportamental positiva de satisfacción laboral. Dichas estrategias deben partir de una evaluación periódica, con el fin de identificar indicadores motivacionales vitales, así como también a aquellas que afectan al rendimiento laboral de los colaboradores derivado de su nivel de satisfacción.
2. Promover el reconocimiento, la autorrealización, el desempeño de tareas con sentido y valor, la percepción de importancia en su responsabilidad, así como también el crecimiento profesional. Puesto que estos indicadores actúan como un estímulo vinculado a crear un entorno motivacional intrínseco positivo, que posteriormente se reflejan en el incremento de la satisfacción laboral.
3. Gestionar adecuadamente la remuneración, la condición labora, las relaciones entre el personal, así como la flexibilidad de supervisión y la seguridad laboral de todos los colaboradores en la organización. Dado que, como parte de los factores motivacionales externos, estos indicadores son la parte complementaria de indicadores externos; ya que en conjunto actúan estrechamente como estímulos para mejorar la satisfacción laboral.
4. Segmentar por grupos a los colaboradores para poder aplicar una determinada estrategia motivacional. Esta razón es porque no todos los grupos tienen necesidades motivacionales iguales; por tanto, su estimulo motivacional en este caso es dependiente por el grupo al que pertenecen.
5. Identificar los niveles de satisfacción laboral en grupos segmentados para poder conocer con precisión qué estímulos (indicadores) motivacionales afectan a esta; y poder así tomar iniciativas específicas para obtener resultados a corto plazo.

BIBLIOGRAFÍA

Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional: un enfoque aplicado (6 ed.).* Cengage Learning.

Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., & Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. [Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile] Medwave, 20(4), e7900. doi:10.5867/medwave.2020.04.7900

Alonso, J. (2012). *Psicología (2 ed.).* McGraw Hill.

Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral (5 ed.).* Pearson educación.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones (2 ed.).* McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (10 ed.)*. McGraw Hill.

Coon, D. y Mitterer, J. (2016). *Introducción a la psicología: el acceso a la mente y la conducta (13 ed.).* Cengage learning.

Dávila, R. y Agüero, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Peru. *Visión gerencial, 2021* (2), p. 219-232. http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/view/17259

De la Cruz, D. y Gonzales, L. (2020). *Nivel de satisfacción laboral ante el COVID-19 en el supermercado Plaza Vea la Molina 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10986

De la Cruz, D. y Gonzales, L. (2020). *Nivel de satisfacción laboral ante el COVID-19 en el supermercado Plaza Vea la Molina 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10986

DuBrin, A. (2008). R*elaciones humanas: comportamiento humano en el trabajo (9 ed.).* Pearson educación.

Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional: enfoque para América Latina (1 ed.).* Pearson educación.

Fred, D. (2013). *Conceptos de administración estratégica (14 ed.).* Pearson educación.

Girón, A. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Aquanoah*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2841

Gorbanev, I. (2014). *Administración general en ejercicios: Problemas, experimentos y roles de juego*. Cengage Learning.

Griffin, R. (2011). *Administración (10 ed.)*. Cengage Learning.

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional (12 ed.).* Cengage Learning.

Hernández, S. (2011). *Introducción a la administración teoría general administrativa: origen evolución y vanguardia (5 ed.).* McGraw Hill.

Hill, C. y Jones, G. (2011). *Administración estratégica: un enfoque integral (9 ed.).* Cengage learning.

Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. (7a ed.). McGraw-Hill.

López, S. y Ruíz, E. (2015). *Operaciones administrativas de recursos humanos.* McGraw Hill.

Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas (2 ed.).* McGraw Hill.

Münch, L. (2007). *Administración: escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo del emprendedor (1 ed.).* Pearson educación.

Münch, L. (2014). *Administración: gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo (2 ed.).* Pearson educación.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo (13 ed.).* McGraw Hill.

Puchol, L., Martín, J., Núñez, A., Ongallo, C., Puchol, I., Sánchez, G. y Castaño, I. (2003). *Habilidades directivas.* Ediciones Díaz de Santos.

Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción (5 ed.)*. McGraw Hill.

Robbins, S. y Coulter M. (2014). *Administración (12 ed.).* Pearson educación.

Robbins, S. y DeCenzo, D. (2008). *Supervisión (5 ed.).* Pearson educación.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional (15 ed.).* Pearson educación.

Zaravia, T (2021). *"la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo 2021"*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3320

ANEXO

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Cuestionario de encuesta de motivación y satisfacción laboral

Estimado colaborador(a): agradecemos su participación para responder el siguiente cuestionario, cuyo objetivo es obtener datos para ser utilizado con fines únicamente de investigación. Responda de manera sincera y con libertad cada pregunta (marque con una "x" la alternativa que usted crea correspondiente por cada ítem):

ID	DIMENSIONES / Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
I.	**Motivación intrínseca**					
1	En mi área se reconoce de alguna forma mi aporte en el cumplimiento de las metas y objetivos					
2	La entidad promociona a sus empleados mediante reconocimientos, cuando realizan tareas sobresalientes					
3	Considero que mi trabajo actual contribuye de gran manera al logro de mis objetivos de realización personal					
4	La actividad que realizo me permite desarrollar al máximo mis habilidades y aptitudes					
5	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
6	Mi puesto de trabajo cuenta con actividades variadas y/o desafiantes					
7	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en la ejecución de las tareas					
8	Existe flexibilidad que me permite desarrollarme responsablemente con cierta libertad mi trabajo					
9	La actividad que realizo es una oportunidad para avanzar en la carrera y poder ascender sin dificultad					
10	La actividad que desarrollo es el indicado para mi crecimiento profesional					
II.	**Motivación extrínseca**					
11	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo					
12	Mi jefe me guía y brinda apoyo en el desarrollo de mi actividad					
13	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
14	Considero que el nivel remunerativo está en relación con la actividad que desempeño					
15	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
16	La comodidad del ambiente en el que trabajo es confortable					
17	El jefe crea un ambiente de relación agradable de trabajo					
18	Considero que las relaciones con los compañeros son buenas					
19	Considero que en la entidad puedo conseguir estabilidad laboral (hacer carrera a largo plazo)					
20	La entidad garantiza las prestaciones de seguro que ofrece para mi bienestar (protección)					

ID	DIMENSIONES / Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
I.	**Actitud afectiva**					
1	Estoy muy cómodo en esta entidad porque siento que soy una parte importante					
2	Llevo a cabo el desarrollo de mis actividades con naturalidad porque me agrada					
II.	**Actitud cognitiva**					
3	Creo que el trabajo y el entorno laboral en esta entidad es la mejor para seguir mi desarrollo					
4	Percibo que durante el tiempo que llevo en mi trabajo me parece cada vez menos interesante o estimulante					
III.	**Actitud conductual**					
5	Si hubiera una oferta de trabajo en otro lugar con expectativas de beneficios iguales o casi en las mismas condiciones no dudaría en el cambio					
6	Quiero seguir ejerciendo mis labores a largo plazo en esta entidad					

DATOS DEL ENCUESTADO		
EDAD		
SEXO	Femenino	
	Masculino	
ESTADO CIVIL	Sotero(a)	
	Conviviente/Casado(a)	
	Divorciado	
GRADO DE INSTRUCCIÓN	Secundaria	
	Profesional Técnico	
	Profesional universitario	
	Profesional Magister	

Grado de afección en salud por COVID-19	
Grave	
Moderado	
Leve	
Muy leve	

Anexo 2. Validez de instrumento por juicio de expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

"Motivación y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín"

Experto: Inocente F. Salazar Rojas
Domicilio: Jr. Tucumán E-3 Buenos Aires, Tbo. Aloya
Especialidad del validador: Administración, Metodología
Autor: Dastin Christian del Aguila Meza

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																	X			
2	Los ítems ayudan describir conductas.																		X		
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																		X		
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																	X			
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																	X			
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																		X		
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																		X		

OPINIÓN GLOBAL:

—

PUNTUACIÓN PROMEDIO 87.9

Fecha: 16-05-2022 DNI: 22420832

Teléfono: 990458562 E-mail: inosalazar@yahoo.com

Firma:

Lic. Adm. Inocente F. Salazar Rojas
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 0364

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

"Motivación y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín"

Experto: CESAR A. HUAMÁN RAMÍREZ

Domicilio: JR. HUÁNUCO #210

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																			X	
2	Los ítems ayudan describir conductas.																				X
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																			X	
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																				X
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																				X
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																			X	
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																			X	

OPINIÓN GLOBAL:

INSTRUMENTO CONFIABLE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO.

PUNTUACIÓN PROMEDIO

Fecha: 08/06/22 DNI: 22963672

Teléfono: 945387093 E-mail: cesar0908@yahoo.com

Firma:

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

"Motivación y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista – San Martín"

Experto: Mag. Mónica Gisela JUSTINIANO ADVINCULA

Domicilio: Jr. Chiclayo N° 653

Especialidad del validador: Marketing y gestión de Talento Humano

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																X				
2	Los ítems ayudan describir conductas.																	X			
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																X				
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																	X			
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																X				
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																X				
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																	X			

OPINIÓN GLOBAL:

Instrumento apto para su aplicación

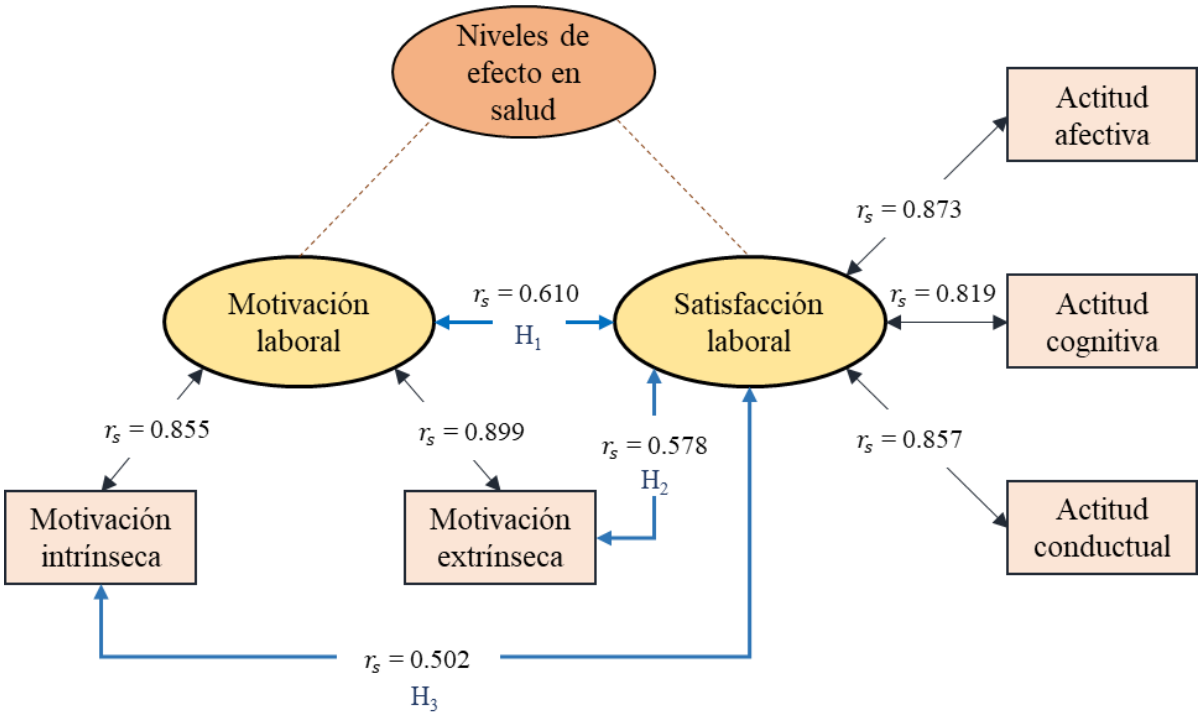
PUNTUACIÓN PROMEDIO 82.14

Fecha: 2/06/22 DNI: 70260184

Teléfono: 938649545 E-mail: monica.justiniano@outlook.com

Firma:

Anexo 3. Prueba de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Distribución normal de los datos
	Estadístico	gl	Sig.	
Motivación laboral	0.071	62	,200*	No
Motivación intrínseca	0.093	62	,200*	No
Motivación extrínseca	0.095	62	,200*	No
Satisfacción laboral	0.197	62	0.000	Si

Anexo 4. Resumen de análisis inferencial del estudio