



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DEL ESTABLECIMIENTO
PENITENCIARIO DE PUCALLPA – 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:
GEIDER GRANDES GARCÍA
CÓDIGO ORCID N°0000-0001-8173-701X

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:
DR. GIORGIO ALEXANDER AQUIJE CÁRDENAS
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-9450-671X

CHINCHA, 2023



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Juana Marcos Romero
Decana de la Facultad de Ciencias de la salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, **Geider Grandes Garcia**, estudiante de la **Facultad de ciencias de la salud**, del programa Académico de **Psicología**, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

"MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE PUCALLPA – 2021"

Por lo tanto, quedan expeditos para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la sustentación de su investigación ante el jurado evaluador que designe la Universidad, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,


Dr. Giorgio Alexander AQUIJE CARDENAS
CODIGO ORCID: 0000-0002-9450-671X

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **GEIDER GRANDES GARCIA**, identificado(a) con DNI N° **00108091**, en mi condición de estudiante del programa de estudios de **VIRTUAL**, de la Facultad de **CIENCIAS DE LA SALUD**, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE PUCALLPA – 2021.**", declaro bajo juramento que:

- a) La investigación realizada es de mi autoría
- b) La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c) La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.

Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.

- d) Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e) La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del: **23%**

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Pucallpa **20** de **enero** del **2023**

DEDICATORIA

A mis hijos. Renzo, Irwin Camilo y, Zoilamaría Milagro, por el gran amor que tengo a ellos; por la paciencia y tolerancia que tuvieron para alcanzar este logro de índole profesional.

Geider

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser luz y guía a lo largo de mi vida profesional y ayudarme a lograr cada uno de los objetivos propuestos.

A las autoridades de la Universidad Autónoma de Ica, por brindar la oportunidad a miles de jóvenes y profesionales la posibilidad de lograr culminar sus estudios universitarios, para acceder a mejores oportunidades de vida y brindar así a nuestras familias mejores oportunidades.

Al asesor de tesis, Dr. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas, por su guía y conocimientos brindados, sin su apoyo no hubiera sido posible la realización del presente estudio.

A las autoridades del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa, por brindar el permiso para la aplicación de los instrumentos, también al personal que labora en el establecimiento penitenciario quienes de manera informada aceptaron participar del estudio.

El autor.

RESUMEN

Objetivo: La investigación desarrollada tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la desmotivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Metodología: El enfoque es el cuantitativo, el tipo según su finalidad es básica, de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal o seccional. La muestra de estudio estuvo conformada por 130 trabajadores del Centro Penitenciario de Pucallpa, la misma que se obtuvo de manera probabilística. Las técnicas de recolección de datos que se utilizó en el estudio fue la encuesta y como instrumentos los cuestionarios, como es la Escala de Motivación en el trabajo R-MAWS, de 19 ítems y el cuestionario de satisfacción laboral de 36 ítems.

Resultados: A nivel descriptivo, se ha podido apreciar que, el 88,5% poseen niveles medios de motivación laboral el 3,1% niveles bajos y el 8,5% niveles altos, en la variable satisfacción laboral, el 90,8% se sienten moderadamente satisfechos, el 6,9% satisfechos y el 2,3% insatisfechos.,

Conclusiones: Se ha podido determinar que existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laborales, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,318**, que indica una relación positiva y baja, además de un p-valor de 0,000, menor al valor de significancia.

Palabras claves: Motivación laboral, satisfacción laboral, reclusos y centro penitenciario.

ABSTRACT

Objective: The main objective of the research carried out was to determine the relationship between demotivation and job satisfaction in the workers of the Pucallpa 2021 Penitentiary Establishment.

Methodology: The approach is quantitative, the type according to its purpose is basic, correlational descriptive level, non-experimental design and cross-sectional or sectional. The study sample consisted of 130 workers from the Pucallpa Penitentiary Center, which was obtained probabilistically. The data collection techniques that were generated in the study were the survey and questionnaires as instruments, such as the Motivation Scale at work R-MAWS, with 19 items and the job satisfaction questionnaire with 36 items.

Results: At a descriptive level, it has been possible to appreciate that 88.5% have medium levels of work motivation, 3.1% low levels and 8.5% high levels, in the job satisfaction variable, 90.8% feel moderately satisfied, 6.9% satisfied and 2.3% dissatisfied.

Conclusions: It has been possible to determine that there is a statistically significant relationship between motivation and job satisfaction, having obtained a Spearman's Rho coincidence coefficient of 0.318**, which indicates a positive and low relationship, in addition to a p-value of 0.000, less than the significance value.

Keywords: Work motivation, job satisfaction, inmates and prison.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Portada	
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaración de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	V
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice general/ Índice de tablas académicas y de figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2.1. Descripción del Problema	15
2.2. Pregunta de investigación general	16
2.3. Preguntas de investigación específicas	16
2.4. Objetivo General	17
2.5. Objetivos Específicos	17
2.6. Justificación e importancia	18
2.7. Alcances y limitaciones	19
III. MARCO TEÓRICO	21
3.1. Antecedentes	21
3.2. Bases teóricas	26
3.3. Marco conceptual	33
IV. METODOLOGIA	35
4.1. Tipo y Nivel de Investigación	35
4.2. Diseño de la Investigación	35
4.3. Hipótesis general y específicas	36
4.4. Identificación de las variables	36
4.5. Matriz de operacionalización de variables	38
4.6. Población – Muestra	40
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	41
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos	43

V. RESULTADOS	44
5.1. Presentación de Resultados	44
5.2. Interpretación de Resultados	58
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	61
6.1. Análisis inferencial	61
VII DISCUSIÓN DE RESULTADOS	69
7.1. Comparación resultados	69
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRFICAS	75
ANEXOS	82
Anexo 1: Matriz de Consistencia	83
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	85
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	88
Anexo 4: Base de datos	91
Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud	96
Anexo 6: Evidencia fotográfica	97

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Desmotivación laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	44
Tabla 2	Regulación externa en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	45
Tabla 3	Regulación introyectada en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	46
Tabla 4	Regulación identificada en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	47
Tabla 5	Motivación intrínseca en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	48
Tabla 6	Motivación laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	49
Tabla 7	Condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	50
Tabla 8	Beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	51
Tabla 9	Satisfacción de las políticas administrativas en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	52
Tabla 10	Satisfacción de las relaciones sociales en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	53
Tabla 11	Satisfacción de desarrollo personal en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	54
Tabla 12	Satisfacción de desempeño de tareas en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	55
Tabla 13	Satisfacción de la relación con la autoridad en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	56

Tabla 14	Satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	57
Tabla 15	Prueba de Kolmogorov-Smirnov.	61

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Desmotivación laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	44
Figura 2	Regulación externa en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	45
Figura 3	Regulación introyectada en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	46
Figura 4	Regulación identificada en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	47
Figura 5	Motivación intrínseca en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	48
Figura 6	Motivación laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	49
Figura 7	Condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	50
Figura 8	Beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	51
Figura 9	Satisfacción de las políticas administrativas en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	52
Figura 10	Satisfacción de las relaciones sociales en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	53
Figura 11	Satisfacción de desarrollo personal en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	54
Figura 12	Satisfacción de desempeño de tareas en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	55
Figura 13	Satisfacción de la relación con la autoridad en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.	56

Figura 14 Satisfacción laboral en los trabajadores del 57
Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

I. INTRODUCCIÓN

Centrarse con referencia al éxito, se debe considerar que toda institución u organización, se complementa con el potencial humano que labora en ella en donde los integrantes de esta empresa se pueden desenvolver o desempeñar en ella, por ello se debe tener en cuenta que dentro de los últimos años todo estudio se presta atención más al talento humano donde según Bravo (2015), Citado el Cabanillas y Muro (2018), menciona que los colaboradores, no solo representan la fuerza productiva de una empresa, sino que además de ello, conforman el sustento del funcionamiento y desarrollo de esta. Tanto la motivación y la satisfacción laboral se constituyen como aspectos esenciales en todas las organizaciones que tiene como propósito incrementar el desempeño de sus trabajadores, debido a que la motivación tiene una incidencia positiva en el desempeño y satisfacción laboral de los colaboradores, que, sin duda, esto se verá reflejado en el logro de metas establecidas por la organización.

En el establecimiento penitenciario de Pucallpa, los colaboradores, a fin de cumplir adecuadamente con la labor que realizan, deben estar motivados y demostrar la calidad de trabajo que realizan, a fin de atender los requerimiento y necesidades de los reos que lo requieren. El principal propósito del estudio fue determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

El presente trabajo de investigación se estructura considerando el esquema propuesto por la dirección de investigación y producción intelectual de la universidad autónoma de Ica, el cual consta de los siguientes capítulos:

Capítulo I: Contiene la introducción de la investigación, en este capítulo se abordan aspectos generales del estudio, se formula le principal objetivo del estudio y la descripción de cada uno los apartados o capítulos que contiene el esquema de informe final de tesis.

Capitulo II: Se aborda el planteamiento del problema, en este capítulo se realiza, en primera instancia la descripción de la realidad problemática, en relación con cada una de las variables, este análisis se realiza de manera deductiva, es decir, desde el ámbito internacional, nacional, para finalizar en el análisis de la problemática a nivel institucional, en la que se expresan las razones que motivaron la realización de la investigación. Luego se formulan las preguntas de investigación, tanto general y específicas, además de los objetivos del estudio, la justificación e importancia del estudio, que expresan las razones por las que se consideran relevantes la realización de la investigación. En la parte final del capítulo se describe el alcance del estudio y las limitaciones que se han tenido que afrontar en el desarrollo y culminación de este.

Capitulo III, contempla el marco teórico de la investigación, en el primer apartado se muestran los estudios previos que guardan relación, directa o indirecta, con el tema investigado, estos estudios constituyen un aspecto fundamental en la investigación, puesto que permite realizar la discusión de los resultados que se han alcanzado en cada uno de ellos, con los obtenidos en la investigación, en el segundo apartado (bases teóricas), se citan las principales fuentes de información que definen cada una de las variables y dimensiones, así como también los modelos teóricos que sustentan las variables investigadas, el último apartado contiene la lista de términos, que, por su complejidad requieren ser definidos para una mayor comprensión del lector.

Capitulo IV, corresponde a la metodología del estudio, el primer y segundo apartado corresponde tanto al tipo y diseño de investigación, que describe la ruta metodológica que se ha seguido en el estudio, se indica que el enfoque abordado es el cuantitativo, el tipo es básica, el nivel relacional y el diseño es el no experimental de corte seccional, en el siguiente apartado se brinda información del tamaño de la población, además de los criterios de selección de la muestra y muestreo, se expresa la hipótesis general y específicas planteadas en el estudio, las definiciones principales de las variables, la matriz de operacionalización de las variables y por último, en la recolección de datos, se indica tanto las técnicas e instrumentos que se

han elegido para el estudio y las técnicas de análisis y procesamiento de los datos que se han realizado.

Capítulo V, muestra los resultados alcanzados en cada una de las variables y dimensiones, a través de la presentación de tablas académicas y figuras (Estadística descriptiva), y las respectivas interpretaciones de cada una de ellas.

Capítulo VI, corresponde al análisis de los resultados, en su primera parte se presentan los resultados e interpretaciones de cada uno de los estadígrafos de las variables y dimensiones, además, se realiza el primer análisis inferencial, como es la prueba de normalidad o de bondad, para determinar el tipo de coeficiente de correlación se requiere hacer uso y luego la prueba de hipótesis, tanto general como específicas, para demostrar si se acepta o se rechaza a hipótesis del investigador.

Capitulo VII, se presenta la comparación de los resultados, es decir, el proceso de la discusión del estudio, el cual consiste en comparar los resultados alcanzados en la investigación, con el de los principales antecedentes y el respaldo de los principales teóricos (triangulación de los resultados).

Conclusiones y recomendaciones, se presentan en la parte final de la tesis, en el primer caso, estas se plantean a fin de demostrar si los objetivos (general y específicas), se han podido alcanzar, en el segundo caso, las recomendaciones o también llamadas aportes del estudio, se plantea a partir de los resultados obtenidos. Referencias bibliográficas y anexos, las fuentes de información consultadas, son enlistadas en el apartado de "Referencias bibliográficas", según lo establecido por el estilo APA y los anexos, llamados también "Apéndices" son un conjunto de formatos y esquemas que complementan la realización del estudio.

El autor

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En toda institución u organización, sea esta una entidad pública o privada, el éxito o logros de sus objetivos institucionales radica en el potencial humano con el que se cuenta, debido a ello, tanto la motivación laboral como la satisfacción laboral de los trabajadores, se constituye como un factor relevante puesto que permite obtener resultados positivos en la productividad de estos.

En el ámbito internacional, de acuerdo a los datos reportados por Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) dentro de toda América Latina se encontró un alto grado de índice de estrés donde de cada 10 trabajador 8 de ellos presenta un severo índice de estrés por lo cual genera que los trabajadores no se sientan motivados o satisfechos con la actividad que realizan dentro de su actividad laboral. Para Salazar (2018), en Ecuador en un estudio realizado de satisfacción laboral y compromiso organizacional los datos refieren que el 62% de los trabajadores de sexo masculino se muestran satisfechos, mientras que el 38% que son de sexo femenino presentan un nivel de satisfacción, por otro lado, el 68% muestra satisfacción en cuanto a los ambientes físicos y el 79% satisfacción dentro del aspecto intrínseco del trabajo. Por otro lado, Martín (2008), menciona que los trabajadores de salud que no se muestran satisfechos tienen tendencia a faltar con más regularidad a su centro de labores, caso muy diferente a los que se sienten satisfechos los cuales se muestran más felices y con un mejor estado de salud.

En el ámbito nacional, dentro de los resultados mostrados por La República (2020), en el país se puede evidenciar que el 24% de trabajadores de distintos rubros y empresas no sienten un nivel de satisfacción, ni se encuentran satisfechos con su trabajo estos datos fueron reportados por el área de recursos humanos y de gestión del talento humano donde un promedio del 40% de trabajadores que se sientan

satisfechos muestran ser mucho más productivos y el 80% más creativos e innovador, así mismo de acuerdo al grado de motivación y satisfacción el Diario Gestión (2019), menciona que es importante que dentro del centro laboral se difunda un ambiente de respeto en el cual los empleados se sientan a gusto valorando y motivándolos de acuerdo a su nivel laboral.

Si bien es cierto esta realidad no es muy ajena al del centro penitenciario de la región de Pucallpa donde muchos de los trabajadores han mencionado que no se sienten muy satisfechos con las actividades que realizan, así mismo se hace extenuante las largas horas de trabajo extras que realizan, así como también las medidas de seguridad dentro del centro penitenciario lo que genera un alto índice de estrés en los trabajadores de dicho establecimiento, lo que trae consigo que la motivación y satisfacción se presente en niveles bajos dentro de los trabajadores; esto genera que sea necesario formular la pregunta de investigación:

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1. ¿Cuál es la relación entre la desmotivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2021?

P.E.2. ¿Cuál es la relación entre la regulación externa y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2021?

P.E.3. ¿Cuál es la relación entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2021?

P.E.4. ¿Cuál es la relación entre la regulación identificada y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2021?

P.E.5. ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2021?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa - 2021.

2.5. Objetivos específicos

O.E.1. Determinar la relación entre la desmotivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa – 2021.

O.E.2. Determinar la relación entre la regulación externa y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa – 2021.

O.E.3. Determinar la relación entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa – 2021.

O.E.4. Determinar la relación entre la regulación identificada y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa – 2021.

O.E.5. Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa – 2021.

2.6. Justificación e Importancia

Justificación

Se justificó en los siguientes aspectos:

Justificación teórica: Para adquirir una información conforme y apropiada por su relevancia teórica de la relación entre motivación y la satisfacción laboral, lo que busca que sus trabajadores estén involucrados para dar el mayor rendimiento y obtener así los objetivos dentro de la entidad. Las variadas ciencias que habla de la motivación que se han expuesto durante

los tiempos constituyen un sustento científico variado, en el cual podemos relacionar las variables que motivan a un individuo a llevar a cabo una tarea optimizada.

Justificación práctica: Los trabajadores del establecimiento penitenciario de Pucallpa son los que se benefician en la actualidad, los temas son de mucha importancia, puesto que el desarrollo y crecimiento de las organizaciones están ligada con la complacencia de los colaboradores que trata de las obligaciones en función de metas, satisfaciendo determinadas necesidades.

Justificación metodológica: Este análisis y/o investigación sigue una ruta metodológica, teniendo en cuenta el segmento y diseño de estudio; incluso para ello se necesita nociones válidas para poder calibrar a los trabajadores relacionados con la información.

Importancia

La importancia central es demostrar si hay relación con las variables de motivación y la satisfacción laboral, permitiéndonos relacionar nuestro objetivo entre las dos variables, realzar o conservar dentro de la identidad, con el resultado fundamental de obtener trabajadores agradecidos y orgullosos, teniendo en cuenta las dificultades adversas que hoy desafía nuestro país. Es por ello que se debe satisfacer mejorando la calidad de vida de los empleados en variados ámbitos, teniendo conciencia de las dimensiones de la variable motivación y, que regula para un buen comportamiento en el ámbito laboral, esto nos implica, el interés que el empleado tiene a un estímulo por su oficio; al tener estos acicates buscaríamos trabajos con objetivos y un plan de compensaciones para el empleado, como brindar tiempo libre, un ascenso y reconocimientos; gracias a esto, generaría en el empleado probablemente tenga motivación hacia su oficio y satisfacción consigo mismo.

Actualmente, las instituciones tienen la necesidad buscar estrategias para lograr conservar y realizar dentro de sus facultades la motivación y satisfacción en las entidades del estado, este es el caso del establecimiento penitenciario de Pucallpa, estimando que en estos momentos se encuentra desafiando una crisis por la situación del país la COVID-19 y, sobre todo por la privación de libertad humana; invirtiendo en sus empleados, para satisfacer y mejorar productividad, teniendo como resultado la vigencia.

Todo por dar audacia a la persona y, verlo como un ser integro, dándole el valor que merece, enalteciendo de esta manera la calidad de su división, generando un arranque de nuevas aspiraciones labores estables, certificando la promoción y compromiso de la institución cerca al cambio humano.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Dentro de los alcances se han considerado los siguientes:

Alcance social: Los beneficiados directos del estudio son los colaboradores del establecimiento Penitenciario de Pucallpa.

Alcance espacial: El estudio se realizó en el establecimiento Penitenciario de Pucallpa.

Alcance temporal: La recopilación de los datos se llevó a cabo en el año 2021.

Alcance descriptivo: Los resultados obtenidos de cada variable permitieron plantear alternativas de solución a las autoridades del establecimiento Penitenciario de Pucallpa.

Limitaciones

A nivel teórico, la poca disposición de literatura que tenga relación no solo con las variables de estudio, que por cierto existen muchos estudios

sobre estas variables, pero muy pocos o escasos estudios que tengan como muestra a los colaboradores penitenciarios.

La aplicación de los instrumentos de manera virtual, que ha podido ser un factor condicionante en cuanto a los resultados obtenidos, pese a ello, el investigador se limitó a reportar los resultados alcanzados en el estudio, tal y cual se han obtenido, otros de los aspectos a tomar en cuenta ha sido la poca participación y demora de las unidades de análisis en responder los instrumentos, por lo que, es necesario, en próximos estudios aplicar los instrumentos de manera presencial o sensibilizar más a la muestra que participa de la investigación.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Los estudios previos relacionados con el estudio se presentan en el siguiente apartado, estos estudios provienen de tesis nacionales e internacionales, además de artículos científicos que se han desarrollado:

Internacionales

Chiang, et al (2018). Desarrollaron el estudio titulado: Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la Provincia de Concepción. Artículo Original. El principal objetivo del estudio fue el analizar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral, el estudio es empírico, de corte transversal, de nivel descriptivo y correlacional, el universo estuvo conformado por 184 trabajadores, distribuidos en cinco grupos, el instrumento empleado fue el cuestionario de 71 ítems, dividido en 3 secciones correspondientes a datos de información general, el estrés y la satisfacción laborales. Resultados de las variables, se ha podido encontrar que el nivel de estrés es bajo y en cuanto a la satisfacción laboral, esta es de nivel promedio. El estudio concluyo que existe relación significativa entre las variables de estudio, determinando que a mayores niveles de satisfacción menores niveles de estrés.

Salazar (2018). Realizo la tesis de posgrado titulada: Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. Tesis de maestría de la Universidad Andina Simón Bolívar. El principal objetivo del estudio fue identificar la posible relación entre las variables de estudio, en la persona del banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del año 2017. La metodología del estudio es cuantitativa, de tipo correlacional, la muestra de estudio estuvo conformada por 290 colaboradores de la empresa en mención a quienes se les aplico las encuestas de manera virtual, a aves del Google Drive, la prueba estadística que se empleó para determinar el grado de relación

entre las variables fue la prueba Chi cuadrado. Se pudo determinar que el nivel de satisfacción es del 70.96% mientras que el grado de compromiso organizacional en la empresa es del 69.1%. Se concluye que existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Nacionales

Sixto (2020) en su tesis titulada: Inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal del Establecimiento Penitenciario del Callao, 2020, Universidad Cesar Vallejo, Tesis para optar el grado de maestría. Con el objetivo de establecer relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el personal del establecimiento penitenciario del Callao. La investigación presento un enfoque cuantitativo de nivel correlacional – no experimental donde la muestra de estudio fue 145 trabajadores penitenciarios a los cuales se le aplico la prueba de Ice de Baron y un cuestionario validado para la variable desempeño laboral. Donde los resultados mostraron que el 71% de los trabajadores presentan una inteligencia emocional muy desarrollada y el 71% muestran un desempeño laboral medianamente favorable. Concluyendo que si existe relación negativa significativa entre las variables de estudio con un coeficiente de correlación de -0,208. Donde a mayor inteligencia emocional le corresponde un buen desempeño laboral.

Ale y Baca (2018) en su tesis titulada: La eficacia personal y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Arequipa, 2018, Universidad tecnológica del Perú, tesis para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas. La investigación presenta un diseño metodológico de tipo básica, nivel correlación, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. El cual se aplicó a una muestra de 68 colaboradores, a quienes se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario que evalúa el desempeño laboral. Donde los resultados mostraron que el 44,12% está totalmente de acuerdo con respecto a la tenacidad y autonomía personal, el 48,53 se encuentra de acuerdo y el 7,35% se muestra indeciso, por

ende, se refleja que el personal administrativo muestra con comportamiento emprendedor en función al desempeño laboral, concluyendo que existe relación significativa entre la eficacia personal y el desempeño laboral del personal administrativo del instituto Nacional Penitenciario INPE, Arequipa – 2018.

Quimper (2018). Artículo científico: El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. El objetivo principal del estudio fue determinar la relación que existe entre el servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario. El estudio es de enfoque cuantitativo, nivel relacional y diseño no experimental, de corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 152 trabajadores del instituto en mención, como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios. Los resultados se expresaron a través de la elaboración de tablas y figuras, tanto de las variables como de sus dimensiones. El estudio concluye que existe relación significativa entre las variables de estudio, habiéndose alcanzado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,480, el cual es menor al valor de significancia, por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

García (2018). Desarrollo la tesis titulada: Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte-2018. El principal objetivo del estudio fue determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de la muestra de estudio. El método empleado fue el hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental. La muestra de estudio estuvo conformada por 132 trabajadores, como técnica de recolección de datos empleado fue la encuesta y sus instrumentos el R-MASWS y el SL-SPC, tanto para la motivación y la satisfacción laboral respectivamente. A nivel descriptivo, se obtuvo que el 27,3% indicaron poseer niveles bajos de motivación, el 47% niveles medios y el 25,8%

niveles altos. El estudio concluyó que existe relación significativa entre las variables de estudio, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,670 y un p-valor menor al de significancia, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Atencio y Espinoza (2018). Ejecutaron la investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del establecimiento penitenciario de Potracancha, Huanúco-2017. Tesis de pregrado de la Universidad Hermilio Valdizan. El objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre las variables de investigación. El estudio es de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, la muestra de estudio fue seleccionada de manera probabilística y estuvo conformada por 90 trabajadores del establecimiento penitenciario ubicado en Huánuco. Los instrumentos empleados fueron la escala de clima organizacional de Koys & Decottis y la escala de satisfacción laboral de Meliá y Pieró. De los resultados obtenidos se apreció que en la dimensión satisfacción con la remuneración se obtuvo un 2.8 puntos que indica que el nivel de satisfacción es medio, en las demás dimensiones el puntaje obtenido fue de 3, que indica un nivel alto de satisfacción. El estudio concluyó que, existe relación entre las variables de estudio, habiéndose obtenido un p-valor de 0,333 el cual es menor al valor de significancia estándar, por lo que se aceptó la hipótesis del investigador y se rechazó la hipótesis nula.

Amaya (2018) en su tesis titulada: Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016, Universidad Cesar Vallejo, investigación realizada para optar el grado de Maestría en administración de educación. Siendo una investigación de tipo básica, nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y corte transversal, con una muestra de 90 profesionales de educación, aplicando como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Donde los resultados refieren el 4,4% de profesionales presenta un nivel bajo de motivación, el 25,6% un nivel

regular y el 70% un nivel alto de motivación, en cuanto a la variable desempeño laboral el 6,7% un nivel bajo, el 11,1% nivel regular y el 82,2% un nivel alto de desempeño laboral; llegando a la conclusión que existe una relación positiva baja de 0,475 entre las variables motivación y desempeño laboral en los profesionales de educación de la oficina regional de Lima del instituto nacional penitenciario.

Lope (2017) en su trabajo de investigación titulada: Inteligencia emocional y desempeño laboral en los trabajadores de seguridad de un establecimiento penitenciario Arequipa-2016. Universidad Cesar Vallejo. Investigación realizada para obtención del grado de Maestría. Con el objetivo de conocer el grado de relación entre inteligencia Emocional y el desempeño laboral de los trabajadores; donde la investigación presentó un enfoque cualitativo no experimental y nivel de investigación correlacional, con una muestra de 102 trabajadores del centro penitenciario de Arequipa a quienes se le aplicó un cuestionario para medir la relación entre las variables de estudio; los resultados mostraron que el 94% de los trabajadores del centro penitenciario presenta un nivel de inteligencia emocional apropiado y el 6% un nivel medianamente apropiado. Llegando a la conclusión que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,878.

Villalobos y Pérez (2017). Con su tesis titulada: Propuesta de mejora del nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario INPE-Sede Chiclayo. La investigación tuvo como objetivo determinar y proponer el nivel de satisfacción de los trabajadores del INPE. El estudio es de enfoque mixto, debido a que hace uso de estrategias cualitativas y cuantitativas. La muestra de estudio estuvo conformada por 180 trabajadores del INPE, que equivalen a la totalidad de la población. Las técnicas de recojo de información que se emplearon fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, el mismo que estuvo elaborado por 21 ítems, entre los principales resultados que se han obtenido en el estudio destacan

el que el 44% de los trabajadores manifiesta que el salario que reciben retribuye el esfuerzo que realizan, el 51% consideran que su salario es mejor que el de otros trabajadores, el 72% indico que el salario percibido es suficiente para cubrir sus necesidades, de manera general se ha podido identificar que existe un alto nivel de satisfacción con cierto grado de tendencia a ser de nivel regular.

3.2. Bases teóricas.

Aportes teóricos; a continuación, se desarrollan las consideraciones más importantes de las variables de investigación.

3.2.1. Motivación

3.2.1.1. Definición de motivación

Según Deci y Ryan (1985), refiere que, tanto a la energía como a la jefatura, perdurabilidad y boreal de los comportamientos, incluyendo las intenciones implicadas y las acciones resultantes; ubicándose en el núcleo de la cognitiva y social.

Aristóteles menciona que, la psicología permite que se puedan percibirlos síntomas, así mismo menciona que la motivación se guía por dos aspectos como son el agrado y el desagrado.

Según Boland, Carro, Gismano y Banchieri (2009), mencionan que, las necesidades varían de cada persona, producen variadas formas de proceder. Los valores sociales y las habilidades para llegar a objetivos igualmente difieren entre los individuos; a su vez estas necesidades, valores y capacidades se modifican en la misma en su vida cotidiano.

Por otro lado, Robbins y Judge (2009), refieren que, la motivación es un conjunto de relaciones que dan como resultado que el ser humano interactúe dentro y fuera de la sociedad, donde se encaminan a seguir determinados procesos.

3.2.1.2. Teoría de la de motivación

Dentro de las teorías se han considerado las siguientes:

Autodeterminación de Edward L. Deci y Richard Ryan: Dentro de la teoría de Autodeterminación se puede decir que Deci y Ryan (1985), refieren que, la teoría en función a los factores se relaciona con la motivación el cual aborda desde el enfoque humanistas y conductistas, que demuestra que el ser humano somos seres activos que siempre buscamos crecimiento y experimentando cosas nuevas, dentro nuestros aspectos internos y externos para poder satisfacer nuestras necesidades. Estos autores manifiestan que las teorías históricas y contemporáneas, que interpretaron la motivación como un constructo unitario, los juicios determinan que, si acertadamente el monto total de motivación resulta importante, su variedad o peculiaridad también, es más.

Motivación que influyen, son las siguientes:

-Motivación intrínseca: Determina o se refiere a gozar, es lo que siente al realizar sus actividades sin pedir nada a cambio.

-Motivación extrínseca: Nos referimos al comportamiento que realiza las personas con la finalidad de encontrar al a cambio.

-A motivación: Falta de voluntad a realizar una actividad, desmotivado.

-Esta relación nos indica el apresuramiento que existe en dar un sentido diferente a la motivación, visto que hay que suceder en cuento lo que verdaderamente motiva a uno en alguno momento, en vez de verlo como un principio indivisible.

Necesidades de David McClelland: La teoría de las necesidades de McClelland de acuerdo a lo descrito por de Dios (2022), fue un psicólogo norteamericano que brindo muchos aportes a la psicología y educación. El autor refiere que parte de las necesidades son las urgencias que se presenta al ser humano como parte de su día a día.

Así mismo McClelland (1961), desarrolló la memoria de sobre las necesidades, en la cual propuso que toda persona tiene motivadores, muy unilateral del apego, casta o letras, para ello describe tres motivadores e indica que uno de ellos siempre será el déspota, a continuación, se detalla:
Necesidad de logro: La persona se mide, se propone tareas difíciles para poder salir, todo en busca del triunfo, además la persona requiere retroalimentación frecuentemente.

Necesidad de afiliación: Personas que busca relacionarse, con la necesidad de presentarse o buscar estar o a perteneces a un equipo, las fuerzas van por encima de la competencia, siempre buscando la a aceptación de las demás.

Necesidad de poder: Personas que se caracterizan, por influir y/o controlar a los demás, buscando que ellos lo hagan lo que se les ordene. McClelland apoya al sector de empresas, así identificar qué característica motivadora tiene su personal, y lograr ejercer planificación referente al reforzamiento a favor de sus colaboradores en sus labores.

Para Vroom (1964), las personas presentan ciertos tipos de creencias y expectativas las cuales hacen del ser humano adquiera comportamientos que lo ayuden a tomar decisiones para focalizar el dolor y así poder reducirlo. Así mismo menciona que la motivación busca poder conocer como está organizado el comportamiento para poder así analizarlo.

3.2.1.3. Dimensiones de la motivación

Según Deci y Ryan (1985), relacionando con lo referente a la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan, el cual definitivamente se fundamenta en la satisfacción de tres necesidades básicas en la persona para lograr el total desarrollo, la teoría ha encontrado importancia y en diversos ámbitos del desarrollo personal como: educación, organizaciones, deporte entre otros y, ejercicio, relaciones, psicoterapia, orientaciones y entre otros. Presenta una reseña de estos conceptos y sus específicas relaciones con la motivación intrínseca.

Considerando un elemento fundamental a la motivación, para el éxito personal profesional y empresarial, todo depende en gran porcentaje la adquisición de los objetivos de las instituciones u organizaciones.

Desmotivación: Carencia de ganas a realizar algo.

Regulación externa: Búsqueda de recompensas, definitivamente desviar los castigos aborales.

Regulación introyectada: La persona se desenvuelve o actúa de una determinada forma para evitar vergüenza o el remordimiento.

Regulación identificada: Ser humano que actúa sus actividades como propia otorgando valor y significado.

Motivación intrínseca: Considera sus actividades como placenteras y de interés.

3.2.2. Satisfacción laboral

3.2.2.1. Definición de satisfacción laboral

Según Palma (2005), la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Para Gibson et al, (2001), es un comportamiento que las personas tenemos sobre el trabajo. Consideran que la satisfacción laboral en un concepto más amplio es un sentimiento u emoción, porque lo que consideran como una actitud, por lo tanto, tiene un componente cognitivo, uno afectivo y otro conductual, frente al trabajo.

Según Peralta y Constanza, (2007), comodidad laboral, es un constructo multidimensional que comprende aspectos particulares de la fortuna relacionadas con la compra, la obligatoriedad, la supervisión, las prácticas oportunidades profesionales, los ingresos, organizacionales y las relaciones con los demás trabajadores.

También, Caballero, (2002), indica que, es el resultado de sus percepciones sobre el cordón, basadas en factores relativos al atmósfera en que se desarrolla el mismo, como es el modo de dirección, las políticas y procedimientos, la santidad de los asociados de cometido, la línea de los asociados de gestión, las condiciones laborales y el margen de ingresos

3.2.2.2. Teorías de la satisfacción laboral

Dentro de las teorías se han considerado las siguientes:

Jerarquía de las necesidades de Maslow A: De acuerdo a la teoría de Maslow (1943), menciona que, las necesidades básicas del ser humano dentro de una pirámide, se puede decir que estas muchas veces no son de todo satisfechas por el hombre, por otro lado, menciona que las necesidades fisiológicas del hombre con las cuales se nacen logran una

satisfacción por medio de otras necesidades. Estas necesidades según el autor se clasifican en 5 niveles:

Necesidades básicas: Las de primera necesidad, este permite están de la forma intrínseca favorable para el ser humano, mencionando como: La necesidad de respirar, alimentarse, dormir, vestimenta, etc.

Necesidad de seguridad y protección: Es la completa sensación de amparo en diferentes ámbitos, como la seguridad física y salud.

Necesidad social/afiliación: Influye en el afectivo, llámese compromiso de intimidad, conyugue parientes o compañeros de trabajo, (pertenencia a un equipo y/o grupo).

Necesidad de estima/reconocimiento, internos y externos, al primero se refiere al respeto propio, sentimiento como la libertad y logros de uno mismo.

Al segundo se refiere tener respeto, aprobación, estatus. Necesidades de autorregulación, lo determina como la necesidad de la motivación en crecimiento; y lo asiste como el deseo de lograr aspiraciones y sus objetivos.

Bifactorial de Herzberg: La teoría Bifactorial por Frederick Herzberg, refiere que esta se presenta en factores los cuales se pueden expresar de la siguiente manera no solo en el campo administrativo.

Factores motivacionales o intrínsecas: Son los que ejercen fuertes entrañas positivas y tienen sorpresa en el confort.

Estatus: Sitio donde la persona se encuentra en la sociedad laboral.

Adecuación al trabajo: confortable que se siente el individuo dentro de la organización.

Posibilidad de crecimiento: Contar con la suficiente inteligencia y capacidad para ejercer cargos de mayor jerarquización.

Logro: Llegar a la meta de manera satisfactoria al cumplir los objetivos trazados.

Sentimiento de autorrealización: Contribución a la empresa.

Responsabilidad mayor: El reto a cumplir tareas de mayor demanda de capacidad.

Factores de higienes o extrínsecos: Determinan sensación negativos, no estar satisfecho con las que nos proporciona la organización; mencionaremos algunos ejemplos:

-Sueldo: Nos referimos a lo remunerativo, aguinaldo, prestaciones, bonos, entre otros.

-Condiciones laborales: Lugar físico donde labora, el prisma u aspecto, horario, ingresos, materiales propios para cultivar sus funciones, facilidades y toda plumazo u característica que se encuentre relaciona a su labor.

-Seguridad del empleo: Permanencia establecida dentro el ambiente laboral, en la organización u institución.

-Factores sociales: Cualidad de relacionarse, convivir y compartir con todos los colegas dentro el ámbito laboral.

-Supervisión: La supervisión constantemente en el trabajo, puede producir malestar dentro los trabajadores.

Teoría X y Teoría Y de McGregor: McGregor (1960), denominó a su exploración como X y como Y, globalmente con Maslow dieron una novedad en el aspecto al área de la administración organizacional, iniciando una nueva ruta con nuevos puntos de vista a la sociedad, lo que les permitió prosperar dando importancia al ser humano y sus necesidades. Esta tesis de la X y son contrapuestas entre sí, finalmente de detalla cada una de ellas:

-Proposición X: Trabajadores con pensamientos negativos, pesimistas, arrobado, el colaborador se le tiene que residir presionando para que cumpla con sus funciones, Por tal razón su motivación es la remuneración y se utiliza esta lógica para ganar que cumpla con su cometido.

-Proposición Y: antónimo a la tesis X, la proposición Y visualiza al tenaz con un trabajoso de la compañía, jovial con competencia de fallo de problemas disfruta de sus labores.

-Teoría Y: Contrario a la teoría X, la teoría Y visualiza al trabajador con un activo de la empresa, optimista con capacidad de resolución de problemas disfruta de sus labores.

McGregor, nos demuestra que el comportamiento de la persona no es el resultado de la naturaleza del hombre sino es la consecuencia de sus empleadores, de la política y gestión de la administración.

3.2.2.3 Dimensiones de la satisfacción laboral

Según Palma (2004), las cualidades que tiene un colaborador en su trabajo tienen una vinculación, con respecto a la posibilidad de poder desarrollarse personalmente, es decir que las, condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad, tienen que ver con el desenvolvimiento, ya que si un integrante de una organización o entidad es feliz, es un colaborador productivo y con una satisfacción laboral adecuada.

Encontrando 7 dimensiones que a continuación se detalla:

Condiciones físicas y/o materiales: Son nociones materiales o de equipamiento donde se desenvuelve la ocupación cotidiana de obligación y se constituye como facilitador de esta.

Beneficios laborales y/o remunerativos: Grado de distinción en relación con el reclamo depreciado habitual o adicional como pago por la ocupación que realiza.

Políticas administrativas: Rango de tratado versus los lineamientos o normas institucionales dirigidas a frecuente la relación profesional y asociada a directamente con el trabajador.

Relaciones sociales: Complacencia frente a la interrelación con diferentes miembros de la organización con quien se comparte las actividades cotidianas.

Desarrollo personal: El trabajador tiene la gran oportunidad de realizar actividades significativas a su autorrealización.

Desempeño de tareas: Valoración con lo que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la organización donde labora.

Relación con la autoridad: Valora la realización que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

3.3. Marco conceptual

Autonomía de la tarea: decisión autónoma y libre para realizar diferentes actividades sin presión externa (Robbins, 2009).

Beneficios laborales: Se considera como beneficios a los que se obtiene por medio una remuneración como parte del trabajo realizado (Robbins, 2009).

Condiciones físicas: Son espacios o ambientes diseñados para el uso adecuado del trabajador en las cuales se pueda sentir a gusto y satisfecho (Robbins, 2009).

Desarrollo personal: la voluntad interna de seguir avanzando académica y laboralmente para obtener mejores beneficios sea personales o laborales. (Robbins, 2009).

Desempeño de la tarea: habla del desenvolvimiento del personal en las diversas funciones a su cargo, donde las realiza con bastante motivación y empeño para sacar a flote su trabajo (Robbins, 2009).

Identidad de la tarea: Las tareas y obligaciones deben culminar desde luego es la meta desde un inicio (Robbins, 2009).

Importancia de la tarea: Es importante porque se asocia el puesto para otras personas, interna o externamente de la organización donde labora (Robbins, 2009).

Motivación: característica importante del ser humano donde se muestra más predispuesto a realizar diversas actividades con las cuales se siente satisfecho (Robbins, 2009).

Políticas administrativas: Destaca los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral. Los colaboradores

gocen la sensación de estar satisfechos, es cuando las políticas administrativas de la institución u organización estén dirigidas a brindar a los trabajadores todas las condiciones necesarias para un desempeño adecuado (Robbins, 2009).

Relación con la autoridad: Toda autoridad debe brindar confianza, en sus trabajadores, debe delega funciones y confiar en sus colaboradores, estos van a tener un mejor desenvolvimiento, por lo tanto, su satisfacción será la óptima (Robbins, 2009).

Relaciones interpersonales: Cuando existe malas relaciones interpersonales en una organización generando rencillas, celos profesionales y laborales, envidias; los colaboradores no se sentirán satisfechos dentro la institución demostrando la competitividad (Robbins, 2009).

Retroalimentación sobre el desempeño: Información que recibe el trabajador sobre el producto final y el rendimiento dentro su ámbito laboral (Robbins, 2009).

Satisfacción laboral: Es la interacción entre los empleados y su ambiente laboral, en donde se destaca la congruencia entre los empleados que buscan de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben (Robbins, 2009).

Variedad de la tarea: a la diversidad de actividades que se puede realizar en una empresa dependiendo el rubro laboral (Robbins, 2009).

IV. METODOLOGÍA

La presente investigación se enmarco en un enfoque cuantitativo, donde según Hernández, et al. (2014), una de las características principales de este enfoque es que cuenta con una medición numérica y propone realizar la comprobación de las hipótesis planteadas dependiendo el nivel de investigación propuesto.

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

El trabajo se enmarco en el tipo de investigación básica, teórica o pura, donde Landeau (2007), refiere que el propósito de la realización de este tipo de investigación se basa en la comprobación de teorías, las cuales se encaminan a conocer y lograr aportar soluciones a los problemas difíciles y con una validez general. En cuanto a su alcance Hernández, et al. (2014), refiere que el corte transversal selecciona los datos en un periodo de tiempo único y específico, donde examina las variables mediante su influencia o correspondencia dentro de una precisión dada.

El nivel de la investigación es correlacional lo cual, para Hernández, et al. (2014), esta investigación busca relacionar las variables de estudio comprobando las hipótesis mediante la estadística inferencial.

4.2. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación se plantea en un diseño no experimental y descriptivo correlacional, la cual no busca la aplicación de soluciones para la mejora de las variables, solamente contempla el analizar las variables mediante la medición numérica y la comprobación de las hipótesis (Hernández, et al., 2014). Teniendo la siguiente representación gráfica:



M = Trabajadores del establecimiento penitenciario de Pucallpa.

Ox= Motivación.

Oy= Satisfacción laboral.

r = Correlacional.

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

Existe relación entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Hipótesis Específicas

H.E.1. Existe relación entre desmotivación y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

H.E.2. Existe relación entre regulación externa y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 202

H.E.3. Existe relación entre regulación introyectada y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

H.E.4. Existe relación entre regulación identificada y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

H.E.5. Existe relación entre motivación intrínseca y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

4.4. Identificación de variables

Variable X: Motivación.

Actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el desarrolla (Chiavenato, 2000).

Dimensiones:

D1. Desmotivación

D2. Regulación externa

D3. Regulación introyectada

D4. Regulación identificada

D5. Motivación intrínseca

Variable Y: Satisfacción laboral

Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con los que los empleados ven su trabajo (Newstrom, 2003).

Dimensiones:

- D1. Condiciones físicas y/o materiales
- D2. Beneficios laborales y/o remunerativos
- D3. Políticas administrativas
- D4. Relaciones sociales
- D5. Desarrollo personal
- D6. Desempeño de tareas
- D7. Relación con la autoridad

4.5. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION TEORICA	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PUNTUACION
Motivación	Refiere tanto a la energía como a la jefatura, perdurabilidad y boreal de los comportamientos, incluyendo las intenciones implicadas y las acciones resultantes; ubicándose en el núcleo de la cognitiva y social (Deci y Ryan, 1985).	La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos centramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestros intereses primordiales por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999:17)	Desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> - No intencional - No valorada - Incompetencia - Pérdida de control - Obediencia 	Los puntos de cada indicador se dan mediante la suma de cada Items. D = 17,18,19 RE = 1,2,3,4,5 y 6 RI = 7,8,9,10 RID = 11,12,13 MI = 14,15 y 16
			Regulación Externa	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensa - Castigo 	
			Regulación Introyectada	<ul style="list-style-type: none"> - Autocontrol - Implicancia ego - Recompensa interna 	
			Regulación Identificada	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia - Valoración consiente 	
			motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Interés - Disfrute - satisfacción inherente 	

VARIABLE	DEFINICION TEORICA	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PUNTUACION
Satisfacción laboral	La disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 2005).	Representa una interacción entre los empleados y su ambiente de su trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben (Wright y Davis, 2003).	Condiciones físicas y/o materiales	-Espacio físico -Ambiente -Materiales	Resultados Positivos: (5) Total acuerdo (4) De acuerdo Indeciso (2) En desacuerdo Total desacuerdo Resultados Negativos: Total acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Total desacuerdo
			Beneficios laborales y/o remunerativos	-Incentivo académico -Pago por la labor -Remuneración	
			Políticas administrativas	Plan general de la acción que guía a los miembros de una organización en el comportamiento de su condición laboral	
			Relaciones Sociales	Se refiere a las teorías que se ocupan de relaciones en las que hay más de dos personas implicadas	
			Desarrollo personal	Mejoran la conciencia y la identidad, impulsando el desarrollo de las habilidades personales y sus potencialidades	
			Desempeño de tareas	Evidencia la movilización y saberes para la resolución de una problemática contextualizada, real o simulada	
			Relación con la autoridad	Ganamos en nuestra vida a través de la experiencia y la capacidad de ser responsables y de cumplir con nuestros deberes.	

4.6. Población – Muestra

Población

Según Hernández, et al. (2014), la población es el total del universo que se va a investigar mediante las características que se van a ir analizando. La Población está conformada por 197 trabajadores que laboran en el establecimiento penitenciario de Pucallpa.

Muestra

Se define como la congregación de un territorio de decisión sobre esto se abstrae referencia, y tiene que definirse y que debe que ser significativo. (Hernández, et al., 2014).

Donde la muestra de estudio se determinó mediante la aplicación de la ecuación de poblaciones finitas, quedando conformada por 130 trabajadores que laboran en el establecimiento penitenciario de Pucallpa.

$$n = \frac{K^2 p q N}{E^2 (N-1) + K^2 p q}$$

Dónde:

- ✓ N = 197
- ✓ Z = 1.96
- ✓ P = 0.5
- ✓ Q = 0.5
- ✓ E = 0.05
- ✓ n = 130

Muestreo

Se trabajo un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple para la recolección de la información mediante la aplicación del instrumento.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica

Psicometría: Esta se caracteriza por sus aspectos de confiabilidad y validez ante los instrumentos usados para la evaluación, recolectando de manera eficaz los datos (Argibay, 2006).

Instrumento

Los instrumentos aplicados fueron la escala de motivación Laboral R-Maws y la escala de satisfacción laboral SL-SPC.

Ficha Técnica del instrumento

Nombre del Instrumento: Escala de motivación para el trabajo R – Masw

Autores: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé Morin y Marloni (2010)

Adaptado: Karla Gastañaduy

Objetivo de estudio: Describir si existen semejanzas o diferencias entre los perfiles motivacionales y las dimensiones de bienestar psicológico en trabajadores reenumerados y voluntarios.

Procedencia: Pontificia Universidad Católica del Perú

Administración: Individual o colectivo / física o computarizado

Duración: Aproximado de 10 a 15 minutos.

Muestra: 188 participantes

Dimensiones:

Desmotivación
Regulación externa
Regulación introyectada
Regulación identificada
Motivación intrínseca

Escala Valorativa:

- A.** Totalmente de acuerdo (7)
- B.** De acuerdo (6)
- C.** Levemente de acuerdo (5)
- D.** Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)
- E.** Levemente en desacuerdo (3)

F. En desacuerdo (2)

G. Totalmente en desacuerdo (1)

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo (1999).

Objetivo del estudio: Evaluar el nivel de satisfacción Laboral de trabajadores.

Procedencia: Perú

Administración: Individual o colectivo / Físico o computarizado

Duración: 20 minutos.

Muestra: 852 empleados

Dimensiones:

Condiciones físicas y/o materiales

Beneficios laborales y/o remunerativos

Políticas administrativas

Relaciones sociales

Desarrollo personal

Desempeño de tareas

Relación con la autoridad

Escala Valorativa:

A. Totalmente de acuerdo **TA**

B. De acuerdo **A**

C. Indeciso **I**

D. En desacuerdo **D**

E. Total desacuerdo **TD**

4.8. Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos.

La investigación maneja la información obtenida durante el proceso mismo, se ejecuta los patrones necesarios de la estadística descriptiva, con el objetivo de que se perfeccione la interpretación de las dimensiones e indicadores de las variables que se tomaron en cuenta.

Se utilizará el SPSS-25, los datos recolectados serán llevados a la hoja de al programa Excel 2013, para conseguir datos; análisis de frecuencias, porcentajes, tablas cruzadas y los coeficientes de correlación que existen entre la variable, de motivación, y la variable de satisfacción laboral, de los trabajadores del establecimiento penitenciario Pucallpa.

Se empleó la prueba de bondad de Kolmogorov-Smirnov, por ser una muestra mayor a 50 datos, este valor es recomendado para estudios de ciencias sociales donde se trabajan con cantidades grandes, la prueba de bondad tendrá como finalidad determinar la presencia de datos paramétricos o no paramétricos, y así con los valores obtenido en la significancia, definir cuál prueba de hipótesis se podrá utilizar.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla 1.

Desmotivación laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	25	19,2%
Media	57	43,8%
Alta	48	36,9%
Total	130	100,0%

Nota: De la población estudiada se evidencia que el 43.8% se encuentran en el nivel medio de desmotivación laboral.

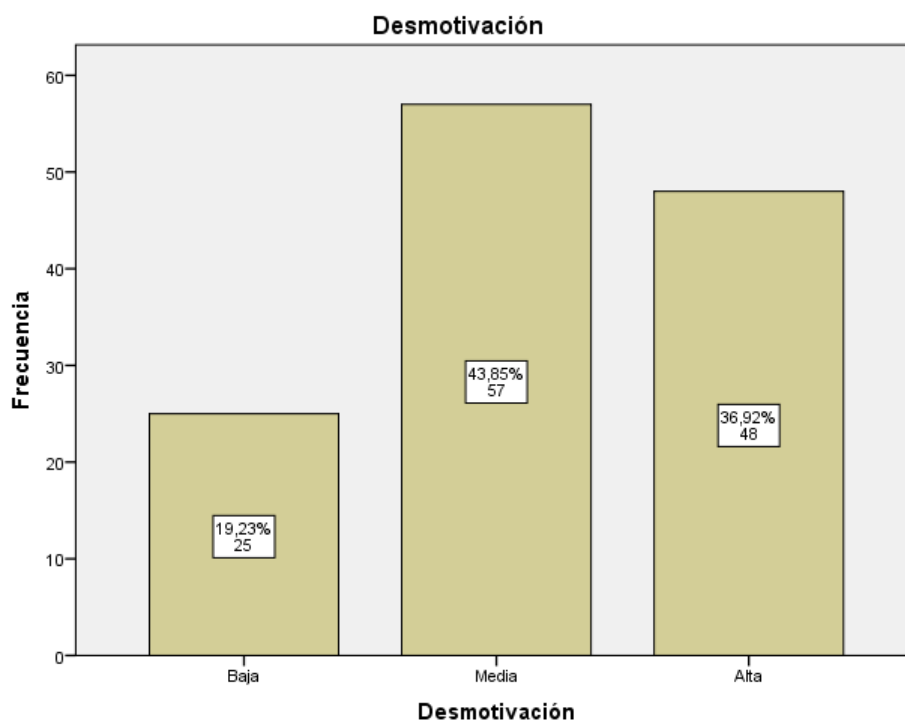


Figura 1. Desmotivación laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Tabla 2.

Regulación externa en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	11	8,5
Media	89	68,5
Alta	30	23,1
Total	130	100,0

Nota: De la población estudiada se observa que el 68,5% de ellos se encuentran en el nivel medio.

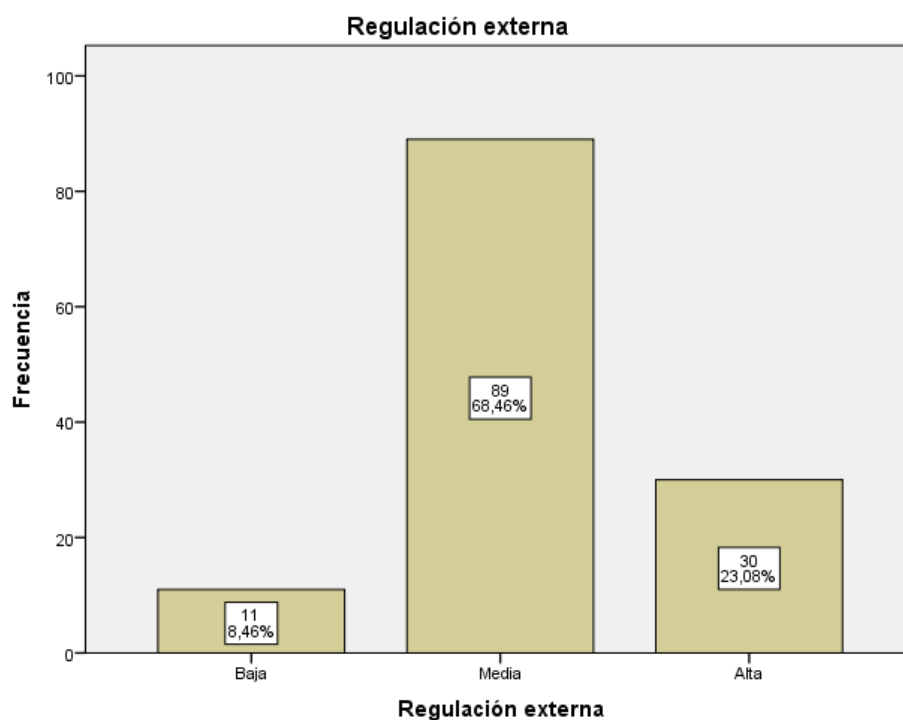


Figura 2. Regulación externa en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Tabla 3.

Regulación introyectada en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	16	12,3
Media	77	59,2
Alta	37	28,5
Total	130	100,0

Nota: De la población estudiada el 59,2% corresponde al nivel medio.

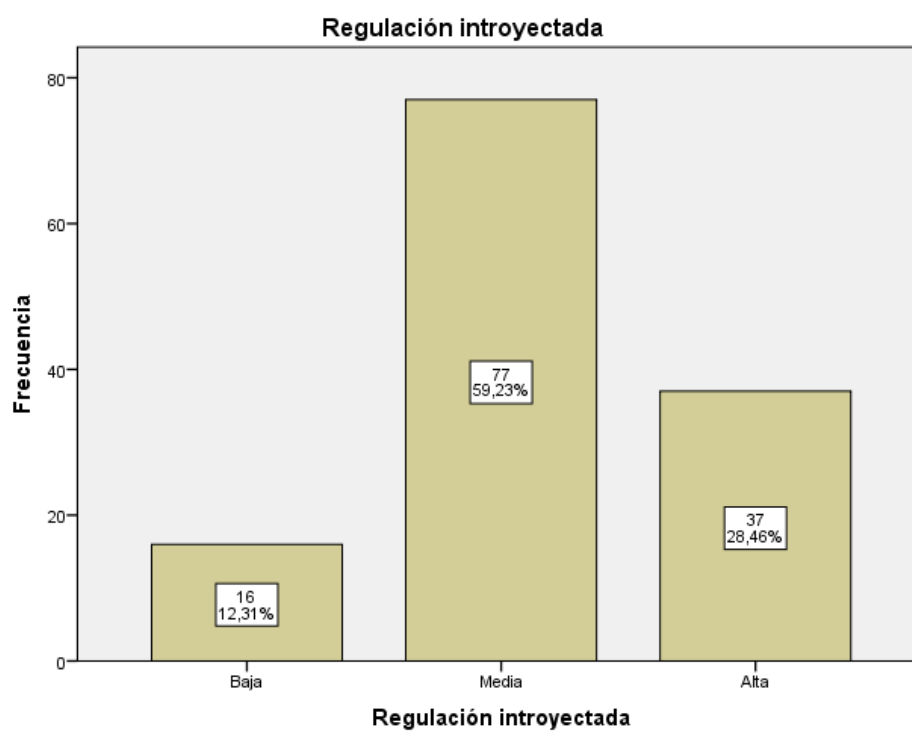


Figura 3. Regulación introyectada en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Tabla 4.

Regulación identificada en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	22	16,9
Media	74	56,9
Alta	34	26,2
Total	130	100,0

Nota: De la población estudiada se evidencia que el 56,9% se encuentra ubicados en el nivel medio.

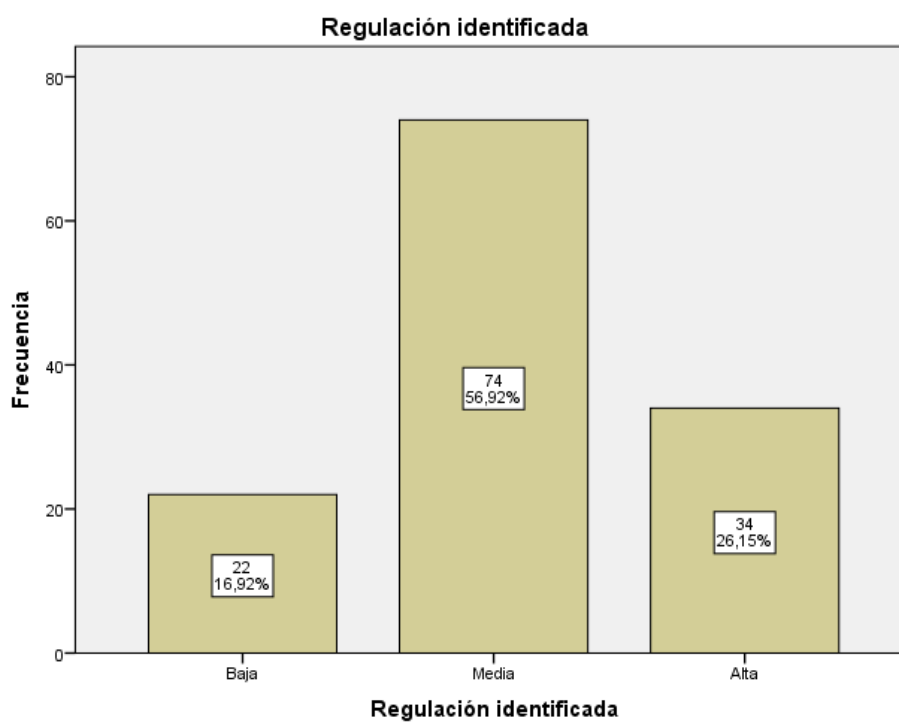


Figura 4: Regulación identificada en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Tabla 5.

Motivación intrínseca en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	20	15,4
Media	68	52,3
Alta	42	32,3
Total	130	100,0

Nota: De la población estudiada se encontró que el 52,3% se ubican en el nivel medio de la motivación intrínseca.

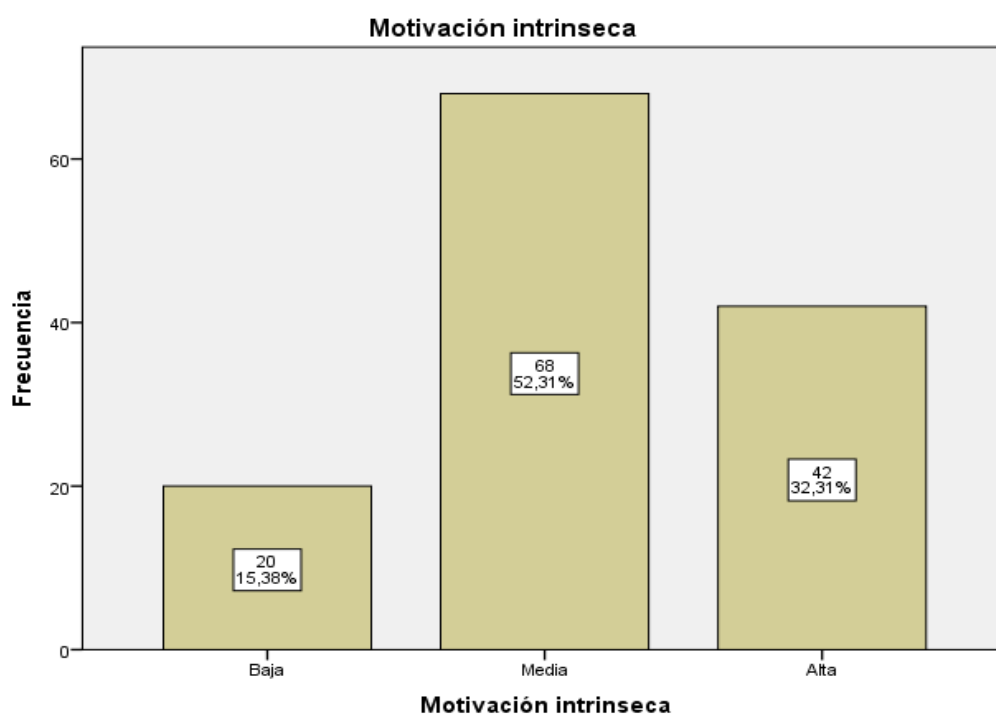


Figura 5. Motivación intrínseca en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Tabla 6.

Motivación laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	3,1
Media	115	88,5
Alta	11	8,5
Total	130	100,0

Nota: De la población estudiada el 88,5% se encuentra en un nivel medio en cuestión a la motivación laboral.

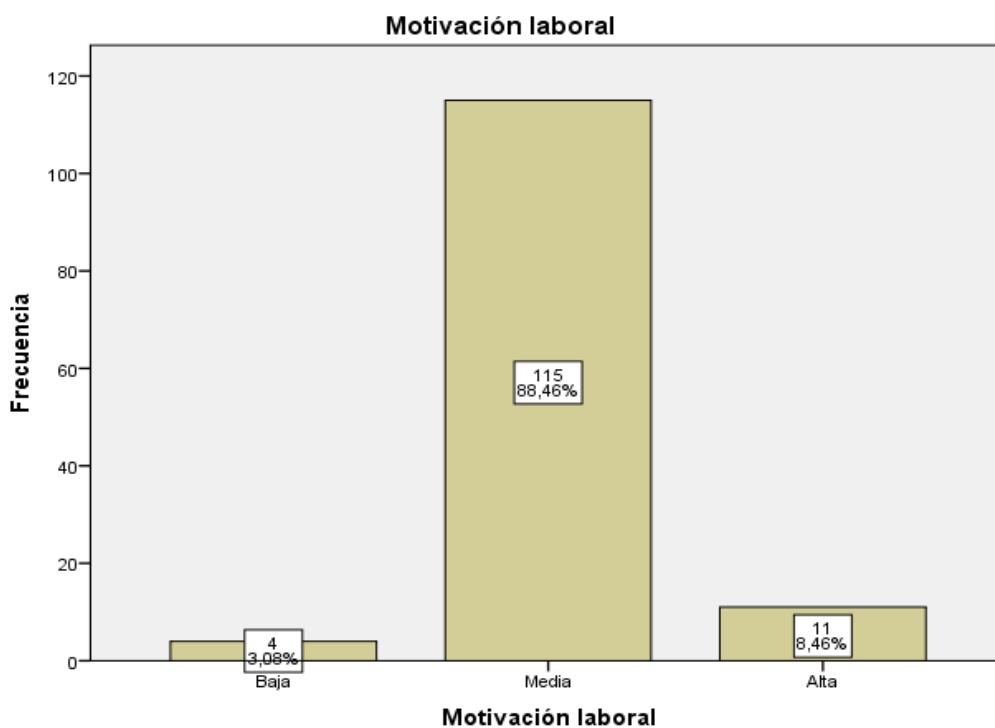


Figura 6. Motivación laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Tabla 7.

Condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	21	16,2
Moderadamente satisfecho	90	69,2
Satisfecho	19	14,6
Total	130	100,0

Nota: De la población estudiada se evidencia que el 69,2% se encuentra modernamente satisfecho con las condiciones físicas y/o materiales.

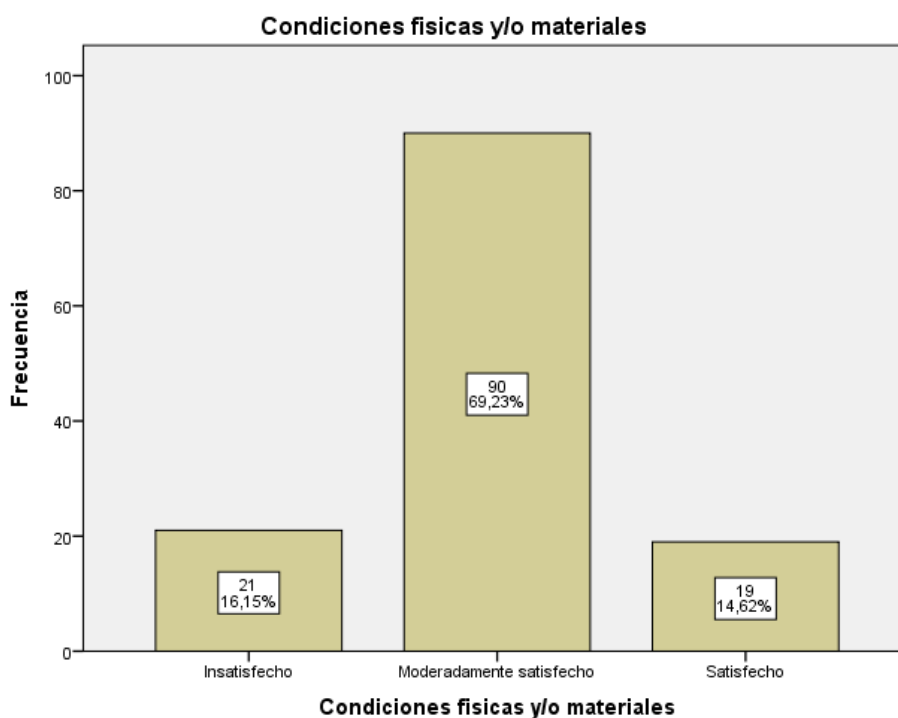


Figura 7. Condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Tabla 8.

Beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	28	21,5
Moderadamente satisfecho	80	61,5
Satisfecho	22	16,9
Total	130	100,0

Nota: se evidencia que el 61,5% se encuentra moderadamente satisfecho con los beneficios laborales y/o remunerativos.

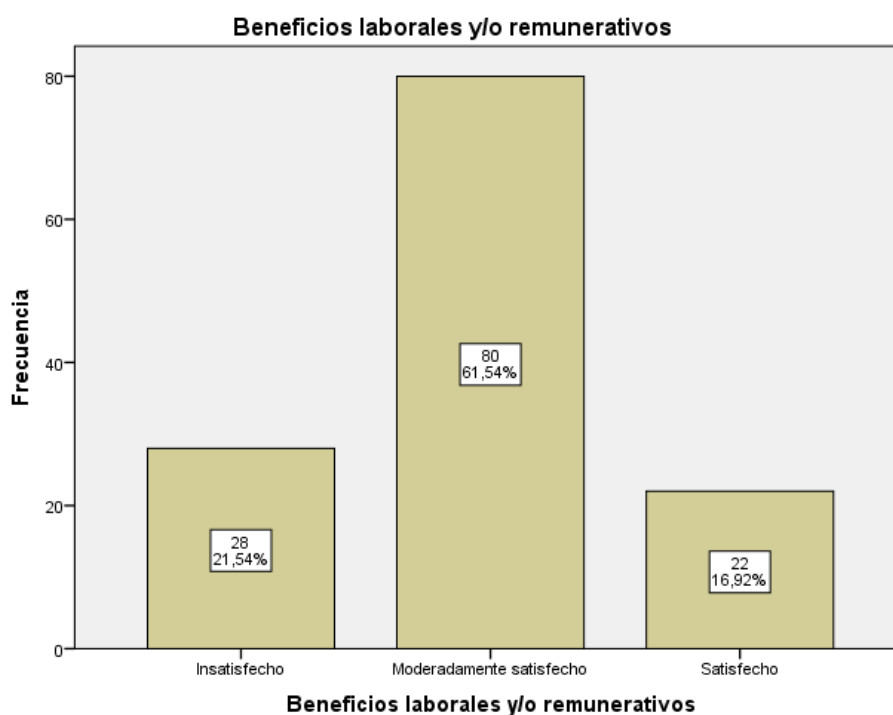


Figura 8. Beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Tabla 9.

Políticas administrativas en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	26	20,0
Moderadamente satisfecho	77	59,2
Satisfecho	27	20,8
Total	130	100,0

Nota: se observa que el 59,2% de la población estudiada se encuentra moderadamente satisfecho con las políticas administrativa.

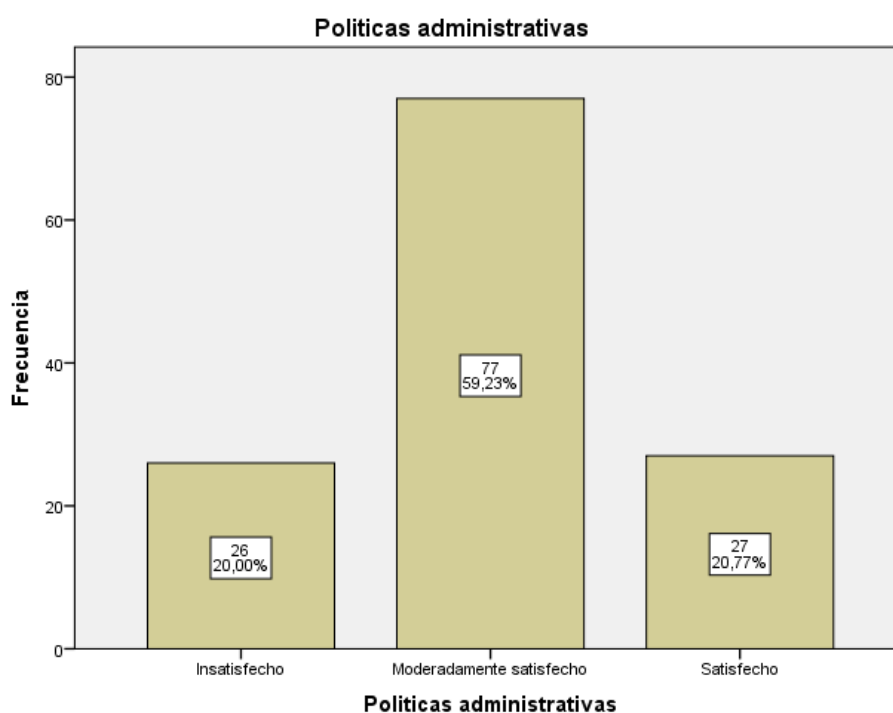


Figura 9. Políticas administrativas en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Tabla 10.

Relaciones sociales en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	25	19,2
Moderadamente satisfecho	82	63,1
Satisfecho	23	17,7
Total	130	100,0

Nota: De la población estudiada el 63,1% se encuentra moderadamente satisfecho con las relaciones sociales.

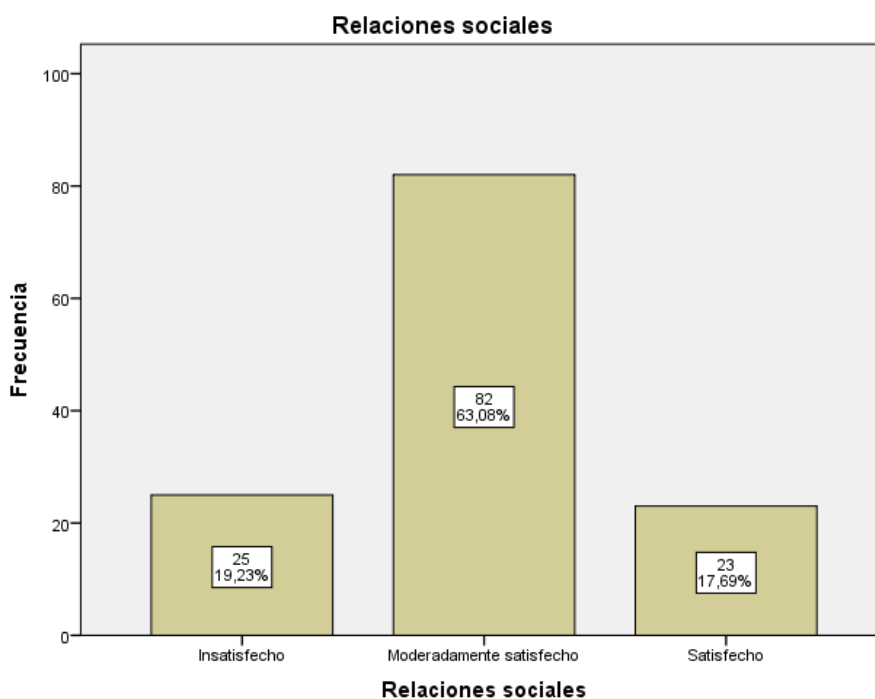


Figura 10. Relaciones sociales en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Tabla 11.

Desarrollo personal en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	19	14,6
Moderadamente satisfecho	89	68,5
Satisfecho	22	16,9
Total	130	100,0

Nota: De la población estudiada se evidencia que el 68,5% de encuentra moderadamente satisfecho con el desarrollo personal.

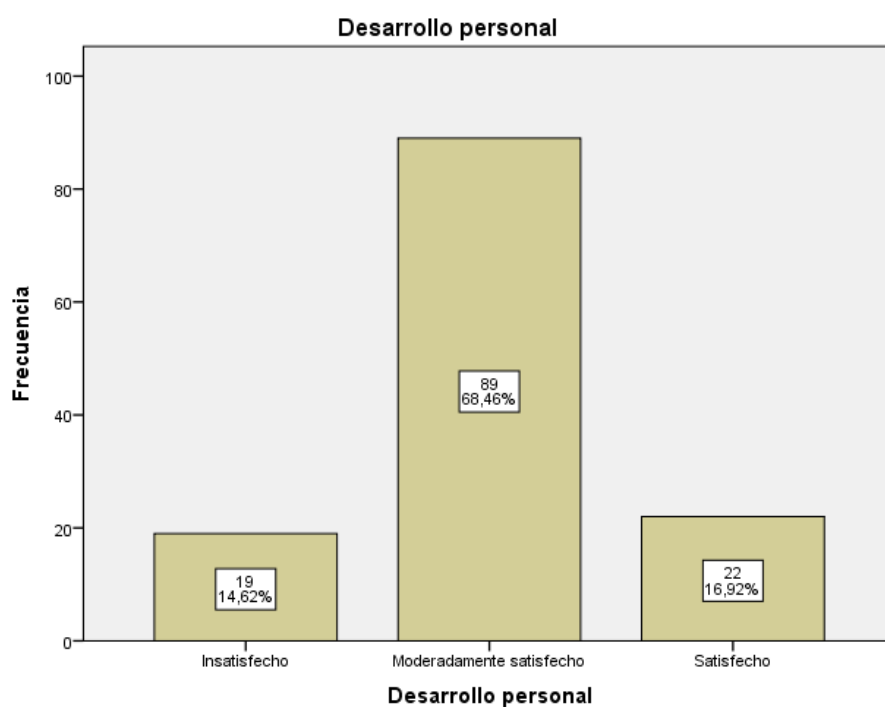


Figura 11. Desarrollo personal en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Tabla 12.

Desempeño de tareas en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	16	12,3
Moderadamente satisfecho	89	68,5
Satisfecho	25	19,2
Total	130	100,0

Nota: De la población estudiada se evidencia que el 68,5% de ellos se encuentran moderadamente satisfecho ante el desempeño de tareas.

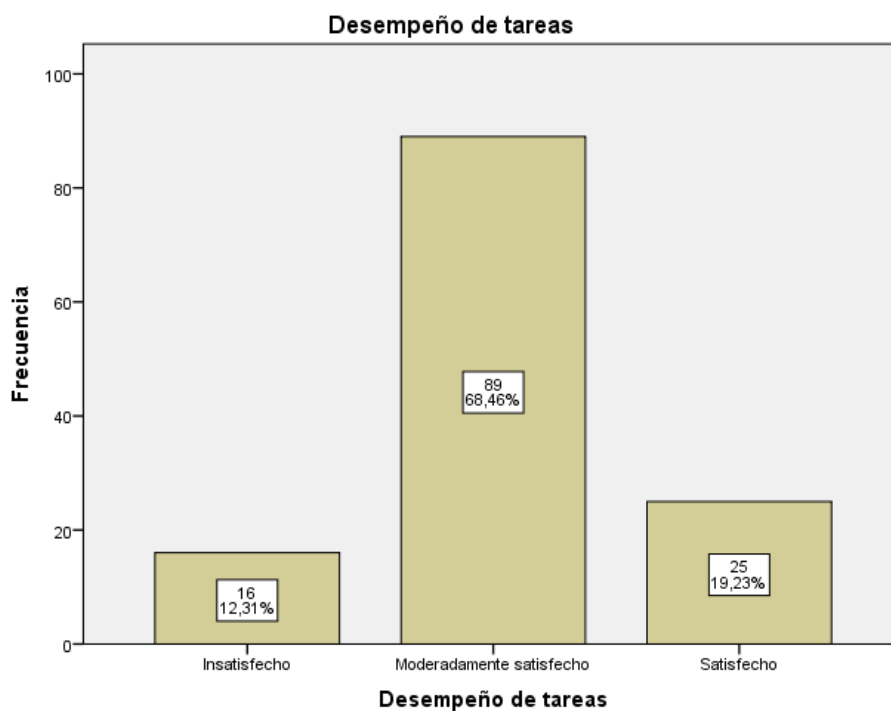


Figura 12. desempeño de tareas en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Tabla 13.

Relación con la autoridad en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	13	10,0
Moderadamente satisfecho	93	71,5
Satisfecho	24	18,5
Total	130	100,0

Nota: De la población estudiada se observa que el 71,5% se encuentran moderadamente satisfechos.

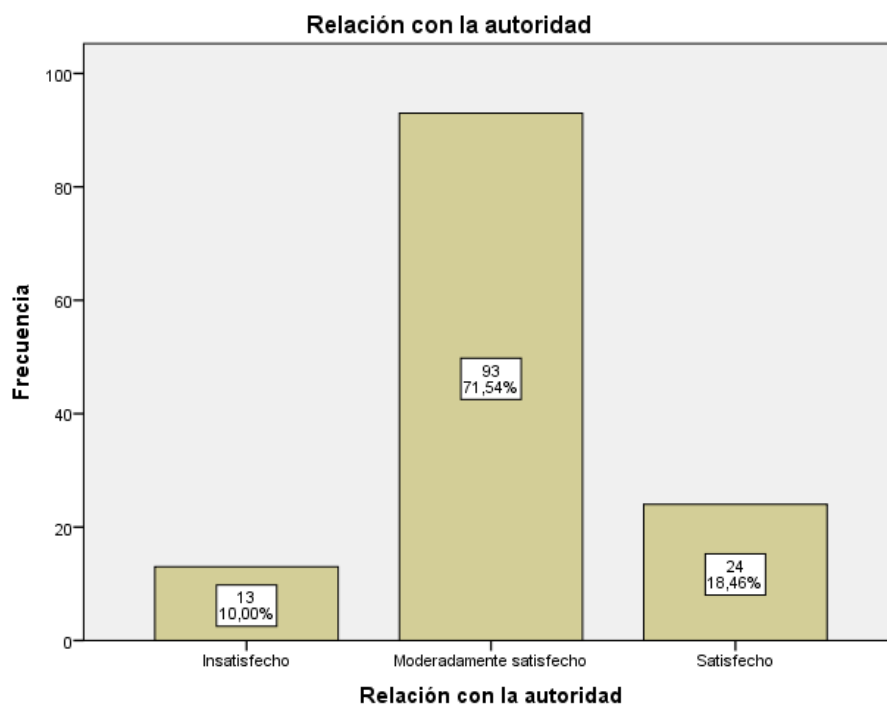


Figura 13. Relación con la autoridad en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Tabla 14.

Satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	3	2,3
Moderadamente satisfecho	118	90,8
Satisfecho	9	6,9
Total	130	100,0

Nota: De la población estudiada el 90,8% se encuentra moderadamente satisfecho.



Figura 14. Satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

5.2. Interpretación de los Resultados

En la tabla y grafico N°1 de la dimensión desmotivación, se tiene que el 19,2% (25/130) se encuentra en una categoría baja de desmotivación; el 43,8% (57/130) en una categoría media y el 36,9% (48/130) en una categoría alta de desmotivación.

En la tabla y grafico N°2 de la dimensión regulación externa, se observa que el 8,5% (11/130) se ubica en una categoría baja de regulación externa; el 68,5% (89/130) en una categoría media y el 23,1% (30/130) en una categoría alta de regulación externa.

En la tabla y grafico N°3 de la dimensión regulación introyectada, se observa que el 12,3% (16/130) se ubica en una categoría baja, el 59,2% (77/130) en una categoría media y el 28,5% (37/130) se encuentra en una categoría alta de regulación introyectada.

En la tabla y grafico N°4 de la dimensión identificada, se logra observar que el 16,9% (22/130) se ubica en una categoría baja, el 56,9% (74/130) en una categoría media y el 26,2% (34/130) se encuentra en una categoría alta.

En la tabla y grafico N°5 de la dimensión motivación intrínseca, se observó que el 15,4% (20/130) presentan una baja motivación intrínseca, el 52,3% (68/130) presenta una motivación intrínseca media y el 32,3% (42/130) de los participantes presenta una alta motivación intrínseca.

En la tabla y grafico N°6 de la variable motivación laboral, se observa que el 3,1% (4/130) del personal penitenciario presenta una baja motivación laboral; el 88,5% (115/130) presenta una motivación laboral en un rango medio y el 8,5% (11/130) presenta una categoría alta de motivación laboral.

En la tabla y grafico N°7 de la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la variable desempeño laboral, se observó que el 16,2%

(21/130) se encuentra insatisfecha en cuanto a las condiciones físicas y materiales; el 69,2% (90/130) mencionara estar medianamente satisfecho y el 14,6% (19/130) de los trabajadores penitenciarios indican estar satisfechos en cuanto a las condiciones físicas y materiales.

En la tabla y grafico N°8 de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, se logró observar que el 21,5% (28/130) se encuentra insatisfecha en cuanto a los beneficios laborales que tiene y su remuneración, el 61,5% (80/130) menciona sentirse moderadamente satisfechos y el 16,9% (22/130) indicaron estar satisfechos a los beneficios laborales y remunerativos que tienen.

En la tabla y grafico N°9 de la dimensión políticas administrativas, se observa que el 20% (26/130) se encuentra insatisfecha por las políticas administrativas implementadas; el 59,2% (77/130) del personal que labora en el centro penitenciario indicaron sentirse moderadamente satisfecha en cuanto a las políticas administrativas y el 20,8% (27/130) se sienten satisfechos.

En la tabla y grafico N°10 de la dimensión relaciones sociales, se observa que el 19,2% (25/130) se encuentra insatisfecha a las relaciones sociales que se establecen; el 63,1% (82/130) se encuentran moderadamente satisfecho y el 17,7% (23/130) de los trabajadores indican sentirse satisfechas en cuanto a las relaciones sociales.

En la tabla y grafico N°11 de la dimensión desarrollo personal, se observa que el 14,6% (19/130) se siente insatisfecha en cuanto al desarrollo personal; el 68,5% (89/130) se encuentra moderadamente satisfecha y el 16,9% (22/130) se siente satisfecha.

En la tabla y grafico N°12 de la dimensión desempeño de tareas, se observa que el 12,3% (16/130) se siente insatisfecha; el 68,5% (89/130) se

ubica en una categoría moderadamente satisfecho y el 19,2% (25/130) se encuentra satisfecho en cuanto al desempeño de tareas.

En la tabla y grafico N°13 de la dimensión relación con la autoridad, se observa que 10% (13/130) se encuentra insatisfecho en cuanto a la relación con la autoridad, el 71,5% (93/130) moderadamente satisfecho y el 18,5% (24/130) se siente satisfecho con la relación con la autoridad.

En la tabla y grafico N°14 en cuanto a la variable el 2,3% (3/130) se siente insatisfecho laboralmente, el 90,8% (118/130) de los trabajadores penitenciarios indicaron estar moderadamente satisfecho y el 6,9% (9/130) considera sentirse satisfecho laboralmente.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

A continuación, se muestra los resultados de la prueba de normalidad y prueba de hipótesis, tanto a nivel general como a nivel específico:

Hipótesis de normalidad.

H_0 : Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

H_1 : Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 15:

Prueba de Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desmotivación	,086	130	,019
Regulación externa	,064	130	,200*
Regulación introyectada	,072	130	,098
Regulación identificada	,142	130	,000
Motivación intrínseca	,067	130	,200*
Motivación laboral	,150	130	,000
Condiciones físicas y/o materiales	,102	130	,002
Beneficios laborales y/o remunerativos	,104	130	,001
Políticas administrativas	,067	130	,200*
Relaciones sociales	,112	130	,000
Desarrollo personal	,117	130	,000
Desempeño de tareas	,118	130	,000
Relación con la autoridad	,113	130	,000
Satisfacción laboral	,253	130	,000

Interpretación:

La prueba de normalidad seleccionada por el tamaño de la muestra es *Kolmogorov-Smirnov* (mayor a 50 unidades de análisis), se ha podido evidenciar la presencia de valores de significancia variados, en los que la mayoría de los datos son menores al valor estándar (0,05), lo cual evidencia una distribución asimétrica, es decir, los datos no tienen una distribución normal, por lo que, es necesario hacer uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general.

Hipótesis nula: $H_0: \rho \neq 0$

No existe relación entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Hipótesis alterna: $H_1: \rho = 0$

Existe relación entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadístico de prueba:

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

			Motivación laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,318**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,318**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

Interpretación:

El resultado de P valor (Sig =0,000), es menor al valor de significancia 0,05, por lo que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); es decir, existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,318 lo que indica que la relación es positiva y baja.

Prueba de hipótesis específica 1.

Hipótesis nula: $H_0: p \neq 0$

No existe relación entre desmotivación y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Hipótesis alterna: $H_1: p = 0$

Existe relación entre desmotivación y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de prueba:

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

			Desmotivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desmotivación	Coefficiente de correlación	1,000	,364**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,364**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

Interpretación:

El resultado de P valor (Sig =0,000), es menor al valor de significancia 0,05, de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por tanto, existe una relación estadísticamente significativa entre la desmotivación y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,364, que indica una relación directa y baja.

Prueba de hipótesis específica 2.

Hipótesis nula: $H_0: \rho \neq 0$

No existe relación entre regulación externa y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021

Hipótesis alterna: $H_1: \rho = 0$

Existe relación entre regulación externa y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de prueba:

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

			Regulación externa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Regulación externa	Coefficiente de correlación	1,000	,276**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	130	130
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,276**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	130	130

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

Interpretación:

El resultado de P valor (Sig =0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por tanto, existe una relación estadísticamente significativa entre la regulación externa y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,276, que indica la existencia de relación entre la regulación externa y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Prueba de hipótesis específica 3.

Hipótesis nula: $H_0: \rho \neq 0$

No existe relación entre regulación introyectada y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Hipótesis alterna: $H_1: \rho = 0$

Existe relación entre regulación introyectada y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de prueba:

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

			Regulación introyectada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Regulación introyectada	Coefficiente de correlación	1,000	,276**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	130	130
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,276**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	130	130

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

Interpretación:

El resultado de P valor (Sig =0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por tanto, existe una relación estadísticamente significativa entre la regulación introyectada y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,276, que indica la relación entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 4.

Hipótesis nula: $H_0: \rho \neq 0$

No existe relación entre la regulación identificada y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Hipótesis alterna: $H_1: \rho = 0$

Existe relación entre la regulación identificada y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de prueba:

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

			Regulación identificada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Regulación identificada	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .130	,241** ,006 130
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,241** ,006 130	1,000 .130

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

Interpretación:

El resultado de P valor (Sig =0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por tanto, existe una relación estadísticamente significativa entre la regulación identificada y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,241 lo que indica que la relación es positiva y baja.

Prueba de hipótesis específica 5.

Hipótesis nula: $H_0: \rho \neq 0$

No existe relación entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Hipótesis alterna: $H_1: \rho = 0$

Existe relación entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de prueba:

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

			Motivación intrínseca	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,273**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	130	130
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,273**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	130	130

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

Interpretación:

El resultado de P valor (Sig =0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por tanto, existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,273, que indica una relación positiva y baja.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de los resultados con el marco teórico

Los resultados descriptivos obtenidos en el estudio dan cuenta que, en la variable motivación laboral el 88,5% de los colaboradores han referido que el nivel de motivación es medio, mientras que el 3,1% y el 8,5% indicaron que son de niveles bajos y altos respectivamente, en cuanto a la dimensiones de la variable el 43,8% presentan niveles medios de desmotivación, el 68,5% niveles medios en la regulación externa, el 59,2% niveles medios en la regulación introyectada, el 56,9% niveles medios en la regulación identificada y el 52,3% niveles medios en la motivación intrínseca. En la variable satisfacción laboral, el 90,8% se sienten moderadamente satisfechos, el 2,3% insatisfechos y el 6,9% satisfechos, en cuanto a las dimensiones, la tendencia en cada una de ellas ha sido presentar niveles de satisfacción moderada, como es en el caso de la dimensión condiciones físicas y/o materiales (69,2%), en los beneficios laborales y/o remunerativos (61,5%), en las políticas administrativas (59,2%), en las relaciones sociales (63,1%), en el desarrollo personal (68,5%), en el desempeño de tareas (68,5%) y en la relación con la autoridad (71,5%). A nivel inferencial se ha podido determinar que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laborales, debido a que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,318, que indica una relación positiva y moderada entre las variables, además de un p-valor de 0,000, menor que el 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

En la comparación con los resultados, se tiene el estudio realizado a nivel internacional por Chiang (2018), en el que se ha podido demostrar la relación ente las variables de estudio, así mismo, se tiene a Salazar (2018), quien realizó un estudio para determinar a relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, en el cual el grado de satisfacción es semejante a estudio, puesto que el 70,96% se siente satisfecho. A nivel nacional, se tienen los estudios realizados por Sixto (2020), en el que se estableció la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño

laboral, donde se pudo demostrar una correlación negativa y baja de -0,208, estos resultados difieren con los obtenidos en el estudio. Quimper (2018), realizó su estudio para determinar la relación entre el servicio civil y la motivación laboral, donde se pudo demostrar que existe una relación positiva y moderada ($Rho=0,480$), entre las variables de estudio. Así mismo, se tiene a García (2018), quien realizó un estudio con la finalidad de establecer el grado de relación entre la Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio público y en la que, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,670, que indica una relación positiva entre las variables y cuyos resultados coinciden con los obtenidos en la investigación. Finalmente, se tiene el estudio realizado por Atencio y Espinoza (2018), quienes ejecutaron un estudio con la finalidad de establecer el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un centro penitenciario de Huánuco, y sonde se demostró que existe relación entre las variables de estudio, habiéndose obtenido un p-valor de 0,333 que permitió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, estos resultados también dan robustez al estudio, puesto que demuestran también la existencia de una relación entre las variables.

Entre los principales aportes teóricos del estudio se tienen a: Deci y Ryan (1985), quienes manifiestan que la motivación laboral está referido tanto a la energía como a la jefatura, perdurabilidad y boreal de los comportamientos, incluyendo las intenciones implicadas y las acciones resultantes; ubicándose en el núcleo de la cognitiva y social, por otro lado, en cuanto a la satisfacción laboral, Palma (2005), manifiesta que esta, es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Algunas limitaciones que se ha tenido que lidiar en el estudio ha sido la aplicación de los instrumentos de manera virtual, lo que ha podido condicionar los resultados obtenidos en el estudio, debido a que se ha obtenido una correlación baja, pese a ello, el investigador se limitó a reportar los resultados alcanzados en el estudio, tal y cual se han obtenido,

otros de los aspectos a tomar en cuenta ha sido la poca participación y demora de las unidades de análisis en responder los instrumentos, por lo que, es necesario, en próximos estudios aplicar los instrumentos de manera presencial o sensibilizar más a la muestra que participa de la investigación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

A nivel general, se pudo determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,318** (relación positiva y baja), y un p-valor de $0,000 < 0,05$, por lo que, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, con eso se afirma que a un buen nivel de motivación, le corresponde un buen nivel de satisfacción laboral y viceversa.

En el objetivo específico 1, se pudo determinar la relación entre la desmotivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,364** (relación positiva y baja), y un p-valor de $0,000 < 0,05$, por lo que, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

En el objetivo específico 2, se pudo determinar la relación entre regulación externa y la satisfacción laboral en los trabajadores del establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,276** (relación positiva y baja), y un p-valor de $0,001 < 0,05$, por lo que, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

En el objetivo específico 3, se pudo determinar la relación entre regulación introyectada y satisfacción laboral en los trabajadores del establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,276** (relación positiva y baja), y un p-valor de $0,001 < 0,05$, por lo que, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

En el objetivo específico 4, se ha podido determinar la relación entre regulación identificada y satisfacción laboral en los trabajadores del

establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,241** (relación positiva y baja), y un p-valor de $0,006 < 0,05$, por lo que, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

En el objetivo específico 5, se ha podido, determinar la relación intrínseca y satisfacción laboral en los trabajadores del establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,273** (relación positiva y baja), y un p-valor de $0,001 < 0,05$, por lo que, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Recomendaciones

A los colaboradores del establecimiento Penitenciario de Pucallpa que han obtenido niveles bajos de motivación y satisfacción laboral, a buscar alternativas para poder contrarrestar esta problemática que indica fuertemente en su desempeño laboral, aplicando estrategias de automotivación y/o cumplimiento de metas en el centro de labores.

A las autoridades del establecimiento penitenciario, quienes a partir de los resultados obtenidos puedan tomar acciones o implementar estrategias que contribuyan a contener o dar solución a la problemática identificada.

A los futuros investigadores, quienes a partir de los resultados obtenidos puedan realizar investigaciones relacionadas a la temática abordada, en otros contextos muestrales o disponiendo de otros diseños de investigación, porque no, realizar investigaciones aplicativas que contribuyan a la solución de la problemática identificada.

En cuanto a las variables de estudio abordadas, es necesario realizar estudios referidos a otras variables como la productividad laboral o los factores asociados a la motivación, con la finalidad de identificar posibles fenómenos que requieran ser atendidos.

En la recopilación de información, pese a que se ha demostrado la relación entre las variables y se ha aceptado la hipótesis del investigador, se ha podido encontrar niveles bajos de relación, por lo que se presume que el haber aplicado los instrumentos de manera virtual ha podido condicionar los resultados obtenidos, es por ello, que se debe tomar en consideración la forma y medio de aplicación de los instrumentos a fin de evitar posibles sesgos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Maslow, A. (1943). *Teoría de la jerarquía de las necesidades*.
<http://www.webdelprofesor.ula.ve/economia/mcesar/tema1/maslow.pdf>
- Ale, T. y Baca, F. (2018). *La eficacia personal y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Arequipa, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Tecnológica del Perú.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2333/Thamy%20Ale_Flor%20Baca_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amaya, F. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15873/Amaya_RFN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Argibay, J. (2006). Técnicas psicométricas. Cuestiones de validez y confiabilidad. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 8, 15-33.
<https://www.redalyc.org/pdf/3396/339630247002.pdf>
- Asprilla, S. Pulgarín C. y Ramírez J. (2015). *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en ESE, Hospital Sagrado Corazón de Norcasia, Colombia*. Universidad Católica de Manizales.
<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1091/Saida%20Maria%20Asprilla%20U..pdf?sequence=>
- Atencio, D. y Espinoza, S. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del establecimiento penitenciario de Potracancha, Huanúco-2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
<https://hdl.handle.net/20.500.13080/3711>
- Blum, M. y Naylor J. (1998). *Psicología industrial: sus fundamentos teóricos y sociales*. Trillas.

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.html

Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicio de seguridad peruana*. Universidad San Ignacio de Loyola <https://repositorio.usil.edu.pe/items/c437d993-f226-4916-b7e3-3559fb7554f1>

Boland, L., Carro, F., Gismano, Y. y Banchieri, L. (2009). *Los valores sociales y las habilidades para alcanzar objetivos*. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0104504/conclu.pdf>

Burga, G. y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1108>

Caballero, R. (2002). *Satisfacción laboral*. <http://www.urg.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>

Cabanillas, S., y Muro, F. (2018). *Satisfacción laboral y motivación laboral en trabajadores de una mediana empresa privada del sector industrial de Lima 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Marcelino Champagnat. <https://hdl.handle.net/20.500.14231/570>

Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de pichincha*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>

Casquino, M. (2020). *Motivación y satisfacción de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocías ubicada en el distrito del callao, año 2020*. Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7649>

- Chiang, M., Riquelme, G., y Rivas, P. (2020). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-6300178.pdf>
- Chiavenato (2000), Ciclo motivacional que se reproduce en todas las personas por igual.
- Chiavenato. I, (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Editora McGraw Hill Interamericana. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>
- Copana R. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en jóvenes de seguridad privada de la aduana nacional*. Universidad Mayor de San Andrés. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/18111>
- Cubas, F. (2013). *Reflexiones para gobernar o dirigir correctamente en la sociedad actual*. USAT. https://www.academia.edu/13775523/Reflexiones_para_gobernar_o_dirigir_correctamente_la_sociedad_actual_Cubas_Benavides_Manuel_Fernando_2013_
- de Dios, S. (05 de agosto 2022). Teoría de las necesidades. La mente maravillosa. <http://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mccllland/>
- Deci, E. y Ryan, R. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y bienestar. *American psychologist*, 55(1), 68-78. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf
- Erazo, C. y Herrera, F. (2014). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi*. Universidad Politécnica Estatal del Carchi en convenio con Universidad Central del Ecuador. <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/293>

- Granda, G. (2018). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del banco Falabella – agencia Bellavista- Callao*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3363>
- Gagne, M., Forest, J., Gilbert, M., Aube, C., Morin, E., y Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and psychological measurement*, 70(4), 628-646. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013164409355698>
- García, A. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte-2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27191/Garcia_HAM.pdf
- Gastañaduy, F. (2013). *Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios*. (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://core.ac.uk/download/pdf/196542818.pdf>
- Gestión (22 de julio de 2019). Importancia de la motivación labora en empresas del sector minero. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/gestion-tv/importancia-motivacion-laboral-empresas-sector-minero-273879-noticia/>
- Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001). La satisfacción laboral es una actitud que los individuos tienen sobre su trabajo. <http://es.escribd.com/document/431125386/Actitudes-Gibson-Ivancevich-Donnelly>
- Hernández C. (2017). *Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados fac – muestra as*. Universidad Externado de Colombia. http://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/621/DNA-spa-2017-Factores_motivacionales_asociados_a_la_motivacion_laboral_y_satisfaccion.pdf;sequence=1

- Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Ediciones Díaz de santos.
- La República (24 de enero de 2020). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. Diario La República. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Lagos, V. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC. Universidad del Bío-Bío <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2c%20Victor.pdf>
- Lope, A. C. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en los trabajadores de seguridad de un establecimiento penitenciario Arequipa-2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16337/Lope_C%c3%81C.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M., Riquelme, G., y Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <http://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v24n1/v24n1a02.pdf>
- Martínez, C., Cabuya, L. (1995). *Organización y gestión de empresas*. Bogotá: Nomos S. A.
- Mc Gregor, D. (1960). Teoría X y la teoría Y. *Revista Pensamiento Imaginativo. Investigación*, 4, 06-13. [https://www.academia.edu/download/33500278/08_Teoria_de_la_organizacion_\(1\).pdf](https://www.academia.edu/download/33500278/08_Teoria_de_la_organizacion_(1).pdf)
- Medina, A., Gallegos, C. y Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la

- empresa. *Revista de Administração pública*, 42, 1213-1230.
<https://www.scielo.br/j/rap/a/tJ39FffPRBW67WmCjt8nj3q/abstract/?lang=es>
- Arrayas, N. (2019). *Causas y consecuencias de la satisfacción laboral*. Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/handle/11441/88974>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *México es el país con mayor estrés laboral*: OMS. <https://www.jornada.com.mx/2021/07/21/politica/013n3pol>
- Pachas K, (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa santo domingo S.A Chincha – 2019*. Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/600/1/PACHAS%20SOTELO%KARINA.PDF>
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral (CL-SPC) Manual*. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1).
- Peralta, V. y Constanza, V. (2007). *Satisfacción laboral, es un constructo multidimensional que comprende aspectos particulares de la satisfacción relacionadas con el pago*. Artículo original. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-23762007000200004&script=sci_arttext&tlng=pt (Misener, Haddock y Gleaton (1996)
- Misener, T., Haddock, K., Gleaton, J.U. & Ajamieh, A.R.A. (1996). Toward and international measure of job satisfaction. *Nursing Research*, 45, 87-91.
- Quimper, L. (2018). *El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31158/Quimper_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Hall. <https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/3252/1/1256.pdf>

- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. (Tesis de maestría), Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Madero, S. (2017). Relación entre las teorías X Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78582018000200095&script=sci_arttext
- Sixto, T. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal del Establecimiento Penitenciario del Callao, 2020*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47811/Sixto_BT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado – México. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008
- Vergel, N. (2020). *Motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de una Institución Policial de la Región de Ica, 2020*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60875>
- Villalobos, G., y Pérez, D. (2017). *Propuesta de mejora del nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario INPE-Sede Chiclayo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1184/1/TL_VillalobosDiazGianino_PerezLoredoDiego.pdf.pdf
- Vroom, V. (1964). *Modelo de motivación laboral o teoría de las expectativas es como maximizar las recompensas y minimizar el dolor*. <http://es.scribd.com/presentation/370944464/Vroom>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores del establecimiento Penitenciario de Pucallpa – 2021

Responsable: Geider Grandes García

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021?</p> <p>Problema Específico P.E.1. ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021?</p> <p>P.E.2. ¿Cuál es la relación entre Regulación Externa y la satisfacción laboral</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.</p> <p>Objetivos Específicos O.E.1. Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.</p> <p>O.E.2. Determinar la relación entre regulación externa y satisfacción laboral en los trabajadores del</p>	<p>Hipótesis General H1. Existe relación entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas H.E.1. Existe relación entre Desmotivación y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.</p> <p>H.E.2. Existe relación entre regulación externa y satisfacción laboral en los trabajadores del</p>	<p>Variable 1: Motivación Dimensiones</p> <p>D1: Desmotivación</p> <p>D2: Regulación externa</p> <p>D3: Regulación Introyectada</p> <p>D4: Regulación Identificada</p> <p>D5: Regulación intrínseca.</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental-Descriptivo correlacional</p> <p>Población: La población de estudio lo conforman 197 trabajadores del establecimiento penitenciario de Pucallpa.</p> <p>Muestra: La muestra está constituida por 130 trabajadores, con un muestreo probabilístico tipo aleatorio simple.</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: Psicométrico</p> <p>Instrumentos: Escala de motivación laboral R-Maws.</p>

<p>en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es la relación entre regulación introyectada y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021?</p> <p>P.E.4. ¿Cuál es la relación entre regulación identificada y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021?</p> <p>P.E.5. ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento</p>	<p>Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.</p> <p>O.E.3. Determinar la relación entre regulación inyectada y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.</p> <p>O.E.4. Determinar la relación entre regulación identificada y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021</p> <p>O.E.5. Determinar la relación entre motivación intrínseca y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento</p>	<p>Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021</p> <p>H.E.3. Existe relación entre regulación introyectada y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.</p> <p>H.E.4. Existe relación entre regulación inidentificada y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021.</p> <p>H.E.5. Existe relación entre motivación intrínseca y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento</p>	<p>D.1. Condiciones físicas y/o materiales.</p> <p>D.2. Beneficios laborales y/o remunerativo.</p> <p>D.3. Políticas administrativas.</p> <p>D.4. Relaciones sociales.</p> <p>D.5. Desarrollo personal.</p> <p>D.6. Desempeño de tareas.</p> <p>D.7. Relación con la autoridad.</p>	<p>Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Palma. S</p> <p>Métodos de análisis de datos:</p> <p>Se utilizará el paquete estadístico SPSS-25, para ello previamente los datos recolectados fueron llevados a la hoja de cálculo del programa Excel 2013, para obtener datos como: análisis de frecuencias, porcentajes y los coeficientes de correlación que existen entre la variable, de motivación y la variable de satisfacción laboral de los trabajadores del establecimiento penitenciario de Pucallpa.</p>
--	---	---	--	---

Penitenciario de Pucallpa 2021?	de	Penitenciario de Pucallpa 2021.	de	Penitenciario de Pucallpa 2021.		
---------------------------------	----	---------------------------------	----	---------------------------------	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO -R-MAWS

Instrucciones: Lo ponemos las proposiciones relacionadas a las motivaciones por lo que usted desempeña en su ámbito laboral.

Los 19 enunciados o proposiciones, marcar y, en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por enunciado que mejor refleje su punto de vista, no existen respuestas correctas ni incorrectas.

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Levemente de acuerdo
- D. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- E. Levemente en desacuerdo
- F. En desacuerdo
- G. Totalmente en desacuerdo

	G. Totalmente en desacuerdo	F. En desacuerdo	E. Levemente en desacuerdo	D. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	C. Levemente de acuerdo	B. De acuerdo	A-Totalmente de acuerdo
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?							
1. Porque tengo que probar							
2. Me esfuerzo poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo							
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes entre otros)							
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales							
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo							
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo							
7. Porque si no me sintiera respecto a mí mismo							
8. Porque otras personas me van ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
9. Para evitar que otras personas me critiquen, (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes entre otros)							
10. Porque otras personas me van a respetar más, (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes entre otros).							
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo							
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante							
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante							
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo							
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo							
16. No sé, porque hago este trabajo» puesto que no lo encuentro sentido							
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Fuente: Escala de Motivación en el Trabajo -R-Maws

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Querido colaborador, con la voluntad de saber cuál es su causa u opinión acerca de su ámbito laboral, le presentamos un directorio de alternativas que agradeceremos responda con universal existencia marcando con una x la opción que considere y exprese mejor su punto con relación con su trabajo.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Levemente de acuerdo
- D. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- E. Levemente en desacuerdo
- F. En desacuerdo
- G. Totalmente en desacuerdo

Preguntas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo
1.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2 - Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3.- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6.- Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo					
7.- Me siento mal con lo que hago					
8.- Siento que recibo de parte la empresa mal trato					
9.- Me aguardan a trabajar con mis compañeros					
10.- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
11.- Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12.- Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13.- El ambiente donde trabajo es confortable					
14.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16.- Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17.- Me disgusta mi horario					
18.- Disfruto de cada labora que realizo en mi trabajo					
19.- las tareas que realizo los percibo como algo sin importancia					
20.- Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21.- La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
22.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					

23.- El horario de trabajo me resulta incomodo					
24.- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26.- Mi trabajo me aburre					
27.- Mi relación que tengo con mis superiores es cordial					
28.- En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente					
29.- Mi trabajo me hace sentir realizado					
30.- Me gusta el trabajo que realizo					
31.- No me siento a gusto con m i (s) jefe (s)					
32.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarios					
33.- No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentadas					
34.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35.- Me siento complacido con la actividad que realizo					
36.- Mi (s) jefe (s) me valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral

ANEXO 3: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Validación de los instrumentos de Escala de Motivación en el Trabajo -R-Maws y Escala de Satisfacción Laboral

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título del instrumento: Motivación en el Trabajo y Satisfacción Laboral

Nombre del Experto: Mag. Psicólogo, Renzo Grandes García

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación		Preguntas a corregir
		Cumple/ No cumple		
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	✓	
8. Coherencia	Exista relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	✓	

III. OBSERVACIONES GENERALES


 Nombre: Renzo Grandes García
 No. DNI: 70065130

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES


Título del instrumento : Motivación en el Trabajo y Satisfacción Laboral

Nombre del Experto: Mg. Lic. en Psicología, Geni Llerme Tafur Flores

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspecto a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple <i>f</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple <i>f</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple <i>f</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple <i>f</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple <i>f</i>	
6. Intencionalidad:	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple <i>f</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado	Cumple <i>f</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple <i>f</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple <i>f</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple <i>f</i>	

III. OBSERVACIONES GENERALES


Nombre: Geni Llerme Tafur Flores
No. DNI: 00120274

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES


Título del instrumento : Motivación en el Trabajo y Satisfacción Laboral

Nombre del Experto: Dra. Lic. en Psicología, Carmen Elizabeth Cruz Campos

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	Cumple ✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables.	Cumple ✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado.	Cumple ✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario.	Cumple ✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad.	Cumple ✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación.	Cumple ✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado.	Cumple ✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores.	Cumple ✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	Cumple ✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	Cumple ✓	

III. OBSERVACIONES GENERALES


Nombre: Carmen Elizabeth Cruz Campos
No. DNI: 22489727

ASENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a: Vidal Soto Rosantos

En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre el tema: **"Motivación y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021"**, por eso quisiéramos contar con tu valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de un cuestionario que deberán ser completados con una duración de aproximadamente 20 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines de este estudio.

De aceptar participar en la investigación, debes firmar este documento como evidencia de haber sido informado sobre los procedimientos de la investigación. En caso tengas alguna duda con respecto a las preguntas que aparecen en los cuestionarios, solo debes levantar la mano para solicitar la aclaración y se te explicará cada una de ellas personalmente.

Gracias por tu gentil colaboración.

Acepto participar voluntariamente en la investigación: Sí No

Establecimiento Penitenciario de Pucallpa, Fecha: 12.1.09.12021



NOMBRE: Vidal Soto Rosantos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 12-09-2021

Yo: Vidal Soto Dosantos, identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N° 00099025, acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: "Motivación y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021", la cual pretende determinar la relación que existe entre Motivación y Satisfacción Laboral, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas, Escala de Motivación en el Trabajo -R-Maws y, Satisfacción Laboral, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos.

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.



FIRMA DEL INVESTIGADOR:

Nombre: Gelder Grandes García

DNI. 00108091.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr. Danny Daniel Olivera Tapullima

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Gelder Grandes García** Bachiller, de la carrera profesional de Psicología, realizando el taller de titulación en la Universidad Autónoma de Ica. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "**Motivación y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021**", y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Escala de Motivación en el Trabajo –R-Maws** y **Satisfacción Laboral**.

De aceptar participar en la investigación, me informarán todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.

Gelder Grandes García

Bachiller del Programa Académico de
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre, "**Motivación y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Pucallpa 2021**" del bachiller, Gelder Grandes García, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: 11.11.2021


Nombre Danny Daniel Olivera Tapullima

ANEXO 5: INFORME DE TURNITIN

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE PUCALLPA - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	14%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.scribd.com Fuente de Internet	1%

ANEXO 6: EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



Tesista explicando la aplicacion de instrumentos



Colegas coordinando para contsestar la encuesta



Respondiendo las preguntas de la encuesta



Trabajadores junto al tesista después de responder la encuesta



Trabajadores analizando la encuesta a responder

