

## Motivación y Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, año 2015.

### Motivation and Labor Satisfaction in the Regional Administration of Education of Lima Provincias, year 2015.

Julio Medrano Vizarres<sup>1</sup>

#### RESUMEN

**Objetivo:** determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, año 2015. La hipótesis de la investigación planteada: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, año 2015. **Materiales y métodos:** El nivel de investigación utilizado es Descriptivo. El diseño que emplearemos será no experimental, la población y muestra está conformado por la totalidad del personal que labora en la DRELPE según el CAP, considerando estables y contratados hace un total 65 personas. **Resultado:** Los Resultados muestran que los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias – DRELPE, presentan un nivel de motivación alto y una satisfacción laboral Regular, resaltando el factor Responsabilidad por el Trabajo en la variable motivación como regular y el factor Políticas administrativas como Parcial Insatisfacción en la variable satisfacción laboral. **Conclusiones:** El nivel de motivación que muestran los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias – DRELPE, es Alto es decir que el trabajo que realizan y los incentivos por parte de la organización son suficientes para trabajar motivados.

**Palabras clave:** Motivación, satisfacción laboral, atención, participación, bienestar

---

<sup>1</sup> Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

## INTRODUCCIÓN

La investigación está basada en las condiciones que se presentan en las actividades laborales y el interés que despierta en los trabajadores de una institución pública la satisfacción laboral. Por ello se propuso investigar en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias esas variables, pero con un estudio que se hizo con anticipación, el año 2015, que ha sido validado por la gestión directriz de ese año. Es preciso indicar que la consideración para la investigación realizada es cómo se sentían los trabajadores nombrados que forman parte del CAP de la institución.

La motivación está marcada por el interés que presentan los trabajadores que cumplen un rol o función específica en un puesto laboral; tanto la motivación intrínseca como la extrínseca determinan sus posiciones en el centro laboral. Al margen del nivel profesional, técnico o servicio, el personal administrativo tiene motivaciones y la investigación busca llegar a saber cuáles son esas motivaciones.

La satisfacción laboral es el nivel de desempeño logrado en el centro laboral, si está o no complacido con el servicio que presta el servidor o el servicio que presta la institución con los usuarios. También se considera el nivel de desarrollo organizacional y la jerarquía de las disposiciones emitidas para el cumplimiento de las funciones establecidas en los documentos de gestión.

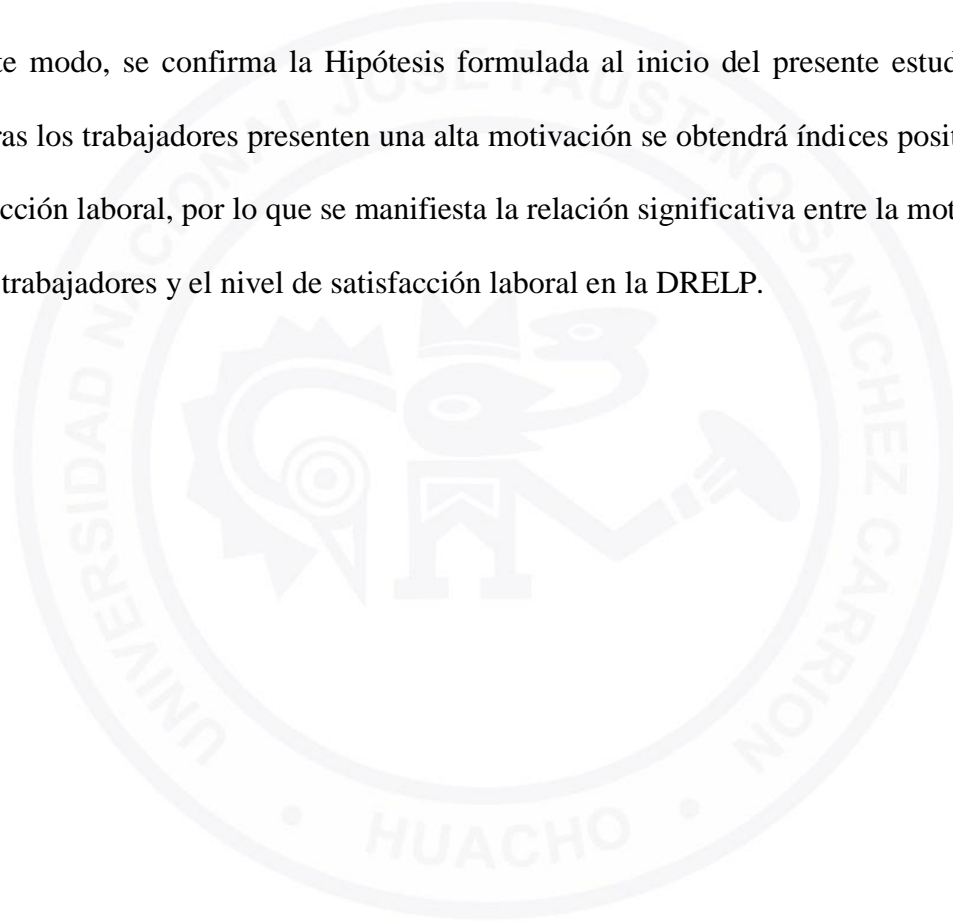
El investigador contó con el apoyo de los directivos, funcionarios y personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, respecto a la información y aplicación de instrumentos de investigación, que considero podrá solucionar la problemática identificada.

El objetivo principal fue determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, año 2015. La hipótesis

de la investigación planteada: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, año 2015.

Los Resultados muestran que los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias – DREL P, presentan un nivel de motivación alto y una satisfacción laboral Regular, resaltando el factor Responsabilidad por el Trabajo en la variable motivación como regular y el factor Políticas administrativas como Parcial Insatisfacción en la variable satisfacción laboral.

De este modo, se confirma la Hipótesis formulada al inicio del presente estudio, que mientras los trabajadores presenten una alta motivación se obtendrá índices positivos de satisfacción laboral, por lo que se manifiesta la relación significativa entre la motivación de los trabajadores y el nivel de satisfacción laboral en la DREL P.



## MATERIALES Y MÉTODOS

El nivel de investigación utilizado es Descriptivo, ya que el tipo de investigación es de campo se va describir los fenómenos que suceden en la población objetivo del estudio, sometido a análisis y se mide con la mayor precisión posible para poder describir lo que se investiga (Hernández, 1996). El diseño que emplearemos será no experimental, transversal.

$$\boxed{\begin{array}{ccc} X & \text{---} & Y \\ & r & \end{array}}$$

**Donde:**

X = variable independiente

Y = variable dependiente

r = correlación

La población para la presente investigación es la totalidad del personal que labora en la DRELP según el CAP, considerando estables y contratados hace un total 65 personas. Como la muestra es relativamente pequeña y controlable, se tomó el 100 % de la población en estudio. El proceso de recopilación de los datos se realizará mediante la aplicación de dos instrumentos, los cuales se aplicarán a los personal administrativos de la DRELP, con la finalidad de recoger la opinión sobre la motivación y los niveles de satisfacción laboral que desarrollan mediante la técnica: Encuesta, con el Cuestionario de Motivación Laboral (CML), medido con escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), el cual tiene como nombre Cuestionario de Motivación Laboral Intrínseca y Extrínseca y fue elaborado por Jhonattan Gerald Dávila López; el cual tiene como finalidad de determinar el nivel y tipo de Motivación de la muestra a estudiar. Las instrucciones para el cuestionario están expuestas en el mismo, y son leídos por el examinador. No existen respuestas correctas o incorrectas. Todas las respuestas son válidas ya que reflejarían su forma de ser y pensar en el ámbito laboral, el éxito de los resultados depende de la

sinceridad al contestar deben de escoger la opinión que mejor se acomode a su forma de pensar.

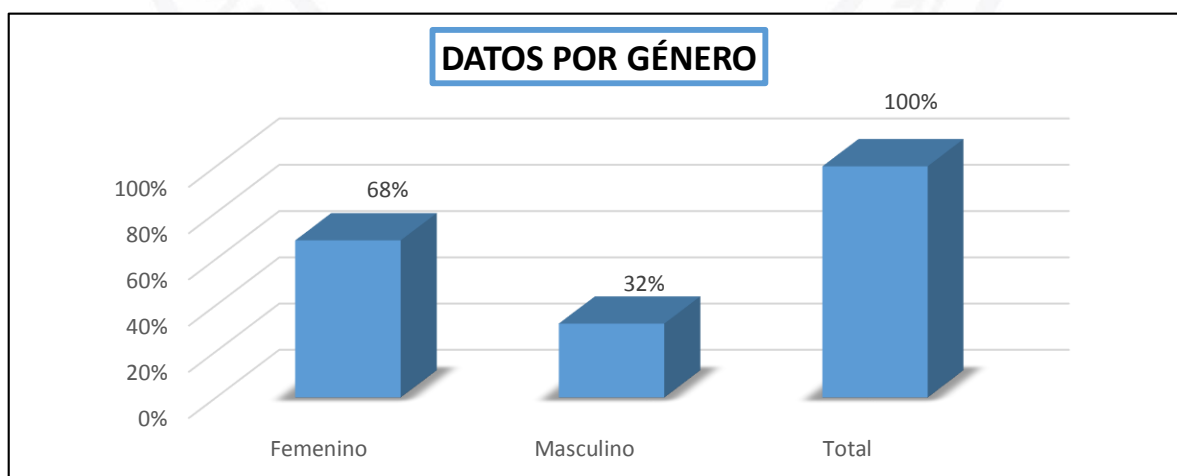
## RESULTADOS

Los resultados de la investigación están distribuidos en tres partes; la primera corresponde a la distribución sociodemográfica de la muestra la cual implica la distribución de datos a nivel general por edad, genero, tiempo de servicio. La segunda está referida a la valoración general de Motivación y sus factores. La tercera constituida por la información sobre los niveles de Satisfacción Laboral.

Los cuestionarios fueron aplicados en la entidad estatal de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias – DRELP, a un total de 65 personas, las mismas que realizan trabajos administrativos en distintas áreas, donde cumplen diversas funciones, logrando de ésta manera una óptima representación.

**Tabla 1.** *Distribución de datos por género*

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Femenino	44	68%
Masculino	21	32%
Total	65	100%



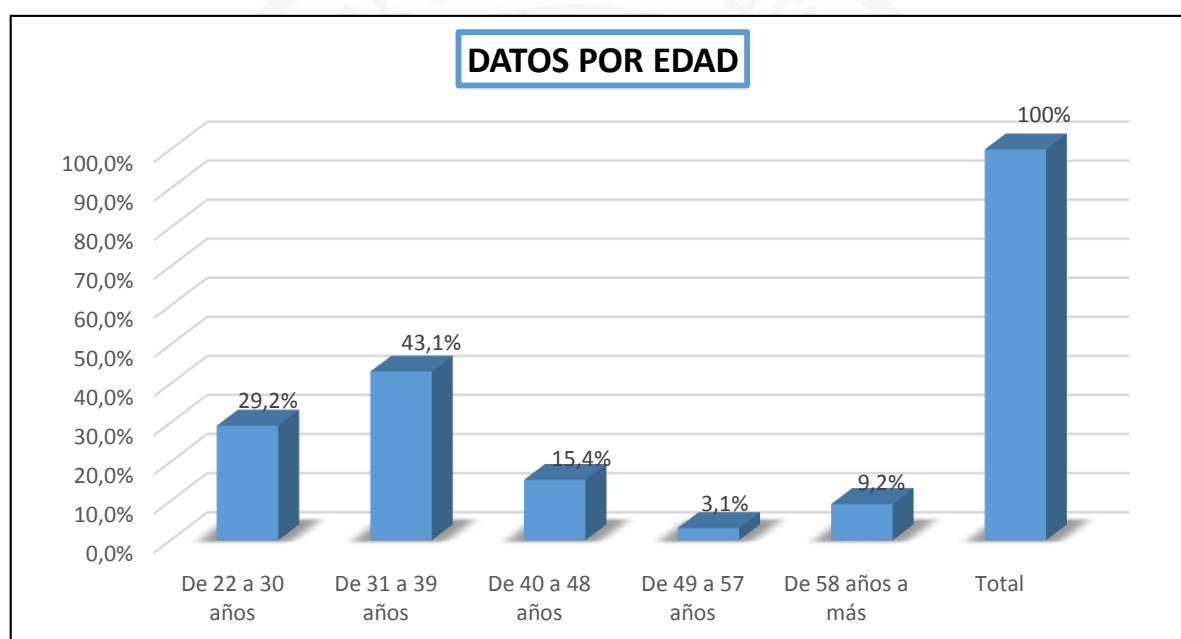
**Figura 1.** *Distribución de Datos por género*

En la tabla y grafico N° 1, se muestra que, el total de trabajadores encuestados fueron 65, podemos observar claramente, que la mayor cantidad de población trabajadora

a quienes se les administró los cuestionarios son 44 personas de sexo femenino, lo que equivale al 68% de la muestra, y en menor cantidad el sexo masculino con 21 representantes que equivale a un 32% de la muestra.

**Tabla 2.** *Distribución de Datos por edad*

Sexo	Cantidad	Porcentaje
De 22 a 30 años	19	29.2%
De 31 a 39 años	28	43.1%
De 40 a 48 años	10	15.4%
De 49 a 57 años	2	3.1%
De 58 años a más	6	9.2%
Total	65	100%



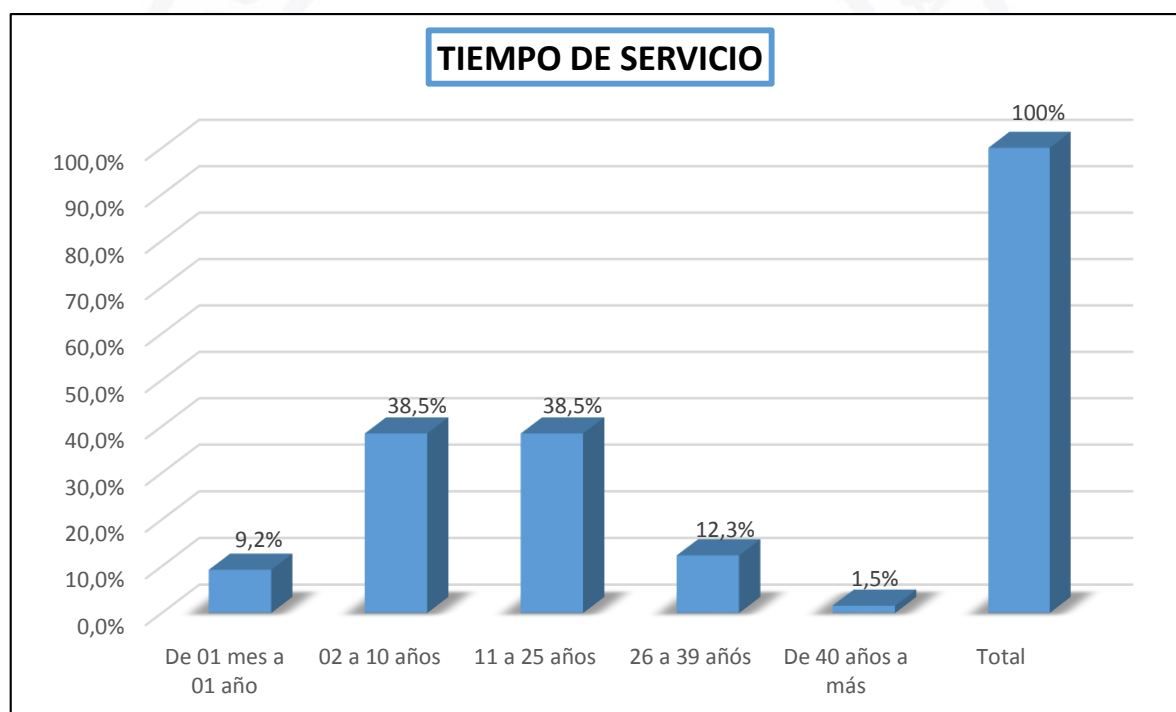
**Figura 2.** *Distribución de Datos por edad*

En la tabla y Figura N° 2 de Distribución de Datos por Edad, se puede apreciar y a la vez determinar, que una vez administrados los cuestionarios a la muestra motivo de este estudio, el rango que tiene mayor representatividad es el comprendido entre los 31 a 39 años de edad, al consignarse una cantidad de 28 personas de un total de 65 encuestados arrojando un 43.1% de la muestra; siguiéndole a continuación los rangos de 22 a 30 años y 40 a 48 años que registra a 19 personas con un 29.2% y 10 personas con un 15.4%, respectivamente.

También se encuentra en la gráfica que existe dos rangos con un bajo porcentaje, indicando que el primer rango obtiene 2 personas que presentan una edad entre los 49 a 57 años, con un porcentaje de 3.1%, y un segundo rango que muestra a 6 personas con una edad entre los 58 años a más con un porcentaje de 9.2%, mostrando ser los dos rangos más bajos de la distribución por edad.

**Tabla 3:** *Distribución de Datos por Tiempo de Servicio*

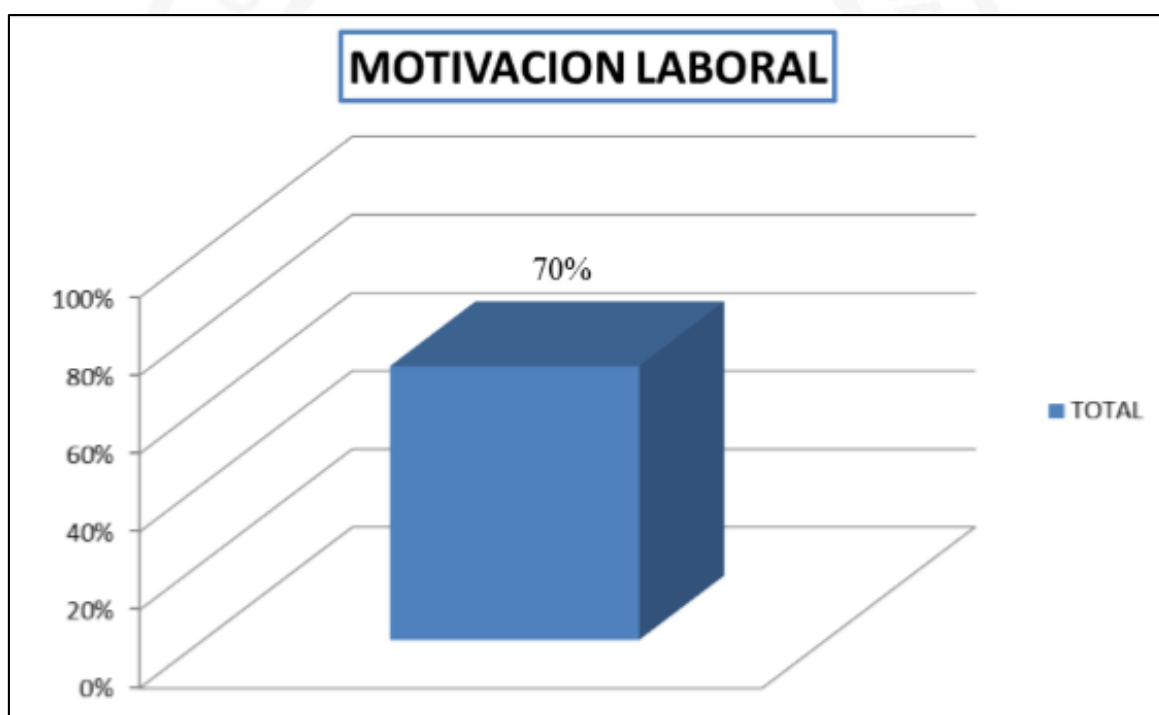
Rangos	Cantidad	Porcentaje
De 01 mes a 01 año	6	9.2%
02 a 10 años	25	38.5%
11 a 25 años	25	38.5%
26 a 39 años	8	12.3%
De 40 años a más	1	1.5%
Total	65	100%





**Figura 3.** Distribución de Datos por Tiempo de Servicio

En la tabla y Figura N°3, con relación a la distribución de tiempo de servicio, se aprecia que los rangos más representativos con 38.5% son los de 02 a 10 y de 11 a 25 años de servicio, constituyendo de esta manera ambos rangos con un nivel mayor de la muestra, que hacen un equivalente del 77%, los demás rangos en orden de representación muestran que existen 8 trabajadores entre 26 y 39 años de servicio obteniendo un 12.3%, también muestra que 6 trabajadores entre 01 mes a 01 año de tiempo de servicios que equivale a 9.2% de los evaluados, por último se presenta 1 solo trabajador que se encuentra entre los 40 a más años de servicio que equivale a 1.5%, indicando el rango más bajo.

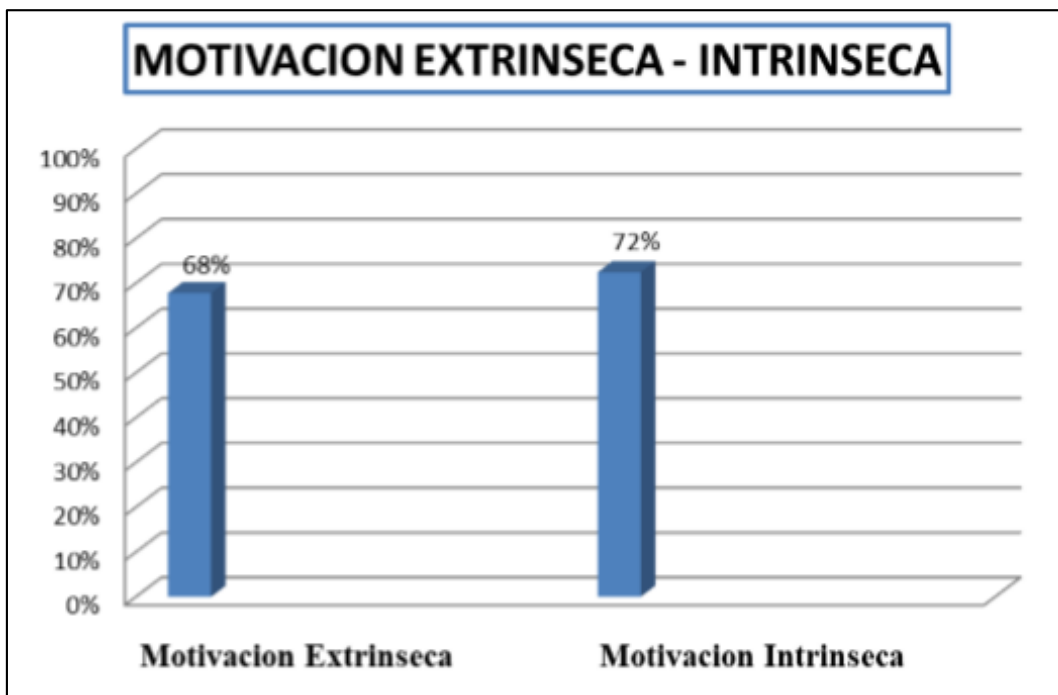


**Figura 4.** Resultado Global de la Motivación Laboral

En el Figura N° 4 se muestra los resultados globales del cuestionario de motivación laboral aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias – DREL P, se obtuvo como un valor del 70%, lo cual indica que los trabajadores de la DREL P, muestran un nivel de motivación Alta.

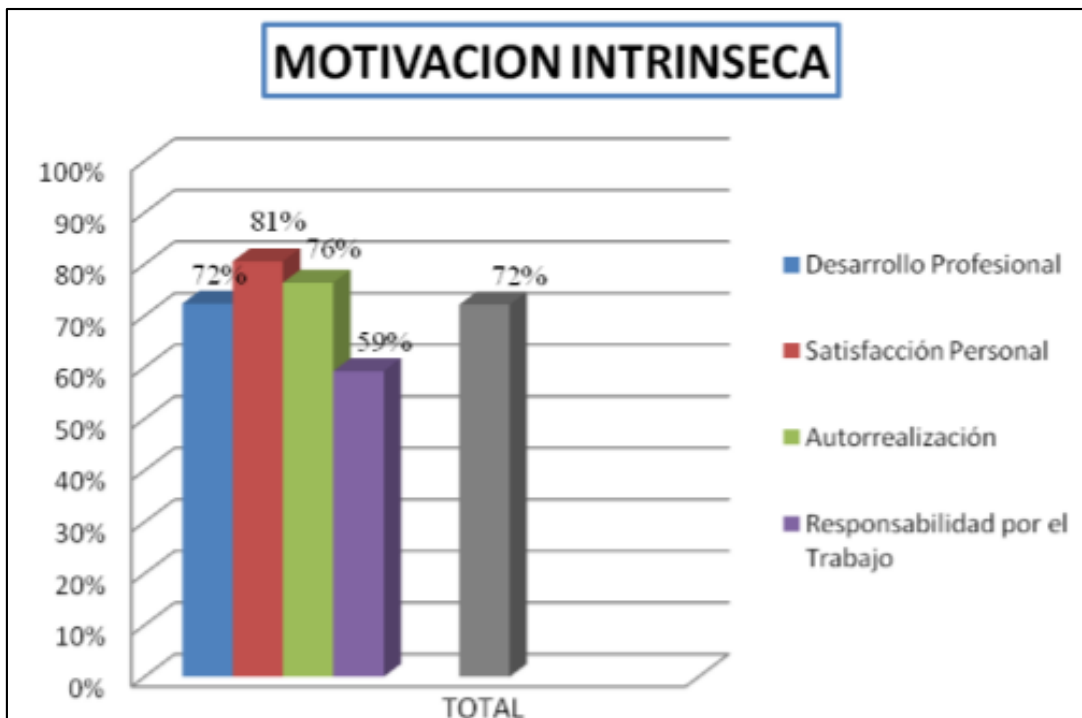


Esto indica que los trabajadores presentan una motivación tanto interna como externa que produce en ellos una satisfacción de sus necesidades.



*Figura 5. Motivación Extrínseca e intrínseca*

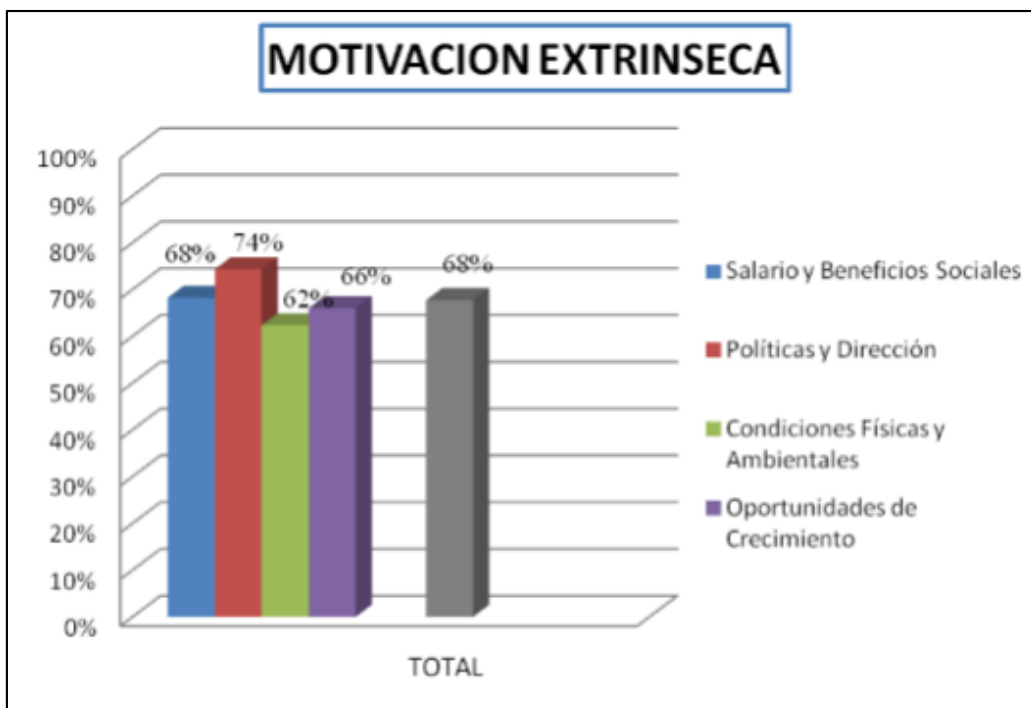
En el Figura N° 5 se muestra una leve diferencia entre de la motivación Extrínseca e Intrínseca, dando como resultado en la motivación Extrínseca un 68% que corresponde a un nivel alto, y en la motivación Intrínseca muestra un 72% que corresponde también a un nivel alto; lo cual indica que existe una diferencia entre la motivación extrínseca con la motivación intrínseca de un 4%, esto nos demuestra que para los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias – DRELP, las motivación internas o intrínsecas son consideradas de mayor valor.



**Figura 6.** Motivación Intrínseca

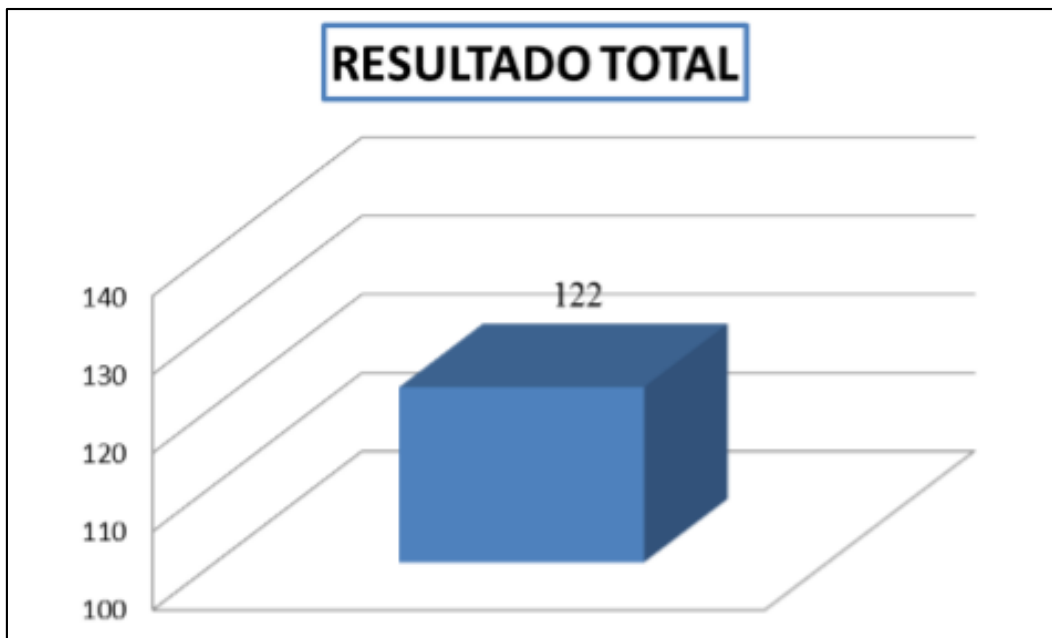
En el Figura N° 6 los resultados muestran que dentro de la motivación intrínseca el factor de Satisfacción Personal obtiene un 81% siendo este el mayor porcentaje, demostrando una motivación muy alta en este factor lo cual indica que los trabajadores encuentran el valor de la satisfacción presente cuando han logrado algo, o cuando algo bueno ocurre a nuestro alrededor.

El factor de Autorrealización se muestra un 76% y un 72% en el factor Desarrollo Profesional siendo los 2 siguientes factores considerando como un nivel alto, por último, se encuentra la Responsabilidad por el trabajo con un 59% siendo un porcentaje con nivel regular dentro de la motivación intrínseca. Dando como un resultado final un total de 72% en la motivación dentro de los encuestados de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias - DRELP.



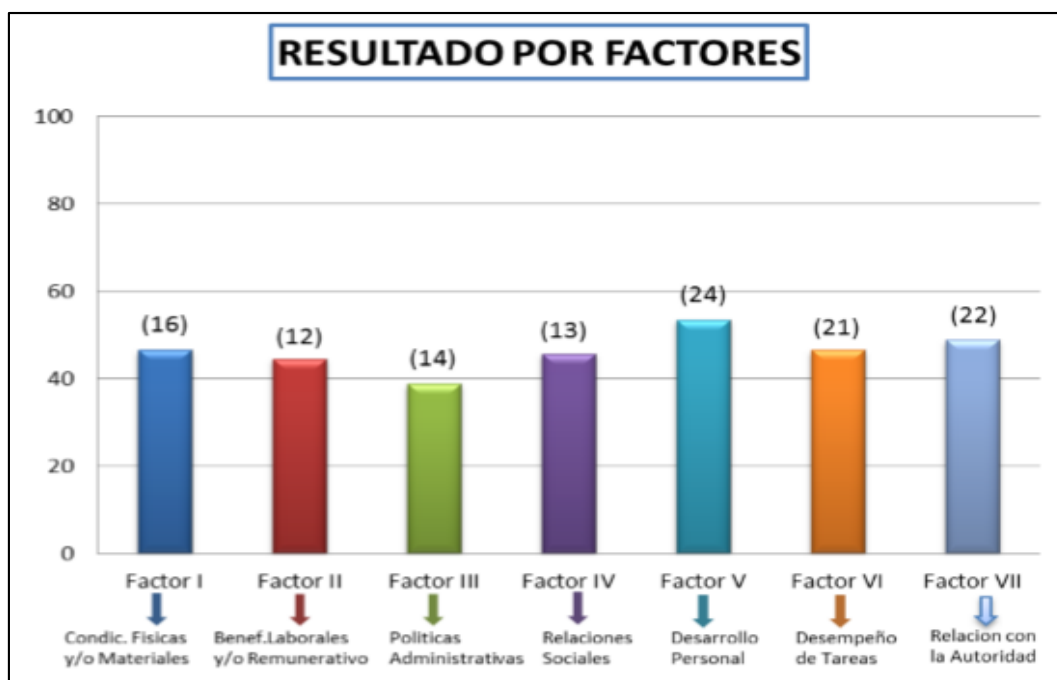
**Figura 7.** Motivación Extrínseca

En el Figura N° 7 los resultados manifiestan que en la motivación extrínseca dentro del factor de Políticas y Dirección se obtiene un 74% siendo el mayor porcentaje, lo cual indica que los trabajadores se orientan al cumplimiento de los valores definidos en el código de ética de la institución y al cumplimiento de resultados concretos, y socializarlos al interior y exterior de la Institución. También se encuentra que dentro del factor de Salario y Beneficio Sociales obtiene un 68% y un 66% en la Oportunidad de Crecimiento siendo los 2 siguientes factores con nivel alto, en las Condiciones Físicas y Ambientales se obtiene un 62% siendo un porcentaje de nivel alto dentro de la motivación extrínseca. Dando como un resultado de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias - DRELP.



**Figura 8.** Satisfacción Laboral

El Figura N° 8 nos muestra que en la variable Satisfacción Laboral evaluada a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias – DRELP, obtuvo un puntaje de 122, que de acuerdo con las categorías diagnósticas del cuestionario SL-SPC se considera como Satisfacción Laboral Regular.



**Figura 9.** Resultados por factores

Los resultados que se manifiestan en el Figura N° 9 indican que el factor V (Desarrollo Personal) presenta un puntaje de 24, siendo este el más alto considerado como regular lo que significa que los trabajadores evaluados consideran que en la organización motivo del estudio existen una oportunidad regular para realizar actividades significativas dirigidas a su autorrealización. El Factor VII (Relación con la Autoridad) que nos da un resultado de 22 considerado también como regular lo que nos indica que los evaluados consideran que la apreciación valorativa de su relación con su jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas es promedio. El Factor VI (Desempeño de Tareas) nos da un puntaje de 21 estimado en un nivel regular lo que representa que los trabajadores evaluados valoran de manera regular la significancia de su trabajo.

Los factores I, II y IV (Condiciones Físicas y/o Materiales, Beneficios Laborales y/o Remunerativos y Relaciones Sociales) obtienen puntajes de significancia regular lo que nos muestra que en estos factores los trabajadores encuentran una satisfacción regular.

El Factor III (Políticas Administrativas) obtiene un puntaje de 14, que es considerado por los criterios diagnósticos del SL-SPC como “parcial insatisfacción laboral”, lo que significa que los evaluados consideran que los lineamientos y/o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral asociada directamente con el trabajador les genera una parcial insatisfacción laboral.

### CONCLUSIONES

El nivel de motivación que muestran los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias – DRELP, es Alto es decir que el trabajo que realizan y los incentivos por parte de la organización son suficientes para trabajar motivados.

Los tipos motivación Extrínseca e Intrínseca en los trabajadores muestran niveles altos, existiendo entre estos dos tipos solo una diferencia del 4%, lo que estadísticamente no se puede considerar como una diferencia significativa por lo que consideramos que ambos tipos de motivación son iguales.

Dentro de la motivación, el tipo de motivación intrínseca muestra al factor (responsabilidad por el trabajo) en un nivel Regular lo que quiere decir que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias – DRELP, no se sienten del todo motivado por que no le dan la importancia debida a la contribución hacia la organización.

La Satisfacción Laboral que presentan los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias – DRELP, se encuentran dentro de las categorías diagnosticas del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo que muestra un índice medio lo que quiere decir que la muestra evaluada a pesar de estar con motivación alta su satisfacción laboral es Regular.

El factor Políticas Administrativas evaluado en la satisfacción laboral muestra índices de “Parcial Insatisfacción”, siendo el único factor en este nivel, este resultado nos

indica que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias – DREL P, muestran cierto rechazo frente a los lineamientos o normas institucionales impartidas por la organización.

En relación a la hipótesis general planteada que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, año 2015; se demuestra con los indicadores que la motivación es alta, así como los niveles de satisfacción, por lo que concluimos que se acepta la hipótesis.

### **RECOMENDACIONES**

Establecer programas de motivación en coordinación con el servicio de asistencia social para los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias – DREL P, realizada por Profesionales en Psicología Organizacional a fin de mantener la motivación alta resultado de esta investigación y así estimular el desarrollo de los trabajadores.

Promover en los trabajadores a través de acciones administrativas la importancia que se le debe dar a la responsabilidad por el trabajo como una actitud para el desarrollo de la organización.

Establecer programas de capacitación en convenio con las facultades de psicología que brindan sus servicios en la localidad, para atender a los trabajadores administrativos sobre temas que potencialicen aspectos personales de los trabajadores a fin de que tengan una mejor percepción y valoración de su organización.

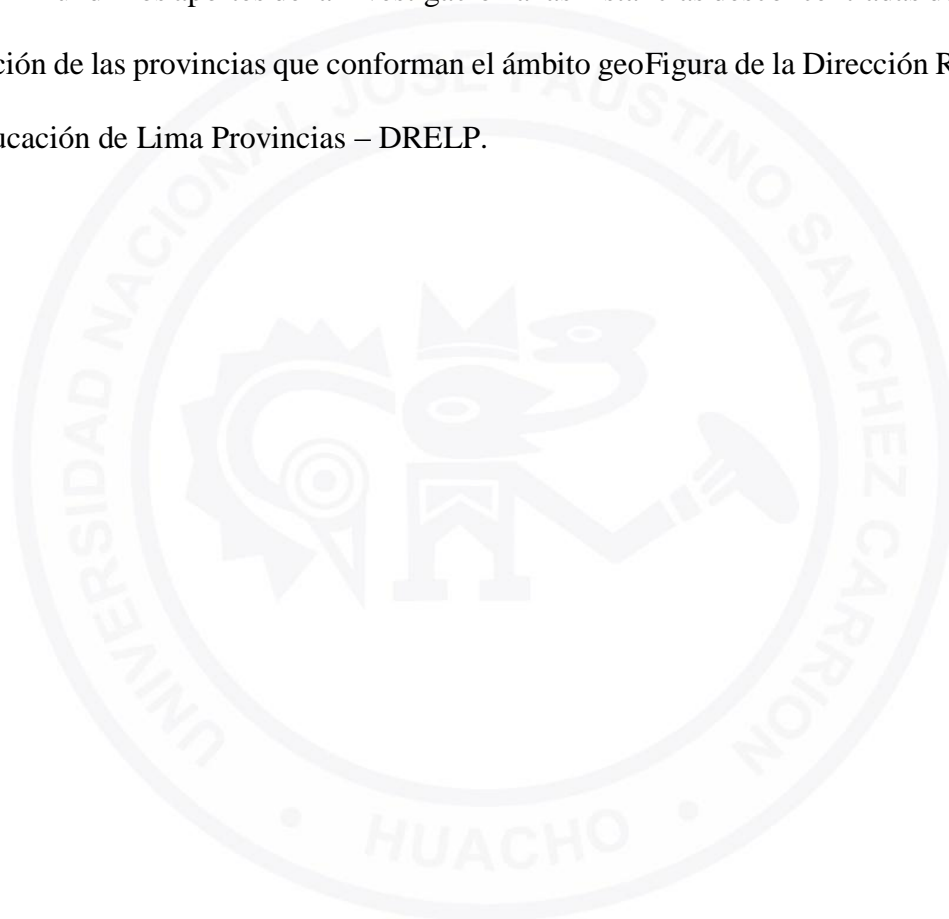
Proponer a los mandos de jefatura de la organización motivo de estudio mejorar sus políticas administrativas que favorezcan el desarrollo y la satisfacción de trabajar en la organización.



Realizar estudios de otros factores que estén interviniendo como causales de la baja satisfacción en la organización; como estudio de Clima Organizacional, Manejo del estrés, entre otros.

Programar actividades de recreación e integración con el área encargada de Recursos Humanos o de Talento Humano para que sirvan como motivador y que generen satisfacción laboral.

Difundir los aportes de la investigación a las instancias desconcentradas del sector educación de las provincias que conforman el ámbito geográfico de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias – DRELP.



## REFERENCIAS

Gestiopolis. (11 de agosto de 2017). *Gestiopolis*. Obtenido de Tipos de motivación:

<https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-el-trabajo/>

Marín, A. y Velasco, M. (11 de agosto de 2017). *Revista estudios gerenciales*. Obtenido

de Condiciones motivacionales y desarrollo de la carrera:

[https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/17](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/17)

7

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santo.

Pérez, J. y Fidalgo, M. (11 de agosto de 2017). *Instituto de Seguridad e Higiene en el*

*trabajo*. Obtenido de Satisfacción laboral: escala general de satisfacción:

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasT](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf)

[ecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp\\_394.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf)