



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Motivación intrínseca y satisfacción laboral en servidores públicos,
Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista - San Martín,
2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
Maestra en gestión pública

AUTORA:

Arrese Jimenez, Grace Connie (orcid.org/ 0000-0002-3768-1837)

ASESOR:

Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster (orcid.org/0000-0001-5055-9222)

CO-ASESOR:

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Yoe Luis Esteves Castillo, mi esposo, compañero de vida y amigo, por quererme, a pesar de mis locuras (como esta maestría) por darme ánimo para poder terminar el proyecto que se ha iniciado, por ser un gran hombre y por el gran cambio producido en su vida.

Grace

AGRADECIMIENTO

A los profesores y estudiantes del Programa de Maestría en Gestión Pública, que día a día, compartieron largas jornadas de trabajo, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ellos mi más profunda gratitud, porque con su trabajo diario nos demostraron, que no es indiferente hacer de nuestros profesionales no pedagogos en ejemplares profesionales que ejerzan la docencia en aulas tecnológicas.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procesamiento	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de la motivación intrínseca.....	21
Tabla 2 Nivel de satisfacción laboral.....	22
Tabla 3 Pruebas de normalidad de dimensión de variable 01 con variable 02	23
Tabla 4 Relación entre las dimensiones de la motivación intrínseca y la satisfacción laboral	24
Tabla 5 Pruebas de normalidad entre variable 01 con variable 02	25
Tabla 6 Prueba de correlación motivación extrínseca y satisfacción laboral	25

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1	Gráfico de dispersión entre extrínseca y satisfacción laboral.....	26
-----------------	--	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre factores de motivación intrínseca con la satisfacción en los servidores públicos de la Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023. La investigación fue de tipo básica y de diseño no experimental tipo descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 60 servidores públicos de la Municipalidad distrital del Bajo Biavo. La muestra estuvo conformada por misma población. Se utilizó la técnica de la encuesta y se preparó dos cuestionarios estructurados y estandarizados para el acopio de datos. Los resultados de la investigación muestran que Los niveles de motivación intrínseca de los servidores públicos de la Municipalidad distrital del Bajo Biavo, 2023, fue alto en un 27%, regular en 35% y predominó una baja motivación del 38%. El nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad distrital del Bajo Biavo, 2023, fue alto en un 33%, baja en 27% y predominó una regular satisfacción del 40%. Concluyo que la motivación intrínseca y la satisfacción laboral tienen relación muy significativa, con 99% de confianza, correlación positiva moderada 0,517 y coeficiente de determinación del 49.3%, esto conlleva a que el 61% involucra que las dimensiones de ambas se encuentren más asociadas. Reflejándose que debe impulsarse programas de motivación intrínseca para mejorar gradualmente la satisfacción laboral obteniendo en un periodo de 12 mes un nivel de logro esperado en los funcionarios públicos.

Palabras clave: motivación intrínseca, satisfacción, logro, recompensa.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between intrinsic motivation factors and satisfaction in public servants of the District Municipality of Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023. The type of research was basic and of a descriptive correlational non-experimental design. The population consisted of 60 public servants of the District Municipality of Bajo Biavo. The sample consisted of the same population. The survey technique was used and two structured and standardized questionnaires were prepared for data collection. The results of the research show that the levels of intrinsic motivation of the public servants of the District Municipality of Bajo Biavo, 2023, were high with 27%, regular with 35% and low motivation was predominant with 38%. It concluded that intrinsic motivation and job satisfaction have a very significant relationship, with 99% confidence, moderate positive correlation 0.517 and a determination coefficient of 49.3%, which means that 61% implies that the dimensions of both are more associated. It shows that intrinsic motivation programs should be promoted to gradually improve job satisfaction, obtaining in a period of 12 months a level of achievement expected in public servants.

Keywords: intrinsic motivation, satisfaction, achievement, reward.

I. INTRODUCCIÓN

En Portugal, el 70% de servidores públicos con contratos de trabajo temporales tienen una mayor indiferencia e incredulidad hacia la satisfacción laboral frente a aquellos trabajadores con contrato fijo que muestran una mayor dedicación a su labor al interés público (Forte et al. 2022). Además, los trabajadores de este sector valoran las recompensas extrínsecas, aunque pasa desapercibido en su Plan Estratégico Institucional. Sin embargo, la satisfacción laboral de los funcionarios públicos se ve afectado por valores laborales intrínsecos o extrínsecos (Mendoza et al., 2023).

Por otra parte, el estudio realizado en municipalidades en África, mostró que el logro de la motivación laboral está positiva y significativamente relacionado con la variedad de habilidades y la variedad de tareas del funcionario público (Kang, 2022). Donde, los servidores municipales a pesar que tienen oportunidades para tomar decisiones independientes como profesionales, no lo realizan por el temor a las denuncias por la Contraloría o el despido por parte de sus superiores, en la cual disminuye su logro esperado (Lordan & Stringer, 2022); asimismo, un logro combinado con la afiliación convierte al empleado en un eficaz gerente o líder de equipo, y ayuda a otros a desarrollar su necesidad de logro así como habilidades para la toma de decisiones, lo que en diversas municipios locales y provinciales no se refleja (Raza et al., 2023).

De igual forma, en Perú, los funcionarios públicos de municipios locales según Ezcurra-Zavaleta et al. (2023) el 67% presenta baja satisfacción en sus funciones debido a su remuneración recibida, mientras la modalidad de contrato del servidor público con Decreto Legislativo 276 presentan niveles alarmantes de desmotivación, que los trabajadores de modalidad temporal. Varios estudios, revelan que un gobierno local puede brindar reconocimiento a sus empleados en forma de afirmación pública, elogio por escrito, recompensa financiera o reconocimiento mediante un programa de reconocimiento formal en la organización por el logro de sus objetivos, el cual diversos municipios no lo ejecutan por el desinterés de la designación de presupuesto a un programa de motivación (Morán & Del Carmen, 2021).

Asimismo, el reconocimiento de los empleados a menudo tiene más valor que los paquetes de compensación y sirve para fomentar la creatividad de los empleados (Manic et al. 2022). Los municipios locales y provinciales en Perú, no lo incorporan en su plan operativo institucional, el cual refleja que el 45,9% colaboradores públicos no se sienten satisfechos con el nivel de reconocimiento otorgado (Morán, 2022). Sin embargo, los municipios locales reflejan serios desafíos como salarios bajos, baja motivación del personal, distribución desigual de la fuerza laboral de salud, supervisión deficiente, desempeño deficiente del personal y altas tasas de ausentismo, migración, altas tasas de rotación y bajos niveles de satisfacción laboral (SL) (Chávez et al. 2020).

Por otra parte, los factores de motivación intrínsecos de la SL del trabajador de la Municipalidad distrital del Bajo Biavo, posiblemente presente efectos significativos en la disminución del desempeño laboral, la inestabilidad y desaceleración en su productividad en la institución. Por lo tanto, la influencia asociada a los factores de motivación intrínsecos del servidor público es crucial para diseñar estrategias para la satisfacción laboral del colaborador. Por esta razón anterior, la motivación del colaborador generalmente se puede expresar como una serie de fuerzas energizantes que se desarrollan tanto interna como externamente con el grado de disposición de los trabajadores para realizar su trabajo (Ezcurra-Zavaleta et al., 2023). Como el caso, de la remuneración que no son acordes al perfil del puesto, ya que, debería estar de acuerdo a la Escala Remunerativas municipal de Lima, con excepción de trabajadores con modalidad de la Ley 728, los cuales están en planilla y tienen contrato a término indefinido, además se resalta, que no disfrutaban de CTS, salario por aguinaldos, vacaciones y aguinaldos.

Por lo tanto, este estudio tiene como problema general detallar: ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca con la satisfacción laboral en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023? Como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de motivación intrínseca en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023?. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023? ¿Cuál de las

dimensiones de la motivación intrínseca tiene menor relación con la variable satisfacción laboral en los servidores públicos del Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023?

Dicho lo anterior, el estudio será conveniente porque se justificará por la importancia de mejorar las planificaciones políticas, por lo cual, los gerentes municipales puedan mejorar los programas del servicio público. Además, llenará el vacío de conocimiento sobre su motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los funcionarios públicos de gobiernos locales, proporcionará hallazgos fructíferos para que los municipios responsables eviten los factores inhibidores de la misma. Relevancia social porque al permitir mejorando el elemento esencial que motiva al trabajador a superarse académicamente y mejorar su condición social; consiguió mejoraría la calidad del servicio brindado al ciudadano. Valor teórico, A esta situación se ha sumado el hecho de que los empleados no asignan un presupuesto por su cuenta, pues prima la satisfacción de las necesidades familiares. Implicancia practica será importante para una entidad estatal porque el fortalecimiento de la misma, mejorará la calidad del servicio y conseguirá trabajadores felices.

Además, se propondrá una designación del presupuestó a mejora de la infraestructura del municipio, ya que requiere mejores condiciones, tales como amplios espacios para los empleados y la atención ciudadana, modernos equipos tecnológicos, materiales y recursos para el trabajo diario en el cumplimiento de los objetivos institución. Utilidad metodológica, según el enfoque del análisis correlacional, contribuirá en mejorar a la organización, permitiendo obtener un conocimiento detallado de cada variable y revelar la relación entre ambas. Esto ha permitido identificar puntos clave para realizar recomendaciones. Además, en este estudio se utilizaron dos instrumentos de investigación creados por el autor y validados por expertos, lo cual añade confiabilidad al análisis. Estos instrumentos podrán ser utilizados en investigaciones futuras relacionadas con el mismo tema.

Por otra parte, precisando la problemática, es relevante plantear como objetivo general: Determinar la relación entre factores de motivación intrínseca con la satisfacción laboral en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023. Como específicos: Identificar el nivel de factores de motivación intrínseca en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo

Biavo, Bellavista, San Martín, 2023. Identificar el nivel de satisfacción en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023. Comparar que dimensión de la motivación tiene menor relación con la variable satisfacción laboral en los servidores públicos del Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023.

Mientras tanto, se planteó como hipótesis general: H_i : Existe relación significativa entre factores de motivación intrínseca con la satisfacción laboral en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023. Y las hipótesis específicas: H_1 : El nivel de motivación intrínseca en los servidores públicos de la Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023, es alto. H_2 : El nivel de satisfacción en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023, es alto. H_3 . Existe menor relación significativa entre la dimensión logro y crecimiento en el trabajo de la motivación intrínseca con la variable satisfacción laboral en los servidores públicos del Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para simplificar el entender del comportamiento de las variables anunciadas, se contempló mediante papers de revistas indexadas como ScienceDirect, Scielo, Scopus a través de la plataforma de Mylove. En donde estos antecedentes coinciden en la conclusión que las condiciones de trabajo y motivación intrincada afecta en gran medida la satisfacción laboral en los funcionarios públicos. Además, el instrumento aplicado mayormente es This study uses Ryan's Motivational Factors Questionnaire (MFQ). Basada a las teorías clásicas de motivación Maslow y teoría de satisfacción laboral de Herbert. También, Nematí & Behnia (2022) concluyeron que los funcionarios del municipio de Teherán demostraron que la satisfacción laboral y cultura organizacional tienen mayor impacto en el aumento del compromiso organizacional. Ya que, si la organización trata de armonizar el trabajo con moral, experiencia, actitud y valores entre empleados y proporcionar espacio físico, instalaciones adecuadas, relaciones cordiales con los compañeros, aumentar las habilidades y la proporcionalidad de los ingresos con el volumen y tipo de tareas, sin duda se obtendrá la máxima satisfacción laboral.

Por otro lado, desde el punto de vista internacional, según De Leon et al. (2022) concluyeron que las empleados del sector público en diversos municipios de Cavite, las mujeres de cuarenta años, casadas, con una licenciatura, con contrato permanente entre 2 a 7 años de experiencia reflejan una satisfacción laboral alta reflejada por su forma de trabajar y su compromiso con la institución. Mientras, otros colaboradores municipales su propio sentido de autoestima, autorrealización e interacción social son aspectos de su trabajo. Pero sienten que, su gobierno representado por su gerencia local no brindar un entorno de trabajo conveniente y la igualdad de remuneración en función de su desempeño afectando la satisfacción de los empleados y sus valores laborales. Por su parte, Manić et al. (2022) concluyeron que los municipios de la República de Serbia mostraron el 2014 un mayor impacto en la insatisfacción de los empleados con el salario, promoción, beneficios, recompensas y la naturaleza misma del trabajo. Mientras, el 2019 la mayor influencia en la ambivalencia del empleado fue la satisfacción con los

compañeros de trabajo, las recompensas, la naturaleza misma del trabajo y la comunicación.

En cuanto a, Sibonde & Dassah (2021) concluyeron que un gerente municipal presenta un estilo de liderazgo transformacional puede disminuir el índice de rotación y ampliar puestos, programar capacitación e impulsar el crecimiento y oportunidad profesional; mejorándose la cultura y el ambiente organizacional, generando un mejor trabajo en equipo, traería como resultado abordar el enigma de la motivación y satisfacción de los empleados reflejado en su calidad de atención al ciudadano. Precisamente Pereira et al. (2022) describe que la necesidad de que los gerentes públicos en roles de liderazgo, así como los departamentos de recursos humanos en el sector público, deberían diseñar incentivos innovadores, medidas apropiadas y horarios de trabajo para contrarrestar tales tendencias. Ya que, los mediadores motivadores y económicos: contribución a la productividad y salario adecuado; deben crearse mecanismos de remuneración progresiva, que incluyan un salario básico y un salario complementario indexados a metas de productividad, alineados con un marco de producción y evaluación, a ser implementados en la administración pública.

Más aun, Chávez et al. (2020), Morán & del Carmen (2021) y Sy et al. (2022) concluye que la recesión de estos últimos años en Grecia, ha afectado mucho a todo el sector público ya que ha provocado despidos masivos por jubilación de muchos empleados, suspensión de contrataciones, fuertes reducciones de salarios y la supresión de muchas bonificaciones, lo que ha provocado un cambio radical en las condiciones de trabajo. Esta situación afectó y afecta en gran medida la satisfacción laboral de los empleados que ahora debían enfrentarse a una realidad laboral sin precedentes a la que debían adaptarse. Es decir, ha tenido un impacto significativo en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, quienes se encuentran ante una realidad laboral sin precedentes a la cual deben ajustarse.

De igual manera, en cuanto a los autores Obeng-Asare et al. (2022) concluyeron que la motivación laboral influye positivamente en la satisfacción laboral, mientras el estado civil influye negativamente en la satisfacción laboral. Por su parte, los empleados solteros están más satisfechos que los casados y divorciados Este estudio sugiere a la gerencia municipal prestar atención al tema de la satisfacción

laboral de los empleados casados y divorciados de las instituciones en las que trabajan. Por su parte Petrovsky et al. (2023) concluyeron que los ciudadanos pueden beneficiarse de los empleados públicos que brindan “servicio con una sonrisa”. Por supuesto, en comparación con los empleados del sector privado a quienes se les puede pedir que brinden ese trabajo emocional, los empleados del sector público pueden no sentirse la misma presión. Indudablemente, los empleados del sector público pueden experimentar una menor presión en comparación con sus contrapartes del sector privado, quienes pueden ser requeridos para brindar un esfuerzo emocional en su trabajo.

Asimismo, con respecto al Perú, según Ezcurra-Zavaleta et al. (2023) concluyeron que gran parte del personal que labora en los municipios provinciales del departamento de Tumbes, ostenta bajos niveles de satisfacción laboral, por lo que es importante desarrollar programas encaminados a fortalecer el vínculo y actitud favorable de los trabajadores con la institución donde laboran. Es crucial implementar programas que fomenten una actitud positiva y fortalezcan el compromiso de los empleados con la institución donde trabajan. Al mismo tiempo, Morán & del Carmen (2021) concluyeron que la motivación y satisfacción laboral tienen una relación positiva en el desempeño del servidor público; al presentar niveles moderados por la complejidad socioeconómicas de posibles fenómenos político o social que podrían afectar el desempeño laboral. Mientras, la motivación y la satisfacción en el trabajo están relacionados de manera positiva con el rendimiento de los funcionarios públicos. Donde puede ser influenciada en cierta medida por las complejidades socioeconómicas y los posibles fenómenos políticos o sociales que podrían impactar el desempeño laboral, lo cual puede resultar en niveles moderados.

Mientras, Chávez et al. (2020) concluyeron que las instituciones públicas peruanas no realizan una eficaz selección de personal de acuerdo al perfil del cargo, ni evaluación exhaustiva del Curriculum Vitae y la verificación de dichas competencias, al contrario, prevalece el vínculo político con los actuales alcaldes electos. Generando dos posiciones de trabajo entre funcionarios nombrados y el personal contratado por la nueva gestión, perjudicando su satisfacción laboral por las peleas y entorpecimientos administrativos. Desde el punto de vista de Morán

(2022) concluye que el alto clima laboral predominantemente mejora la relación entre la satisfacción laboral del servidor público, además el investigador resalta la necesidad de promover un ambiente de trabajo con el fin de motivar a los trabajadores, debido que al sentirse valorados y fortalecer su compromiso con su trabajo mejorará el desarrollo de sus actividades diarias, ya que una mayor satisfacción laboral respalda y garantiza los esfuerzos para lograr una mayor competitividad en un municipio.

Para organizar las teorías relacionadas de cada variable, se empleó el método del mapeo, el cual lo distribuye por 4 segmentos, el primero son el concepto y definición, segundo segmento instrumentos, tercer segmento dimensiones y cuatro segmentos métodos, en donde la definición conceptual de la motivación intrínseca se relaciona con hacer algo inherente por diversión o disfrute, pero la motivación extrínseca se relaciona con hacer algo por un resultado económico como el cumplimiento de metas institucional (Mendoza et al., 2023), (Petrovsky et al. 2023) Y (Morán, 2022). Un estudio realizado en Teherán indicó que los factores intrínsecos se percibían como los determinantes más esenciales de la motivación de un servidor público, ya que tienden a aumentar el sentido de pertenencia de los colaboradores (Raza et al., 2023). Considerando que la motivación es el proceso de estimular a las personas despertando, energizando, dirigiendo y manteniendo el comportamiento y el desempeño para lograr una tarea deseada (Ezcurra-Zavaleta et al., 2023).

Por su parte, los funcionarios públicos municipales que están intrínsecamente motivadas se vuelven apasionadas en el desempeño persistente de sus funciones, pero frecuentemente carece de esta cualidad por factores de remuneración y problemas de la clase política (Khim, 2016). La actividad o acción realizada por placer, incluido el avance, el reconocimiento, la responsabilidad del trabajo en sí mismo y el logro, son factores intrínsecos de motivación para SL en los trabajadores municipales (Breaugh et al., 2018). Estos factores conducen a actitudes positivas hacia ella porque satisfacen la necesidad de crecimiento o autorrealización' (Schott et al., 2015). Esta variable está sujeta, a cinco dimensiones, donde el primero es el logro donde es el afán de alcanzar el éxito, donde evita el fracaso y realizarse según modelo destinado o elaborado por la institución pública (Schott & Ritz, 2018). Fuerte

enfoque en el logro de metas futuras y el enfoque común en la importancia de que las personas acepten los valores relacionados con el trabajo como propios (Podsakoff et al., 2016).

En cuento, los investigadores y teóricos de la literatura sobre motivación de logro han reconocido durante mucho tiempo la importancia de prestar atención a los factores basados tanto en la persona como en la situación para predecir el afecto, la cognición y el comportamiento en entornos de logro (Murayama & Elliot, 2009). En la literatura contemporánea sobre metas de logro, este reconocimiento se ha manifestado principalmente en el trabajo empírico sobre las relaciones entre las metas de logro, las estructuras de metas del aula y los resultados relevantes para el logro. Las metas de logro se conceptualizan como el propósito o el enfoque cognitivo-dinámico del compromiso relevante para la competencia del individuo (Awofala et al., 2023).

En lo que toca a segunda dimensión avance se presenta la necesidad de influir sobre los demás y ejercer control sobre sus emociones (Schott & Ritz, 2018). Ocurre cuando la persona tiene valores y normas completamente integrados asociados con sus comportamientos en sus propios valores (Williams et al., 1989). Según Ho et al. (2023) es una característica muy valorada, lo que ha iniciado una amplia gama de investigaciones para las condiciones en las que se reduce, como la psicopatía. Mientras Nembhard et al. (2023) describe que el avance personal puede considerarse como una esencial para los sentimientos hacia los demás y juega un papel importante en nuestra vida moral o laboral. Para Yaden et al. (2023) evidencia la importancia de la empatía entre el trabajador y su trabajo para los resultados de la atención médica e identifica múltiples predictores cambiantes de la empatía.

La tercera dimensión trabajar en sí es cuando un colaborador es capaz de hacer cosas que no vayan en contra de sí mismo y donde su trabajo cumple con sus metas institucionales (Lévy-Leboyer, 2003). Ocurre cuando un individuo se involucra en una tarea porque la encuentra interesante y disfruta haciéndola (Breugh et al., 2018). La historia de la investigación filosófica sobre la identidad personal está relacionada con el trabajo en sí, ya que, es una historia estrechamente ligada a la psicología moral, o más ampliamente normativa. Esto se

debe a que muchas veces lo que motiva estas investigaciones es la búsqueda de justificar varias de las que llamaremos nuestras profundas preocupaciones normativas (Shoemaker & Tobia, 2019). La ética organizacional tiene un papel fundamental en el entorno empresarial, ya que establece los estándares de conducta adecuada y orienta la manera en que se abordan los dilemas éticos en las empresas. Nos basamos en el enfoque de identidad social para comparar los efectos de dos climas éticos específicos (un clima ético de interés propio versus amistad) en las reacciones de los empleados (Teresi et al. 2019).

Mientras, la cuarta dimensión reconocimiento donde incluye los afectos, vínculos sociales, la interacción entre compañeros de trabajo y reconocimientos ante la sociedad (Lévy-Leboyer, 2003). Un conjunto de energías dinámicas que surgen tanto interna como externamente en una persona, con el propósito de iniciar una conducta vinculada al trabajo y establecer su estructura, dirección, fuerza y duración. (Vandenabeele, 2011). Según Wydyanto (2022) Un informe de rendimiento positivo forma la base para motivación. En la organización, un empleado trabaja en una manera positiva y siempre quiere que su trabajo sea apreciado. La apreciación puede ser en términos monetarios y no monetarios. Donde, los incentivos monetarios son bonos, compensaciones, vacaciones pagadas y mientras los elementos no monetarios son el horario flexible, descuentos para miembros y flexibilidad de trabajo y provisión de planes de formación (Rathore & Chouhan, 2021). Para Kuile (2021) las recompensas y los reconocimientos son esenciales para motivar a los empleados donde trabajan de manera más eficiente, lo que ayuda a aumentar la productividad.

Por último, la dimensión crecimiento en el trabajo es cuando el colaborador llega a ser lo que es capaz de ser de forma continua, mostrando autoestima (Lévy-Leboyer, 2003). La autoeficacia se plantea como un comportamiento determinante (Vandenabeele, 2009). La probabilidad de lograr un resultado valioso conduce a un comportamiento específico. Si una persona cree que es capaz de obtener un resultado positivo, es más probable que repita ese comportamiento. Asimismo, dentro de la teoría de la atribución, las creencias de responsabilidad por resultados específicos se presentan como guías del comportamiento posterior de una persona para poder desarrollarse (Canrinus et al. 2012). Para Kleine et al. (2019) definieron

prosperar en el trabajo como un estado psicológico positivo caracterizado por un sentido conjunto de vitalidad y aprendizaje.

De acuerdo, al segmento método la teórica novedosa del marco de la motivación proactiva según Kim et al. (2023) explica el funcionamiento del llamado de los empleados en ese espacio, el cual ellos deberían desarrollarse en las condiciones de su entorno. Aunque todavía, la clásica teoría de la motivación de Maslow según Ogbanufe & Ge (2023) llama a las necesidades superiores necesidades de crecimiento o existencia, satisfacer las necesidades superiores es biológica y psicológicamente constructivo y beneficioso, satisfacer las necesidades superiores puede conducir a la satisfacción, la felicidad y una sensación de satisfacción, satisfaciendo las necesidades superiores que la satisfacción de las necesidades inferiores depende de las condiciones Hay una mejor necesidad externa (económica, social y política).

Del mismo modo, la definición de la satisfacción laboral (SL) se puede describir como los sentimientos emocionales y la expresión conductual en un determinado trabajo (Kang, 2022). De la misma forma, Lordan & Stringer (2022) considera hasta qué punto un empleado disfruta de su trabajo, este principio influirá en su eficiencia y productividad del talento humano de una institución pública. Como miembro clave de los servicios básicos de las comunidades por parte de los municipios, la SL es un factor importante para los servidores públicos de las municipalidades, el cual contribuye a los sistemas de prestación de los servicios de limpieza y saneamiento, tratamiento de aguas residuales, gestión de residuos peligrosos; asistencia social, de seguridad pública entre otras.

En donde, la satisfacción de los funcionarios públicos con respecto a su labor en las municipalidades, la comunidad y sus familias representa la forma más alta de motivación intrínseca y logro tal como lo presentan las teorías de Herzberg y Maslow (Alshmemri et al., 2017). La satisfacción en el trabajo se suele describir como los sentimientos o actitudes que uno tiene hacia su empleo o las vivencias laborales que ha tenido. (Li et al., 2020). En resumen, la satisfacción laboral es un aspecto personal que refleja los sentimientos y emociones de una persona hacia su trabajo. Aunque los expertos afirman en su mayoría la definición conceptual de la satisfacción laboral, han surgido dos enfoques diferentes para su definición

práctica. Asimismo, la literatura empresarial reconoce dos espejos de satisfacción diferentes. El espejo de satisfacción interna se refiere a la relación entre la satisfacción laboral de los empleados que prestan servicios internos y la satisfacción laboral de los empleados a cargo de los servicios de primera línea (Ellis, Gudergan y Johnson 2005).

Esta variable está sujeta, a cuatro dimensiones, donde el primero es el reto del trabajo se enfoca en las consecuencias del medio laboral y sus resultados en el trabajo (Schott et al., 2015), además pueden influir el ausentismo, accidentalidad, en incremento de rotación del personal y el deterioro del rendimiento del servidor público (Siemsen et al., 2010). De acuerdo a De Pater et al. (2010) describe que las empleadas tienen menos experiencias desafiantes en sus trabajos que sus contrapartes masculinas. En cambio Findlay et al. (2013) describe el reto del trabajo como un asunto relevante en vista de su posible repercusión en el bienestar tanto a nivel personal como organizacional. Este renovado interés resalta la importancia de tener una comprensión sólida de la excelencia laboral.

Además, la segunda dimensión remuneraciones justas Estos se evidencian a través de promociones, esfuerzos y cualquier recompensa que el empleado considere justa, siendo un indicador de ello la satisfacción con la remuneración y el salario. (González López, 2001). La remuneración que reciban los empleados cubrirá sus necesidades vitales de manera justa y razonable; indica que el comportamiento es importante y asegura que el comportamiento laboral profesional también es importante porque afecta el desempeño del empleado (Španková & Grenčíková 2020). Se espera que la remuneración motive a los empleados a mejorar su desempeño y ser más profesionales (Sardjana et al., 2019). Mientras, el salario justo comprende el mecanismo de salario justo se introduce en la economía cerrada (Kreickemeier & Nelson, 2006).

En lo que toca a tercera dimensión condiciones de trabajo son elementos relacionados con el trabajo en sí, así como con aspectos externos y personales, que están presentes al desempeñar una actividad orientada a la producción de servicios. (Vallejo, 2010). Sin embargo, en el caso de actividades que una persona podría no emprender por puro disfrute, como las relacionadas con una motivación integrada e identificada, una persona depende de señales sociales externas de su

entorno ambiental para satisfacer sus tres necesidades básicas de autonomía, competencia, y relación (Anggraini et al., 2019). Condiciones de Trabajo según Zhao et al. (2020) es el análisis de la calidad del trabajo desde una perspectiva de edad y de sostenibilidad de trabajo a través de las edades.

Por su parte, el informe ha destacado cómo La edad es un factor importante para describir el trabajo condiciones. Existen diferencias significativas entre los trabajadores jóvenes y mayores para la mayoría de los puestos de trabajo. características. Para citar solo algunos, los trabajadores jóvenes son los más expuestos a factores de riesgo físicos en el lugar de trabajo y los menos satisfechos con las condiciones de trabajo (Toropova et al., 2021). Por último, la dimensión relación trabajo empleado hace referencia a la relación positiva entre la empresa y sus empleados, la cual es fundamental para alcanzar los objetivos y metas establecidas, y se manifiesta en un indicador que es la adecuación entre la personalidad de los individuos y el puesto de trabajo. (González López, 2001). La persona asume su trabajo por plena voluntad interna, lo que produce sentimientos más positivos en comparación con quienes realizan su trabajo por presiones externas (Duncan, 1992).

Según Grego-Planer (2019) es cuando un empleado se siente parte de su organización, donde, emprende voluntariamente acciones que benefician no sólo a sus compañeros, sino también a la organización. La esencia de todas estas conductas es que la persona que las realiza no espera beneficios propios. Las organizaciones actuales, de rápido crecimiento, valoran tanto empleados como sea posible muestren comportamientos que van más allá del alcance formal de las tareas. Con un mercado tan competitivo y global, esto puede tener un gran impacto en el éxito de la organización (Amiri et al. 2019). Mientras en su teoría según Madero (2019) desde su perspectiva la teoría de Herzberg, refleja factores monetarios y no monetarios donde inciden en la satisfacción del personal en los municipios mexicanas localizadas en la zona noreste de ese país. Puesto que, con la introducción de la teoría de motivación-higiene de Herzberg según Muñoz, (2002) la jerarquía de necesidades se encuentra actualmente un empleado y tratan de ajustar las recompensas individuales al estadio de necesidad insatisfecha en el que se encuentra la persona.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En esta sesión se argumenta, la utilización del **tipo de investigación** básica, debido que el objetivo primordial del estudio, fue adquirir conocimientos teóricos de acuerdo a los fenómenos relacionados con la motivación intrínseca y satisfacción laboral del servidor público en el municipio distrital del Bajo Biavo. Permitiendo a este enfoque comprender el comportamiento de tales fenómenos, que, aunque son conocidos, reflejan diversas complicaciones de acuerdo al sector o rubro de la organización, las cuales podrán generar aplicaciones prácticas para mejorar la gestión municipal en base a posibles investigaciones aplicadas (CONCYTEC, 2018).

A su vez, el estudio estuvo regida por el **enfoque cuantitativo** debido que, su propósito fundamental fue observar las variables cualitativas (motivación intrínseca y satisfacción laboral), donde después se cuantificó dicha observación de acuerdo a un listado de preguntas según la distribución de sus dimensiones. Para que posteriormente se analicen e interpreten dichos comportamientos de cada variable (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

En vista que, el estudio contó con un **Diseño no experimental**, su propósito estuvo enraizado en la observación y descripción del comportamiento de cada variable, explicado por Schott et al. (2015) en este diseño, tuvo la particularidad de solo ser veedor en los acontecimientos y sucesos generado por una variable, al que, no fue alterado para un propósito. Teniendo en cuenta, se asumió un **análisis correlacional** debido a posible comprobación de la relación entre las dos variables a estudiar, sujeto a un **corte transaccional**, ya que, se analizó los fenómenos causales de las variables un tiempo determinado designado como el periodo 2023.

3.2. Variable y operacionalización

En vista, que la estructura fue participe del enfoque cuantitativo, se denominó como:

Primera variable del estudio a la motivación intrínseca, el cual por su naturaleza es cualitativa y ordinal por su escala. Donde se encuentra distribuida por cinco **dimensiones**, donde el primero es el logro. En lo que, la segunda dimensión avance. La tercera dimensión trabajar en sí. Mientras, la cuarta dimensión reconocimiento. Por último, la dimensión crecimiento en el trabajo, están segmentada por tres **indicadores** respectivamente. Ver anexo Matriz de operacionalización de variables.

Así mismo, la **segunda variable del estudio** fue la satisfacción laboral, el cual por su naturaleza es cualitativa y ordinal por su escala. Donde se encuentra distribuida por cuatro dimensiones, como el reto del trabajo. Además, la segunda dimensión remuneraciones justas. En lo que toca a tercera dimensión condiciones de trabajo. Por último, la dimensión relación trabajo empleado, están segmentada por tres **indicadores** respectivamente. Ver anexo Matriz de operacionalización de variables.

3.3. Población, muestra y muestreo

Debido a la necesidad de la investigación, la **población** a evaluar estuvo vinculada a los 60 colaboradores de las diferentes áreas del municipio distrital del Bajo Biavo. En donde está institución se ubica en la provincia de Bellavista.

En cuanto, el **criterio de inclusión** facilito la participación de todos los sujetos que tuvieron un contrato vigente indistintamente de su modalidad con el municipio. Además, solo se consideraron a los servidores públicos que tengan seis meses de antigüedad como mínimo.

Por otra parte, el **criterio de exclusión** delimitó a los participantes que no tengan ninguna modalidad de contrato con la institución. Por su parte se descartó la participación del funcionario público que tuvo menos de cinco meses laborando en el municipio.

Debido a la necesidad de realizar la investigación, se seleccionó una muestra de la población compuesta por 60 colaboradores pertenecientes a diferentes áreas del municipio distrital del Bajo Biavo, ubicado en la provincia de Bellavista.

En cuanto, el **criterio de inclusión** permitió la participación de todos aquellos sujetos que tuvieran un contrato vigente con el municipio, sin importar su modalidad, siempre y cuando tuvieran al menos seis meses de antigüedad como servidores públicos.

Por otro lado, se **excluyó** a aquellos participantes que no tuvieron ningún tipo de contrato durante la institución, así como a los funcionarios públicos que trabajaron en el municipio menos de cinco meses.

Por otra parte, estas circunstancias identificaron una **muestra censal** donde fueron los mismos 60 servidores públicos detallado en la población, en esta acción no se consideró el **muestreo**, considerando lo descrito por Siemsen et al. (2010) donde refiere que al presentarse una población reducida lo más apropiado es asumirlo como la muestra del estudio, donde dependerá de los investigadores a cargo del proyecto. Donde será denominada como muestra censal.

En este sentido la **unidad de análisis** estuvo relacionada por todos los colaboradores pertenecientes a la municipalidad distrital del Bajo Biavo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este criterio, la variable cuantitativa motivación intrínseca y satisfacción laboral fueron examinadas mediante la **técnica** de la **encuesta**, en donde Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) menciona que esta técnica parte de un conjunto de afirmaciones para describir los sucesos de algunas variables, el cual permite conocer su realidad.

Para entender y analizar cada fenómeno relacionado con ambas variables, se empleó un **cuestionario** como herramienta, lo que permitió asignar un enfoque

cuantitativo a las actitudes de los servidores públicos. Para medir la motivación intrínseca, se adquirió el instrumento desarrollado por Thompson & Lee (2018) titulado This study uses Ryan's Motivational Factors Questionnaire (MFQ) se encuentra distribuida por cinco dimensiones, donde el primero es el logro. En lo que toca la segunda dimensión avance. La tercera dimensión trabajar en sí. Mientras, la cuarta dimensión reconocimiento. Por último, la dimensión crecimiento en el trabajo, están segmentada por tres indicadores respectivamente, con la escala de medición ordinal y un total de 20 ítems. Donde la escala de valorativa del instrumento fue siempre (5), casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y nunca fue menor puntaje, Pero en la escala, para medir el nivel de la variable fue Baja 40 – 20, Regular 41 – 70, Alta 71 - 100.

En cuanto, la segunda variable fue distribuido en base al cuestionario de satisfacción laboral del autor (Andía Peceros, 2022). Donde lo distribuye por cuatro dimensiones, como el reto del trabajo. Además, la segunda dimensión remuneraciones justas. En lo que toca a tercera dimensión condiciones de trabajo. Por último, la dimensión relación trabajo empleado, están segmentada por tres **indicadores** respectivamente, con la escala de medición ordinal y un total de 20 ítems. También la escala de valorativa del instrumento fue siempre (5), casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y nunca fue menor puntaje, Pero en la escala, para medir el nivel de la variable fue Baja 40 – 18, Regular 42 – 64, Alta 65 - 90. Ver anexo Matriz de operacionalización de variables.

Antes de administrar los cuestionarios, se evaluó la **validez** de los instrumentos utilizando la técnica del juicio de expertos, siguiendo el formato de la Universidad Cesar Vallejo. Los expertos que participaron en esta evaluación analizaron ambos cuestionarios para verificar la coherencia y pertinencia de los indicadores con respecto a las variables de estudio. En relación a la primera variable, los resultados de la evaluación mostraron un promedio de 4.76, lo que representa un alto nivel de acuerdo del 95.2% entre los jueces. En cuanto a la segunda variable, se obtuvo un promedio de 4,76, lo que indica un 95,2% de concordancia entre los jueces. Estos resultados demuestran que los cuestionarios son válidos y cumplen con los

requisitos metodológicos necesarios para su aplicación. Para más detalles, consulte el anexo adjunto.

En la **confiabilidad** de ambos cuestionarios se utilizó una prueba piloto, considerándose al mismo municipio. Ya que, para efectuar este procedimiento se aplica a una muestra similar a la que se estudiará, luego se aplicará el estadístico de alfa de Cronbach en el software SPSS Vr 27. Tal como de detalla:

a) Variable 1 motivación intrínseca

Se evaluó la confiabilidad general con la prueba Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,82, que fue significativo al ser superior a 0,75, junto con un 79 % de coincidencia. Estos hallazgos indican una alta confiabilidad. Además, la prueba mostró validez de contenido al representar todos los ítems de la variable medida, así como validez de criterio.

b) Variable 2 satisfacción laboral

Los análisis realizados mediante la prueba Alfa de Cronbach arrojaron coeficientes de fiabilidad de 0,79, lo que representa un 78% de coincidencia. Esto asegura la validez de contenido y criterio de los elementos de la medida variable, garantizando la fiabilidad de los procedimientos utilizados.

En resumen, los instrumentos de recolección de datos fueron validados por expertos, lo que aseguró su confiabilidad. Los datos obtenidos fueron procesados y permitieron llegar a conclusiones y recomendaciones pertinentes en el desarrollo de la tesis.

3.5. Procesamiento

El procedimiento que tuvo que seguir el estudio de investigación fue: a) La delimitación del tema debido que, es un paso fundamental, para enfocarse al estudio. b) Se identificó los indicadores para cada dimensión, lo cual permitió al

municipio clasificar su información. c) Se prepararon las preguntas de investigación en función a las cualidades de las dos variables, teniendo en cuenta los repositorios de revistas indexadas.

Después, d) Se revisó el orden de las preguntas según sus dimensiones e indicadores detalladas en la matriz. e) Se seleccionaron cuidadosamente la percepción de cada del comportamiento de los funcionarios públicos. f) Se llevaron a cabo el consentimiento de cada participante. Y por último g) Se solicitó mediante mesa de partes del municipio una constancia de autorización que detalla el permiso donde se pudo utilizar el nombre de la institución y evaluar a los colaboradores que laboran en ella.

3.6. Método de análisis de datos

Teniendo en cuenta todas las particularidades metodológicas de esta investigación de enfoque cuantitativo, se optó por utilizar el software de análisis SPSS versión 27. Esta herramienta facilitó la caracterización del comportamiento de cada variable a través de estadísticas descriptivas, que se presentó en tablas de contingencia, detallando el valor estimado, el coeficiente de variación y la frecuencia. Además, para determinar la posible existencia de relaciones entre las variables estudiadas, se aplicarán dos pruebas estadísticas inferenciales: la prueba de conexiones de Rho de Spearman y la prueba de Kolmogorov-Smirnov. La elección de la prueba de Kolmogorov-Smirnov dependió de la normalidad del conjunto de respuestas obtenidas a partir de los cuestionarios.

3.7. Aspectos éticos

El proyecto de investigación se inició considerando tres principios éticos fundamentales: como la Autonomía, donde se respetaron los pensamientos deliberados de los participantes, permitiéndoles actuar bajo la dirección de sus propias decisiones. Todos los funcionarios públicos fueron tratados como individuos autónomos, y aquellos cuya autonomía se encontró mermada recibieron la garantía de confidencialidad y protección.

Mientras, su Beneficencia se tuvo en cuenta el principio de "hacer el bien", que implica la obligación moral de actuar en beneficio de los demás. El objetivo fue curar cualquier daño y promover el bienestar de los participantes. La beneficencia es un principio de ámbito privado, y aunque su incumplimiento no tiene consecuencias legales, es fundamental para el desarrollo ético de la investigación.

No-maleficencia: Durante todo el proceso de recopilación de información y análisis de los resultados, se evitó enfoque o acción que podría afectar o dañar la integridad y salud de los involucrados. Se siguieron procedimientos de prevención al aplicar el cuestionario para garantizar que ningún daño se causara a los participantes.

Justicia: Se tuvo equidad en la distribución de cargas y beneficios, para que los participantes puedan culminar su cuestionario. No se manipulo ninguna opinión o punto de vista de cada funcionario público, además se rechazó todo tipo de discriminación por cualquier circunstancia que afecte al participante.

Además, se tuvo que considerar el consentimiento informado de cada participante, el cual fue comprendido por la naturaleza de la investigación, donde los funcionarios públicos dieron su consentimiento voluntario para participar. El investigadores proporcionaron información clara y precisa sobre el propósito de la investigación, el proceso de recolección de datos, los riesgos y beneficios potenciales, y cómo se utilizarán los datos. Mientras estuvo sujeta a su privacidad y confidencialidad donde cada participante tuvo la garantía de que sus respuestas y comentarios fueron tratados con confidencialidad y privacidad. En su ejecución el equipo de investigadores guardo honestidad y transparencia en todo el análisis e interpretación de los resultados, además que se respetará las normas internacionales de redacción APA y se guardó pleitesía a la comisión de ética de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Identificar el nivel de factores de motivación intrínseca en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023.

Tabla 1

Nivel de la motivación intrínseca

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Baja	40 – 20	23	38%
Regular	41 - 70	21	35%
Alta	71 - 100	16	27%
TOTAL		60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al colaborador del municipio distrital Bajo Biavo, 2023

Interpretación

La tabla 1, refleja que, de los 60 funcionarios del municipio distrital de Bajo Biavo, el 38% tiene una baja motivación, porque su labor no brinda la oportunidad de ser alguien en su comunidad. Este resultado es reflejado por un nivel de logro bajo del 52% debido a que, casi nunca se sienten capaces de mantenerse ocupado todo el tiempo, no sienten tener la oportunidad de laborar solos y hacer cosas diferentes de vez en cuando en su área. También obtuvieron un bajo reconocimiento por su labor del 55%, ya que, su salario y la cantidad de trabajo que realiza no es equilibrado, además, la posibilidad de ascenso en su trabajo es rara, solo a veces tienen la libertad de usar su propio juicio y de tener la oportunidad de probar sus propios métodos para hacer su labor. Y su crecimiento en el trabajo mostro un bajo nivel del 42% porque solo algunas áreas tienen sus condiciones de trabajo adecuadas, mientras casi nunca la forma en que sus compañeros de trabajo se llevan entre sí es armoniosa, en cambio casi nunca se reciben elogios por hacer un buen trabajo.

4.2. Identificar el nivel de satisfacción en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023.

Tabla 2.

Nivel de satisfacción laboral

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Baja	40 – 18	16	27%
Regular	42 - 64	24	40%
Alta	65 - 90	20	33%
TOTAL		60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al colaborador del municipio distrital Bajo Biavo, 2023

Interpretación:

De la tabla 2, se observa que, de los 60 funcionarios del municipio distrital de Bajo Biavo, el 40% presenta una regular satisfacción laboral antes sus funciones, debido que los colaboradores nunca les realizan retroalimentación de manera inmediata dando solución a todos sus inconvenientes que presentados en la institución. Este resultado se debe a que los colaboradores han obtenido un nivel deficiente en el reto de su trabajo, llegando al 52%, debido a que sienten que las tareas encomendadas no están acordes con sus capacidades y habilidades. Además, la labor que desempeñan apenas contribuye a su vida cotidiana y familiar, y raras veces tienen la autonomía necesaria para desarrollar sus actividades a su manera. Por otro lado, el municipio también raras veces ofrece todas las facilidades y libertad requeridas para llevar a cabo sus labores. La deficiente remuneración del 47% es otra causa de este resultado, ya que el sueldo que recibe no se ajusta a las funciones y responsabilidades que implica su puesto de trabajo. Esto no cubre algunas de sus necesidades y gastos. Asimismo, las condiciones laborales adquirieron un nivel regular del 55%, ya que solo algunas áreas ofrecen oportunidades para la formación académica y profesional del personal, en relación con sus funciones. Además, no están satisfechos con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo y considerando que el municipio solo se preocupa ocasionalmente por la salud y calidad de vida de su personal. En cuanto a los jefes inmediatos y supervisores, a veces ofrecemos soluciones inmediatas a las falencias encontradas, pero no siempre. En resumen, los colaboradores han obtenido un

resultado desfavorable debido a la falta de acople entre las tareas asignadas y sus habilidades, la escasa contribución de su labor a su vida personal, la falta de autonomía, la insatisfacción con la remuneración y las condiciones laborales, y la percepción de falta de preocupación por parte del municipio y los superiores.

4.3. Comparar que dimensión de la motivación tiene menor relación con la variable satisfacción laboral en los servidores públicos del Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023.

Tabla 3

Pruebas de normalidad entre dimensión de variable 01 con variable 02

Variable / dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,218	60	,000
Logro	,327	60	,000
Avance	,227	60	,000
Trabajar en si	,274	60	,000
Reconocimiento	,341	60	,000
Crecimiento en el trabajo	,266	60	,000

Fuente: Cuestionario aplicado al colaborador del municipio distrital Bajo Biavo, 2023

Interpretación:

En la tabla 3. para poder saber el estadístico de correlación que debemos emplear, se tuvo que aplicar la prueba de normalidad de **Kolmogórov-Smirnov**, ya que la muestra del estudio fue representada por 60 funcionarios públicos municipales, la cual supera a 50 personas, dicha prueba se desarrolló en las variables y sus dimensiones.

En cuanto, a las dimensiones de variable motivación intrínseca y la satisfacción obtuvieron un nivel de Sig. de 0,000 menor que el p-valor de 0.05 respectivamente. Analizando la información anterior, se concluye que ambas variables y sus dimensiones no se distribuyen normalmente. por lo tanto, se deben emplear la prueba no paramétrica de la Rho de Spearman.

En cuanto, al planteamiento a la primera hipótesis específicas:

Hi: Existe menor relación significativa entre la dimensión avance, trabajo en sí y crecimiento en el trabajo de la motivación intrínseca con la satisfacción laboral en los servidores públicos del Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023.

Ho: No existe menor relación significativa entre la dimensión avance, trabajo en sí y crecimiento en el trabajo de la motivación intrínseca con la variable satisfacción laboral en los servidores públicos del Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de la motivación intrínseca y la satisfacción laboral

Dimensiones	Rho de Spearman	Nivel de correlación	Sig. (bilateral)	Correlación es significativa
Logro	0,017	Positiva muy baja	0,898	NO
Avance	-0,145	Negativa muy baja	0,270	NO
Trabajar en si	0, 001	Nula	0,993	NO
Reconocimiento	0, 104	Positiva muy baja	0,429	NO
Crecimiento en el trabajo	0,001	Nula	0,996	NO

Fuente: Cuestionario aplicado al colaborador del municipio distrital Bajo Biavo, 2023

Interpretación:

En tabla 5, se observa el valor estadístico de Rho de Spearman más bajo son -0,145 y 0,001 siendo esta correlación **significativa**. Por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que en el ámbito de estudio existe una **(Correlación negativa muy baja y correlación nula)** entre la dimensión avance, trabajo en si y crecimiento en el trabajo de la variable motivación intrínseca y la satisfacción laboral, debido al valor de Sig. (bilateral) de 0,270, 0,993 y 0,996 respectivamente, los cuales son mayores que 0,05 requerido, donde se rechaza la Hi y se acepta la Ho. Es decir, la dimensión avance disminuye al igual que la satisfacción laboral, pero la dimensión trabaja en sí y crecimiento en el trabajo con la satisfacción laboral no evidencian dependencia alguna entre sí. Donde, se tiene que mejorar el control sobre sus emociones del personal e impulsar el trabajo en equipo y diseñar línea

de asenso laboral para mejorar la satisfacción laboral se de los funcionarios públicos.

4.4. Determinar la relación entre factores de motivación intrínseca con la satisfacción laboral en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023.

Tabla 5

Pruebas de normalidad entre dimensión de variable 01 con variable 02

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación intrínseca	,537	60	,000
Satisfacción laboral	,218	60	,000

Fuente: Cuestionario aplicado al colaborador del municipio distrital Bajo Biavo, 2023

Interpretación:

En cuanto, a las dimensiones de variable motivación intrínseca y la satisfacción obtuvieron un nivel de Sig. de 0,000 menor que el p-valor de 0.05 respectivamente. Analizando la información anterior, se concluye que ambas variables y sus dimensiones no se distribuyen normalmente. por lo tanto, se deben emplear la prueba no paramétrica de la Rho de Spearman.

Tabla 6

Prueba de correlación motivación extrínseca y satisfacción laboral

Variables	Satisfacción laboral		
	Rho de Spearman	Sig.	N
Motivación extrínseca	0,517**	0,001	60

Fuente: **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Cuestionario aplicado al colaborador del municipio distrital Bajo Biavo, 2023.

Interpretación:

Hi: Existe relación significativa entre motivación intrínseca con la satisfacción en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023.

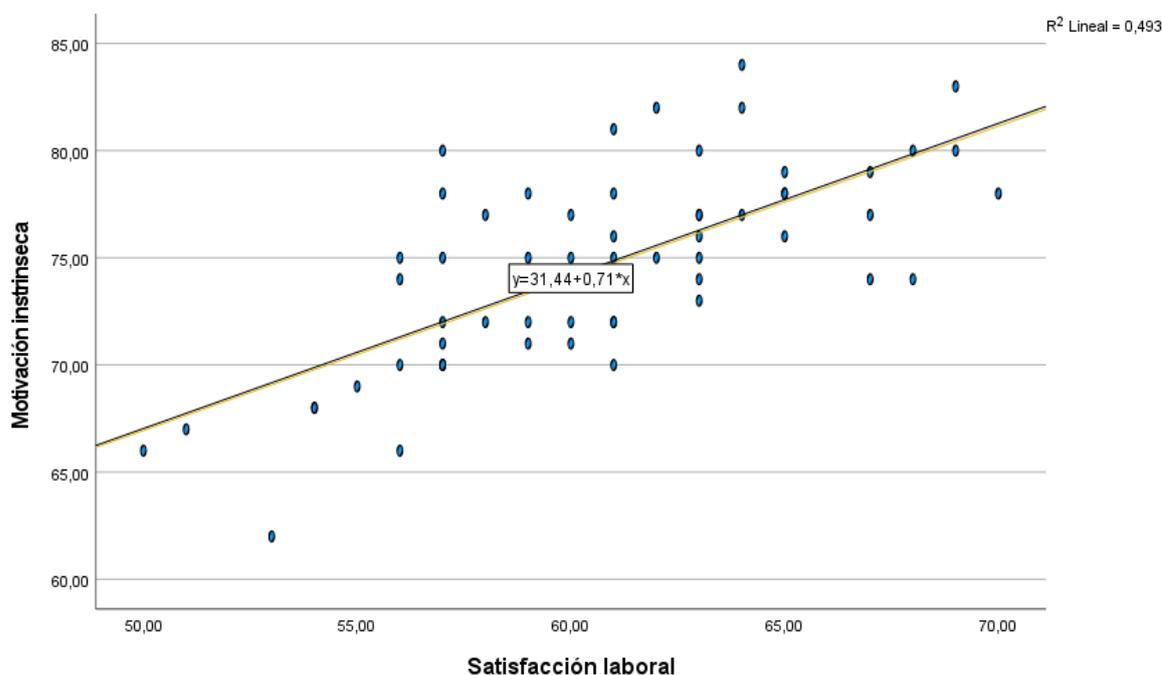
Ho: No existe relación significativa entre motivación intrínseca con la satisfacción

en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023.

La tabla 4, se observa el valor estadístico de Rho de Spearman es de 0.517**, además esta correlación es **Muy significativa**. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que el ámbito de estudio existe **una** (Correlación positiva moderada) entre la variable motivación intrínseca y la satisfacción laboral, debido al valor de Sig. (bilateral) de **0.001**, el cual es menor que 0,01 requerido, donde se aceptó la hipótesis Hi y se rechazó la Ho. Es decir, al impulsar un programa de motivación intrínseca, la satisfacción laboral se incrementará en un de nivel de logro esperado en los funcionarios públicos.

Después de obtener el coeficiente de Rho de Spearman, se elevó al cuadrado (r^2), obteniendo el coeficiente de determinación y el resultado indica la varianza de factores comunes. Donde en la figura 1, refleja un ($r^2=0,493$) es el valor del coeficiente de determinación. Donde quiere decir que la pérdida de la motivación intrínseca constituye el 49.3% de la reducción de la satisfacción laboral.

Figura 1 Gráfico de dispersión entre extrínseca y satisfacción laboral



Fuente: Cuestionario aplicado al colaborador del municipio distrital Bajo Biavo, 2023

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la aplicación de los cuestionarios a los 60 funcionarios públicos del municipio distrital de Bajo Biavo, se obtuvieron en función al primer objetivo específico que el 38% tienen una baja motivación, porque su labor no brinda la oportunidad de ser alguien en su comunidad. Este resultado es reflejado por un nivel de logro bajo del 52% debido a que, casi nunca se sienten capaces de mantenerse ocupado todo el tiempo, no sienten tener la oportunidad de laborar solos y hacer cosas diferentes de vez en cuando en su área. También obtuvieron un bajo reconocimiento por su labor del 55%, ya que, su salario y la cantidad de trabajo que realiza no es equilibrado, además, la posibilidad de ascenso en su trabajo es rara, solo a veces tienen la libertad de usar su propio juicio y de tener la oportunidad de probar sus propios métodos para hacer su labor. Y su crecimiento en el trabajo muestra un bajo nivel del 42% porque solo algunas áreas tienen sus condiciones de trabajo adecuadas, mientras casi nunca la forma en que sus compañeros de trabajo se llevan entre sí es armoniosa, en cambio casi nunca se reciben elogios por hacer un buen trabajo. De acuerdo a Sibonde & Dassah (2021) corrobora los resultados obtenidos, ya que resalta que cuando un gerente municipal carece del estilo de liderazgo transformacional puede observar variaciones irregulares del índice de rotación, este autor recomienda que cuando se observe esta anomalía en la organización tal como se obtuvo en esta investigación; se debe rotar a todos los colaboradores en su misma línea de dirección, además. Es preciso resaltar que una de las posibilidades de mejorar la motivación del trabajador es eligiendo adecuadamente los jefes de área y gerente municipal (Mendoza et al., 2023). Donde gran parte, de estas elecciones son por afinidad o lineamientos políticos que puede ser la interpretación de los resultados obtenidos en esta parte de los resultados.

El argumento planteado por Pereira et al. (2022) se centra en la necesidad de que los gerentes públicos en roles de liderazgo y los departamentos de recursos humanos en el sector público adopten medidas innovadoras para contrarrestar las tendencias negativas en la motivación y el desempeño de los empleados. Según los autores, es importante diseñar incentivos adecuados y horarios de trabajo que puedan mejorar la productividad y garantizar salarios adecuados. Una de las

propuestas mencionadas es la creación de mecanismos de remuneración progresiva que incluyen tanto un salario básico fijo como un salario complementario variable, vinculados a metas de productividad. Esta estructura salarial busca incentivar a los empleados a alcanzar objetivos específicos y mejorar su rendimiento. Además, los autores sugieren que estos mecanismos de remuneración deben estar alineados con un nuevo marco de producción y evaluación, que podría implicar cambios en los sistemas de evaluación de desempeño existentes en la administración pública.

La propuesta de Pereira et al. (2022) se basa en la idea de que los incentivos motivadores y económicos pueden ser efectivos para mejorar la productividad de los empleados en el sector público. Al introducir una estructura de remuneración progresiva y alinearla con un marco de producción y evaluación renovado, se espera fomentar un mayor compromiso y desempeño por parte de los empleados. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la implementación de estas propuestas puede presentar desafíos en el contexto de la administración pública. Los sistemas de remuneración y evaluación en el sector público a menudo están sujetos a regulaciones y políticas específicas, lo que puede limitar la flexibilidad para introducir cambios significativos. Además, es necesario garantizar que cualquier medida adoptada no genere inequidades o situaciones desfavorables para ciertos grupos de empleados.

En resumen, la propuesta de Pereira et al. (2022) destaca la importancia de diseñar incentivos innovadores y medidas adecuadas para contrarrestar las tendencias negativas en la motivación y el desempeño de los empleados del sector público. La introducción de una estructura de remuneración progresiva y un nuevo marco de producción y evaluación pueden ser estrategias efectivas, pero su implementación requiere considerar los problemas y limitaciones inherentes al entorno de la administración pública.

Mientras tanto, el segundo objetivo específico mostró que el 40% presentaron regular satisfacción laboral antes sus funciones, debido que los colaboradores nunca les realizan retroalimentación de manera inmediata dando solución a todos sus inconvenientes que presentados en la institución. Este resultado se refleja porque Los colaboradores obtuvieron un resultado deficiente en el desafío de su

trabajo, alcanzando un 52%, porque considerando que las tareas brindadas no se adecúan a sus capacidades y habilidades. Además, su labor apenas tiene impacto en su vida diaria y familiar. Rara vez tienen la libertad completa para llevar a cabo sus actividades según su estilo. Asimismo, el municipio raras veces les proporciona las facilidades y libertades necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva.

La remuneración que recibió también fue calificada como deficiente, con un 47%, ya que no se ajusta a las funciones y responsabilidades exigidas por sus puestos de trabajo. Esto no satisface completamente sus necesidades, dejando algunos gastos sin cubrir. Por otra parte, las condiciones laborales adquirieron una calificación regular del 55% debido a que solo algunas áreas ofrecen oportunidades para el desarrollo académico y profesional en línea con sus funciones. Además, se siente insatisfecho con las condiciones ambientales de su lugar de trabajo. Consideren que el municipio solo muestra preocupación por la salud y calidad de vida del personal en ocasiones. En cuanto a sus jefes y supervisores, solo a veces responde de manera inmediata a las deficiencias encontradas. En resumen, los colaboradores obtuvieron un resultado insatisfactorio debido a la falta de correspondencia entre las tareas indicadas y sus habilidades, la escasa contribución de su labor a su vida cotidiana y familiar, la falta de autonomía, la deficiente remuneración, y las condiciones laborales que no cumplen con sus expectativas. Asimismo, sintió que el municipio muestra una preocupación intermitente por su bienestar, y las respuestas de sus superiores a las deficiencias no siempre son inmediatas.

Desde el punto de vista internacional, los empleados del sector público en diversos municipios ubicados dentro de la provincia de Cavite, Filipinas. Presentan similares resultados pero el autor De Leon et al. (2022) resalta que las mujeres de cuarenta años, casadas, con una licenciatura, con contrato permanente y entre 2 a 7 años de experiencia reflejan una satisfacción laboral alta reflejada por su forma de trabajar y su compromiso con la institución. Mientras, otros colaboradores municipales su propio sentido de autoestima, autorrealización e interacción social son aspectos de su trabajo (Kang, 2022). Al igual que los trabajadores del municipio Bajo Biavo sienten que, su gobierno representado por su gerencia local no brindar

un entorno de trabajo conveniente y la igualdad de remuneración en función de su desempeño afectando la satisfacción de los empleados y sus valores laborales.

También, los funcionarios del municipio de Teherán en Irán según Nemati & Behnia (2022) demostraron que la satisfacción laboral y cultura organizacional tienen mayor impacto en el aumento del compromiso organizacional. Ya que si el municipio Bajo Biavo, trata de armonizar el trabajo con moral, experiencia, actitud y valores entre empleados y proporcionar espacio físico, instalaciones adecuadas, relaciones cordiales con los compañeros, aumentar las habilidades y la proporcionalidad de los ingresos con el volumen y tipo de tareas, sin duda se obtendrá la máxima satisfacción laboral.

Por su parte, los municipios de la República de Serbia muestran en el 2014 un mayor impacto en la insatisfacción de los empleados con el salario, la promoción, los beneficios, las recompensas y la naturaleza misma del trabajo. Mientras, el 2019 la mayor influencia en la ambivalencia de los empleados fue la satisfacción con los compañeros de trabajo, las recompensas, la naturaleza misma del trabajo y la comunicación (Manić et al., 2022).

Mientras el resultado identificado en tercer objetivo específico, represento que hay relación entre la dimensión avance, trabajo en sí, crecimiento en el trabajo de la variable motivación intrínseca y la satisfacción laboral, correlación de $-0,145$ y $0,001$ de negativa muy baja, nula y es significativa al 95%. En tal forma se acepta la hipótesis. Ya que, los colaboradores presentan un nivel de logro bajo del 52% debido a que casi nunca se sienten capaces de mantenerse ocupado todo el tiempo, no sienten tener la oportunidad de laborar solos y hacer cosas diferentes de vez en cuando en su área. También presentan un bajo reconocimiento por su labor del 55%, ya que, su salario y la cantidad de trabajo que realiza no es equilibrado, además, la posibilidad de ascenso en su trabajo es rara, solo a veces tienen la libertad de usar su propio juicio y de tener la oportunidad de probar sus propios métodos para hacer su labor.

Más aun, estos resultados pueden verse parecidos por Sy et al. (2022) quien corrobora que la recesión de estos últimos años a nivel internacional, ha afectado mucho a todo el sector público ya que ha provocado despidos masivos por jubilación de muchos empleados, suspensión de contrataciones, fuertes

reducciones de salarios y la supresión de muchas bonificaciones, lo que ha provocado un cambio radical en las condiciones de trabajo (Lordan & Stringer, 2022). Esta situación afectó y afecta en gran medida la satisfacción laboral de los empleados que ahora debían enfrentarse a una realidad laboral sin precedentes a la que debían adaptarse (Raza et al., 2023).

Se puede observar en las instituciones del municipio de Sunyani, Ghana, coincide ligeramente con la investigación de Obeng-Asare et al. (2022) ya que en su estudio la motivación laboral influye positivamente en la satisfacción laboral, mientras el estado civil influye negativamente en la satisfacción laboral. Por su parte, los empleados solteros están más satisfechos que los casados y divorciados. Anqué los resultados obtenidos no lo demuestran, se puede resaltar que va a depender de la gerencia municipal prestar atención al tema de la satisfacción laboral de los empleados casados y divorciados de las instituciones en las que trabajan. Dado que la motivación influye positivamente en la satisfacción laboral, la gerencia debe prestar atención a las variables que hacen que los empleados estén más motivados para asegurar un mejor trabajo en los municipios locales como en Perú.

De acuerdo al resultado hallado del objetivo general, se demuestra que hay relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral, correlación de 00.517 de positiva moderada y es significativa al 99%. En tal forma se acepta la hipótesis. Debido que, el trabajo de los colaboradores, no les brinda una oportunidad de ser alguien representativo o influyente en su comunidad y mientras varios los colaboradores nunca les han realizado retroalimentación de manera inmediata dando solución a todos sus inconvenientes que presentados en su área. Desde el punto de vista de Morán (2022) se corrobora los resultados obtenidos, a que si el clima laboral predominantemente es alto, mejora la relación entre la satisfacción laboral del servidor público, además el investigador resalta la necesidad de promover un ambiente de trabajo con el fin de motivar a los trabajadores, debido que al sentirse valorados y fortalecer su compromiso con su trabajo mejorará el desarrollo de sus actividades diarias, ya que una mayor satisfacción laboral respalda y garantiza los esfuerzos para lograr una mayor competitividad en un municipio. Al mismo tiempo, Morán & del Carmen (2021) demuestran que la

motivación y satisfacción laboral tienen una relación positiva en el desempeño del servidor público; al presentar niveles moderados por la complejidad socioeconómicas de posibles fenómenos políticos o sociales que podrían afectar el desempeño laboral.

Al contrario, los altos directivos, supervisores y compañeros de trabajo están todos positivamente relacionados con la satisfacción y motivación laboral en la mayoría de Estados en el Oeste de USA (White et al., 2022). Pero a nivel individual, solo la antigüedad se relacionó significativamente (negativamente) con la satisfacción laboral, lo cual representa preocupación. Igualmente, el efecto directo de la satisfacción laboral en la satisfacción de los ciudadanos puede existir un contagio emocional en los encuentros burocráticos entre ciudadanos. Esto indica que los ciudadanos pueden beneficiarse de los empleados públicos que brindan “servicio con una sonrisa” (Petrovsky et al., 2023). Por supuesto, en comparación con los empleados del sector privado a quienes se les puede pedir que brinden ese trabajo emocional, los empleados del sector público pueden no sentirse la misma presión.

Con respecto al Perú, gran parte del personal que labura en los municipios provinciales del departamento de Tumbes, ostenta bajos niveles de satisfacción laboral, por lo que es importante desarrollar programas encaminados a fortalecer el vínculo y actitud favorable de los trabajadores con la institución donde laboran (Ezcurra-Zavaleta et al., 2023). En las instituciones públicas peruanas para Chávez et al. (2020) es lamentable no realizar una eficaz selección de personal de acuerdo al perfil del cargo, ni evaluación exhaustiva del Curriculum Vitae y la verificación de dichas competencias, al contrario, prevalece el vínculo político con los actuales alcaldes electos. Generando dos posiciones de trabajo entre funcionarios nombrados y el personal contratado por la nueva gestión, perjudicando su satisfacción laboral por las peleas y entorpecimientos administrativos.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. La motivación intrínseca y la satisfacción laboral tienen relación muy significativa, con 99% de confianza, correlación positiva moderada 0,517 y coeficiente de determinación del 49.3%, esto conlleva a que el 61% involucra que las dimensiones de ambas se encuentren más asociadas. Reflejándose que debe impulsarse programas de motivación intrínseca para mejorar gradualmente la satisfacción laboral obteniéndose en un periodo de 12 mes un nivel de logro esperado en los funcionarios públicos.
- 6.2. El nivel de motivación intrínseca de los servidores públicos de la Municipalidad distrital del Bajo Biavo, fue baja del 38% porque 31 colaboradores de los 60 presentaron un nivel de logro bajo, debido a que, casi nunca se sienten capaces de mantenerse ocupado todo el tiempo, no sienten tener la oportunidad de aportar en la institución y hacer cosas diferentes de vez en cuando en su área.
- 6.3. El nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad distrital del Bajo Biavo, fue regular en un 40%. Este resultado se refleja porque 32 colaboradores de los 60 presentaron un nivel deficiente en el reto de su trabajo, ya que no sienten que las tareas encomendadas van de acorde con sus capacidades y habilidades que posee. Por otro lado, la labor que realizan casi no contribuye a su vida cotidiana y familiar. Raras veces tienen autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.
- 6.4. La dimensión avance, trabajo en sí y crecimiento en el trabajo de la variable motivación intrínseca y satisfacción laboral tiene relación significativa, con 95% de confianza, correlación negativa muy baja y correlación nula respectivamente. Es decir, la dimensión avance disminuye al igual que la satisfacción laboral, pero la dimensión trabaja en sí y crecimiento en el trabajo con la satisfacción laboral no evidencian dependencia alguna entre sí. Donde, se tiene que mejorar el control sobre sus emociones del personal e impulsar el trabajo en equipo y diseñar línea de asenso laboral para mejorar la satisfacción laboral se de los funcionarios públicos.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. AL Gerente general del municipio se le recomienda diseñar y proponer el “Reglamento Interno de Trabajo de los Empleados Públicos de la Municipalidad” en reunión de consejo en el mes de setiembre del 2023 donde dicho instrumento debe contemplar: I) Generalidades, II) Selección, admisión y Cese del trabajador, III) Jornada y Horario de Trabajo, IV) Asistencia y Permanencia V) Licencias y Permisos, VI) Vacaciones, VII derechos y Obligaciones de la Municipalidad, VIII conducta en el trabajo y prohibiciones para el trabajador, IX) Medidas Disciplinarias y Cese del Trabajador X) Las Remuneraciones Laborales, XII) La Seguridad e Higiene Ocupacional y Disposiciones finales y complementarias.
- 7.2. Al gerente general y al jefe del área recursos humanos del municipio se le sugiere después de la implementación del reglamento interno de trabajo añadir el capítulo que contemple la “Línea de asenso” donde deberá estar articulado con las capacitaciones del personal, años de experiencia, reconocimientos y grados académicos. Ya que, de esta manera se reconocerá las capacidades del colaborador, sentirán que tienen oportunidad de aportar en la institución.
- 7.3. AL Gerente y al jefe del área recursos humanos del municipio se le recomienda analizar el capítulo X) Las Remuneraciones Laborales, en donde tienen que estar de acuerdo al presupuesto y el plan administrativo de salarios de acuerdo a la Ley de servicios municipales, con el propósito de determinar la viabilidad de otorgar un aumento salarial basado en los cargos ocupados, la eficiencia y la antigüedad laboral.
- 7.4. Al jefe del área de recursos humanos se sugiere fortalecer de manera continua y equitativa la IV) Asistencia y Permanencia V) Licencias y Permisos, VI) Vacaciones, VII derechos y Obligaciones de la Municipalidad, el cual contribuye directamente a la satisfacción laboral. Es importante destacar que no existe un único factor que pueda hacer que los colaboradores se sientan bien en su trabajo, sino que estos múltiples factores están interrelacionados y también se relacionan de forma positiva con el desempeño laboral. Por lo tanto, para lograr que los empleados experimenten una satisfacción laboral excelente, es necesario mejorar la

importancia destacada a las tareas que realizan, las condiciones físicas en las que llevan a cabo sus actividades, el reconocimiento tanto personal como por parte de sus superiores y compañeros, y los beneficios económicos que reciben por su trabajo; todo esto conllevaría a aumentar los resultados y por ende el aumento de asociatividad.

REFERENCIAS

- Amiri, M., Vahedi, H., Mirhoseini, S. R., Eghtesadi, A. R., & Khosravi, A. (2019). Study of the Relationship Between Self-Efficacy, General Health and Burnout Among Iranian Health Workers. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 10(6), 359-367.
<https://doi.org/10.24171/j.phrp.2019.10.6.06>
- Andia Peceros, L. Y. (2022). *Gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2022* [Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101170>
- Anggraini, D., Muchtar, B., & Masdupi, E. (2019). *Effect Of Remuneration, Work Motivation And Organizational Commitment To Job Performance*. 407-415.
<https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.54>
- Awofala, A. O. A., Olabiyi, O. S., Ojo, O. T., Oladipo, A. J., Fatade, A. O., & Udeani, U. N. (2023). Personal and Contextual Factors as Correlates of Entrepreneurial Intentions among Pre-service Science, Technology, and Mathematics Teachers. *ASEAN Journal of Science and Engineering Education*, 3(3), Art. 3. <https://doi.org/10.17509/ajsee.v3i3.50501>
- Breaugh, J., Ritz, A., & Alfes, K. (2018). Work motivation and public service motivation: Disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review*, 20(10), 1423-1443.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1400580>
- Canrinus, E. T., Helms-lorenz, M., Beijaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity.

European Journal of Psychology of Education, 27(1), 115-132.

<https://doi.org/10.1007/s10212-011-0069-2>

Chávez Mora, F., Carhuancho Mendoza, I., Nolzco Labajos, F., & Ventura Orbegoso, C. (2020). Motivation Of Public Service In A Municipality In Peru. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 9(9), 9.

<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/82148790/Motivation-Of-Public-Service-In-A-Municipality-In-Peru-libre.pdf?1647271863=&response-content->

[disposition=inline%3B+filename%3DMotivation_Of_Public_Service_In_A_Munici.pdf&Expires=1683246581&Signature=e4ZtzT7aMSjx7fb-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/82148790/Motivation-Of-Public-Service-In-A-Municipality-In-Peru-libre.pdf?1647271863=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMotivation_Of_Public_Service_In_A_Munici.pdf&Expires=1683246581&Signature=e4ZtzT7aMSjx7fb-)

[b3mXgvS8IL1tqk0cALE81jRPNHr-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/82148790/Motivation-Of-Public-Service-In-A-Municipality-In-Peru-libre.pdf?1647271863=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMotivation_Of_Public_Service_In_A_Munici.pdf&Expires=1683246581&Signature=e4ZtzT7aMSjx7fb-b3mXgvS8IL1tqk0cALE81jRPNHr-)

[L45DBISd951taKUc2qT6n4mHgR0F4EKegGYA5PZQC4oyUw1r0g0uVBP](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/82148790/Motivation-Of-Public-Service-In-A-Municipality-In-Peru-libre.pdf?1647271863=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMotivation_Of_Public_Service_In_A_Munici.pdf&Expires=1683246581&Signature=e4ZtzT7aMSjx7fb-L45DBISd951taKUc2qT6n4mHgR0F4EKegGYA5PZQC4oyUw1r0g0uVBP)

[SDreBLVCWT2tlaq7QYGnZ-rTmzeEHGs-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/82148790/Motivation-Of-Public-Service-In-A-Municipality-In-Peru-libre.pdf?1647271863=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMotivation_Of_Public_Service_In_A_Munici.pdf&Expires=1683246581&Signature=e4ZtzT7aMSjx7fb-SDreBLVCWT2tlaq7QYGnZ-rTmzeEHGs-)

[Sbye4NGLWDZuqm0qGisUkmJH6Y4UklZiQXVZilvA9ep-xq1jLavpfgnZCy1eze2nYbeszqA6gVY06OwkA698cMHDBihUal~wKiMkyH9](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/82148790/Motivation-Of-Public-Service-In-A-Municipality-In-Peru-libre.pdf?1647271863=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMotivation_Of_Public_Service_In_A_Munici.pdf&Expires=1683246581&Signature=e4ZtzT7aMSjx7fb-Sbye4NGLWDZuqm0qGisUkmJH6Y4UklZiQXVZilvA9ep-xq1jLavpfgnZCy1eze2nYbeszqA6gVY06OwkA698cMHDBihUal~wKiMkyH9)

[R3XqoCNvzPiNvwi~ZLY-Gv99pWbljb34QG~aDrWWdLEpWrYV7dGrofK-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/82148790/Motivation-Of-Public-Service-In-A-Municipality-In-Peru-libre.pdf?1647271863=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMotivation_Of_Public_Service_In_A_Munici.pdf&Expires=1683246581&Signature=e4ZtzT7aMSjx7fb-R3XqoCNvzPiNvwi~ZLY-Gv99pWbljb34QG~aDrWWdLEpWrYV7dGrofK-)

[3bcLTOmilNZD~XqA98TC9SwGrPNnv4ibVZtadQt-t7c~4Uzac1RQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/82148790/Motivation-Of-Public-Service-In-A-Municipality-In-Peru-libre.pdf?1647271863=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMotivation_Of_Public_Service_In_A_Munici.pdf&Expires=1683246581&Signature=e4ZtzT7aMSjx7fb-3bcLTOmilNZD~XqA98TC9SwGrPNnv4ibVZtadQt-t7c~4Uzac1RQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

De Leon, C. M. G., Rollon, J. J. P., Corpuz, J. T., & Desepida, M. C. L. (2022). Job Satisfaction and Work Values of Government Employees in Selected Municipalities of Cavite, Philippines. *International Multidisciplinary Research Journal*, 4(2), 298-306. <https://doi.org/10.54476/ioer-imrjV4I2Jun20224964>

De Pater, I. E., Van Vianen, A. E. M., & Bechtoldt, M. N. (2010). Gender Differences in Job Challenge: A Matter of Task Allocation. *Gender, Work &*

- Organization*, 17(4), 433-453. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00477.x>
- Duncan, C. (1992). Remuneration and Motivation. En C. Duncan (Ed.), *The Evolution of Public Management: Concepts and Techniques for the 1990s* (pp. 205-238). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-11473-3_10
- Ezcurra-Zavaleta, G. A., Ruiz-Montealegre, A. A., Saavedra-López, M. A., Calle-Ramírez, X. M., & Hernandez, R. M. (2023). Job satisfaction of public workers in northern peru during the covid-19 pandemic. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(1), Art. 1. <https://doi.org/10.37497/sdgs.v11i1.269>
- Findlay, P., Kalleberg, A. L., & Warhurst, C. (2013). The challenge of job quality. *Human Relations*, 66(4), 441-451. <https://doi.org/10.1177/0018726713481070>
- Forte, T., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Santinha, G., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Oliveira, M., & Patrão, M. (2022). The High Note of Meaning: A Case Study of Public Service Motivation of Local Government Officials. *Social Sciences*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/socsci11090411>
- González López, L. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo* (1.^a ed.). Ediciones Díaz de Santos. <https://n9.cl/ktv93>
- Grego-Planer, D. (2019). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors. *Sustainability*, 11(22), Art. 22. <https://doi.org/10.3390/su11226395>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.^a ed., Vol. 18). McGraw-Hill Interamericana, 2018. <https://n9.cl/jx6ec>
- Ho, M. H., Kemp, B. T., Eisenbarth, H., & Rijnders, R. J. P. (2023). Designing a neuroclinical assessment of empathy deficits in psychopathy based on the Zipper Model of Empathy. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 151, 105244. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2023.105244>
- Kang, D. (2022). Workability and Life Satisfaction: Effects of Workers' Positive Perceptions on Their Return to Jobs. *Safety and Health at Work*, 13(3), 286-293. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.05.002>
- Kim, S. S., Pak, J., & Son, S. Y. (2023). Do calling-oriented employees take charge in organizations? The role of supervisor close monitoring, intrinsic motivation, and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 140, 103812. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103812>
- Kleine, A.-K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999. <https://doi.org/10.1002/job.2375>
- Kreickemeier, U., & Nelson, D. (2006). Fair wages, unemployment and technological change in a global economy. *Journal of International Economics*, 70(2), 451-469. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2005.11.003>
- Lévy-Leboyer, C. (2003). *La motivación en la empresa: Modelos y estrategias*. Grupo Planeta (GBS). <https://n9.cl/c70841>
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y.-Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth*

- Services Review*, 119, 105640.
<https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105640>
- Lordan, G., & Stringer, E.-J. (2022). People versus machines: The impact of being in an automatable job on Australian worker's mental health and life satisfaction. *Economics & Human Biology*, 46, 101144.
<https://doi.org/10.1016/j.ehb.2022.101144>
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Manić, A., Manić, S., Novaković, S., & Karabašević, D. (2022). Job Satisfaction of employees in the municipal police (militia) of the Republic of Serbia. *Oditor*, 8(3), 1-41. <https://doi.org/10.5937/Oditor2203001M>
- Mendoza, N. B., Yan, Z., & King, R. B. (2023). Supporting students' intrinsic motivation for online learning tasks: The effect of need-supportive task instructions on motivation, self-assessment, and task performance. *Computers & Education*, 193, 104663.
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2022.104663>
- Morán, R. C. D. (2022). Clima y satisfacción laboral. Caso de estudio: Empresa TINFLUBA S.A.C., Perú/Climate and job satisfaction. Case study: Company TINFLUBA S.A.C., Peru. *Revista visión gerencial*, 21(1), 219-.
- Morán, R. C. D., & del Carmen Agüero Corzo, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú/Motivation and job satisfaction in employee performance in organizations in the city of Lima, Peru. *Revista visión gerencial*, 20(2), 219-.

- Muñoz, D. B. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *TRABAJO. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 11. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v11i0.166>
- Murayama, K., & Elliot, A. J. (2009). The joint influence of personal achievement goals and classroom goal structures on achievement-relevant outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 101, 432-447. <https://doi.org/10.1037/a0014221>
- Nemati, Z., & Behnia, M. (2022). Investigating the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Culture with Organizational Commitment of Tehran Municipality Employees. *Sociological Studies of Youth*, 13(44), 27-42. <https://doi.org/10.22034/ssyj.2022.1949156.1223>
- Nembhard, I. M., David, G., Ezzeddine, I., Betts, D., & Radin, J. (2023). A systematic review of research on empathy in health care. *Health Services Research*, 58(2), 250-263. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.14016>
- Obeng-Asare, K., Ackah, R. N., & Kwabena, F. A. (2022). THE EFFECT OF JOB MOTIVATION ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES. *Asian Journal of Arts, Humanities and Social Studies*, 25-31. <https://www.ikppress.org/index.php/AJAHSS/article/view/7916>
- Ogbanufe, O., & Ge, L. (2023). A comparative evaluation of behavioral security motives: Protection, intrinsic, and identity motivations. *Computers & Security*, 128, 103136. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2023.103136>
- Pereira, D., Leitão, J., & Ramos, L. (2022). Burnout and Quality of Work Life among Municipal Workers: Do Motivating and Economic Factors Play a Mediating Role? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), Art. 20. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013035>

- Petrovsky, N., Xin, G., & Yu, J. (2023). Job Satisfaction and Citizen Satisfaction with Street-level Bureaucrats: Is There a Satisfaction Mirror? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(2), 279-295.
<https://doi.org/10.1093/jopart/muac022>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2016). Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. *Organizational Research Methods*, 19(2), 159-203.
<https://doi.org/10.1177/1094428115624965>
- Rathore, J., & Chouhan, V. S. (2021). Study of Influence of Rewards and Recognition on Employee's Job Satisfaction and Motivation in Private Industries in Rajasthan. *I-Manager's Journal on Management*, 15(4), 41-49.
<https://doi.org/10.26634/jmgt.15.4.18289>
- Raza, B., St-Onge, S., & Ullah, S. (2023). Abusive supervision and deviance behaviors in the hospitality industry: The role of intrinsic motivation and core self-evaluation. *Tourism Management*, 98, 104748.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2023.104748>
- Sardjana, E., Sudarmo, S., & Suharto, D. G. (2019). The Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(6), Art. 6.
<https://doi.org/10.18415/ijmmu.v5i6.529>
- Schott, C., & Ritz, A. (2018). The Dark Sides of Public Service Motivation: A Multi-level Theoretical Framework. *Perspectives on Public Management and Governance*, 1(1), 29-42. <https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvx011>

- Schott, C., van Kleef, D. D., & Steen, T. (2015). What Does It Mean and Imply to be Public Service Motivated? *The American Review of Public Administration*, 45(6), 689-707. <https://doi.org/10.1177/0275074014533589>
- Shoemaker, D., & Tobia, K. (2019). *Personal Identity* (SSRN Scholarly Paper N.º 3198090). <https://papers.ssrn.com/abstract=3198090>
- Sibonde, A. H., & Dassah, M. O. (2021). The relationship between employee motivation and service quality: Case study of a selected municipality in the Western Cape province, South Africa. *Africa's Public Service Delivery & Performance Review*, 9(1), Art. 1. <https://doi.org/10.4102/apsdpr.v9i1.499>
- Siemsen, E., Roth, A., & Oliveira, P. (2010). Common Method Bias in Regression Models With Linear, Quadratic, and Interaction Effects. *Organizational Research Methods*, 13(3), 456-476. <https://doi.org/10.1177/1094428109351241>
- Španková Jana, & Grenčíková Adriana. (2020). *Remuneration and Motivation of Employees in Transport Undertakings*. <https://doi.org/10.5593/sgemsocial2014/B23/S7.062>
- Sy, A., Konstantinidis, C., Plioska, P., & Giovanis, N. (2022). Factors affecting job satisfaction as a competitive advantage in local government organisations in Greece. *International Journal of Critical Accounting*, 13(1), 75-91. <https://doi.org/10.1504/IJCA.2022.127608>
- ter Kuile, D. (2021). *Handling the unknown: Towards on-the-job object recognition*. <https://repository.tudelft.nl/islandora/object/uuid%3A6a553506-5de6-48f0-adad-b174b6341c78>
- Teresi, M., Pietroni, D. D., Barattucci, M., Giannella, V. A., & Pagliaro, S. (2019). Ethical Climate(s), Organizational Identification, and Employees' Behavior.

- Frontiers in Psychology*, 10.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.01356>
- Thompson, A. S., & Lee, J. (2018). The Motivational Factors Questionnaire in the Korean EFL context: Predicting group membership according to English proficiency and multilingual status. *The Language Learning Journal*, 46(4), 398-414. <https://doi.org/10.1080/09571736.2015.1130082>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97.
<https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Vallejo Calle, O. E. (2010). *Satisfacción laboral*. Antonio Lucas Marín.
<https://n9.cl/8rn2q>
- Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: More robust evidence of the PSM—performance relationship. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 11-34.
<https://doi.org/10.1177/0020852308099504>
- Vandenabeele, W. (2011). Who Wants to Deliver Public Service? Do Institutional Antecedents of Public Service Motivation Provide an Answer? *Review of Public Personnel Administration*, 31(1), 87-107.
<https://doi.org/10.1177/0734371X10394403>
- White, D. R., Kyle, M. J., & Schafer, J. A. (2022). Police officers' job satisfaction: Combining public service motivation and person-environment fit. *Journal of Crime and Justice*, 45(1), 21-38.
<https://doi.org/10.1080/0735648X.2020.1855464>

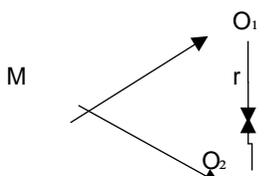
- Williams, L. J., Cote, J. A., & Buckley, M. R. (1989). Lack of method variance in self-reported affect and perceptions at work: Reality or artifact? *Journal of Applied Psychology, 74*, 462-468. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.3.462>
- Wydyanto, W. (2022). The Effect of Co-Workers and Recognition to Job Satisfaction (Human Resources Literature Review). *Journal of Accounting and Finance Management, 3*(1), 36-47. <https://doi.org/10.38035/jafm.v3i1.104>
- Yaden, D. B., Giorgi, S., Jordan, M., Buffone, A., Eichstaedt, J. C., Schwartz, H. A., Ungar, L., & Bloom, P. (2023). Characterizing empathy and compassion using computational linguistic analysis. *Emotion*, No Pagination Specified-No Pagination Specified. <https://doi.org/10.1037/emo0001205>
- Zhao, B., Zhang, X., Li, H., & Yang, Z. (2020). Intelligent fault diagnosis of rolling bearings based on normalized CNN considering data imbalance and variable working conditions. *Knowledge-Based Systems, 199*, 105971. <https://doi.org/10.1016/j.knosys.2020.105971>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
motivación intrínseca	La motivación intrínseca son acciones que pueden ser producidas por estímulos, ya sean internos o externos (Gonzales, 2018)	Es conjunto de afirmaciones desarrollado por Emiru (2021) donde mide a la motivación intrínseca través de un cuestionario con 5 dimensiones y 20 ítems.	Logro	Deseo de excelencia Trabajo bien realizado Responsabilidad	Ordinal
			Avance	Solidaridad Habilidades en las relaciones con los amigos en diferentes marcos sociales	
			Trabajar en si	- Trabajo en equipo. - Condiciones de bienestar. - Relación con jefes y directivos	
			Reconocimiento	Intrínseca Extrínseca	
			Crecimiento en el trabajo	Participación. - Sentido de pertenencia.	
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es el principal factor provocado por la inteligencia emocional, la cual se basa en factores relacionados con el lugar de trabajo (Perez, 2023)	Es conjunto de afirmaciones desarrollado por Emiru (2021) donde mide la satisfacción laboral través de un cuestionario con 5 dimensiones y 18 ítems.	Reto del trabajo	Identificado en sus funciones Capacidades y habilidades Vida cotidiana y familia Autonomía Retroalimentación	Ordinal
			Remuneraciones justas	Sueldo se ajusta a su responsabilidad Sueldo satisface sus necesidades	
			Condiciones de trabajo	Capacitaciones Oportunidad académica y profesional Salud y calidad de vida Supervisión	
			Relación trabajo-empleado	Puesto de trabajo Comunicación	

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos														
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca con la satisfacción en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de motivación intrínseca en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023?. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023? ¿Cuál de las dimensiones de la motivación tiene menor relación con la variable satisfacción laboral en los servidores públicos del Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023? ¿Cuál de las dimensiones de la satisfacción laboral tiene menor relación con la motivación intrínseca de los servidores públicos del Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la motivación intrínseca con la satisfacción en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de motivación intrínseca en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023. Identificar el nivel de satisfacción en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023. Comparar que dimensión de la motivación tiene menor relación con la variable satisfacción laboral en los servidores públicos del Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023. Analizar que dimensión de la satisfacción laboral tiene menor relación con la motivación intrínseca de los servidores públicos del Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca con la satisfacción en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de motivación intrínseca en los servidores públicos de la Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023, es alto. H2: El nivel de satisfacción en los servidores públicos Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023, es alto. H3. Existe menor relación significativa entre la dimensión logro y crecimiento en el trabajo de la motivación con la variable satisfacción laboral en los servidores públicos del Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023. H4. Existe menor relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo y reconocimiento personal de la satisfacción laboral con la motivación intrínseca de los servidores públicos del Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista, San Martín, 2023, es alto.</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento empleado es el cuestionario</p>														
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones															
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <p>Dónde: M = Muestra O₁ = Motivación intrínseca O₂ = satisfacción laboral r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población La población objeto de estudio, estuvo constituido por 60 trabajadores del municipio Bajo Biavo, Bellavista 2023.</p> <p>Muestra La muestra del estudio estuvo conformada por 60 trabajadores del municipio Bajo Biavo, Bellavista 2023, el mismo que corresponde al total de la población.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Motivación intrínseca</td> <td>Logro</td> </tr> <tr> <td>Avance</td> </tr> <tr> <td>Trabajar en si</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Satisfacción laboral</td> <td>Crecimiento en el trabajo</td> </tr> <tr> <td>Significación de la tarea</td> </tr> <tr> <td>Condiciones de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento personal</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Beneficios sociales</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Motivación intrínseca	Logro	Avance	Trabajar en si	Reconocimiento	Satisfacción laboral	Crecimiento en el trabajo	Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal		Beneficios sociales
Variables	Dimensiones																
Motivación intrínseca	Logro																
	Avance																
	Trabajar en si																
	Reconocimiento																
Satisfacción laboral	Crecimiento en el trabajo																
	Significación de la tarea																
	Condiciones de trabajo																
	Reconocimiento personal																
	Beneficios sociales																

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre motivación intrínseca

Reciba un saludo cordial y asimismo presentarle el presente cuestionario, el cual se realiza con la finalidad de obtener información acerca de la motivación intrínseca del servidor público del municipio Bajo Biavo, le pedimos responder con sinceridad.

Instrucciones:

A continuación, se presentan las preguntas de variable, marque con una "X" según la escala siguiente:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Motivación intrínseca						
Logro						
1	1. Ser capaz de mantenerse ocupado todo el tiempo.	1	2	3	4	5
2	. La oportunidad de trabajar solo en el trabajo.	1	2	3	4	5
3	La oportunidad de hacer cosas diferentes de vez en cuando	1	2	3	4	5
4	La oportunidad de ser "alguien" en la comunidad.	1	2	3	4	5
Avance						
5	La forma en que mi jefe trata a sus trabajadores.	1	2	3	4	5
6	La competencia de mi supervisor para hacer	1	2	3	4	5
7	Ser capaz de hacer cosas que no vayan en contra de mi	1	2	3	4	5
8	La forma en que mi trabajo proporciona un empleo estable.	1	2	3	4	5
Trabajar en si						
9	La oportunidad de hacer cosas por otras personas.	1	2	3	4	5
10	La oportunidad de decirle a la gente qué hacer	1	2	3	4	5
11	La oportunidad de hacer algo que haga uso de mi	1	2	3	4	5
12	La forma en que se ponen en práctica las políticas del municipio					
	Reconocimiento	1	2	3	4	5
13	Mi salario y la cantidad de trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
14	Las posibilidades de ascenso en este trabajo					
15	La libertad de usar mi propio juicio					
16	La oportunidad de probar mis propios métodos para hacer el trabajo					
	Crecimiento en el trabajo					
17	Las condiciones de trabajo.					
18	La forma en que mis compañeros de trabajo se llevan entre sí.					
19	Los elogios que recibo por hacer un buen trabajo.					
20	La sensación de logro que obtengo del trabajo. conciencia.					

Cuestionario sobre satisfacción laboral

Reciba un saludo cordial y asimismo presentarle el presente cuestionario, el cual se realiza con la finalidad de obtener información acerca de la satisfacción laboral del servidor público del municipio Bajo Biavo, le pedimos responder con sinceridad.

Instrucciones:

A continuación, se presentan las preguntas de variable, marque con una "X" según la escala siguiente:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Reto del trabajo		1	2	3	4	5
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. Posee.					
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.					
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y su familia.					
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.					
6	La organización le ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones de sus actividades.					
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.					
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.					
Remuneraciones justas						
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos					
Condiciones de trabajo						

11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.					
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.					
13	Se siente Ud. satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.					
14	Considera que la organización se preocupa mucho por la salud y calidad de vida de su personal.					
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño.					
16	La organización aplica supervisión constante de tal manera que dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.					
	Relación trabajo-empleado					
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. posee.					
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución.					

Consentimiento informado



Consentimiento informado (*)

Titulo de la investigación: Motivación intrínseca y satisfacción laboral en servidores públicos, Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, Bellavista- San Martín, 2023

Investigador (a): **Bach. Arrese Jiménez, Grace Connie**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Motivación intrínseca y satisfacción laboral en servidores públicos, Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, Bellavista- San Martín, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bajo Biavo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad Distrital de Bajo Biavo, Provincia de Bellavista, Departamento de San Martín.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Es de vital importancia para mejorar las planificaciones políticas, así como mejorar los programas del servicio público. Además, llenará el vacío de conocimiento sobre su motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los funcionarios públicos de gobiernos locales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Motivación intrínseca y satisfacción laboral en servidores públicos, Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, Bellavista- San Martín, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15. minutos y se realizará en el ambiente de la Oficina de Recursos Humanos de la institución Municipalidad Distrital del Bajo Biavo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Obligatorio a partir de 18 años*

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador: Arrese Jiménez Grace Connie, email: graceconniearresejimenez30@gmail.com y docente asesor: Horna Rodríguez Richard Foster, email: rhornar@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: LIBNI FARRABI SAAVEDRA DNI N° 41250196

Fecha y hora: 15-06-2023 9:27 am



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

*Obligatorio a partir de 18 años

Juicios de expertos



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Logro													
01	Deseo de Excelencia				X				x				X	
02	Trabajo bien realizado				x				X			X		
03	Responsabilidad				X				X			X		
	Avance													
04	Solidaridad				X				X			X		
05	Habilidad en las relaciones con los amigos en diferentes marcos sociales				X				x			X		
	Trabajar en si													
06	Trabajo en equipo				X				X			X		
07	Condiciones de bienestar				X				X			X		
08	Relaciones con jefes y directivos				X				X			X		
	Reconocimiento													
09	Intrínseca				X				X			X		
10	Extrínseca				X				X			X		
	Crecimiento en el Trabajo													
11	Participación				X				X			X		
12	Sentido de pertinencia				X				X			X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PROPUESTO CUMPLE CON LOS ELEMENTOS SUFICIENTES Y NECESARIOS PARA SER CONSIDERADO VALIDO; POR LO TANTO, ESTA APTO PARA SER APLICADO EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Flor Marina Rojas Benites
DNI: 18135028

Especialidad del validador (a): Maestría en Gestión Pública

30 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL
BORADO
Dra. Flor Marina Rojas Benites
GERENTE DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reto del Trabajo														
1	Identificado en sus funciones			X					X				X	
2	Capacidades y Habilidades				X			X					X	
3	Vida Cotidiana y familia				X			X					X	
4	Autonomía			X				X					X	
5	Retroalimentación			X					X				X	
Remuneraciones Justas														
6	Sueldo se ajusta a su responsabilidad			X					X					X
7	Sueldo satisface sus necesidades				X				X					X
Condiciones de Trabajo														
8	Capacitaciones				x			X					X	
9	Oportunidad Académica y profesional				x			X					X	
10	Salud y calidad de vida				X			X					X	
11	Supervisión													
Relación Trabajo empleado														
12	Puesto de trabajo			X				X					X	
13	Comunicación			X				X						X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PROPUESTO CUMPLE CON LOS ELEMENTOS SUFICIENTES Y NECESARIOS PARA SER CONSIDERADO VALIDO; POR LO TANTO, ESTA APTO PARA SER APLICADO EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Flor Marina Rojas Benites
DNI: 18135028

Especialidad del validador (a): Maestría en Gestión Pública

30 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL
DORADO
Dra. Flor Marina Rojas Benites
GERENTE DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Nº	DIMENSIONES / items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Logro													
01	Deseo de Excelencia				X			X						X
02	Trabajo bien realizado			X				X				X		
03	Responsabilidad				X			X				X		
	Avance													
04	Solidaridad				X			X				X		
05	Habilidad en las relaciones con los amigos en diferentes marcos sociales			X				X				X		
	Trabajar en sí													
06	Trabajo en equipo			X				X				X		
07	Condiciones de bienestar			X				X				X		
08	Relaciones con jefes y directivos			X				X				X		
	Reconocimiento													
09	Intrínseca				X			X				X		
10	Extrínseca				X			X				X		
	Crecimiento en el Trabajo													
11	Participación				X			X				X		
12	Sentido de pertinencia			X				X				X		

ser con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PROPUESTO CUMPLE CON LOS ELEMENTOS SUFICIENTES Y NECESARIOS PARA SER CONSIDERADO VALIDO; POR LO TANTO, ESTA APTO PARA SER APLICADO EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ingrid Lizeth Murrieta Guerra
DNI: 43445086

Especialidad del validador (a): Maestría en Gestión Pública


Mg. Ingrid Lizeth Murrieta Guerra
CLAD 16219

30 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reto del Trabajo														
1	Identificado en sus funciones			X					X				X	
2	Capacidades y Habilidades				X			X					X	
3	Vida Cotidiana y familia				X			X					X	
4	Autonomía			X				X					X	
5	Retroalimentación			X					X				X	
Remuneraciones Justas														
6	Sueldo se ajusta a su responsabilidad			X					X					X
7	Sueldo satisface sus necesidades				X				X					X
Condiciones de Trabajo														
8	Capacitaciones			X				X					X	
9	Oportunidad Académica y profesional			X				X					X	
10	Salud y calidad de vida				X			X					X	
11	Supervisión													
Relación Trabajo empleado														
12	Puesto de trabajo			X				X					X	
13	Comunicación			X				X						X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PROPUESTO CUMPLE CON LOS ELEMENTOS SUFICIENTES Y NECESARIOS PARA SER CONSIDERADO VALIDO; POR LO TANTO, ESTA APTO PARA SER APLICADO EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ingrid Lizeth Murrieta Guerra
DNI: 43445086

Especialidad del validador (a): Maestría en Gestión Pública


Mg. Ingrid Lizeth Murrieta Guerra
C.L.A.D. 16219

30 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PROPUESTO CUMPLE CON LOS ELEMENTOS SUFICIENTES Y NECESARIOS PARA SER CONSIDERADO VALIDO; POR LO TANTO, ESTA APTO PARA SER APLICADO EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. ABOG. ANA MARTHA DÍAZ MIREZ DNI:
46296983

Especialidad del validador (a): Maestría en Gestión Pública

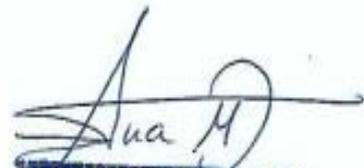
30 de mayo de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Ana Martha Díaz Mirez
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reto del Trabajo														
1	Identificado en sus funciones			X				X			X			
2	Capacidades y Habilidades				X			X				X		
3	Vida Cotidiana y familia				X			X				X		
4	Autonomía			X				X				X		
5	Retroalimentación			X				X				X		
Remuneraciones Justas														
6	Sueldo se ajusta a su responsabilidad			X				X						X
7	Sueldo satisface sus necesidades				X			X						X
Condiciones de Trabajo														
8	Capacitaciones			X				X					X	
9	Oportunidad Académica y profesional			X				X					X	
10	Salud y calidad de vida				X			X					X	
11	Supervisión													
Relación Trabajo empleado														
12	Puesto de trabajo			X				X					X	
13	Comunicación			X				X						X

Leer con detenimiento los Items y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PROPUESTO CUMPLE CON LOS ELEMENTOS SUFICIENTES Y NECESARIOS PARA SER CONSIDERADO VALIDO; POR LO TANTO, ESTA APTO PARA SER APLICADO EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. ABOG. ANA MARTHA DÍAZ MIREN DNI:
46296983

Especialidad del validador (a): Maestría en Gestión Pública

30 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Ana Martha Díaz Mires
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Logro													
01	Deseo de Excelencia				X				X					X
02	Trabajo bien realizado			X					X				X	
03	Responsabilidad			X					X				X	
	Avance													
04	Solidaridad				X				X				X	
05	Habilidad en las relaciones con los amigos en diferentes marcos sociales			X					X				X	
	Trabajar en sí													
06	Trabajo en equipo			X					X					X
07	Condiciones de bienestar			X					X					X
08	Relaciones con jefes y directivos			X					X					X
	Reconocimiento													
09	Intrínseca				X				X					X
10	Extrínseca				X				X					X
	Crecimiento en el Trabajo													
11	Participación				X				X					X
12	Sentido de pertinencia			X					X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PROPUESTO CUMPLE CON LOS ELEMENTOS SUFICIENTES Y NECESARIOS PARA SER CONSIDERADO VALIDO; POR LO TANTO, ESTA APTO PARA SER APLICADO EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Abog. ALEX ALLOBATO VASQUEZ DNI: 45948460

Especialidad del validador (a): Maestría en Gestión Pública

30 de mayo de 2023

*Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

*Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

*Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Alex Ali Lobato Vásquez
ABOGADO ICAL 6382
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reto del Trabajo														
1	Identificado en sus funciones			X					X				X	
2	Capacidades y Habilidades				X			X					X	
3	Vida Cotidiana y familia				X			X					X	
4	Autonomía			X				X					X	
5	Retroalimentación			X					X				X	
Remuneraciones Justas														
6	Sueldo se ajusta a su responsabilidad			X					X					X
7	Sueldo satisface sus necesidades				X				X					X
Condiciones de Trabajo														
8	Capacitaciones			X				X					X	
9	Oportunidad Académica y profesional			X				X					X	
10	Salud y calidad de vida				X			X					X	
11	Supervisión													
Relación Trabajo empleado														
12	Puesto de trabajo			X				X					X	
13	Comunicación			X				X						X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PROPUESTO CUMPLE CON LOS ELEMENTOS SUFICIENTES Y NECESARIOS PARA SER CONSIDERADO VALIDO; POR LO TANTO, ESTA APTO PARA SER APLICADO EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Abog. ALEX ALI LOBATO VASQUEZ DNI: 45948460

Especialidad del validador (a): Maestría en Gestión Pública

30 de mayo de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Alex Ali Lobato Vásquez
ABOGADO ICAL 6382
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Logro													
	Deseo de Excelencia				X			X				X		
02	Trabajo bien realizado			X			X				X			
03	Responsabilidad			X				X			X			
	Avance													
04	Solidaridad				X			X			X			
05	Habilidad en las relaciones con los amigos en diferentes marcos sociales			X			X				X			
	Trabajar en sí													
06	Trabajo en equipo			X			X				X			
07	Condiciones de bienestar			X			X						X	
08	Relaciones con jefes y directivos			X				X					X	
	Reconocimiento													
09	Intrínseca				X		X						X	
10	Extrínseca				X		X						X	
	Crecimiento en el Trabajo													
11	Participación				X		X				X			
12	Sentido de pertinencia			X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PROPUESTO CUMPLE CON LOS ELEMENTOS SUFICIENTES Y NECESARIOS PARA SER CONSIDERADO VALIDO; POR LO TANTO, ESTA APTO PARA SER APLICADO EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. DR. GILBERTO CARRIÓN BARCO DNI: 16720146

Especialidad del validador (a): INVESTIGADOR RENACYT NIVEL V

29 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Gilberto Carrión Barco
Investigador RENACYT
Código P0070731

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Reto del Trabajo													
1	Identificado en sus funciones			X				X			X			
2	Capacidades y Habilidades				X			X			X			
3	Vida Cotidiana y familia				X			X			X			
4	Autonomía			X				X			X			
5	Retroalimentación			X				X			X			
	Remuneraciones Justas													
6	Sueldo se ajusta a su responsabilidad			X				X			X			
7	Sueldo satisface sus necesidades				X			X			X			
	Condiciones de Trabajo													
8	Capacitaciones			X				X			X			
9	Oportunidad Académica y profesional			X				X			X			
10	Salud y calidad de vida				X			X			X			
11	Supervisión													
	Relación Trabajo empleado													
12	Puesto de trabajo			X				X			X			
13	Comunicación			X				X			X			

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PROPUESTO CUMPLE CON LOS ELEMENTOS SUFICIENTES Y NECESARIOS PARA SER CONSIDERADO VALIDO; POR LO TANTO, ESTA APTO PARA SER APLICADO EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. DR. GILBERTO CARRIÓN BARCO DNI: 16720146

Especialidad del validador (a): INVESTIGADOR RENACYT NIVEL V

29 de mayo de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Gilberto Carrión Barco
Investigador RENACYT
Código P0070731

Formato AIKEN

Valides de Aiken: motivación intrínseca

	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
P1	0.93	0.93	0.93
P2	0.93	0.93	1.00
P3	0.93	0.93	0.93
P4	0.93	0.93	1.00
P5	1.00	0.93	0.93
P6	0.93	1.00	1.00
P7	1.00	0.93	0.93
P8	1.00	0.93	0.93
P9	0.93	0.87	1.00
P10	1.00	0.93	0.93
P11	1.00	1.00	0.87
P12	0.93	0.93	0.93
P13	0.93	0.93	1.00
P14	0.93	0.93	0.93
P15	0.93	0.93	0.93
P16	0.93	0.93	0.93
P17	0.93	0.93	0.93
P18	1.00	0.93	0.93
P19	0.93	0.93	0.93
P20	1.00	0.93	0.93

V de Ayken

0.95

Valides de Aiken: satisfacción laboral

	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
P1	0.93	0.93	1.00
P2	0.93	0.93	0.93
P3	0.93	0.87	1.00
P4	0.93	0.93	1.00
P5	0.93	0.93	1.00
P6	0.93	0.93	1.00
P7	1.00	0.93	1.00
P8	0.93	0.93	1.00
P9	1.00	0.93	1.00
P10	0.93	0.93	1.00
P11	0.93	0.93	0.93
P12	0.93	0.93	0.87
P13	0.93	0.93	0.93
P14	0.93	0.93	0.93
P15	0.93	0.93	0.93
P16	0.93	0.93	0.93
P17	0.93	0.93	0.93
P18	1.00	0.93	0.93

V de Ayken

0.95

Confiabilidad de variables

Análisis de confiabilidad: motivación intrínseca

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	25	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,85	20

Análisis de confiabilidad: satisfacción laboral

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	25	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,79	18

Base de datos estadísticos:

Base de datos: motivación intrínseca

Nº	Logro				Avance				Trabajar en si				Reconocimiento				Crecimiento en el trabajo				TOTAL V 1
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
2	4	5	4	5	3	2	3	2	1	3	2	3	4	4	2	4	4	3	4	3	65
3	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	85
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93
5	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	62
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	77
7	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	65
8	4	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	69
9	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	67
10	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	67
11	4	5	4	4	4	5	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	4	2	5	4	69
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
13	5	2	3	2	2	1	2	1	4	2	2	4	4	3	5	3	4	3	3	1	56
14	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	64
15	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	81
16	4	2	5	4	5	3	3	4	2	3	4	5	2	5	3	4	5	3	4	5	75
17	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	80
18	4	4	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	35
19	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	5	4	4	2	2	69

20	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	55
21	4	5	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	1	4	3	59
22	4	4	3	5	4	4	2	5	1	2	3	5	2	5	3	5	4	5	5	5	76
23	5	5	5	5	5	1	5	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	70
24	2	3	5	3	5	5	1	2	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	2	49
25	3	3	4	4	4	4	3	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	4	3	55
26	3	3	3	2	3	2	5	4	5	5	3	2	1	3	3	3	4	4	3	2	63
27	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	3	49
28	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
29	3	3	1	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	59
30	3	4	5	5	5	3	4	4	1	1	1	1	1	4	1	5	3	1	3	2	57
31	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	69
32	4	5	4	4	5	4	4	3	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	60
33	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	4	3	2	4	3	61
34	4	4	5	4	5	4	5	5	4	1	3	5	1	3	4	4	5	4	5	5	80
35	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	1	4	4	2	4	4	67
36	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	51
37	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
38	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	70
39	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	65

40	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	61
41	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
42	4	5	4	5	3	2	3	2	1	3	2	3	4	4	2	4	4	3	4	3	65
43	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	85
44	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93
45	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	62
46	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	77
47	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	65
48	4	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	69
49	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	67
50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
51	4	5	4	5	3	2	3	2	1	3	2	3	4	4	2	4	4	3	4	3	65
52	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	85
53	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93
54	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	62
55	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	77
56	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	65
57	4	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	69
58	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	67
59	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	85
60	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93

21	4	5	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	1	59
22	4	4	3	5	4	4	2	5	1	2	3	5	2	5	3	5	4	5	76
23	5	5	5	5	5	1	5	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	2	70
24	2	3	5	3	5	5	1	2	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	49
25	3	3	4	4	4	4	3	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	55
26	3	3	3	2	3	2	5	4	5	5	3	2	1	3	3	3	4	4	63
27	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	49
28	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
29	3	3	1	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	59
30	3	4	5	5	5	3	4	4	1	1	1	1	1	4	1	5	3	1	57
31	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	69
32	4	5	4	4	5	4	4	3	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	60
33	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	4	3	2	61
34	4	4	5	4	5	4	5	5	4	1	3	5	1	3	4	4	5	4	80
35	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	1	4	4	2	67
36	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	51
37	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	76
38	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	70
39	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	65
40	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	61

Constancia de autorización



BAJO
BIAVO

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE BAJO BIAVO
"Trabajando Juntos por el Desarrollo del Bajo Biavo"

PROVINCIA
BELLAVISTA

REGION
SAN MARTIN
PERU

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Nuevo Lima, 23 de mayo del 2023.

CARTA N° 07-2023-MDBB/NL

SEÑORA: ECON. GRACE CONNIE ARRESE JIMENEZ

Referencia: Escrito de fecha 22 de mayo del 2023

De mi especial consideración:

Me es grato dirigirme a Ud. Para saludarle cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Bajo Biavo, la misma que tiene como objetivo de comunicarle que, a partir de la fecha se le brinda la **AUTORIZACION** para la aplicación de su investigación denominada "Motivación Intrínseca y satisfactoria laboral en servidores públicos, Municipalidad Distrital de Bajo Biavo, Bellavista, San Martín - 2023".

Sin otro particular, me suscribo de Usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE BAJO BIAVO
PROV. BELLAVISTA - REGION SAN MARTIN
GRACE CONNIE ARRESE JIMENEZ
ECONOMISTA

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC:20531290306
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAJO BIAVO	
Nombre del Titular o Representante legal:	RAUL PEREZ REQUEJO
Nombres y Apellidos	DNI:
RAUL PEREZ REQUEJO	16785799

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Motivación y satisfacción laboral en servidores públicos, Municipalidad Distrital del Bajo BIAVO, Bellavista, San Martín – 2023"	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Grace Connie Arrese Jiménez	46616180

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Bajo BIAVO, 23 de Mayo del 2023.



Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Motivación Intrínseca y satisfacción laboral en servidores públicos, Municipalidad Distrital del Bajo Biavo, Bellavista- San Martín, 2023", cuyo autor es ARRESE JIMENEZ GRACE CONNIE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER DNI: 42445436 ORCID: 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 04-08- 2023 20:04:27
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 04-08-2023 20:14:20

Código documento Trilce: TRI - 0641316