



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores del área
administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Chota,
2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR(ES):

Sánchez Capristan, Willians Ivan (orcid.org/0009-0000-8989-0318)

ASESOR(ES):

Dr. Villanueva Calderon, Juan Amilcar (orcid.org/0000-0002-0815-6443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi familia en especial a mi esposa **Olga**, a mis hijos **Karely Alexandra** y **Jesús Matías** quienes son mi mayor motivo de vida y mi apoyo desde el primer momento que decidí continuar con esta meta. Gracias a sus mejores consejos, afán de superación y amor, me guiaron a tomar buenas decisiones.

El Autor.

Agradecimiento

A Dios primero por darme la vida.
A mis padres **Luz** y **Exequiel**, por brindarme formación y ética, y, finalmente, a aquellos trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, quienes a través de la información que me brindaron, me permitieron culminar con esta investigación que me permitirá obtener el título profesional de Administrador de empresas.

El Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Juan Amilcar Villanueva Calderón, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2023", cuyo autor es SÁNCHEZ CAPRISTÁN WILLIANS IVAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 8 de marzo de 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JUAN AMILCAR VILLANUEVA CALDERÓN DNI: 41400923 ORCID: 0000-0002-0815-6443	

Código documento Trilce: TRI - 0693897




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

1. Yo, SÁNCHEZ CAPRISTÁN WILLIANS IVÁN estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO,
2. declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2023", es de mi propia autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:
3. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
4. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
5. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
SÁNCHEZ CAPRISTÁN WILLIANS IVÁN DNI: 27428419 ORCID: 0009-0000-8989-0318	

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MARCO TEÓRICO.....	14
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización.....	26
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5. Procedimiento	30
3.7. Aspectos éticos.....	30
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	31
4.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	31
4.2. Discusión de resultados	42
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	53

Índice de tablas

Tabla 1. Estadística de Fiabilidad de la variable Motivación	29
Tabla 2. Estadística de Fiabilidad de la variable Satisfacción Laboral	29
Tabla 3. Necesidad del logro.....	31
Tabla 4. Necesidad de Afiliación	32
Tabla 5. Necesidad de Poder	33
Tabla 6. Significación de tareas	34
Tabla 7. Condiciones de trabajo.....	35
Tabla 8. Reconocimiento Personal y/o Social	36
Tabla 9. Beneficios Económicos	37
Tabla 10. Nivel de Motivación de los colaboradores de administración de la DISA-Chota.....	38
Tabla 11. Nivel de Satisfacción de los colaboradores de administración de la DISA- Chota	39
Tabla 12. Correlación de la motivación con la satisfacción laboral	40
Tabla 13. Correlación de la Dimensión Motivación de Logro con la Satisfacción Laboral	40
Tabla 14. Correlación de la Dimensión Motivación de Afiliación con la Satisfacción Laboral	41
Tabla 15. Correlación de la Dimensión Motivación de Poder con la Satisfacción Laboral	41

Índice de figuras

Figura 1. Necesidad de Logro de los colaboradores	31
Figura 2. Necesidad de Afiliación de los colaboradores	32
Figura 3. Necesidad de Poder de los colaboradores	33
Figura 4. Significación de Tareas de los colaboradores	34
Figura 5. Condiciones de Trabajo de los colaboradores	35
Figura 6. Reconocimiento Personal y/o Social de los colaboradores	36
Figura 7: Beneficios Económicos de los colaboradores	37
Figura 8: Distribución de Nivel de Motivación de los colaboradores de la DISA-Chota	38
Figura 9: Distribución de Nivel de Satisfacción de los colaboradores de la DISA-Chota	39

Resumen

El presente informe de investigación titulado Motivar y satisfacer laboralmente de los colaboradores de administración de la Dirección Sub Regional de Salud, Chota se realizó con la finalidad de mejorar la motivar y satisfacer laboralmente de los colaboradores. Para obtener apoyo calificado, se solicitó el permiso del gerente de Recursos Humanos, quien ayudó a realizar la investigación. El objetivo general del informe tesis fue determinar la relación entre motivar y satisfacer laboralmente de los colaboradores de administración de la Dirección Sub Regional Chota. Este estudio fue tipo descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental transversal, se aplicó una encuesta en escala tipo Likert para obtener o recolectar datos de 30 colaboradores que son la población y al mismo tiempo la muestra de este informe; se utilizaron los programas Excel y SPSS para procesar la información recolectada mediante tablas y gráficos, que sirvieron para la discusión de resultados. Por último, gracias a los datos conseguidos se concluyó que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral ($0.001 < 0.05$).

Palabras clave: Motivación, Satisfacción laboral, colaborador.

Abstract

This research report entitled Labor Motivation and Satisfaction of administrative collaborators of the Sub-Regional Directorate of Health, Chota was carried out with the purpose of improving the motivation and labor satisfaction of collaborators. In order to obtain qualified support, permission was sought from the Human Resources manager, who helped conduct the investigation. The general objective of the thesis report was to determine the relationship between motivation and job satisfaction of the administrative collaborators of the Chota Sub Regional Directorate. This study was descriptive - correlational, with a non-experimental cross-sectional design, a Likert-type scale survey was applied to obtain or collect data from 30 collaborators who are the population and at the same time the sample of this report; Excel and SPSS programs were used to process the information collected through tables and graphs, which were used to discuss the results. Finally, thanks to the data obtained, it was concluded that there is a significant relationship between motivation and job satisfaction ($0.001 < 0.05$).

Keywords: Motivation, job satisfaction, collaborator.

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto a la realidad problemática a nivel internacional Según la revista Actualización de la gerencia de Harvard (2019) ciertos puestos de trabajo pueden ser desmotivadores a la hora de desempeñarse en él, en especial los trabajos que dejan labores repetitivas y estrictas, o los puestos donde en los que el nivel de demanda exhausta a los empleados. Se estima que en el 85% de las empresas que se encuentran en Estados Unidos, después de los primeros seis meses de trabajo, el personal se desmotiva bruscamente, y siguen con el mismo índice durante su periodo de trabajo. La falta de motivación, puede involucrar grandes pérdidas para una empresa (Cio América Latina, 2017). Se considera necesaria la implementación de estrategias para incrementar el grado de motivación, como el reconocimiento de la obtención de sus metas, capacitaciones seguidas y aumentar la comunicación en la organización.

Armijos et al. (2019), las entidades grandes actualmente, son reconocidas por la capacidad de sus recursos humanos, dado que son la estructura de la organización; por ello se considera relevante la buena motivación y satisfacción del personal en una entidad. Las instituciones hoy en día, desean averiguar qué es lo que al personal le motiva para laborar, buscando sus metas y capacidad, así también encontrando su satisfacción en el trabajo y manteniéndola.

Yáñez (2018), señala que para que una empresa se considere productiva, esta, necesita poseer al personal con motivación, así que es de suma importancia mejorar la eficiencia de los empleados, obteniéndose así mejores impulsos de adquisición, efectividad en sus proyectos, mejores lazos de confianza, identificación con la empresa, comunicación asertiva en la organización, entre otros. Teniendo como resultado a una empresa en pleno auge de su productividad.

Pinilla (2017) detalló que al realizar una encuesta a 374 personas acerca de si las empresas colombianas motivan efectivamente a sus colaboradores a ser productivos. Se obtuvo como resultado 46% respondió no, 21% si y el 14% tal vez. Dejando en evidencia que gran parte de la población estudiada no percibe que las empresas le den la importancia que merece la motivación en el personal.

Ali et al. (2016) señalan que hay efectos positivos en la motivar y satisfacer laboralmente, con el fin del mejor desempeño de su institución en Pakistán. Los resultados obtenidos mediante sus investigaciones detallan que, si la institución motiva a sus trabajadores usando elementos claves, como incentivos financieros y no financieros, los trabajadores se motivan más a realizar sus labores, teniendo así satisfacción laboral, y aumentando su desempeño, con ello, se obtendrá una empresa

más productiva, logrando metas y objetivos propuestos, de manera más eficaz, llegando así también a aumentar sus ingresos.

A nivel nacional En nuestro país existe un reducido número de trabajadores que se sienten a gusto con su trabajo, según Ibarra (2020) las empresas ya no priorizan la experiencia del cliente, ahora su prioridad es la experiencia del colaborador, esto con la intención de tener una mejor comunicación con sus compañeros, evitar la rotación de empleados y optimizar la satisfacción laboral para uno mismo como para toda la empresa.

Brigneti (2019), en su entrevista sobre el valor de la motivación en las instituciones dedicadas al sector de la minería, nos señala que la industria minera opera con condiciones extremas, no obstante, para levantar el ánimo y motivación para los colaboradores, la empresa muestra un respeto y estimación por el trabajo que se viene realizando. Según Brigneti, la empresa debe incluir estrategias para mantener a sus trabajadores motivados y felices, dado que en la industria en la que laboran no hay buenas condiciones, por lo que es fundamental que la empresa reconozca el cómo motivar, para que pueda conservar a sus colaboradores satisfechos en la organización.

Grande (2019), en su artículo denominado “Entre lo que dice y hace el Líder” nos refiere que en nuestro país existe una elevación en la tasa de rotación de personal, la más superior en América Latina. Dentro de las principales causas encontramos la deficiente motivación hacia los colaboradores, dado que esto influye a la hora de realizar su trabajo, no obstante, para combatir esta rotación de personal se debe tener una óptima comunicación entre gerente - colaborador y colaborador – colaborador, capacitaciones y siempre tener un ambiente agradable. Las empresas para que sean rentables deben motivar y confiar en sus colaboradores ya que ellos son el motor de la empresa, por esto es que los gerentes motivan a sus empleados para que ambos sean beneficiados y puedan lograr las metas.

Almeida (2018), refiere que en la actualidad las empresas poseen problemas con la motivación de sus colaboradores a que se esfuercen más en el desempeño de sus ocupaciones; es por eso que, continuamente los empresarios buscan mejorar la competencia y apostar por una optimización continua y justa. Para cualquier organización, generando mejor productividad a través de la motivación

Zavala (2017) en su entrevista en Perú, señala que la motivación es crucial para tener un buen clima laboral beneficioso en la organización. Por otra parte, Zabala menciona que una persona feliz crea un ambiente feliz, lo cual de esta felicidad hace que su trabajo sea más fructífero; esto será visto por el supervisor y se dará pondrá de importancia sobre lo que el colaborador se esmera, desempeña y produce resultados factibles para la organización. Teniendo en cuenta la motivación en los colaboradores para efectuar un óptimo rendimiento en sus labores.

A nivel local Actualmente, contar con un capital humano apto es una herramienta esencial en una Institución que brinda servicios de salud, tener a los colaboradores adecuados y sobre todo que esté satisfecho con su trabajo garantiza el cumplimiento de sus funciones o labores con mucha eficacia y de manera correcta; dándole garantía al éxito de la organización y donde también pueda cumplir sus planes y objetivos.

Es importante para las Instituciones Públicas que brindan los servicios de salud de hoy en día la en el personal, depende un buen desarrollo de su trabajo y la satisfacción a la hora de realizarlo.

Hoy por hoy en la DISA Chota, la motivación no es la idónea para el personal, pues se encuentran bajos niveles de rendimiento laboral, esto se debe a la falta de motivación por parte de los funcionarios a sus colaboradores, también por diversos casos del empleo como: acumulación de actividades por el personal nuevo (sin experiencia en los procedimientos) o en caso del cuello de botella en el tramite documentario (recepción de documentación), mucha presión por parte de los usuarios (personal de salud) por solucionar problemas de administración. La DISA-Chota debe aplicar los principios de la motivación y satisfacción para sus empleados que se pueden ver de diversas maneras, porque de caso contrario, esto más afectará a todos ellos, pues como sabemos el capital humano es fundamental en una organización y si el recurso humano está insatisfecho, traerá consecuencias en el desenvolvimiento de sus labores. Mediante este trabajo de investigación se busca precisar la conexión entre motivar y satisfacer laboralmente, con el fin de aplicar los principios de las variables en un estudio en la DISA-Chota. Posteriormente de realizado este estudio, los gerentes pueden aplicar lo descrito en la investigación para que noten la diferencia en sus

colaboradores y ellos ganarían mucho más, puesto que verían más fácil el alcance de sus objetivos con un recurso humano motivado y satisfecho.

En cuanto a la Formulación del problema se tiene: ¿Qué relación existe entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la DISA- Chota?

Así mismo, la presente investigación se justifica, dado que la motivar y satisfacer laboralmente de los colaboradores de administración de la DISA- Chota, puede afectar de manera muy significativa, asimismo, los empleadores podrán saber cómo se encuentran sus colaboradores, y qué hacer para optimizar estos casos. Prado (2019) nos menciona en su tesis, que, a través de sus investigaciones, la motivación puede alterar de manera importante en el desempeño del personal, afectando de manera directa a la institución donde se labora. Chiang y Ojeda (2013) en su investigación, afirman que el colaborador bien motivado, en distintos factores, como ellos lo mencionan, laboran de manera más eficiente y eficaz, teniendo mejor desempeño laboral, permitiendo que la Institución pueda seguir próspera.

Este trabajo busca determinar la relación entre las variables de estudio y cómo estas puedan afectar a la DISA- Chota. Asimismo, analizando a detalle lo investigado y teniendo con ello las conclusiones, se dará las recomendaciones correspondientes, para optimizar la motivación y satisfacción de los colaboradores de administración de la DISA- Chota.

Las teorías presentadas en este trabajo, se basan hacia las variables en estudio, las cuales son la motivación y el desempeño laboral, dando un correcto acierto hacia la relación que exista entre ambas, mencionando afirmativamente cada una de ellas. Posteriormente, las teorías analizadas en este estudio servirán de apoyo a demás personas que quieran basarse en este trabajo, contribuyendo con el crecimiento académico.

Finalmente, se busca que los empleadores vean la importancia de la motivación y el desempeño laboral, pues muchos lo pueden considerar como irrelevante, con esta investigación, podremos darnos cuenta de qué tan importante es y cómo podría afectar a la Institución que brinda los servicios de Salud.

En cuanto a los Objetivos se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de administrativos de la DISA- Chota.

Así mismo se planteó los Objetivos específicos: (a) Establecer el nivel de motivación de los colaboradores administrativos de la DISA- Chota. (b) Establecer el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de administración de la DISA- Chota. (c) Establecer la relación entre las dimensiones de motivación y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la DISA- Chota. En la prueba de hipótesis se aceptó la hipótesis alterna determinando que si existe relación entre la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la DISA- Chota – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes de estudio a nivel internacional según Gudiño (2019) su investigación tuvo como propósito reconocer cuáles son las habilidades y competencias en la organización que impulsan el mejoramiento de estrategias diversas que permiten instaurar una correcta formación de profesionales y para ello también delimitar de mejor manera cuáles son las fases que se van a abarcar. Se llevó a cabo una investigación de tipo cualitativa descriptiva a través la cual se obtuvo como resultados, mediante una encuesta con la ayuda del proceso de información, que existe una fuerte relación positiva entre las variables de motivación y satisfacción; tuvo como conclusión que para lograr óptimos resultados, se debe aplicar estrategias que ayuden a implementar un mejor plan motivacional que se base en el estudio y los factores determinantes influyentes a que los trabajadores no estén satisfecho para así poder mejorar los resultados.

Contreras (2017) en la investigación tuvo en cuenta un modelamiento estructural de trayectorias, en personal que labora en una Empresa Manufacturera en la República Mexicana" tuvo como tipo de investigación el descriptivo y su objetivo principal fue precisar la manera en la que intervienen los factores de motivación e higiene con respecto a la satisfacción laboral en la que tomaron como muestra a 146 colaboradores; esto tuvo como resultado que existieron factores higiénicos y motivacionales que influyeron en un 80% en el cual el sueldo fue el factor principalmente influyente en la satisfacción laboral (34%). Se llegó a concluir la existencia de un grado de conexión entre todos los factores de la motivación los cuales tuvieron un efecto hacia la satisfacción y también afecto a las renuncias de los colaboradores.

Según Cortez (2017) en su artículo tuvo como principal objetivo el determinar la manera en la que afectó la motivación del personal en la satisfacción del mismo, tuvo en cuenta un tipo de investigación cualitativa - descriptiva y con caracteres correlacionales, en la cual también se tomaron como muestra a 26 colaboradores que representan en realidad a todo el personal. Al analizar los resultados, se pudo demostrar que hay un 57.7% de la población encuestada que se encuentra en calidad de insatisfacción debido a que se les exige demasiado con respecto a la ejecución y cumplimiento de programas de los mismos y estos mismos también indican que no poseen ni incentivos ni reconocimientos que los ayuden a motivar el desempeño de todos sus trabajadores.

Según Bravo (2018) en su investigación tuvo como principal objetivo determinar la forma en la que se impactaron todos los factores de la motivación y la higiene en las conductas y actitudes de los colaboradores, y cómo se correlaciona con la satisfacción en los profesionales de la organización, a partir del modelo teórico creado por Frederick Herzberg. El tipo de investigación fue descriptivo, con una muestra de 117 personas se logró comprobar que hay una conexión y correlación considerable entre todos los factores de la motivación y los de higiene con respecto al comportamiento de los colaboradores que inciden en la satisfacción laboral.

Rossella (2018) en su informe de investigación tuvo como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre la motivación y la satisfacción y así determinar si la empresa se esfuerza en la optimización de la motivación y cómo esta incide de forma positiva o negativa en la satisfacción. La investigación tuvo un enfoque cualitativo de tipo correlacional y, con muestra de 60 trabajadores se concluyó que hay un lazo significativo entre las dos variables, repercutiendo e impactando considerablemente en ambas.

A nivel nacional Rosas (2017), en su investigación tuvo como objetivo el investigar si es que existe un vínculo entre la motivación de los colaboradores que pueda influir con la satisfacción, y así poder mejorar la misma siendo de tipo correlacional con un enfoque cuantitativo. Para la adquisición de datos, se usó una muestra de 158 personas quienes son parte del personal trabajador. Se concluyó que hay un nivel de significancia moderada y directa entre ambas variables de investigación.

Castro, Miranda y Sánchez (2017) en su investigación tuvo como objetivo el determinar de qué forma la motivación incide en las emociones de los colaboradores en su labor, como método tuvo en cuenta un alcance correlacional, con enfoque cuantitativo, se determinó. Para ello, se tuvo una muestra de 154 trabajadores. Finalmente, se concluyó que la motivación en los empleados posee una relación significativa y directa con la satisfacción en el trabajo.

Según Vargas (2018) en su investigación el objetivo de dicho estudio es ver qué relación hay entre la variable motivación y satisfacción de los colaboradores de dicho establecimiento, con un propósito de mejorar las habilidades de ocho colaboradores elegidos para el objeto de estudio menciona que el tipo de estudio es descriptivo y correlacional, , posteriormente ya con los resultados alcanzados se llegó a la conclusión que el 25% de los colaboradores están regularmente 18 motivados, el 75% de ellos están realmente no motivados, y por último encontramos la variable satisfacción con un 37.5% de empleados que se sienten regularmente satisfechos, por otra parte el 62.55% de los empleados admite un bajo porcentaje de satisfacción; todo esto tuvo una finalidad de demostrar que existe un lazo entre las dos variables.

Según Nora (2018), en su investigación tiene como objetivo precisar qué relación hay entre las variables motivación y satisfacción laboralmente, menciona que su estudio es de tipo correlacional el cual consideró a 61 maestros de dicha institución. Se obtuvo un resultado de relación entre las variables de un 39.3% de los colaboradores tienen una motivación moderada, y el 36.10% del resto de los colaboradores se sienten insatisfechos.

Vilcamiche (2018) en su investigación tuvo como objetivo hallar la relación entre la motivación de logro con la satisfacción, así estableciendo acciones de mejorar para la satisfacción dependiendo de factores motivacionales, el alcance es descriptivo correlacional, teniendo en cuenta una muestra de 116 colaboradores del personal de trabajo. En conclusión, se determinó una relación nula entre las variables de investigación, y si en caso se tratase de optimizar la motivación considerando como medio solo la motivación de logro, esta no incidirá para incrementar la satisfacción.

A nivel local Según Arrué (2017), en su investigación tuvo como objetivo de ver qué relación existe entre la variable motivación y satisfacción laboralmente,

menciona que su investigación es de tipo correlacional; considerando a 33 personas para realizar la muestra, una vez realizada la muestra se pasó a ver los resultados el cual arrojó una fuerte relación entre satisfacción y motivación con un nivel regular de satisfacción de los empleados de la entidad.

Según Ñañez (2018), en su investigación menciona que su trabajo es de tipo correlacional y está enfocado en las variables motivación y satisfacción, para esto se realizó una muestra de 33 colaboradores, y por último se llegó a la conclusión que las dos variables no se ven afectadas entre sí, ya que para que exista una buena motivación debe satisfacer a los trabajadores para así tener óptimos resultados para la empresa.

Ascorbe (2018) en su investigación tuvo como objetivo de hallar la conexión que existe entre la motivación sobre la satisfacción, siendo esta de tipo descriptivo correlacional, para ello, se realizó una encuesta a 144 personas que están dentro del personal de trabajadores. Con ello se halló como resultado que hay una elevada relación entre motivación y satisfacción demostrándose mediante Spearman ($p < 0.05$), asimismo, se midieron las variables, demostrando que 98.6% de los trabajadores poseen alta motivación y un 70.8% se encuentran muy satisfechos.

Según Ruiz y Ortega (2018) en su investigación tuvo como objetivo encontrar la conexión entre la motivación con la satisfacción y como estas se influyen entre ellas, siendo de tipo descriptivo – correlacional. Para la obtención de los datos, se empleó una encuesta con una muestra de 309 personas quienes forman parte del personal trabajador. Con ello, se obtuvieron los resultados, asimismo, se analizó a detalle, dándonos como evidencia que hay una conexión directa entre motivación y satisfacción.

Según Valladares (2018), en su investigación tuvo como propósito establecer un vínculo entre la variable motivación y satisfacción laboralmente, menciona que su estudio fue de tipo descriptivo correlacional, el cual se realizó una muestra de 40 colaboradores, posteriormente de la muestra se pasó a realizar los resultados de la cual se obtuvo que el 60% de los colaboradores tienen una motivación demasiado baja, y el 72.5% del resto de colaboradores también se sienten con poca motivación por una insatisfacción de los jefes.

En cuanto a las Teorías relacionadas al tema, definimos a la motivación, según Ricardo (2016), la motivación es la disposición o suficiencia para invertir recursos

que en gran medida se limitan a una meta, tarea, etc., que luego será asegurado por medios conscientes e inconscientes para lograr la satisfacción deseada.

Newstrom (2011) dice que cuando se trata de motivación, es una combinación de fuerzas externas e internas que estimulan y alientan a los empleados a elegir cómo manejar su comportamiento.

Teorías de la Motivación: Teoría de la pirámide de necesidades de Maslow, La teoría clasifica las necesidades jerárquicamente, las cuales poseen conexiones o relaciones, concluyendo en gran medida que, la manera de comportarse de los individuos, se encuentra determinada por un conjunto de necesidades categorizadas jerárquicamente que los seres humanos buscan satisfacer.

Chiavenato (2009) referencia que, Abraham Maslow, identificó 5 necesidades básicas: (a) Las necesidades fisiológicas, son necesidades humanas esenciales y básicas, que tiene como elementos: la comida, vivienda y protección, las cuales deben ser complacidas de manera regular. (b) La necesidad de seguridad es sentirse protegido de las amenazas a la resistencia y supervivencia humana. (c) Necesidades sociales se relacionan con la vida cotidiana de un individuo e involucra el deseo de mostrar y aceptar cariño. (d) La necesidad de estima, son los sentimientos internos de un individuo: autoestima, cuánto se ama a sí misma y la creencia de que una persona puede lograr muchas cosas. (e) La necesidad de autorrealización, es la parte final de la pirámide y representa el esfuerzo personal, el éxito y el potencial que conduce a un mayor desarrollo.

De acuerdo a esta teoría, hay dos tipos de necesidades básicas: las que se satisfacen externamente (fisiológicas y de seguridad) y las que se satisfacen internamente (sociales, de realización personal y de estima).

Pretende establecer que los seres humanos parten de la satisfacción de las necesidades básicas. Según la pirámide de Maslow, es la primera necesidad la que necesita ser satisfecha, la que lleva al individuo a continuar supliendo las siguientes necesidades y finalmente alcanzar el último nivel de satisfacción de necesidades en la pirámide de autorrealización y así ser más exitoso.

Teorías X y Y. Según, Robbins y Judge (2009) señalan que Douglas McGregor formuló 2 visiones distintas del ser humano: (a) La teoría X es negativa, porque a los colaboradores no les gusta el trabajo y evaden la responsabilidad, por lo que hay que obligarlos a realizar sus funciones. Aquí, en esta parte, claramente no es ideal ni se especifica el tipo de trabajador, porque la perspectiva o visión

del colaborador es negativa, lo que no ayudará a mejorar los resultados ni alcanzar las metas planteadas por cada organización, y muchos factores influyen en los trabajadores. a adoptar estas actitudes, porque están desmotivados o no están completamente satisfechos con el trabajo normal. (b) La Teoría Y es una perspectiva positiva donde los compañeros de trabajo no se sienten presionados para realizar tareas porque, en comparación a los empleados de la Teoría X, las personas de la Teoría Y disfrutan trabajar, son responsables y creativos. En este caso se puede apreciar que los empleados están motivados para realizar y cumplir lo mejor posible sus tareas, para trabajar mejor sin necesidad de que haya nadie detrás para que puedan alcanzar sus metas o cumplir con las tareas que tienen a cargo, es claro que los trabajadores de la empresa y el área de trabajo son buenos para trabajar, lo que, por supuesto está determinado por muchas causas, como el clima, el área de empleo, las herramientas básicas para el trabajo, etc.

McGregor contrastó la necesidad de Maslow de obtener una comprensión más clara de las teorías X e Y, y señaló que, las necesidades superiores de Y predominan en el individuo. La comparación es muy clara, básicamente es un intento de entender la situación en la que los empleados puedan adoptar diferentes actitudes y debido a eso y muchas causas más; necesitamos a las organizaciones que requieren los empleados, como la Teoría Y, porque es el trabajador idóneo para la organización.

Teoría de los dos factores de Frederik Herzberg. Según, Chiavenato (2009) recalca que la teoría relevante fue propuesta y elaborada por el psicólogo Frederick Herzberg, dividiéndola en 2 factores: (a) Los factores de higiene son similares o compiten con los motivos ambientales y son factores, razones o condiciones que las empresas usan para promover o ascender a sus empleados, pero estos factores tienen limitaciones para intervenir en el actuar de los individuos de una manera muy significativa. Estos factores son de carácter precautorio y preventivo porque solo son para eludir la insatisfacción de la amenaza, pero al mismo tiempo son causas que provocan la insatisfacción de los empleados.

(b) El factor motivador indica o deriva el perfil del puesto ocupado y las labores pertenecientes al puesto, aquel factor es perfecto, porque crea una motivación estable y de largo plazo, afecta el crecimiento de la productividad a un margen

de utilidad normal, porque afecta de manera directa la satisfacción, de no ser así, reduce la satisfacción.

La Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland. Según, Newstrom (2011), las personas se inclinan a desarrollar o construir gradualmente algunos impulsos que tienen un incentivo para adquirir algo que es producto de su entorno de vida. John Newstrom nombra los factores más importantes en la teoría de McClelland que conducen a la positividad, los impulsos de los individuos, y estos empujes son el logro, la pertenencia y el poder. El autor nos muestra que una persona necesita lograr u obtener varias cosas personalmente o internamente, y quiere sentir que puede lograr varias metas u objetivos, seguido del deseo de integrar a un determinado grupo social, por ejemplo, grupos, colegas, amigos, etc. y, por último, es el anhelo de controlar la situación y estar siempre activo en todo para salir victorioso.

David McClelland, en su teoría de la motivación, sugiere que las personas tienen tres tipos esenciales de necesidades emocionales que adoptan a lo largo de la vida. Debido a que el modelo está enfocado en las necesidades, es considerada como una teoría que respecta a la motivación.

Las necesidades mencionadas, son escalares, dice McClelland, y todo el mundo tiene una combinación de ellas, aunque por lo general domina una.

En cuanto a las dimensiones de la Motivación, las necesidades adquiridas de McClelland, se tiene la necesidad de logro. Newstrom (2011) explicó que es el estímulo o incentivo que produce que las personas persigan y alcancen sus metas y objetivos. Con este deseo, uno siempre está a la caza para lograr sus objetivos y metas, y alcanzar el éxito. La característica más importante es que dichas personas están más motivadas en el trabajo, porque saben que, si tienen éxito en el logro de sus objetivos, serán reconocidos si reciben la retroalimentación necesaria sobre el progreso realizado y las metas establecidas. Las personas de alto rendimiento son personas independientes que se esfuerzan constantemente por alcanzar el éxito.

Según Mariano (2017) los siguientes factores se determinan para caracterizar o distinguir a aquellos individuos que se plantean metas modestas y emprenden tareas desafiantes, complejas y difíciles para lograrlas y que se orientan consistentemente hacia el logro exitoso de sus metas, de manera consistente.

aceptar comentarios sobre el desempeño. Los indicadores de la dimensión de desempeño se mencionan a continuación: Toma de decisiones y Logro de Metas Según la necesidad de afiliación, Newstrom (2011) señala que, es un incentivo para socializar con más personas. En base a ello, John explicó que es esencial trabajar con las personas que ingresan para enlazar y construir buenas relaciones. Los empleados que trabajan más, cuando son reconocidos, elogiados por su trabajo, esto depende del tipo de relación que tengan con sus colegas y jefes, siempre tendiendo por hacer amistad con amigos para eso, eso les da satisfacción interior.

Según Mariano (2017), estas personas tienden a vincularse, concentrarse en el trabajo en equipo y mantenerse en contacto con sus pares. Las métricas para la dimensión se muestran a continuación: (a) Trabajo en equipo (b) Relaciones interpersonales.

En cuanto a la Necesidad de poder. Según Newstrom (2011), lo conceptualiza como el impulso de influir en las demás personas y asumir el mando y el dominio para controlar la situación. Las personas impulsadas por esta necesidad siempre buscan generar un impacto en la empresa y están dispuestas a asumir riesgos y desafíos para lograrlo.

Las personas con esta motivación son líderes excepcionales y su estímulo los empodera a nivel organizacional. Según Mariano (2017), las dimensiones de tales impulsos son las siguientes: tienden a influir y a tener control sobre los demás, mantener la autonomía y competir. Los indicadores de la dimensión de poder se mencionan a continuación: (a) Participación continua, (b) Control en los demás.

En cuanto a Satisfacción Laboral, según Robbins y Judge (2009) afirmaron que el concepto de satisfacción en la situación laboral se considera positivo, por lo que es necesario evaluar sus características.

Chiang, et al. (2011) comentaron que Locke (1976) consideró la positividad, alegría, comodidad y tranquilidad que los empleados sentían en el trabajo como su sentido de satisfacción.

En cuanto a las Teorías de la Satisfacción Laboral, se tiene la Teoría de la discrepancia (Locke 1976) el cual sostiene que la satisfacción de una empresa o de un individuo en una empresa se atribuye a la percepción de su trabajo,

teniendo en cuenta aquellos valores más importantes que un ser humano emplea a la hora de adaptarse a sus necesidades. Al respecto, el autor sugiere que para que los colaboradores se sientan satisfechos, existen varios factores que hacen que los empleados se sientan bien satisfechos, como los programas de pago, promoción y reconocimiento. La teoría propone que la satisfacción laboral de un individuo proviene de lo que considera importante, no de la satisfacción o insatisfacción con sus propias necesidades.

Según Córdova (2019), Locke (1979) señala también diversos niveles o aspectos de la satisfacción laboral:

- Satisfacción con el trabajo: Se incorpora con el ambiente interno en el cual labora.
- Satisfacción con el salario: Se trata de los beneficios económicos proporcionados a cambio de las tareas realizadas o de las funciones encomendadas.
- Satisfacción con las promociones: Aquella sección se centra en los beneficios y oportunidades no monetarios para los empleados.
- Satisfacción con el reconocimiento: Nivel o grado de satisfacción que siente una persona cuando es elogiada, conocida o reconocida por su labor. Locke (1976) argumenta que el reconocimiento es un elemento crucial y continuo que afecta las emociones positivas o negativas de los empleados.
- Satisfacción con los beneficios: Aquí también se nombran los beneficios no transitorios, que son esenciales para que el trabajador que lo afecta se sienta bien en el lugar donde labora, por ejemplo: vacaciones, pensión, bonos, seguro de salud, etc. Satisfacción con la condición de trabajo: Su estatus o condiciones de empleo son decisivos, es decir, horario flexible, herramientas de trabajo, ambiente bueno, seguridad en la organización, trabajo en muy buenas condiciones.
- Satisfacción con la supervisión: Esta parte está fuertemente influenciada por el tipo de jefe o líder de un grupo de personas y cómo tratan a los demás, necesitas mostrar empatía y evidenciar que quieres lo mejor para el grupo.

- Satisfacción con los colegas de trabajo: Está en la actitud entre una persona y sus compañeros, si es agradable, si hay amistad y buen ambiente de trabajo entre todos.
- Satisfacción en cómo incide a través de la dirección y compañía: Las empresas son responsables de gestionar y gestionar sus propias políticas internas, tales como: carga de trabajo, trayectorias profesionales y mejora en las condiciones de trabajo.

En cuanto a la Teoría de ajuste en el trabajo, Según Castejillos (2018) refiere la adecuación o adaptación al trabajo, según Lofquist y Dawis esta teoría está basada en la interacción o relación de una persona con el empleo y representa el estado de adaptación al trabajo. El entorno evalúa ambas condiciones coincidentes:

- El primero corresponde a la situación que hay entre las capacidades, capacidades, habilidades, talentos y aptitudes del empleado y corresponde al perfil de puesto en el que se encuentra el empleado.
- El segundo ajuste se refiere al grado o medida en que un trabajo puede crear satisfacción entre los socios de la empresa.

El modelo de satisfacción por facetas, La teoría propuesta por Lawler (1973) y también denominada Teoría del equilibrio, se basa en diferentes aspectos, vertientes y dimensiones de todo el campo de trabajo. Este modelo de satisfacción se centra en un aspecto primordial que afecta también a la motivación a la hora de esperar y recibir recompensas como:

Según Castejillos (2018), no es lo mismo lograr resultados que hacer o lograr comunicar; cuando hay comunicación sobre lo que el empleado quiere o espera recibir existe una mejor satisfacción laboral.

Aquí se detalla que los empleados esperan ser recompensados cuando hacen bien su trabajo, pero cuando se recibe una recompensa inesperada, puede provocar la insatisfacción de los empleados, lo que resulta en resultados negativos.

Respecto al último punto, el trabajador siente más satisfacción cuando recibe más de lo esperado en una situación dada, o siente que no lo merece y se siente culpable por no merecerlo.

En cuanto al Modelo de los factores propuesto por Palma (2005), docente e investigadora de la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma, propuso la escala SL-SPC, la cual fue desarrollada como instrumento para la cuantificación de la satisfacción laboral en escala tipo Likert, consta de 27 preguntas del cuestionario, en qué consiste el cuestionario. Dividido en cuatro dimensiones: la importancia de la tarea, las condiciones laborales, el reconocimiento personal y/o social y el beneficio económico.

Según las Dimensiones de la Satisfacción, modelo de Escala SL-SPC de Sonia Palma define la significación tarea. Siguiendo a Palma (2005), señala que un colaborador puede hacer su trabajo, porque están relacionados con la percepción del propio trabajo, los sentimientos de la persona y el sentido de satisfacción, justicia y esfuerzo. Por lo tanto, el foco debe estar en cómo el trabajador se siente realizado, cuál es el significado de sus responsabilidades, qué le hace sentir a gusto, porque esa es la percepción que posee el colaborador y cómo la organización o el jefe lo maneja y obtener una mejor sensación de satisfacción.

Seguidamente, se mencionan los indicadores de la dimensión de Significación de tarea: Equidad, Esfuerzo, Aporte material y Realización.

En cuanto a Condiciones de trabajo. Según Palma (2005) refiere que aquel aspecto se fundamenta en factores que integran las condiciones del empleo o las reglas adoptadas por las unidades estructurales para los empleados. En esta oportunidad Sonia Palma no se da cuenta de que las circunstancias del empleo externas e internas tienen una gran influencia en cómo se sienten finalmente los empleados, por ejemplo, un área de trabajo que satisfaga las necesidades de desempeño de funciones.

Seguidamente, se mencionan indicadores de la dimensión de Condiciones de trabajo: (a) Disponibilidad y (b) Disposición

En cuanto a Reconocimiento personal y/o social. Palma (2005), señala que la valoración continua de los empleados y la felicitación por su desempeño pueden tener un efecto positivo en los compañeros a través de un mejor desempeño. Es una satisfacción intrínseca que afecta claramente el bienestar de los empleados, ya que es importante recibir reconocimiento por el esfuerzo y trabajo de los compañeros, lo que ayudará a mejorar el desempeño, porque los empleados

entenderán que necesitan mejorar para continuar su trabajo reconocido y por cómo se sienten satisfechos.

Seguidamente, se mencionan los indicadores de la dimensión de Reconocimiento personal y/o social: (a) Impacto, (b) Reconocimiento y (c) Logros En cuanto a Beneficios económicos. Palma (2005) señala que, la parte pagada de manera directa también crea un incentivo si cada empleado individual se esfuerza por resolver la tarea. Básicamente, el centro de satisfacción en esta etapa es la parte económica del empleado. No es solo un pago o cheque de pago que ocurre al final de cada mes. También existe la opción de crear una tabla de incentivos o comisiones. Esto muestra claramente un punto de vista diferente del colaborador, es decir, su trabajo es valorado y recompensado al mismo tiempo. Seguidamente, se mencionan indicadores de la dimensión de Beneficios económicos: Incentivos y remuneraciones

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación es Cuantitativa - Descriptiva - Correlacional

La investigación tuvo como enfoque el cuantitativo, esto debido a que se tuvo que valorar de manera numérica ambas variables. Los enfoques cuantitativos se anteponen el marco teórico en todas las variables que pueden ser estudiadas para poder obtener así todos los indicadores enumerados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Bernal (2010) nos señala que el tipo de estudio descriptivo nos ayuda a conseguir una descripción de los rasgos y/o características del fenómeno del objeto que es el objeto de estudio.

Es por ello, que se eligió un tipo de investigación descriptiva debido a que permitió lograr una descripción de la realidad problemática y lo cual permitió

poder definir y medir cuáles fueron nuestras variables de motivación y cuál es la satisfacción laboral del objeto de estudio.

La investigación también es de tipo correlacional, puesto que tuvimos como objetivo determinar cuáles fueron los grados de relación entre motivar y satisfacer laboralmente y es que sabemos que el estudio de correlación nos permite saber cuáles son los factores estadísticos que nos ayudan a hallar la relación que existe entre las variables (Martínez, 2020).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es No Experimental, Transversal

Hernández et al., (2014) nos indican que el tipo de diseño no experimental transversal no permite que se manipulen las variables estudiadas y a la vez se analiza el ambiente natural que lo rodea. Es por ello que se menciona que es no experimental, pues las variables que fueran un objeto de investigación se analizan por una sola vez en su espacio y tiempo. También nos mencionan que la finalidad de la investigación transversal es analizar en cómo influyen y relacionan con el objeto de investigación, esto a través de una recolección de datos en un único momento, es por ello que en esta investigación se analizó las variables de motivar y satisfacer laboralmente, analizándose por una sola vez en tiempo y espacio.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Motivación

Definición Conceptual

Chiavenato (2011) refiere que la motivación son aquellos impulsos que determinan las acciones de los individuos.

Definición Operacional

Para esta variable nos hemos basado en la Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland, que tiene como dimensiones: Necesidad de Logro, Necesidad de Afiliación y Necesidad de Poder.

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Definición Conceptual

Según Palma (2005), la satisfacción laboral es aquella actitud que un colaborador o empleado tiene a su trabajo, en base a su experiencia y cómo se siente en su ambiente laboral.

Definición Operacional

Esta variable fue medida por las 4 dimensiones mencionadas en la escala SL-SPC: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social, y Beneficios económicos.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Según López (2019), explica que una población es un conjunto de personas que muestran o presentan cualidades a las que se desee estudiar.

La población de estudio será compuesta por los colaboradores de administración de la DISA- Chota de los cuales son un total de 30 trabajadores.

3.3.2. Muestra

Según López (2018), menciona que es el subgrupo que pertenece a la población y recopila datos destacados de la población total.

En esta investigación, la muestra fue censal y se tuvo en consideración a toda la población, puesto que la población es limitada se tomará como muestra a los 30 colaboradores de administración de la DISA- Chota.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica usada para la recopilación de datos fue:

La Encuesta: Es un instrumento que consiste en una agrupación o un conjunto de interrogantes que tienen el objetivo de extraer la información y datos referente a lo que se desea saber.

Durante el progreso de este proceso, se utilizó aquella técnica para poder obtener todos los datos diferentes en las variables en investigación, que fue empleada a todos los colaboradores de administración de la DISA (Bernal, 2010).

3.4.2. Instrumento

Cuestionario: Bernal (2010) nos indica que es un conjunto de interrogantes a través de las cuales podemos medir.

En la investigación utilizamos el cuestionario en donde tenemos preguntas formuladas que fueron dirigidas hacia los trabajadores, estas fueron sustraídas a través de la operacionalización para así poder recopilar los datos.

Escala de Likert: Es un soporte que en su mayoría está compuesto por un conjunto de ítems que son afirmaciones donde podemos medir la reacción de los que aplican este test (Hernández y Baptista, 2014).

En este estudio, usamos esta escala para así poder medir la intensidad de los ítems que podemos extraer de la operacionalización de todas las variables estudiadas.

3.4.3. Validez

Según Bernal (2010), es el resultado de conclusiones extraídas a partir de resultados.

La encuesta fue el instrumento utilizado, validado por los expertos nombrados a continuación:

1. Dr. José Foción Echevarría Jara, especialista en investigación científica y tecnológica.
2. Dr. Marco Adriel Ríos Villacorta, especialista en Administración.
3. Mg. Marcos Marcelo Flores Castillo, especialista en Administración.

3.4.4. Confiabilidad

Según Bernal (2010), esto es lo que se consigue después de utilizar un cuestionario para obtener esta información.

Se utilizará el método Alfa de Cronbach a través del programa SPSS para determinar la consistencia y confiabilidad de la información.

Tabla 1. Estadística de Fiabilidad de la variable Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,750	15

Fuente: SPSS

Tabla 2. Estadística de Fiabilidad de la variable Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,752	27

Fuente: SPSS

Se efectuó el alfa de Cronbach a través de SPSS para identificar la confiabilidad de los ítems del cuestionario de la variable Motivación la cual tiene una confiabilidad muy aceptable de 0.750 y de igual forma la variable Satisfacción posee una confiabilidad de 0.752 la cual es muy aceptable.

3.5. Procedimiento

En esta fase se procesa los datos obtenidos de la encuesta a 30 colaboradores del área de administración de la DISA- Chota, posteriormente con esta información se hará un análisis meticuloso de datos obtenidos para la obtención de objetivos y justificación propuesta en esta investigación.

Los datos recopilados se procesarán y analizarán cuantitativamente. La información se ingresará en el programa Excel y SPSS, donde se realizará la tabulación utilizando tablas estadísticas, gráficos de barras o gráficos circulares que describen e interpretan los datos resultantes para presentar el informe final.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó el software estadístico Excel para el tratamiento de datos y el Software SPSS V.26 para el procesamiento de la estadística inferencial, teniendo en cuenta la técnica del Chi Cuadrado para hallar la correlación entre variables y dimensiones, así mismo se tuvo en cuenta el Rho de Spearman para tener en cuenta el grado o nivel de correlación.

3.7. Aspectos éticos

Según Noreña, et al. (2012) recalcan que, existen 6 criterios éticos de los cuales estos son: consentimiento informado, reservado, observación participante, manejo de riesgos, conferencias y grabaciones, de estas últimas solo se admitirán dos:

Consentimiento Informado: Este estudio se realizó con la aprobación del gerente de Recursos Humanos de la DISA- Chota, por medio de una carta de autorización.

Confidencialidad: Con los datos obtenidos se realizará una encuesta a cada colaborador, y claramente dicha encuesta será anónima para así preservar los datos de los colaboradores de administración de la DISA- Chota.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados en Tablas y Figuras

4.1.1. Dimensiones

Tabla 3. Necesidad del logro

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3%
De acuerdo	29	97%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia exportada de SPSS

DIMENSIÓN CONGRUENCIA – NECESIDAD DE LOGRO DE LOS TRABAJADORES

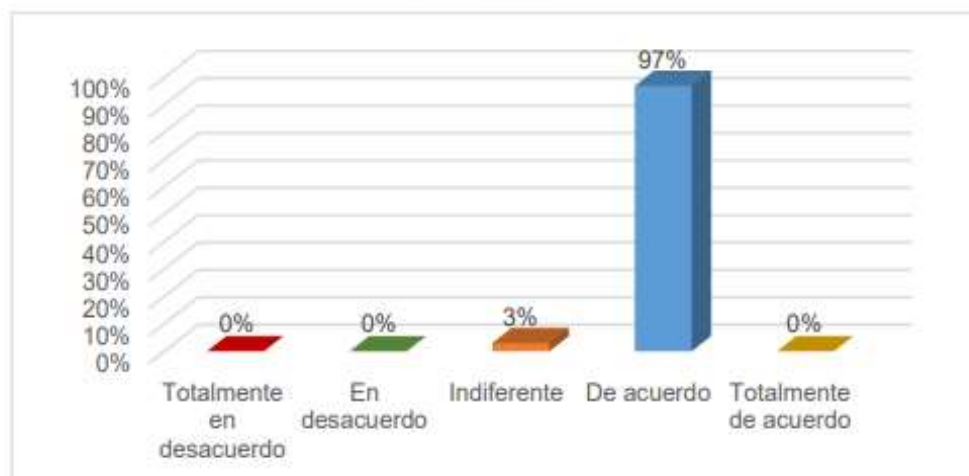


Figura 1: En el gráfico mostrado se observa que el punto más alto es 97% el cual es la cantidad de encuestados que se sienten con gran motivación, por otro lado, el otro 3% se siente indiferente con la encuesta. Por lo que se afirma que la mayoría de empleados se sienten comprometidos con la Institución.

Tabla 4. Necesidad de Afiliación

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	7%
De acuerdo	19	63%
Totalmente de acuerdo	9	30%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia exportada de SPSS

DIMENSIÓN CONGRUENCIA – NECESIDAD DE AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES

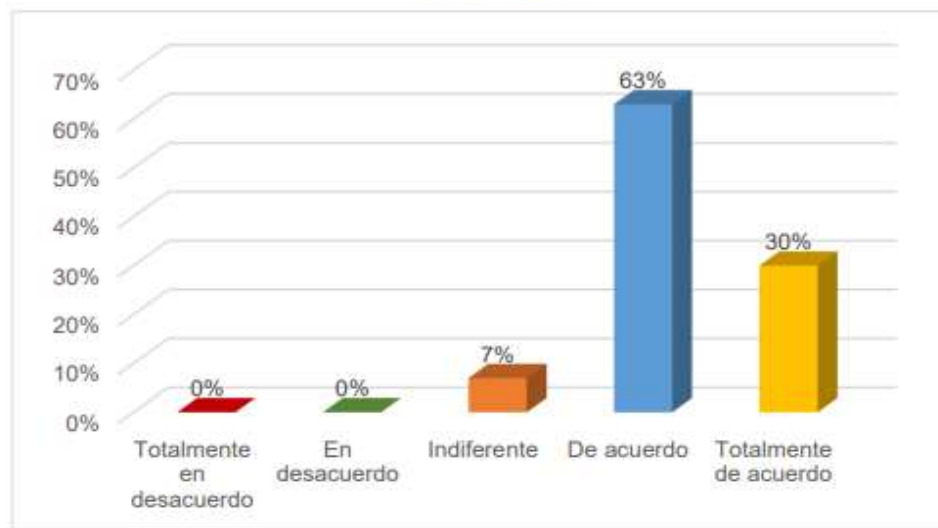


Figura 2: En el gráfico mostrado se puede observar que la puntuación más alta es 63% de los colaboradores que están de acuerdo, por otra parte, el 30% representa a los colaboradores que están totalmente de acuerdo, y finalmente el 7% de ellos se sienten indiferentes.

Tabla 5. Necesidad de Poder

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	67%
De acuerdo	9	30%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia exportada de SPSS

DIMENSIÓN CONGRUENCIA – NECESIDAD DE PODER DE LOS TRABAJADORES

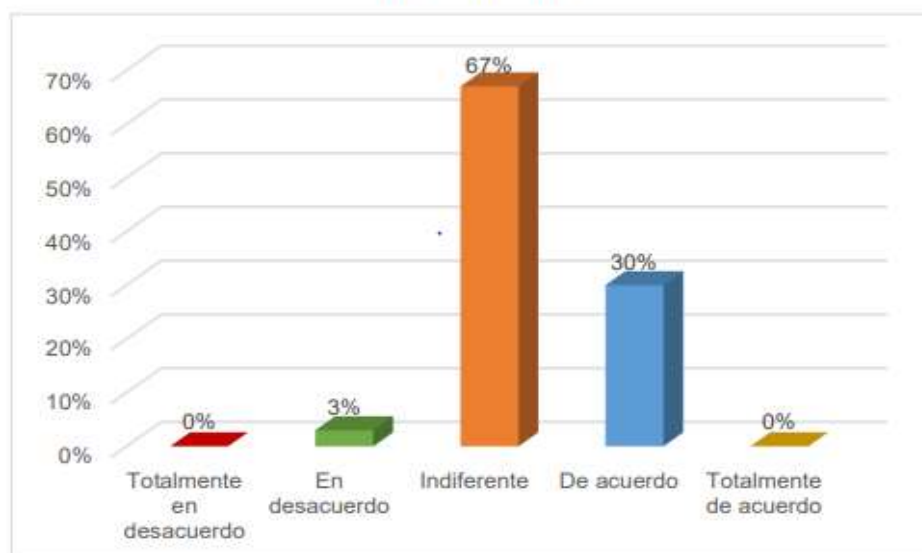


Figura 3: En el gráfico se observa que el 67% de los colaboradores se sienten indiferentes, el 30% de ellos se sienten de acuerdo, y por último el 3% de los colaboradores se sienten en desacuerdo.

Tabla 6. Significación de tareas

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	7%
De acuerdo	19	63%
Totalmente de acuerdo	9	30%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia exportada de SPSS

DIMENSIÓN CONGRUENCIA – SIGNIFICACIÓN DE TAREAS DE LOS TRABAJADORES

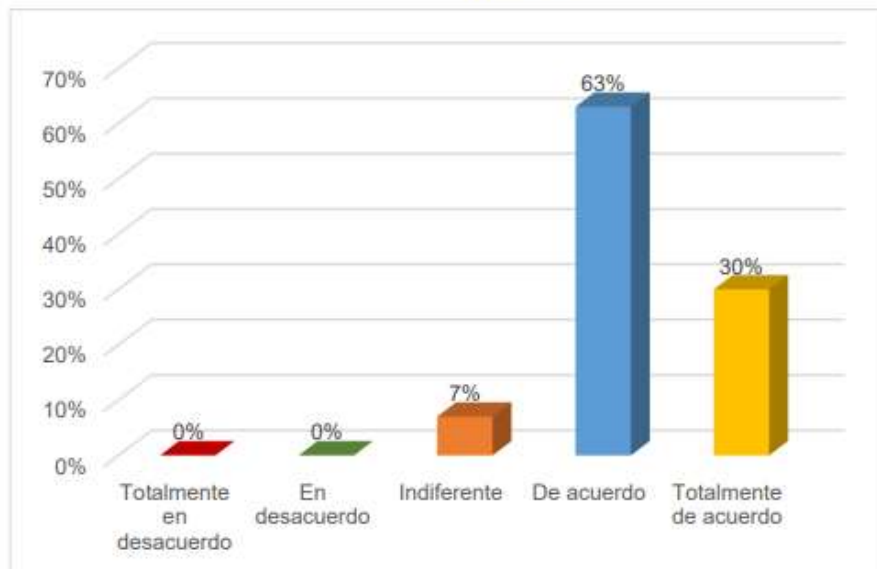


Figura 4: Del anterior gráfico se observa que el 63% de los colaboradores están de acuerdo, el otro 30% están totalmente de acuerdo, y por último el 7% se sienten indiferentes.

Tabla 7. Condiciones de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20%
De acuerdo	21	70%
Totalmente de acuerdo	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia exportada de SPSS

DIMENSIÓN CONGRUENCIA – CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES

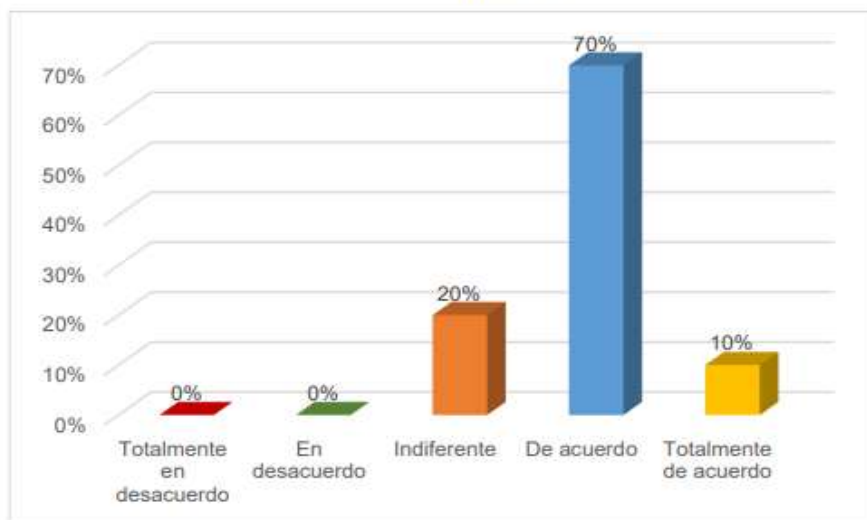


Figura 5: En el gráfico mostrado se observa que el 70% de los colaboradores están de acuerdo, el 20% de ellos se encuentran indiferentes y por último el 10% está en totalmente de acuerdo.

Tabla 8. Reconocimiento Personal y/o Social

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	87%
De acuerdo	1	3%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia exportada de SPSS

DIMENSIÓN CONGRUENCIA – RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

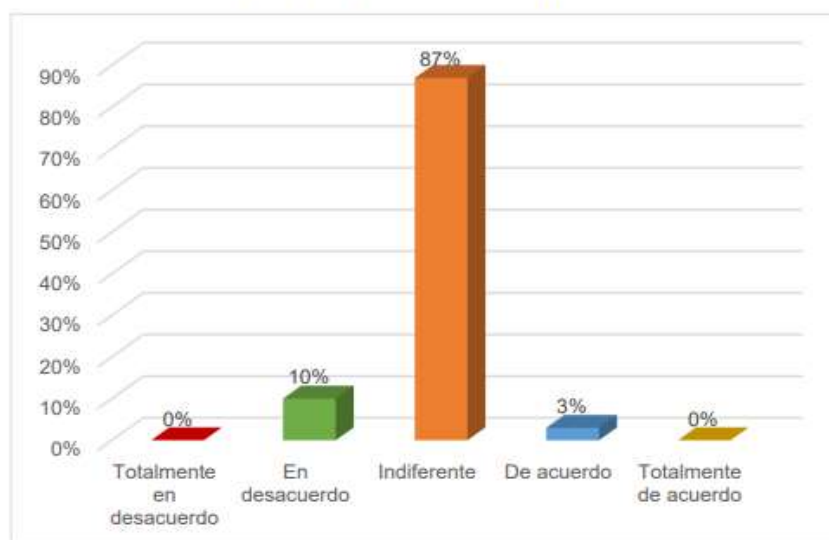


Figura 6: En el gráfico mostrado se observa que el 87% representa a los colaboradores que se sienten indiferentes, el 10% representa los que están en desacuerdo, y último el 3% están en total de acuerdo.

Tabla 9. Beneficios Económicos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	90%
De acuerdo	3	10%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia exportada de SPSS

DIMENSIÓN CONGRUENCIA – BENEFICIOS ECONÓMICOS DE LOS TRABAJADORES

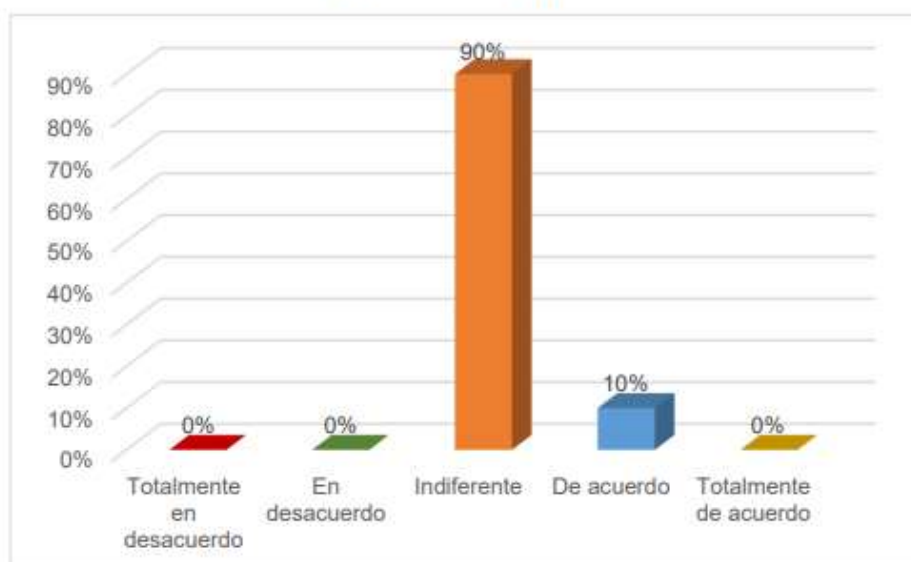


Figura 7: Del anterior gráfico se puede observar que el 90% de los colaboradores se encuentran indiferentes, y el otro 10% de los colaboradores se sienten de acuerdo.

4.1.2. Variable Motivación

Tabla 10. Nivel de Motivación de los colaboradores de administración de la DISA- Chota.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	17%
De acuerdo	25	83%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia exportada de SPSS

DISTRIBUCIÓN DE NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE ADMINISTRACIÓN DE LA DISA- CHOTA



Figura 8: Con el gráfico anterior podemos afirmar que el 83% de los colaboradores están de acuerdo, y el 17 % restante se encuentran indiferentes, por lo que se puede reafirmar que casi todos los colaboradores se sienten motivados.

4.1.3. Variable Satisfacción Laboral

Tabla 11. Nivel de Satisfacción de los colaboradores de administración de la DISA- Chota.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	37%
De acuerdo	19	63%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia exportada de SPSS

DISTRIBUCIÓN DE NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES DE ADMINISTRACIÓN DE LA DISA- CHOTA

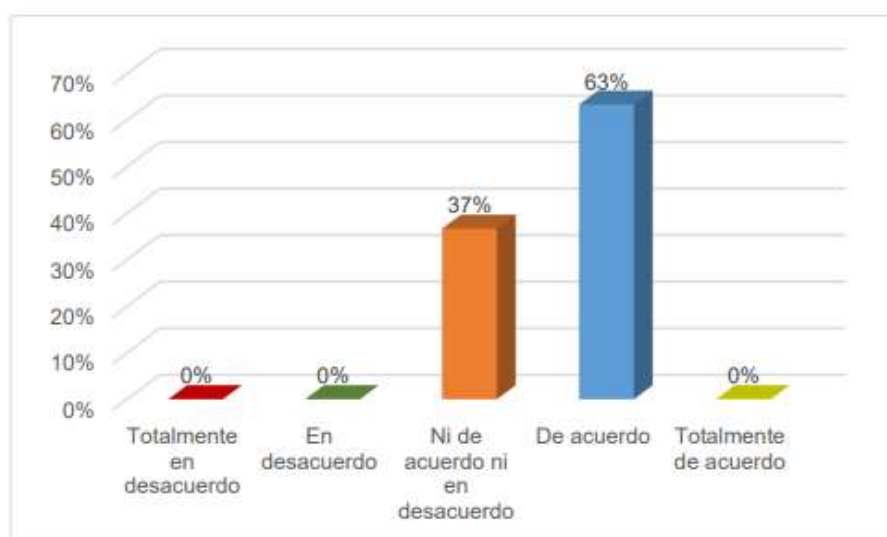


Figura 9: Del anterior gráfico se observa que el 63% de los colaboradores están de acuerdo, no obstante, el otro 37% de colaboradores se sienten indiferentes, por lo que se puede reafirmar que la gran parte de los colaboradores se sienten bien y satisfechos con su trabajo.

4.1.4. Relación de la Motivación con la Satisfacción Laboral

Tabla 12. Correlación de la motivación con la satisfacción laboral

			Motivación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia exportada de SPSS

Nota: La tabla indica que motivación se relaciona de forma directa a la satisfacción laboral, logrando un nivel fuerte de significancia ($r=0,539$), así mismo la significancia bilateral es: ($0,002 < 0,05$).

4.1.5. Relación de la Dimensión Motivación de Logro con la Satisfacción Laboral

Tabla 13. Correlación de la Dimensión Motivación de Logro con la Satisfacción Laboral

			Motivación de Logro	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación de Logro	Coefficiente de correlación	1,000	,036
		Sig. (bilateral)	.	,849
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,036	1,000
		Sig. (bilateral)	,849	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia exportada de SPSS

Nota: Según los datos obtenidos y mostrados con la ayuda de Rho Spearman, la tabla confirma que el parámetro “Motivación de logro” no se relaciona directamente con la satisfacción laboral, alcanzando un nivel de significación bajo ($0,849 > 0,05$).

4.1.6. Relación de la Dimensión Motivación de Afiliación con la Satisfacción Laboral

Tabla 14. Correlación de la Dimensión Motivación de Afiliación con la Satisfacción Laboral

			Motivación de Afiliación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación de Afiliación	Coefficiente de correlación	1,000	,365*
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,365*	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia exportada de SPSS

Nota: Según los datos mostrados por Rho Spearman y obtenidos en la tabla, se confirma que el componente “Motivación de afiliación” se relaciona directamente con la satisfacción laboral, alcanzando un fuerte valor ($0,047 < 0,05$).

4.1.7. Relación de la Dimensión Motivación de Poder con la Satisfacción Laboral

Tabla 15. Correlación de la Dimensión Motivación de Poder con la Satisfacción Laboral

			Motivación de Poder	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación de Poder	Coeficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia exportada de SPSS

Nota: Según los datos obtenidos y mostrados con la ayuda de Rho Spearman, la tabla confirma que la “Motivación del poder” se relaciona directamente en la satisfacción laboral, alcanzando un valor fuerte ($0,000 < 0,05$).

4.2. Discusión de resultados

Se determinó la relación que hay entre Motivar y satisfacer laboralmente de los colaboradores de administración de la DISA, 2023. De manera similar al estudio de Castro, Miranda y Sánchez (2017), también concluyeron que la motivación incide de forma significativa en la satisfacción en función de los resultados. Se ha descubierto que las mejoras en las iniciativas o estrategias de motivación aumentan significativamente la satisfacción.

De acuerdo a los resultados obtenidos con respecto a establecer el nivel de motivación de los colaboradores de administración de la GERSA, Lambayeque 2023, se encontró que el 83% que corresponde a 25 empleados, coinciden en que se guían por las dimensiones de Necesidad de Logro para la obtención de las propias metas u objetivos, así como la necesidad de Afiliación, impulsada por las alianzas sociales y la amistad con sus colegas. El factor de la no mejora de la motivación de los empleados está relacionado con la necesidad de Poder, porque no se sienten motivados para juzgar a los demás, controlar y cambiar situaciones. En contraste con los resultados de Ascorbe (2018), se menciona que 98.6% de los trabajadores de la entidad se Salud poseen un alto índice de

motivación. De manera similar, Rosas (2017), indica en sus resultados que 67% de los trabajadores cooperativistas tienen alto índice de motivación.

Como resultado conforme a los datos establecidos conforme a la satisfacción dentro de la DISA- Chota, se puede observar que el 63% (19 colaboradores) se encuentran satisfechos y el 37%, se encuentran satisfechos de manera regular; esto con las dimensiones del reconocimiento personal y/o social de los colaboradores y de los beneficios económicos.

Con los resultados que se obtuvieron mediante el Rho de Spearman, aceptamos la hipótesis alternativa, detectando la existencia una relación fuerte de la motivación hacia la satisfacción ($0.002 < 0.05$) de los colaboradores de administración de la DISA- Chota. Concordando con los resultados de Valladares (2018) dado que se demostró en su investigación que había una relación de impacto en sus variables de estudio ($0.00 < 0.05$). Así también, Ñañez (2018) muestra la relación que encontró entre satisfacción y motivación ($0.000 < 0.05$). Massella (2018) confirma que los colaboradores de una empresa, corroboraron la relación positiva que hay entre motivación y satisfacción. Vargas (2018) en su estudio también confirma que hay una relación muy fuerte entre las variables de estudio ($0.000 < 0.05$). Asimismo, Arrué (2017) demostró en su investigación que existe un índice significativo y muy alto, y una evidente dependencia entre las variables de motivación y satisfacción. Por último, Ruiz y Ortega (2018) demuestran en su investigación que hay una relación significativa entre las variables de satisfacción y motivación de los colaboradores de una clínica ($0.000 < 0.05$). Obteniendo como resultado que la satisfacción posee una relación muy significativa y directa con la motivación.

Con las dimensiones que se consideró para el estudio de la variable de la motivación, entre la necesidad del logro no tiene intervención con la satisfacción laboral, demostrando un nivel de significancia de ($0.849 > 0.05$), con ello, también se demuestra que existe una repercusión entre la satisfacción y la Necesidad de Afiliación, demostrando un nivel de significancia ($0.047 < 0.05$), asimismo, se muestra una intervención entre la satisfacción y la Necesidad de Poder, con un nivel de significancia ($0.000 < 0.05$). Se afirma con ello que, las dimensiones de necesidad evaluadas repercuten directamente en la satisfacción

de los colaboradores de administración de la DISA- Chota. Con los resultados brindados, se busca hacer la comparación con el estudio de Ascorbe (2018) donde sus resultados nos muestran que la dimensión de la necesidad del logro no afecta en la satisfacción ($0.613 > 0.05$). Asimismo, la satisfacción y la dimensión de necesidad de afiliación se encuentra con una relación significativa ($0.000 < 0.05$), posteriormente, se nos muestra la satisfacción y la necesidad de poder se encuentra con una relación muy grande ($0.000 < 0.05$), lo mismo pasa en el estudio de Vilcamiche (2018), pues indica que la necesidad de logro no se relaciona o no influye en la satisfacción obteniendo un nivel de significancia ($0.976 > 0.05$); todo ello, concordando con los resultados de la investigación de nuestro informe.

Finalmente, se concluye que hay evidencia de que existe una amplia relación entre las variables de estudio, es decir, la satisfacción se enlaza de manera significativa en la motivación, por ello, se considera que se debería mejorar los niveles de satisfacción en la DISA- Chota, para aumentar la motivación laboral.

Con ello, se da por recomendación al gerente a cargo de esta área, que pueda implementar talleres de motivación y satisfacción hacia sus trabajadores, para optimizar los resultados alcanzados en el estudio realizado.

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

Después de estudiar los resultados que logramos obtener a través de los procesos estadísticos y las teorías logramos concluir que:

1. Se determinó la relación existente entre motivar y satisfacer laboralmente de los colaboradores de administración de la DISA- Chota, a través del Rho de Spearman, existiendo una relación en las dos variables en el que el grado de significancia es de $0.001 < 0.05$. Es decir que, mientras estén más motivados los trabajadores sentirán mayor satisfacción.

2. Se estableció el nivel de motivación, esto mediante los resultados mostrados anteriormente, encontrándose que hay un alto índice de motivación del 83% en los colaboradores de administración de la DISA-Chota, Pero también existe una motivación regular con el 17% con respecto a la necesidad del poder.
3. Se estableció el nivel de satisfacción de los colaboradores de administración de la DISA- Chota. Se identificó que existe una alta satisfacción del 63%, sin embargo, se deben optimizar los beneficios laborales y el reconocimiento social y personal de los colaboradores.
4. Se estableció la relación de las dimensiones de motivar y satisfacer laboralmente de los colaboradores de administración de la DISA- Chota, identificándose que hay un vínculo directo entre las dimensiones de la motivación (Necesidad de Afiliación y Necesidad de Poder) y la satisfacción laboral, a excepción de la dimensión Necesidad de Logro, que no se relaciona de forma directa con la satisfacción laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Posterior al análisis de nuestra investigación y llegar a la conclusión de que hay una fuerte relación entre motivación y satisfacción, podemos llegar a las siguientes recomendaciones:

- La implementación de planes de reconocimiento mensual, semestral o anual para así poder ayudar a la motivación y fomentar la obtención de objetivos propios y de la DISA, pudiendo llegar a la superación profesional y personal de cada trabajador y también como grupo.
- La realización de talleres de integración para fomentar el trabajo en equipo dirigido a superiores y colaboradores, para poder optimizar la relación entre jerarquías.
- Trabajar en darles a conocer a los trabajadores sea cual sea su rango, que ellos forman parte indispensable de las decisiones que se toma en la institución, contribuyendo a que los trabajadores se desarrollen a nivel profesional y permitiendo fidelizar a los colaboradores de administración.

- La entrega de bonos e incentivos que sean respectivos al presupuesto por resultados que cada colaborador presenta desde que ha ingresado a la Institución, esto permitirá que se sienta más estable y satisfecho de manera económica.
- Por último, recomendamos una evaluación periódica del nivel de motivación y satisfacción en los colaboradores de administración para poseer información y datos a tiempo real y ver la progresión o regresión de sus niveles.

REFERENCIAS

- Ali, A.; Zhong, L.; Jian H. & Ali, Z. (2016). The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6 (9); 297-310. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v6-i9/2311>
- Almeida, K. (2018). *Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa Wong S.A. Lima-2016* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/490>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Management of Human Resources. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- Arrué, L. (2017). *La Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de MiBanco, Banco de la Microempresa S.A., Agencia Matriz Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/5968>
- Ascorbe, S. (2018). *Motivar y satisfacer laboralmente de los colaboradores del centro de cobranza*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27323>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Bogotá d.c., Colombia: *Pearson educación de colombia ltda*.
- Bravo, V. (2018). *La motivación y su impacto en las actitudes y satisfacción laboral de un importe corporativo gubernamental de México*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de México]. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/3475641>

- Brigneti, S. (2019). *Importancia de la motivación laboral en empresas del sector minero*. (Diario Gestión). <https://gestion.pe/videos/importancia-motivacion-laboral-empresas-sectorminero-273879-noticia/?ref=gesr>
- Castejillos, J. (2018). *La motivación y su influencia en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del complejo turístico baños del inca año 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/1967>
- Castro, S., Miranda, C., & Sanchez, E. (2017). *La influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los colaboradores del instituto de la construcción y gerencia, Lima, 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3263>
- Chiang, M. M., & Ojeda, J.F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y administración*, 58(2), 39-60. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000200003&lng=es&tlng=es.
- Chiang, M., Salazar, C., rodrigo, M., & Antonio, P. (2011). *Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad*. http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382011000100002&script=sci_abstract
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinamica del éxito en las organizaciones (segunda ed.)*. México, d.f.: *mcgraw-hill/interamericana editores, s.a. de c.v.*
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones (novena ed.)*. México, d.f.: *mcgraw-hill/interamericana editores, s.a. de c.v.*
- Cio América Latina (2017). *Motivación laboral: ¿Hay una clave para fomentar el compromiso de los colaboradores?* <http://www.cioal.com/2017/11/21/motivacionlaboral-una-clave-fomentar-compromiso-los-colaboradores/>

- Contreras, M. (2017). *Influencia de factores de higiene y motivación en la satisfacción laboral, en el interés por salir, así como en el interés por permanecer en la empresa: bajo un modelamiento estructural de trayectorias, en personal que labora en una empresa manufacturera en la República Mexicana*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de México].
https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000746560
- Córdova, A. (2019). *Diagnóstico de la satisfacción laboral en el personal del consorcio gestiones viales del norte - Piura 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5933>
- Cortez, H. (2017). *Influencia de la motivación en la satisfacción laboral del personal en el centro de Salud Integral Huayna Potosí del municipio de el alto durante la gestión 2012 – 2016*. Tesis, La Paz - Bolivia.
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/20788/tm1321.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Grande, J. (2019). *Entre lo que dice y hace el Líder*. (El Peruano).
<http://www.elperuano.pe/noticia-motivacion-laboral-entre-que-dice-y-hacelider-87239.aspx>
- Gudiño, a. S. (2019). *El diagnóstico de satisfacción y motivación laboral en una empresa pública de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, desde octubre 2018 hasta marzo 2019*. [Tesis de Licenciatura, Repositorio Universidad de Guayaquil, Ecuador].
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/39475/1/tesis%20carlos%20gudi%C3%B1o%20.pdf>
- Harvard Business Review (2019). *Why Managers Design Jobs to Be More Boring Than They Need to Be*. <https://hbr.org/2019/06/why-managers-design-jobs-to-be-moreboring-than-they-need-to-be>
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, I. (2014). Metodología de la investigación (sexta ed.). México: *mcgraw-hill*.

- Ibarra, C. (2020). *El reto de Recursos Humanos frente a la era digital*.
<https://www.mundoempresarial.pe/educacion-ejecutiva-mundoempresarial/2201-reto-rrhh-frente-era-digital.html>
- López, J. F. (2018). *Muestra estadística*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>
- López, J. F. (2019). *Población estadística*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html>
- Mariano, V. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Ambientales Seguras en el año 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/13258>
- Martínez, C. (2020). *Diseño de investigación, muestreo y métodos de recolección de datos*. Escueladedatos. <https://escueladedatos.online/disenode-investigacion-muestreo-y-metodos-de-recoleccion-de-datos/>
- Masella, A. R. (2018). *Correlación entre motivar y satisfacer laboralmente en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (decimotercera ed.). Mexico: mcgraw-hill/interamericana editores, s.a. de c.v.
- Nora, A. (2018). *Motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/19148>
- Noreña, A., Alcaraz, M., Rojas, J., & Rebolledo, M. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274, Colombia. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci_arttext&tlng=es

- Ñañez, P. (2018). *Relación entre motivar y satisfacer laboralmente de los trabajadores de la empresa transportes Pakatnamú S.A.C., Lambayeque*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28707>
- Pinilla, J. (2017). La importancia de la motivación laboral. *Diario Portafolio de Colombia*. <https://cutt.ly/OWIQqFv>
- Prado, L.C. (2019). *Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019*. [Tesis para Bachiller, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/8685>
- Ricardo, E. (2016). El secreto de la motivación. *México: segunda*. <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional (decimotercera ed.)*. México: Pearson educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R/OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rosas, A. (2017). *Motivar y satisfacer laboralmente del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Lima, 2016*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9092>
- Ruiz, S., & Ortega, V. (2018). *Nivel de motivar y satisfacer laboralmente de la clínica Good Hope, año 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1316>
- Valladares, R. (2018). *Motivación y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de pacífico seguro de Chiclayo, febrero 2015*. [Tesis para licencia, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5086>
- Vargas, D. (2018). *Motivar y satisfacer laboralmente de los trabajadores del área de abastecimientos de la dirección regional de educación Amazonas –*

año 2016. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/22013>

Vilcamiche, s. L. (2018). *Motivación de logro y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial en Lima*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/695>

Yáñez, D. (2018). *La motivación como fuente de productividad*, *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*.
<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/05/motivacion-productividad.html>

Zavala, R. (2017). *La gente más feliz es más productiva en su trabajo*. (R. PERÚ21, Entrevistador). <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/la-gente-mas-feliz-es-mas-productiva-en-su-trabajo/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia (Motivar y satisfacer laboralmente de los colaboradores de administración de la Dirección Regional de Salud – Chota, 2023.)

Problema de investigación	Objetivo principal	Hipótesis	Variables	
¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de administración de la DISA-Chota, 2023?	Determinar la relación entre motivar y satisfacer laboralmente de los colaboradores de administración de la DISA-Chota, 2023.	H0: No existe relación entre la motivar y satisfacer laboralmente de los colaboradores de administración de la DISA-Chota, 2023.	Variable – Motivación	
	Objetivos Específicos	H1: Si existe relación entre la motivar y satisfacer laboralmente de los colaboradores de administración de la DISA-Chota, 2023.	Dimensiones	Indicadores
	<ul style="list-style-type: none"> ● Establecer el nivel de motivación de los colaboradores de administración de la DISA-Chota - 2023. ● Establecer el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de administración de la DISA-Chota - 2023. ● Establecer la relación entre las dimensiones de motivar y satisfacer laboralmente de los colaboradores de administración de la DISA-Chota - 2023. 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ NECESIDAD DE LOGRO ✓ NECESIDAD DE AFILIACIÓN ✓ NECESIDAD DE PODER 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toma de decisiones ➤ Logro de metas ➤ Relaciones interpersonales ➤ Trabajo en equipo ➤ Participación continua ➤ Control en los demás
			Variable – Satisfacción laboral	
			Dimensiones	Indicadores
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ SIGNIFICACIÓN DE TAREAS ✓ CONDICIONES DE TRABAJO ✓ RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL ✓ BENEFICIOS ECONÓMICOS 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Esfuerzo ➤ Realización ➤ Equidad ➤ Aporte material ➤ Disposición ➤ Disponibilidad ➤ Reconocimiento ➤ Logros ➤ Impacto ➤ Remuneraciones e incentivos

Metodología				
cuantitativo	Nivel: Básico-aplicativo Tipo: Descriptivo correlacional	Muestra: censal (30) colaboradores de administración de la DISA-Chota.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos-Motivación Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario(15)	Procedimiento y procesamiento de datos Software estadístico: SPSS versión 25 Excel
	Diseño: No experimental	Muestreo: No Probabilístico por conveniencia.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos-satisfacción laboral Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario(27)	

Anexo 2. Operacionalización de variables

Operacionalización de la Variable Motivación

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA
MOTIVACIÓN	Chiavenato (2011) refiere que la motivación son aquellos impulsos que determinan las acciones de los individuos.	Para esta variable nos hemos basado en la Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland, que tiene como dimensiones: Necesidad de Logro, Necesidad de Afiliación y Necesidad de Poder.	NECESIDAD DE LOGRO	Toma de decisiones	1,2,3	Técnica: Cuestionario Instrumento: Encuesta	Escala de Likert
				Logro de metas	4,5		
			NECESIDAD DE AFILIACIÓN	Relaciones interpersonales	6,7,8		
				Trabajo en equipo	9,10		
			NECESIDAD DE PODER	Participación continua	11,12,13		
				Control en los demás	14,15		

Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA
SATISFACCIÓN LABORAL	Según Palma (2005), la satisfacción laboral es aquella actitud que un colaborador o empleado tiene a su trabajo, en base a su experiencia y cómo se siente en su ambiente laboral.	Esta variable fue medida por las 4 dimensiones mencionadas en la escala SL-SPC: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social, y Beneficios económicos.	SIGNIFICACIÓN DE TAREAS	Esfuerzo	1,2	Técnica: Cuestionario Instrumento: Encuesta	Escala de Likert
				Realización	3,4,5,6		
				Equidad	7		
				Aporte material	8		
			CONDICIONES DE TRABAJO	Disposición	9,10,11		
				Disponibilidad	12,13,14,15,16		
				Reconocimiento	17		
			RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Logros	18		
				Impacto	19,20,21,22		
			BENEFICIOS ECONÓMICOS	Remuneraciones e incentivos	23,24,25,26,27		

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Motivación

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y su actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta ni buena ni mala, ya que todas son opiniones. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder. Indique si:

Totalmente en desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N° ítems	Motivación	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
2	Intento mejorar mi desempeño laboral					
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
	Logro de metas					
4	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
5	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
	Relaciones interpersonales					
6	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					
7	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
8	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo					
	Trabajo en equipo					
9	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo					
10	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.					

	Participación continua					
11	Me gusta trabajar en competición y ganar					
12	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
13	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
	Control en los demás					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo					

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Escala de Opiniones SL-SPC

(Autor: Sonia Palma, 2005)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y su actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. Asimismo, agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder. Indique si:

Totalmente en desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N° ítems	Satisfacción laboral	Escala				
	Esfuerzo	1	2	3	4	5
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquiera otra					
	Realización					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complace los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
6	Me gusta la actividad que realizo					
	Equidad					
7	Me gusta el trabajo que realizo.					
	Aporte material					
8	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
	Disposición					
9	Me disgusta mi horario					

10	Considero que llevarme bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo					
11	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
	Disponibilidad					
12	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores					
13	El ambiente donde trabajo es confortable					
14	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
15	El horario de trabajo me resulta incómodo					
16	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo					
	Reconocimiento					
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					
	Logros					
18	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
	Impacto					
19	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"					
20	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
21	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
22	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
	Remuneraciones e incentivos					
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
24	Me siento mal con lo que gano					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Anexo 4. Validación de Instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ	AURELIO RUÍZ PÉREZ	
2.	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	DOCENCIA UNIVERSITARIA
	GRADO ACADÉMICO	DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	19 AÑOS
	CARGO	DOCENTE - INVESTIGADOR
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA, 2023"		
3. DATOS DEL TESISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	WILLIANS IVÁN SÁNCHEZ CAPRISTÁN
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL:</u> Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2023.	
	<u>ESPECÍFICOS:</u> a) Establecer el nivel de motivación de los colaboradores administrativos de la DISA-Chota, 2023. b) Establecer el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la DISA-Chota, 2023. c) Establecer la relación entre las dimensiones de motivación y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la DISA-Chota, 2023.	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – MOTIVACIÓN	ALTERNATIVAS
1	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	A (X) D () SUGERENCIAS:
2	Intento mejorar mi desempeño laboral.	A (X) D () SUGERENCIAS:
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.	A (X) D () SUGERENCIAS:
4	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	A (X) D () SUGERENCIAS:
5	Me gusta figurar y alcanzar metas realistas.	A (X) D () SUGERENCIAS:
6	Me gusta permanecer a los diversos grupos y organizaciones.	A (X) D () SUGERENCIAS:
7	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
8	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la institución sobre temas que no forman parte del trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
9	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar sólo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	Me gusta trabajar en competición y ganar.	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	A (X) D () SUGERENCIAS:
15	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo.	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (15) D (0)
7.COMENTARIOS GENERALES: OK'	
8.OBSERVACIONES: Ninguna	

APELLIDOS Y NOMBRES: RUIZ PÉREZ, Aurelio
 DNI: 16545294
 ESPECIALIDAD: PROF. EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
 GRADO: DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – SATISFACCIÓN LABORAL	ALTERNATIVAS
01	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquiera otra	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	Me siento útil con la labor que realizo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	Me complace los resultados de mi trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	Me gusta la actividad que realizo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	Me gusta el trabajo que realizo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	Me disgusta mi horario.	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	Considero que llevarme bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	A (X) D () SUGERENCIAS:
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	A (X) D () SUGERENCIAS:
19	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"	A (X) D ()

		SUGERENCIAS:
20	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
21	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	A (X) D () SUGERENCIAS:
22	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
24	Me siento mal con lo que gano.	A (X) D () SUGERENCIAS:
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	A (X) D () SUGERENCIAS:
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	A (X) D () SUGERENCIAS:
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (27) D (0)
7.COMENTARIOS GENERALES: OK'	
8. OBSERVACIONES: Ninguna	

APELLIDOS Y NOMBRES: RUIZ PÉREZ, Aurelio

DNI: 16545294

ESPECIALIDAD: PROF. EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

GRADO: DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ	HUGO MILTON OYOLA CORTEZ	
2.	PROFESIÓN	ABOGADO - ADMINISTRADOR
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN PÚBLICA
	GRADO ACADÉMICO	DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 AÑOS
	CARGO	DOCENTE - INVESTIGADOR
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA, 2023"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	WILLIANS IVÁN SÁNCHEZ CAPRISTÁN
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL:</u> Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2023.	
	<u>ESPECÍFICOS:</u> a) Establecer el nivel de motivación de los colaboradores administrativos de la DISA-Chota, 2023. b) Establecer el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la DISA-Chota, 2023. c) Establecer la relación entre las dimensiones de motivación y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la DISA-Chota, 2023.	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – MOTIVACIÓN	ALTERNATIVAS
1	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	A (X) D () SUGERENCIAS:
2	Intento mejorar mi desempeño laboral.	A (X) D () SUGERENCIAS:
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.	A (X) D () SUGERENCIAS:
4	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	A (X) D () SUGERENCIAS:
5	Me gusta figurar y alcanzar metas realistas.	A (X) D () SUGERENCIAS:
6	Me gusta permanecer a los diversos grupos y organizaciones.	A (X) D () SUGERENCIAS:
7	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
8	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la institución sobre temas que no forman parte del trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
9	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar sólo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	Me gusta trabajar en competición y ganar.	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	A (X) D () SUGERENCIAS:
15	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo.	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (15) D (0)
7.COMENTARIOS GENERALES: validación correcta	
8.OBSERVACIONES: Ninguna observación	

APELLIDOS Y NOMBRES: OYOLA CORTES, HUGO MILTON

DNI: 16408554

ESPECIALIDAD: Mtro. Gestión Pública.

GRADO: MAESTRO GESTIÓN PÚBLICA.



N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – SATISFACCIÓN LABORAL	ALTERNATIVAS
01	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquiera otra	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	Me siento útil con la labor que realizo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	Me complace los resultados de mi trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	Me gusta la actividad que realizo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	Me gusta el trabajo que realizo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	Me disgusta mi horario.	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	Considero que llevarme bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	A (X) D () SUGERENCIAS:
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	A (X) D () SUGERENCIAS:
19	Siento que recibo de parte de la empresa “mal trato”	A (X) D ()

		SUGERENCIAS:
20	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
21	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	A (X) D () SUGERENCIAS:
22	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
24	Me siento mal con lo que gano.	A (X) D () SUGERENCIAS:
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	A (X) D () SUGERENCIAS:
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	A (X) D () SUGERENCIAS:
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (27) D (0)
7.COMENTARIOS GENERALES: Validación correcta	
8. OBSERVACIONES: Ninguna observación	

APELLIDOS Y NOMBRES: OYOLA CORTES, HUGO MILTON

DNI: 16408554

ESPECIALIDAD: Mtro. Gestión Pública.

GRADO: MAESTRO GESTIÓN PÚBLICA.



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		VÍCTOR AUGUSTO GONZALES SOTO
2.	PROFESIÓN	LICENCIADO EN EDUCACIÓN
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN EDUCATIVA
	GRADO ACADÉMICO	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	26 AÑOS
	CARGO	DOCENTE - UNIVERSITARIO
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA, 2023"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	WILLIANS IVÁN SÁNCHEZ CAPRISTÁN
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL:</u> Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2023.
		<u>ESPECÍFICOS:</u> a) Establecer el nivel de motivación de los colaboradores administrativos de la DISA-Chota, 2023. b) Establecer el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la DISA-Chota, 2023. c) Establecer la relación entre las dimensiones de motivación y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la DISA-Chota, 2023.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – MOTIVACIÓN	ALTERNATIVAS
1	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	A (X) D () SUGERENCIAS:
2	Intento mejorar mi desempeño laboral.	A (X) D () SUGERENCIAS:
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.	A (X) D () SUGERENCIAS:
4	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	A (X) D () SUGERENCIAS:
5	Me gusta figur y alcanzar metas realistas.	A (X) D () SUGERENCIAS:
6	Me gusta permanecer a los diversos grupos y organizaciones.	A (X) D () SUGERENCIAS:
7	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
8	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la institución sobre temas que no forman parte del trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
9	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar sólo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	Me gusta trabajar en competición y ganar.	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	A (X) D () SUGERENCIAS:
15	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo.	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (15) D (0)
7.COMENTARIOS GENERALES: Correcto	
8.OBSERVACIONES: Ninguna	

APELLIDOS Y NOMBRES: GONZALES SOTO VICTOR AUGUSTO

DNI: 16421073

ESPECIALIDAD: DOCENCIA EN INVESTIGACIÓN

GRADO: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
DOCTOR EN EDUCACIÓN



N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – SATISFACCIÓN LABORAL	ALTERNATIVAS
01	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquiera otra	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	Me siento útil con la labor que realizo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	Me complace los resultados de mi trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	A (X) D () SUGERENCIAS:
06	Me gusta la actividad que realizo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	Me gusta el trabajo que realizo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	Me disgusta mi horario.	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	Considero que llevarme bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	A (X) D () SUGERENCIAS:
15	El horario de trabajo me resulta incómodo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	A (X) D () SUGERENCIAS:
19	Siento que recibo de parte de la empresa “mal trato”	A (X) D ()

		SUGERENCIAS:
20	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
21	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	A (X) D () SUGERENCIAS:
22	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
24	Me siento mal con lo que gano.	A (X) D () SUGERENCIAS:
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	A (X) D () SUGERENCIAS:
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	A (X) D () SUGERENCIAS:
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (27) D (0)
7.COMENTARIOS GENERALES: Correcto	
8. OBSERVACIONES: Ninguna	

APELLIDOS Y NOMBRES: GONZALES SOTO VICTOR AUGUSTO

DNI: 16421073

ESPECIALIDAD: DOCENCIA EN INVESTIGACIÓN

GRADO: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
DOCTOR EN EDUCACIÓN



Anexo 5. Autorización de la Institución (DISA)

Chota, 21 de noviembre de 2022.

Quien suscribe:

MC. YONI DELGADO CLAVO

DIRECTOR GENERAL DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA.

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **"MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA, 2023"**.

Por el presente, el que suscribe, señor Yoni Delgado Clavo, representante legal de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, AUTORIZO al alumno Willians Iván Sánchez Capristán, identificado con DNI N° 27428419, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, y autor del trabajo de investigación denominado: CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA, 2023., al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
Dirección Sub Regional de Salud - Chota

MC. YONI DELGADO CLAVO
DIRECTOR GENERAL DISA CHOTA