



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

La motivación laboral y satisfacción laboral en una empresa de
logística del distrito de Lurín, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Lara Roman, Ivan Jose Jovino (orcid.org/0000-0001-5537-434X)

ASESORES:

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

Dr. Farfan Pimentel, Johnny Felix (orcid.org/0000-0001-6109-4416)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2024

Dedicatoria:

Dedico este trabajo y gran esfuerzo a Dios, a mi familia; quienes son el motivo principal por el cuál sigo aquí y son la motivación de seguir superándome. Y una especial dedicación a mi madre Norma Isabel Roman Carbajal quien me dio la vida más de una vez y es un gran ejemplo para mí.

Agradecimiento:

Quiero agradecer a mi familia por ser el soporte en situaciones difíciles, a todas las personas que de alguna manera me ayudaron a que realice mi tesis y a Dios por permitirme estar vivo y seguir consiguiendo logros, la gloria es para él. Y aunque en situaciones de miedo y adversidad llegue a perder la fe, ayúdame a superar ese obstáculo.

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "La motivación laboral y satisfacción laboral en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023", cuyo autor es LARA ROMAN IVAN JOSE JOVINO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN DNI: 09834807 ORCID: 0000-0002-0099-7694	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZDI el 27- 12-2023 18:35:22

Código documento Trilce: TRI - 0702337



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LARA ROMAN IVAN JOSE JOVINO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La motivación laboral y satisfacción laboral en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
IVAN JOSE JOVINO LARA ROMAN DNI: 70451379 ORCID: 0000-0001-5537-434X	Firmado electrónicamente por: ILARAR el 20-12-2023 09:50:18

Código documento Trilce: TRI - 0702340



Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MARCO TEÓRICO.....	15
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización.....	22
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES.....	48

REFERENCIAS.....	50
ANEXOS	57

Índice de tablas

Tabla 1: Frecuencias de la variable y dimensiones motivación laboral	27
Tabla 2: Frecuencias de la variable y dimensiones satisfacción laboral	28
Tabla 3: Cruce de motivación laboral vs satisfacción laboral	29
Tabla 4: Cruce de motivación laboral vs satisfacción con la supervisión	30
Tabla 5: Cruce de motivación laboral vs satisfacción con el ambiente físico	31
Tabla 6: Cruce de motivación laboral vs satisfacción con las prestaciones percibidas	32
Tabla 7: Cruce de motivación laboral vs satisfacción intrínseca	33
Tabla 8: Cruce de motivación laboral vs satisfacción con la participación	34
Tabla 9: Pruebas de normalidad	35
Tabla 10: Correlación motivación laboral y la satisfacción laboral	36
Tabla 11: Correlación motivación laboral y la satisfacción con la supervisión	37
Tabla 12: Correlación motivación laboral y la satisfacción con el ambiente físico	38
Tabla 13: Correlación motivación laboral y la satisfacción con las prestaciones percibidas	39
Tabla 14: Correlación motivación laboral y la satisfacción intrínseca	40
Tabla 15: Correlación motivación laboral y la satisfacción con la participación	41

Índice de figuras

Figura 1: Frecuencias de la variable motivación laboral.....	121
Figura 2: Frecuencias de la variable satisfacción laboral	121
Figura 3: Frecuencias de la dimensión desmotivación.....	122
Figura 4: Frecuencias de la dimensión regulación externa	122
Figura 5: Frecuencias de la dimensión regulación introyectada.....	123
Figura 6: Frecuencias de la dimensión regulación identificada	123
Figura 7: Frecuencias de la dimensión motivación intrínseca	124
Figura 8: Frecuencias de la dimensión satisfacción con la supervisión	124
Figura 9: Frecuencias de la dimensión satisfacción con el ambiente físico	125
Figura 10: Frecuencias de la dimensión satisfacción con las prestaciones percibidas	125
Figura 11: Frecuencias de la dimensión satisfacción intrínseca.....	126
Figura 12: Frecuencias de la dimensión satisfacción con la participación	126
Figura 13: Cruce de motivación laboral vs satisfacción laboral	127
Figura 14: Cruce de motivación laboral vs satisfacción con la supervisión	127
Figura 15: Cruce de motivación laboral vs satisfacción con el ambiente físico ..	128
Figura 16: Cruce de motivación laboral vs satisfacción con las prestaciones percibidas.....	128
Figura 17: Cruce de motivación laboral vs satisfacción intrínseca	129
Figura 18: Cruce de motivación laboral vs satisfacción con la participación	129

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en una empresa logística del distrito de Lurín, 2023. Referente a la metodología, se desarrolló bajo el tipo de investigación básica, siendo de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y correlacional. Se utilizó como instrumento de investigación dos cuestionarios ya validados, aplicados a una muestra de 156 colaboradores de la organización en estudio.

Luego de procesarse los datos, se llegó a la conclusión que, en efecto, hay una correlación positiva considerable entre la motivación laboral y la satisfacción laboral con un coeficiente de $\rho = 0,717$; además teniendo un nivel significancia de significancia del 0,000 menor al 0,05 lo que conlleva a aceptar la hipótesis de la investigación, corroborando de esta manera lo importante de la motivación laboral y la satisfacción laboral en una empresa logística de Lurín, 2023 con una relación positiva considerable.

Palabras clave: motivación laboral, satisfacción laboral, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones percibidas, satisfacción intrínseca.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between work motivation and job satisfaction in a logistics company in the district of Lurin, 2023. Regarding the methodology, it was developed under the type of basic research, being of quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and correlational design. Two validated questionnaires were used as a research instrument, applied to a sample of 156 collaborators of the organization under study.

After processing the data, it was concluded that, indeed, there is a considerable positive correlation between work motivation and job satisfaction with a coefficient of $\rho = 0.717$; also having a significance level of 0.000 less than 0.05, which leads to accept the hypothesis of the research, thus corroborating the importance of work motivation and job satisfaction in a logistics company in Lurin, 2023 with a considerable positive relationship.

Keywords: job motivation, job satisfaction, satisfaction with physical environment, satisfaction with perceived benefits, intrinsic satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es lo que da sentido a un individuo para realizar sus actividades de la mejor manera y así lograr sus objetivos (Basir et al., 2023). A veces la motivación decae por las horas de trabajo y carga laboral que tenemos lo que produce cansancio (Curioso & Navarro, 2019), ante ello Aponte & Acero (2023) afirmaron que cuando nos encontramos motivados nos sentimos impulsados a seguir sintiendo esa energía que nos permite continuar.

Por otro lado, la satisfacción laboral para Sasmita et al. (2023) es importante en una organización, tal es así que determinó la influencia y significancia que tiene para que los colaboradores mejoren su rendimiento en el trabajo. Es por ello que, la satisfacción laboral es vital para asegurar al capital humano y que de esta manera mejore el rendimiento de la empresa (Lee et al., 2022).

Estudios realizados en Turquía sobre la motivación y satisfacción laboral manifestaron que los colaboradores del sector salud pueden estar satisfechos, pero no significa que estén motivados, resaltándose la falta de motivación en ellos, generando mayor estrés y menos respuesta ante los retos en su trabajo (Xu et al., 2023). Es importante resaltar que el rendimiento de este sector depende mucho de la motivación y satisfacción en el trabajo (Ejigu et al., 2023).

A menudo se encuentran estudios que miden el efecto de la motivación sobre la satisfacción en el trabajo o viceversa, siendo el caso de los colaboradores del sector educativo de Qatar, concluyendo que la falta de satisfacción minimiza la motivación en ambientes académicos (Ghasemy & Elwood, 2023). Adicionalmente, Sunaryo et al. (2023) afirmaron que, la satisfacción laboral en los docentes es muy relevante, ya que está relacionado con el buen funcionamiento de las tareas de aprendizaje y cumplir objetivos.

En la industria del turismo en Vietnam tal es la relevancia por la motivación y satisfacción en el trabajo que se centran en investigar qué factores los afectan (Vinh et al., 2022). Asimismo, en el sector hotelero en Jordania se sostiene la importancia de aspectos no necesariamente monetarios que ayudan al mejoramiento del rendimiento en los colaboradores como la satisfacción laboral y la motivación (Makhamreh et al., 2022).

Si nos trasladamos a territorio nacional, en la dirección de operaciones agrarias de Tarapoto, notamos que los colaboradores tienen poco interés por su trabajo, debido a la carente motivación que tienen impulsado por dos factores que son el poco salario y el nulo reconocimiento a su actividad laboral que realizan en la organización (Torres-Flores, 2022). A las empresas les ha tocado reinventarse y adoptar nuevas medidas, como el trabajo remoto; sin embargo, el aumento de horas de trabajo, carga laboral entre otros aspectos ha generado la insatisfacción en sus colaboradores (Agüero & Dávila, 2021).

El nivel de estrés y riesgo en los colaboradores del sector salud son altos, ya que conviven con salvaguardar la vida y el deficiente ambiente para trabajar, por ello es crucial el factor motivacional y la satisfacción laboral, de lo contrario, no le dedicarán más tiempo a su trabajo, disminuirán las actividades que puedan promover y aumentará el abandono laboral (Montes & Díaz, 2019). Para reforzar esta última premisa Nagpaul et al. (2022) mencionaron que, cuando un colaborador está insatisfecho con las condiciones de su trabajo genera pensamientos de dejar su trabajo.

Con todo lo expuesto anteriormente quedó más que claro lo importante de las variables de la presente tesis no sólo encasillándose en un sector de las organizaciones, hemos podido notar que también engloba muchos más como el sector salud y educativo, en tal sentido, la poca motivación y satisfacción laboral en una organización puede conllevar al desgano de los colaboradores en la organización, deficientes resultados, renuncias o despidos hasta llegar a malos resultados como empresa, y esto puede ir más allá afectando a poblaciones si se trabaja en salud pública o educativa, por ejemplo.

Por lo tanto, en la investigación se decidió estudiar ambas variables debido a su gran relevancia para ayudar a una organización a no fracasar en el mercado y generar también el bienestar de sus colaboradores, a través del estudio. Siendo el problema principal ¿cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023?

Este trabajo se justificó teóricamente porque generó mayor conocimiento, además es un tema que no ha sido tocado en la empresa donde se llevó a cabo el

estudio, lo cual motivó a su realización. Asimismo, se tomaron en cuenta investigaciones previas, así como teorías que se usaron para obtener resultados propios que fueron contrastados con otras investigaciones, ya que como menciona Anguelov et al. (2020) los puntos de vista teóricos de autores especialistas en el tema son relevantes.

Fue así que, desde la perspectiva práctica de contribuir a la organización, se investigó la motivación laboral y satisfacción laboral de los trabajadores porque son dos pilares que estaban debilitándose en la empresa hasta convertirse en una situación problemática que de no tomarse acciones podría empeorar más aún, se investigó para demostrar más adelante la relación entre estas dos variables a través de instrumentos de investigación aplicados a los colaboradores de esta empresa.

En tal sentido, desde la postura metodológica se decidió tomar un instrumento aplicado y confiable, tomando en cuenta la necesidad de la problemática de la investigación, cabe resaltar que el instrumento de investigación es una herramienta científica que posibilita la obtención de datos para su análisis y toma de decisiones.

Por tal motivo el objetivo general fue determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.

En tal sentido se plantea la hipótesis general: existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los siguientes antecedentes internacionales son: Pancasila et al. (2020) tuvieron como finalidad determinar el efecto de la motivación laboral y el liderazgo en la satisfacción laboral y sus implicaciones en el rendimiento de los colaboradores. Fue una investigación cuantitativa, siendo el instrumento de investigación el cuestionario con una escala Likert del uno al cinco que fue aplicado a una muestra de 355 trabajadores estables de Bukit Asam Coal Mining Company siendo seleccionados a través del muestreo aleatorio. Concluyendo la existencia de una asociación de la motivación laboral y la satisfacción laboral con un valor de 0,171; asimismo cabe destacar que el liderazgo con un valor de 0,263 tiene una influencia sobre la satisfacción laboral.

Yadewani & Wijaya (2019) tuvieron como propósito comprobar la consecuencia de la recompensa, la motivación y la disciplina en la satisfacción laboral de los empleados. Para ello usó el coeficiente de correlación Pearson, asimismo, empleó el cuestionario a una muestra de 15 trabajadores de iNews TV Padang, utilizando la técnica estadística del análisis factorial exploratorio y la regresión múltiple. Concluyendo que las tres variables tienen una influencia en la satisfacción laboral, estos fueron los coeficientes: recompensa 0,311; motivación 0,324 y disciplina 0,333.

Zhang (2023) tuvo como objetivo principal demostrar la relación entre la motivación del servicio público y la satisfacción laboral de una ciudad mediana del este de China. El estudio fue correlacional y usó el cuestionario con la escala Likert de cinco puntos para la recolección de datos de 349 empleados públicos del este de China. Permitiendo concluir la relación entre ambas variables con un valor de 0,57; así pues, resalta que la sobrecarga de funciones es quien tiene una correlación negativa con la motivación de -0,16 y también una correlación negativa con la satisfacción laboral de -0,31.

Aljumah (2023) buscó determinar el impacto del liderazgo transaccional en la satisfacción laboral y el impacto indirecto de la motivación extrínseca e intrínseca en la satisfacción laboral. El estudio fue causal donde se utilizó el cuestionario en una muestra de 300 directivos de pequeñas, medianas y grandes empresas en

Arabia Saudita. Concluyendo, entre muchos resultados, la relación significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral con un valor de 0,588 y la motivación extrínseca y la satisfacción laboral con un resultado de 0,387.

Maican et al. (2021) determinaron la relación entre la motivación de los agricultores, la satisfacción laboral y rendimiento económico de las explotaciones. La muestra fue de 900 pequeñas explotaciones en Rumanía, empleando un cuestionario para recolectar datos y el SPSS 20 para el análisis, demostrando la relación positiva entre ambas variables obteniendo un resultado del 0.53.

Pizarro et al. (2019) se propusieron determinar la relación entre la motivación laboral, la satisfacción laboral y el estado de flow en colaboradores de Centros de Salud Familiar (CESFAM) en Iquique. El estudio fue correlacional, cuantitativo donde se aplicó el cuestionario con escala Likert de cinco puntos a una muestra de 214 funcionarios del área de salud primaria que laboran en los CESFAM. Concluyendo la relación del 0,363 entre el flow y la satisfacción laboral y una relación del 0,519 entre el flow y la motivación laboral.

Asimismo, tenemos antecedentes nacionales como: Valdivia et al. (2023) plantearon como objetivo determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones de educación superior tecnológicas de Lima. Siendo una investigación cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental, en ella se usó el cuestionario como instrumento de investigación aplicándose a 77 docentes, permitiendo finalizar la relación negativa y no significativa entre la motivación y satisfacción laboral, obteniendo un coeficiente de -0,119. Resaltando que a pesar de no haber relación existe alto índice de motivación y un valor mediano de satisfacción, donde los docentes no priorizan el salario, pero sí el reconocimiento a su desempeño.

Talavera et al. (2021) buscaron determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Puno. El estudio fue descriptivo, correlacional, cuantitativo, transversal y no experimental; teniendo como muestra 76 trabajadores, a ellos les fue aplicado el cuestionario con escala Likert de cinco puntos. Lo que les permitió concluir la relación entre la motivación y satisfacción laboral, pero es débil dando un valor de 0,167.

Montes & Díaz (2019) tuvieron como propósito hallar la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería en el hospital de apoyo San Francisco Ayacucho, 2018. El estudio fue cuantitativo, correlacional, no experimental; aplicando el cuestionario a una muestra de 50 colaboradores del hospital. Concluyendo la relación moderada y significativa con un resultado de 0,488 entre la motivación y satisfacción laboral, además de una relación entre la autonomía para la realización de funciones y la satisfacción laboral con un resultado de 0,406.

Boada (2019) determinó la correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral del puesto de agente de seguridad en una organización de servicios de vigilancia en Lima. La investigación fue correlacional, cuantitativa, no experimental, transversal; la muestra fue de 124 agentes de seguridad de la empresa el instrumento del cuestionario. Ello le permitió concluir la correlación significativa de 0,52 entre ambas variables, sin embargo, es llamativa la existencia de una relación débil con un valor de 0,11 entre los beneficios económicos y desempeño laboral.

Faya et al. (2018) buscaron determinar la relación entre la autonomía de trabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una universidad peruana. Siendo la investigación cuantitativa, transversal, no experimental; además aplicaron como recolector de datos el cuestionario a una muestra de 122 trabajadores. Permitiéndoles concluir la correlación de $\rho=0,651$ entre la autonomía de trabajo y la satisfacción laboral, para varones; y para mujeres el resultado fue de $\rho=0,626$.

Entre las bases teóricas podemos mencionar que: La motivación laboral es el estímulo que tienen los colaboradores para realizar sus funciones según los objetivos fijados (Rizky et al., 2021). Asimismo, es fundamental en el comportamiento de los trabajadores dentro de la empresa, porque es lo que impulsa a las personas en el trabajo (Rebelo et al., 2022).

Para Newstrom (2011) la motivación del trabajo es cuando el colaborador elige las acciones que va a ejercer y se conduce a través de ellas impulsado por las fuerzas tanto internas como externas, es así como esas conductas lo llevarán a

la consecución de los objetivos organizacionales. Es por ello que es una combinación psicológica independiente de fuerzas que tiene cada persona y en el ámbito laboral los trabajadores se rigen de tres elementos que son: la dirección y enfoque de la conducta, el nivel del esfuerzo aportado y la persistencia a la conducta.

Además, la motivación interviene en el funcionamiento de las organizaciones, ya que un empleado motivado es más productivo y eficaz, es decir, tiene un mejor rendimiento (Loumová et al., 2020).

En tal sentido, mantener motivado al personal significa despertar la voluntad para realizar altos niveles de esfuerzo, inclusive superando niveles muy altos (Cruz, 2022). En contraposición a ello, la nula motivación perjudica la disciplina en el trabajo de los colaboradores, a pesar que tengan talento para desempeñar sus labores (Rizky et al., 2021).

Por otro lado, la satisfacción laboral es el grado de placer o satisfacción que tiene un colaborador cuando está haciendo su trabajo (Ramirez et al., 2023). Siendo un pilar importantísimo en la organización para la consecución del éxito (Nantavisit et al., 2023). Es por ello que en el moderno mundo de las empresas la satisfacción laboral es una ventaja, por eso estas empresas trabajan en ella, porque saben que la satisfacción de sus colaboradores es lo que deben asegurar, en primer lugar, para satisfacer luego a los clientes (Öçal et al., 2019).

Para los investigadores, Provost & Dagenais-Desmarais (2023) aseguran que las empresas deben invertir en facilitar la vida familiar de sus trabajadores, ya que repercute en la satisfacción laboral, sobre todo en colaboradores que permiten el ingreso de elementos familiares en su trabajo o que tengan una alta identidad familiar.

Según las investigaciones, se sabe que la comprensión de la satisfacción laboral permite a las organizaciones desarrollar un adecuado entorno de trabajo para los empleados, de esta manera se controla la productividad, entre otras prácticas empresariales (Nantavisit et al., 2023).

Ante ello, Gibbs et al. (2023) mencionaron que, los inconvenientes para desarrollar y mantener las relaciones laborales, incluso en la virtualidad, afectan

negativamente en la satisfacción laboral. Puede depender del género y del país en el que se vive, ya que hay países donde las mujeres tienen un mayor porcentaje de satisfacción sobre los hombres y otros países donde ocurre lo contrario, también hay casos donde no se observa esa gran diferencia (Kose & Avcioglu, 2023). Para Canzio et al. (2023) la satisfacción laboral sube inesperadamente cuando se obtiene un nuevo trabajo.

Ante tal situación, Herzberg (1987) presenta motivando con KITA, que es una manera rápida y segura para hacer que el colaborador se mueva, esté activo y haga algo. Es por ello que presenta tres formas: KITA física negativa, KITA psicológica negativa y KITA positiva. Concluyendo que el colaborador necesita ser “pateado” ya sea por la empresa o por ellos mismos.

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow dice que cada persona jerarquiza sus necesidades, ellas son: las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización; siendo estas ascendentes y a pesar de no satisfacerse por completo, basta con cubrir lo esencial para avanzar al siguiente nivel. Existen las necesidades inferiores aquellas que se satisfacen externamente y las necesidades superiores que internamente se satisfacen (Robbins & Judge, 2009).

La teoría de las expectativas de Victor Vroom menciona que la motivación se produce en la consecución de tres factores: la valencia, que es la fuerza o intensidad que un colaborador pone para conseguir una recompensa, objetivo o meta; la expectativa, que es la seguridad de creer que el desempeño brindado a través del esfuerzo tendrá como fruto la finalización de un trabajo bien hecho; y la instrumentalidad que es la recompensa que se espera obtener por el desempeño realizado cuando se termine la labor (Newstrom, 2011).

El modelo de equidad por J. Stacy Adams es la comparación que hacen los colaboradores de los aportes que realizan en su trabajo con la recompensa que reciben por ello, juzgando la equidad de ambas variables; obteniendo a través de ello un resultado que también es comparado con el de otras personas. Se entiende por aportes a todos los elementos que el trabajador cree contribuir a su trabajo como lealtad, experiencia, tiempo, etcétera; y los resultados que son las

recompensas que recibe el colaborador por los aportes brindados, estos pueden ser el sueldo, bonos, seguridad en el trabajo, entre otros. Cuando el colaborador siente que hay equidad entre los aportes y los resultados brindados está motivado, pero si siente inequidad van a experimentar una tensión que los motivará a reducir esa inequidad (Newstrom, 2011).

La teoría de impulsos motivadores por McClelland, son el reflejo de la cultura en la que se criaron las personas, es por ello que se desarrollan para más adelante manifestarse. Son tres los impulsos más dominantes y que tienen un significado con la motivación, estas son la motivación del logro, lo que motiva a las personas por conseguir metas, donde el logro es muy valorado por la consecución en sí, más que las recompensas; la motivación de afiliación, es el impulso que prioriza las buenas relaciones con las personas, se sienten bien trabajando en un ambiente amigable; y por último la motivación de poder, siendo el impulso para influir en la gente, quieren causar un efecto en la empresa, si esos impulsos son institucionales, son para fines constructivos, pero si son impulsos personales son con fines destructivos (Newstrom, 2011).

La Teoría X y Y de McGregor está compuesta por dos visiones contrapuestas donde interviene la relación entre gerentes y empleados, y como los gerentes tienen un pensamiento sobre los empleados moldeando su comportamiento dependiendo de la premisa, la primera es la teoría X, que es negativo ya que se cree que el colaborador no le gusta su trabajo, es por eso que se les debe guiar, incluso forzarlos. Por otro lado, está la teoría Y que es el pensamiento de que los trabajadores consideran el trabajo como parte de ellos, algo natural, tal es así que buscan la responsabilidad (Robbins & Judge, 2009).

El Modelo Bifactorial de Herzberg determina que elementos genera bienestar y malestar a los colaboradores dentro de una empresa, existiendo dos conjuntos de factores autónomos, estos son los factores de mantenimiento y los factores motivacionales; el primero de ellos se trata del contexto del trabajo, como las relaciones laborales, y el segundo se refiere al contenido del trabajo, como el reconocimiento. Los factores de mantenimiento son necesarios pero el hecho de tenerlos no genera grandes sentimientos positivos, por el contrario, los factores

motivacionales generan fuertes sentimientos positivos pero la falta de ellos genera un estado ecuánime (Newstrom, 2011).

La escala de motivación laboral multidimensional realizada por Gagné et al. (2015) se refiere a la obtención de dos componentes importantes, entendiéndose como las formas autónomas y controladas obteniendo una visión más amplia de la motivación; esta escala posee cinco pilares (Toledo & Ojeda, 2022). Estos se explicarán más adelante.

En referencia al cuestionario S 20/23 (Meliá & Peiró, 1989); la satisfacción laboral es el estado emocional o de afectividad que los trabajadores sienten hacia la empresa y por consiguiente a sus labores, donde existen cinco factores (Solís et al., 2021). Estos serán explicados en líneas posteriores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue básica porque busca generar nuevos conocimientos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Además, Arias & Covinos (2021) añaden que estas investigaciones sirven para otros tipos de estudios; asimismo mediante la investigación básica se pueden realizar investigaciones correlacionales.

Asimismo, fue cuantitativo ya que a través de representaciones numéricas y procesos estadísticos se miden las variables que se obtienen mediante el cuestionario (Arias et al., 2022). Adicionalmente, es correlacional ya que permite medir la posible existencia o no de una relación entre dos o más variables describiendo cada una de ellas, no determina causalidad, pero es el puntapié inicial para una futura investigación (Ríos, 2017).

3.1.2. Diseño de investigación

Ha sido no experimental, transversal; porque en ningún momento las variables fueron manipuladas deliberadamente, es decir no tuvieron ninguna alteración; recolectándose la información en un único momento (Arias et al., 2022). Siendo una investigación sincrónica, tomando en cuenta el presente y el momento en que se realizó la investigación (Cohen & Gómez, 2019).

3.2. Variables y operacionalización

Es importante la operacionalización a través de definiciones nominales, conceptuales, operacionales que se realizan a las variables, para así lograr una fuerte validez en el contenido (Alvarado et al., 2022).

a. Motivación laboral

Definición conceptual

La escala multidimensional de motivación laboral por (Gagné et al., 2015) se basa en la teoría de la autodeterminación mencionando que la motivación es la posesión de dos pilares importantes que son las formas autónomas y controladas lo que

permite una visión multidimensional acerca de la motivación (Toledo & Ojeda, 2022).

Definición operacional

Entre sus dimensiones se encuentran:

La desmotivación, es la ausencia de motivación al momento de realizar alguna tarea.

La regulación externa, significa realizar una tarea para conseguir recompensas y evitar castigos impuestos por otros.

La regulación introyectada, se refiere a regular la conducta internamente mediante fuerzas de presión, por ejemplo, la culpa, la vergüenza, el ego, entre otros.

La regulación identificada, expresa realizar la tarea porque le damos valor a ella, sabiendo el significado del aporte que se da a la organización, es por ello que se asume la responsabilidad como propia, uno se identifica con la labor.

La motivación intrínseca, es hacer la actividad de manera natural o por sí sola, ya que resulta agradable, interesante; la motivación viene del interior.

b. Satisfacción laboral

Definición conceptual

En referencia al cuestionario S 20/23 (Meliá & Peiró, 1989); la satisfacción laboral es el estado emocional o de afectividad que los trabajadores sienten hacia la empresa y por consiguiente a sus labores, donde existen cinco factores (Solís et al., 2021).

Definición operacional

Los factores son:

La satisfacción con la supervisión, que es la relación que tienen con sus superiores y como éstos valoran su trabajo, la frecuencia y cercanía al supervisarlos y el apoyo que reciben, además del trato que les da su empresa en base a la igualdad y justicia.

La satisfacción con el ambiente físico, es el espacio y entorno donde se trabaja involucrándose la higiene, como limpieza y salubridad, la ventilación, la iluminación y temperatura.

La satisfacción con las prestaciones percibidas, quiere decir si la organización cumple con lo establecido respecto a la negociación que tuvo con el colaborador como el sueldo que recibe, pero no sólo ello, sino también con las oportunidades de ascenso y línea de carrera.

La satisfacción intrínseca, se refiere a la oportunidad que su organización le brinda para desempeñarse en lo que le gusta o destaca, a su vez, los índices de producción, objetivos y metas que debe conseguir.

La satisfacción con la participación, expresa cuan satisfecho el colaborador está en la participación respecto a las decisiones en el grupo de trabajo, departamento o área, además de la libertad para decidir en sus propias tareas.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Contiene a 260 colaboradores de toda la organización, al respecto Sánchez et al. (2018) mencionan que es el grupo de personas, elementos u objetos con características similares que se identifican en un área para luego ser motivo de estudio.

Criterios de inclusión

Fueron incluidos como elementos a estudiar, colaboradores que prestan sus servicios actualmente con contrato definido bajo cláusulas laborales.

Criterios de exclusión

No fueron incluidos colaboradores que no fueron renovados en su contrato laboral por rescisión de funciones propias.

3.3.2. Muestra

Es la porción que se toma de la población (Sánchez et al., 2018).

Para esta investigación la muestra fue de 156 colaboradores, ya que se realizó la fórmula de población finita. Siendo la unidad de análisis cada colaborador de la organización sin importar el nivel jerárquico.

3.3.3. Muestreo

Tomando en cuenta el muestreo probabilístico aleatorio simple donde todos tienen la misma oportunidad de ser escogidos siendo seleccionados al azar (Arias et al., 2022).

3.3.4. Unidad de análisis

Constituida por los colaboradores que prestan servicio en la organización empresarial dedicado al rubro de la logística.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta, llevada a cabo en personas que brindan información a través de respuestas obteniendo resultados generalmente numéricos a través de un sistema escalonado de preguntas (Arias et al., 2022).

Por esta razón el instrumento fue el cuestionario que trata de la formulación de una serie de preguntas que van sujetas a las variables e indicadores de estudio, recopilando información para contrastar la hipótesis (Romero et al., 2021).

3.5. Procedimientos

Se preparó el instrumento para recolectar datos, luego de ello se obtuvo la validez y confiabilidad de la misma; posteriormente se entregó la carta de presentación al gerente de la organización para aplicar nuestro cuestionario a los colaboradores; cumplido ello se aplicó nuestro instrumento a la muestra; después mediante una base de datos se almacenaron las respuestas con ayuda del Microsoft Excel y SPSS 25. Por último, los resultados que se obtuvieron a través del SPSS 25 se analizaron e interpretaron para finalmente redactarlo y presentar las síntesis finales.

3.6. Método de análisis de datos

Siguiendo la línea del enfoque cuantitativo, el método de análisis empleado en la investigación fue el hipotético deductivo que busca afirmar o rechazar la hipótesis confrontándola con la realidad (Hernández et al., 2014) y (Arispe et al., 2020).

Adicionalmente ayudado por las herramientas anteriormente mencionadas, Microsoft Excel y SPSS 25.

3.7. Aspectos éticos

Validez teórica, cada argumento expuesto en la investigación ha sido debida y oportunamente citado, no atribuyéndose ideas ajenas.

Uso de la información, utilizándose sólo para fines científicos y académicos.

Confidencialidad, en todo momento se respetó la confidencialidad de los encuestados.

Generar valor, se tuvo la intención de mejorar a una organización con mucho potencial, mejorando el aspecto más valioso que son los colaboradores, ya que un colaborador motivado es un potencial talento en ascenso.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Frecuencias de la variable y dimensiones motivación laboral

Nivel	Motivación laboral		Desmotivación		Regulación externa		Regulación introyectada		Regulación identificada		Motivación intrínseca	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	62	39,7	67	42,9	60	38,5	108	69,2	72	46,2	87	55,8
Regular	65	41,7	58	37,2	42	26,9	25	16,0	24	15,4	29	18,6
Alto	29	18,6	31	19,9	54	34,6	23	14,7	60	38,5	40	25,6
Total	156	100	156	100	156	100	156	100	156	100	156	100

Nota: Base de datos

En la tabla 1, para la variable motivación laboral se demuestra que del 100% de encuestados (156), el 39.7% (62) manifiestan que se encuentra en un nivel bajo, el 41.7% (65) expresan que está en un nivel regular y el 18.6% (29) revelan que se encuentra en un nivel alto. Referente a la desmotivación, el 42.9% (67) manifiestan que la desmotivación se encuentra en un bajo nivel, el 37.2% (58) expresan que está en un nivel regular y el 19.9% (31) revelan que se encuentra en un alto nivel. Respecto a la regulación externa, el 38.5% (60) manifiestan que la regulación externa se encuentra en un bajo nivel, el 26.9% (42) expresan que está en un nivel regular y el 34.6% (54) revelan que se encuentra en un alto nivel. De la misma manera, para la regulación introyectada, el 69.2% (108) manifiestan que se encuentra en un bajo nivel, el 16% (25) expresan que está en un nivel regular y el 14.7% (23) revelan que se encuentra en un alto nivel. En esa misma línea, el 46.2% (72) manifiestan que la regulación identificada se encuentra en un bajo nivel, el 15.4% (24) expresan que está en un nivel regular y el 38.5% (60) revelan que se encuentra en un alto nivel. Finalmente, en la motivación intrínseca, el 55.8% (87) manifiestan que se encuentra en un bajo nivel, el 18.6% (29) expresan que está en un nivel regular y el 25.6% (40) revelan que se encuentra en un alto nivel.

Tabla 2*Frecuencias de la variable y dimensiones satisfacción laboral*

Nivel	Satisfacción laboral		satisfacción con la supervisión		satisfacción con el ambiente físico		Satisfacción con las prestaciones percibidas		Satisfacción intrínseca		Satisfacción con la participación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Insatisfecho	57	36,5	80	51,3	32	20,5	58	37,2	72	46,2	83	53,2
Indiferente	47	30,1	37	23,7	62	39,7	24	15,4	21	13,5	60	38,5
Satisfecho	52	33,3	39	25,0	62	39,7	74	47,4	63	40,4	13	8,3
Total	156	100	156	100	156	100	156	100	156	100	156	100

Nota: Base de datos

En la tabla 2, para la variable satisfacción laboral se demuestra que del 100% de encuestados (156), el 36.5% (57) manifiestan que se encuentra en un nivel insatisfecho, el 30.1% (47) expresan que está en un nivel indiferente y el 33.3% (52) revelan que se encuentra en un nivel satisfecho. Referente a la satisfacción con la supervisión, el 51.3% (80) manifiestan que se encuentra en un nivel insatisfecho, el 23.7% (37) expresan que está en un nivel indiferente y el 25% (39) revelan que se encuentra en un nivel satisfecho. Respecto a la satisfacción con el ambiente físico, el 20.5% (32) manifiestan que se encuentra en un nivel insatisfecho, el 39.7% (62) expresan que está en un nivel indiferente y el 39.7% (62) revelan que se encuentra en un nivel satisfecho. De la misma manera, para la satisfacción con las prestaciones percibidas, el 37.2% (58) manifiestan que se encuentra en un nivel insatisfecho, el 15.4% (24) expresan que está en un nivel indiferente y el 47.4% (74) revelan que se encuentra en un nivel satisfecho. En esa misma línea, el 46.2% (72) manifiestan que la satisfacción intrínseca se encuentra en un nivel insatisfecho, el 13.5% (21) expresan que está en un nivel indiferente y el 40.4% (63) revelan que se encuentra en un nivel satisfecho. Finalmente, en la satisfacción con la participación, el 53.2% (83) manifiestan se encuentra en un nivel insatisfecho, el 38.5% (60) expresan que está en un nivel indiferente y el 8.3% (13) revelan que se encuentra en un nivel satisfecho.

Tablas cruzadas

Tabla 3

Cruce de motivación laboral vs satisfacción laboral

		Satisfacción laboral				Total
		Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho		
Motivación laboral	Bajo	Recuento	45	17	0	62
		% del total	28,8%	10,9%	0,0%	39,7%
	Regular	Recuento	12	25	28	65
		% del total	7,7%	16,0%	17,9%	41,7%
	Alto	Recuento	0	5	24	29
		% del total	0,0%	3,2%	15,4%	18,6%
Total	Recuento	57	47	52	156	
	% del total	36,5%	30,1%	33,3%	100,0%	

Nota: Base de datos

En la tabla 3, del 39.7% (62) de los encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel bajo; el 28.8% (45) revelan estar insatisfechos respecto a la satisfacción laboral, mientras que el 10.9% (17) manifiestan estar indiferentes.

Del 41.7% (65) de los encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel regular; el 7.7% (12) revelan estar insatisfechos respecto a la satisfacción laboral, el 16% (25) expresan estar indiferentes, mientras que el 17.9% (28) expresan estar satisfechos.

Del 18.6% (29) de los encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel alto; el 3.2% (5) revelan estar indiferentes respecto a la satisfacción laboral, mientras que el 15.4% (24) expresan estar satisfechos.

Tabla 4*Cruce de motivación laboral vs satisfacción con la supervisión*

		Satisfacción con la supervisión			Total	
		Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho		
Motivación laboral	Bajo	Recuento	41	21	0	62
		% del total	26,3%	13,5%	0,0%	39,7%
	Regular	Recuento	30	13	22	65
		% del total	19,2%	8,3%	14,1%	41,7%
	Alto	Recuento	9	3	17	29
		% del total	5,8%	1,9%	10,9%	18,6%
Total	Recuento	80	37	39	156	
	% del total	51,3%	23,7%	25,0%	100,0%	

Nota: Base de datos

En la tabla 4, del 39.7% (62) de los encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel bajo; el 26.3% (41) revelan estar insatisfechos respecto a la satisfacción con la supervisión, mientras que el 13.5% (21) expresan estar indiferentes.

Del 41.7% (65) de los encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel regular; el 19.2% (30) revelan estar insatisfechos respecto a la satisfacción con la supervisión, el 8.3% (13) expresan estar indiferentes, mientras que el 14.1% (22) manifiestan estar satisfechos.

Del 18.6% (29) de los encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel alto; el 5.8% (9) revelan estar insatisfechos respecto a la satisfacción con la supervisión, el 1.9% (3) expresan estar indiferentes, mientras que el 10.9% (17) manifiestan estar satisfechos.

Tabla 5*Cruce de motivación laboral vs satisfacción con el ambiente físico*

			Satisfacción con el ambiente físico			Total
			Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	
Motivación laboral	Bajo	Recuento	32	30	0	62
		% del total	20,5%	19,2%	0,0%	39,7%
	Regular	Recuento	0	32	33	65
		% del total	0,0%	20,5%	21,2%	41,7%
	Alto	Recuento	0	0	29	29
		% del total	0,0%	0,0%	18,6%	18,6%
Total	Recuento	32	62	62	156	
	% del total	20,5%	39,7%	39,7%	100,0%	

Nota: Base de datos

En la tabla 5, del 39.7% (62) de encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel bajo; el 20.5% (32) revelan estar insatisfechos respecto a la satisfacción con el ambiente físico, mientras que el 19.2% (30) expresan estar indiferentes.

Del 41.7% (65) de los encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel regular; el 20.5% (32) expresan estar indiferentes respecto a la satisfacción con el ambiente físico, mientras que el 21.2% (33) expresan estar satisfechos.

Del 18.6% (29) de los encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel alto; el 18.6% (29) manifiestan estar satisfechos respecto a la satisfacción con el ambiente físico.

Tabla 6*Cruce de motivación laboral vs satisfacción con las prestaciones percibidas*

		Satisfacción con las prestaciones percibidas			Total	
		Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho		
Motivación laboral	Bajo	Recuento	43	14	5	62
		% del total	27,6%	9,0%	3,2%	39,7%
	Regular	Recuento	15	10	40	65
		% del total	9,6%	6,4%	25,6%	41,7%
	Alto	Recuento	0	0	29	29
		% del total	0,0%	0,0%	18,6%	18,6%
Total	Recuento	58	24	74	156	
	% del total	37,2%	15,4%	47,4%	100,0%	

Nota: Base de datos

En la tabla 6, del 39.7% (62) de encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel bajo; el 27.6% (43) revelan estar insatisfechos respecto a la satisfacción con las prestaciones percibidas, el 9% (14) expresan estar indiferentes, mientras que el 3.2% (5) manifiestan estar satisfechos.

Del 41.7% (65) de los encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel regular; el 9.6% (15) revelan estar insatisfechos respecto a la satisfacción con las prestaciones percibidas, el 6.4% (10) expresan estar indiferentes, mientras que el 25.6% (40) manifiestan estar satisfechos.

Del 18.6% (29) de los encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel alto; el 18.6% (29) manifiestan estar satisfechos respecto a la satisfacción con las prestaciones percibidas.

Tabla 7*Cruce de motivación laboral vs satisfacción intrínseca*

			Satisfacción intrínseca			Total
			Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	
Motivación laboral	Bajo	Recuento	52	0	10	62
		% del total	33,3%	0,0%	6,4%	39,7%
	Regular	Recuento	20	18	27	65
		% del total	12,8%	11,5%	17,3%	41,7%
	Alto	Recuento	0	3	26	29
		% del total	0,0%	1,9%	16,7%	18,6%
Total	Recuento	72	21	63	156	
	% del total	46,2%	13,5%	40,4%	100,0%	

Nota: Base de datos

En la tabla 7, del 39.7% (62) de encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel bajo; el 33.3% (52) revelan estar insatisfechos respecto a la satisfacción intrínseca, mientras que el 6.4% (10) manifiestan estar satisfechos.

Del 41.7% (65) de los encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel regular; el 12.8% (20) revelan estar insatisfechos respecto a la satisfacción intrínseca, el 11.5% (18) expresan estar indiferentes, mientras que el 17.3% (27) manifiestan estar satisfechos.

Del 18.6% (29) de los encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel alto; el 1.9% (3) expresan estar indiferentes respecto a la satisfacción intrínseca, mientras que el 16.7% (26) manifiestan estar satisfechos.

Tabla 8*Cruce de motivación laboral vs satisfacción con la participación*

		Satisfacción con la participación			Total	
		Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho		
Motivación laboral	Bajo	Recuento	52	10	0	62
		% del total	33,3%	6,4%	0,0%	39,7%
	Regular	Recuento	26	39	0	65
		% del total	16,7%	25,0%	0,0%	41,7%
	Alto	Recuento	5	11	13	29
		% del total	3,2%	7,1%	8,3%	18,6%
Total	Recuento	83	60	13	156	
	% del total	53,2%	38,5%	8,3%	100,0%	

Nota: Base de datos

En la tabla 8, del 39.7% (62) de encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel bajo; el 33.3% (52) revelan estar insatisfechos respecto a la satisfacción con la participación, mientras que el 6.4% (10) expresan estar indiferentes.

Del 41.7% (65) de los encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel regular; el 16.7% (26) revelan estar insatisfechos respecto a la satisfacción con la supervisión, mientras que el 25% (39) expresan estar indiferentes.

Del 18.6% (29) de los encuestados que manifiestan que la motivación laboral está en un nivel alto; el 3.2% (5) revelan estar insatisfechos respecto a la satisfacción con la supervisión, el 7.1% (11) expresan estar indiferentes, mientras que el 8.3% (13) manifiestan estar satisfechos.

Pruebas de normalidad

Tabla 9

Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad			Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,255	156	,000	,792	156	,000
Satisfacción laboral	,241	156	,000	,784	156	,000
Desmotivación	,274	156	,000	,784	156	,000
Regulación externa	,254	156	,000	,773	156	,000
Regulación introyectada	,423	156	,000	,624	156	,000
Regulación identificada	,304	156	,000	,722	156	,000
Motivación intrínseca	,351	156	,000	,710	156	,000
Satisfacción con la supervisión	,324	156	,000	,740	156	,000
Satisfacción con el ambiente físico	,255	156	,000	,793	156	,000
Satisfacción con las prestaciones percibidas	,310	156	,000	,721	156	,000
Satisfacción intrínseca	,306	156	,000	,713	156	,000
Satisfacción con la participación	,335	156	,000	,733	156	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 9, la muestra es de 156 colaboradores, mayor a 50, por eso se considera la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov observándose una significancia menor al 0,05 lo que implica que los datos no tienen distribución normal. Por lo tanto, se utilizará la prueba estadística de Rho de Spearman para la correlación de variables.

Contrastación de prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₁: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.

H₀: No existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.

Teniendo en cuenta que si el nivel de significancia es menor al 0,05 se aceptará la hipótesis del investigador, caso opuesto, se aceptará la hipótesis nula.

Tabla 10

Correlación motivación laboral y la satisfacción laboral

Correlaciones				
			Motivación laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	N	156	156
		Coeficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	156	156

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

Nota: Base de datos

La tabla 10 comprueba la correlación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral con un valor de 0,717; siendo una correlación positiva considerable con un nivel de significancia del 0,000 menor al 0,05. En consecuencia, se afirma la hipótesis del investigador y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción con la supervisión en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.

H₀: No existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción con la supervisión en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.

Teniendo en cuenta que si el nivel de significancia es menor al 0,05 se aceptará la hipótesis del investigador, caso opuesto, se aceptará la hipótesis nula.

Tabla 11

Correlación motivación laboral y la satisfacción con la supervisión

Correlaciones			Motivación laboral	Satisfacción con la supervisión
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,392**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	156	156
	Satisfacción con la supervisión	Coeficiente de correlación	,392**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	156	156

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

Nota: Base de datos

La tabla 11 demuestra la correlación entre la motivación laboral y la satisfacción con la supervisión con un coeficiente de 0,392; siendo una correlación positiva media con un nivel de significancia del 0,000 menor al 0,05. En consecuencia, se afirma la hipótesis del investigador y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción con el ambiente físico en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.

H₀: No existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción con el ambiente físico en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.

Teniendo en cuenta que si el nivel de significancia es menor al 0,05 se aceptará la hipótesis del investigador, caso opuesto, se aceptará la hipótesis nula.

Tabla 12

Correlación motivación laboral y la satisfacción con el ambiente físico

Correlaciones			Motivación laboral	Satisfacción con el ambiente físico
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,802**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción con el ambiente físico	N	156	156
		Coeficiente de correlación	,802**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	156	156

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

Nota: Base de datos

La tabla 12 demuestra la correlación entre la motivación laboral y la satisfacción con el ambiente físico con un coeficiente de 0,802; siendo una correlación positiva muy fuerte con un nivel de significancia del 0,000 menor al 0,05. En consecuencia, se afirma la hipótesis del investigador y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción con las prestaciones percibidas en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.

H₀: No existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción con las prestaciones percibidas en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.

Teniendo en cuenta que si el nivel de significancia es menor al 0,05 se aceptará la hipótesis del investigador, caso opuesto, se aceptará la hipótesis nula.

Tabla 13

Correlación motivación laboral y la satisfacción con las prestaciones percibidas

Correlaciones				
			Motivación laboral	Satisfacción con las prestaciones percibidas
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción con las prestaciones percibidas	N	156	156
		Coefficiente de correlación	,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	156	156

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

Nota: Base de datos

La tabla 13 demuestra la correlación entre la motivación laboral y la satisfacción con las prestaciones percibidas con un valor de 0,685; siendo una correlación positiva considerable con un nivel de significancia del 0,000 menor al 0,05. En consecuencia, se afirma la hipótesis del investigador y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 4

H₁: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción intrínseca en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.

H₀: No existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción intrínseca en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.

Teniendo en cuenta que si el nivel de significancia es menor al 0,05 se aceptará la hipótesis del investigador, caso opuesto, se aceptará la hipótesis nula.

Tabla 14

Correlación motivación laboral y la satisfacción intrínseca

Correlaciones				
			Motivación laboral	Satisfacción intrínseca
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	156	156	
	Satisfacción intrínseca	Coefficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	156	156	

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

Nota: Base de datos

La tabla 14 demuestra la correlación entre la motivación laboral y la satisfacción intrínseca con un valor de 0,623; siendo una correlación positiva considerable con un nivel de significancia del 0,000 menor al 0,05. En consecuencia, se afirma la hipótesis del investigador y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 5

H₁: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción con la participación en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.

H₀: No existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción con la participación en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.

Teniendo en cuenta que si el nivel de significancia es menor al 0,05 se aceptará la hipótesis del investigador, caso opuesto, se aceptará la hipótesis nula.

Tabla 15

Correlación motivación laboral y la satisfacción con la participación

Correlaciones			Motivación laboral	Satisfacción con la participación
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	156	156
	Satisfacción con la participación	Coeficiente de correlación	,581**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	156	156

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

Nota: Base de datos

La tabla 15 demuestra la correlación entre la motivación laboral y la satisfacción con la participación con un valor de 0,581; siendo una correlación positiva considerable con un nivel de significancia del 0,000 menor al 0,05. En consecuencia, se afirma la hipótesis del investigador y se rechaza la nula.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación respecto a la hipótesis general concluyeron la relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral, alcanzando una correlación de 0,717. Siendo moderada y positiva.

Asimismo, Zhang (2023) concuerda, ya que concluyó la relación entre la motivación del servicio público y la satisfacción laboral con un resultado del 0,57. Estos resultados positivos se dieron porque se disminuyó la sobre carga de funciones, puesto que de darse lo contrario, no se tendría el mismo resultado de correlación.

Resultado similar obtuvieron los autores Maican et al. (2021) quienes determinaron la relación del 0,53 entre la motivación y la satisfacción laboral de los agricultores en Rumanía.

En esa misma línea, Talavera et al. (2021) demostraron la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, siendo débil, con un coeficiente de 0,167. Esto se debe a que los colaboradores están medianamente motivados por las relaciones interpersonales, el salario y las condiciones de trabajo, siendo factores extrínsecos; mientras que por el lado intrínseco no están muy motivados por las oportunidades de crecimiento.

Por el contrario, Valdivia et al. (2023) comprobaron que no existe relación significativa y positiva entre la motivación y la satisfacción laboral con un coeficiente del -0,119.

Esto demuestra que no precisamente en todas las organizaciones la motivación laboral va a tener una relación con la satisfacción en el trabajo, puntualmente en el estudio de Valdivia esto se debe a que los docentes valoran más la retroalimentación y reconocimiento que se le puede dar a su desempeño, así como los retos laborales que se les pueda otorgar. Eso es lo que toman en cuenta para mejorar su satisfacción laboral, y no el salario, ya que no lo consideran como una prioridad.

Según los resultados de la hipótesis específica uno, hay relación significativa positiva entre la motivación laboral y la satisfacción con la supervisión, alcanzando una correlación del 0,392.

La correcta intervención y una eficiente dirección de los líderes contribuye a la buena relación con su equipo de trabajo lo que puede conllevar a una satisfacción positiva con sus jefes inmediatos.

Afirmando lo anterior, los autores Pancasila et al. (2020) mencionaron en su investigación que el liderazgo es un pilar crucial para guiar a los trabajadores al correcto desempeño de sus labores, porque llega a fomentar la motivación en ellos, por tal motivo es muy importante saber escoger un adecuado modelo de liderazgo, ya que al aplicarlo eficientemente a los empleados repercute en la satisfacción laboral. En ese sentido, demostraron la influencia entre el liderazgo y la satisfacción laboral con un porcentaje del 26,3%.

Con todo lo expresado anteriormente se evidencia la importancia de una buena pero no asfixiante supervisión por parte de los líderes o jefes directos.

Los resultados de la hipótesis específica dos corroboran la relación significativa positiva entre la motivación laboral y la satisfacción con el ambiente físico, alcanzando una correlación del 0,802.

Es por ello que, Pizarro et al. (2019) mencionaron que si una empresa desea tener colaboradores motivados y que permanezcan en la organización deben tener en cuenta tres factores, siendo el primero de ellos las condiciones ideales del lugar de trabajo refiriéndose al ambiente limpio y seguro, la buena iluminación, entre otros. Influyen muchos aspectos que alimentan el flow del trabajador que es el tema principal dicha investigación, es por ello que obtuvieron como resultado en su investigación que el flow y la motivación laboral tienen una relación del 0,519.

Con esto se quiere decir que un buen ambiente de trabajo es importante para el trabajador y no sólo la tarea en sí, porque un ambiente limpio, ventilado y bien iluminado es relevante para ejercer nuestras funciones, así como el espacio que nos ofrecen para estar más cómodos, lo que conlleva a estándares superiores de satisfacción en el trabajo.

Los resultados de la hipótesis específica tres revelan la relación significativa positiva entre la motivación laboral y la satisfacción con las prestaciones percibidas, alcanzando una correlación del 0,685.

No es novedad saber que el tema salarial en los colaboradores es muy importante, pero también las recompensas más allá de lo material lo son, por ejemplo, las oportunidades de formación y promoción que puede llegar a brindar la organización y cómo estas disposiciones las cumplen y no sólo quedan en un papel, además de las formas en que se dan las negociaciones respecto a temas laborales.

Asimismo, los autores Yadewani y Wijaya, (2019) refuerzan lo mencionado líneas atrás, mencionando lo importante de las recompensas dentro de las empresas y cómo estas impactan en la satisfacción laboral, resaltando que la recompensa que impulse a mejorar el rendimiento del trabajador sea el que valore en ese momento de su vida. Además, los colaboradores pueden resaltar las recompensas intrínsecas, sin embargo, la combinación de recompensas intrínsecas y extrínsecas pueden tener un efecto positivo en la motivación laboral, los autores mencionan tres indicadores que son los premios interpersonales, los ascensos y las recompensas económicas. Es por ello, que demostraron que la recompensa tiene una influencia en la satisfacción laboral obteniendo un resultado de 31,1%.

En complemento el autor Boada (2019) en su investigación demostró que, si bien es cierto, hay una relación positiva entre el beneficio económico que es una de sus dimensiones de estudio y el desempeño laboral, esta es baja, con un valor de 0,11 lo que le permitió concluir que la satisfacción laboral impulsado por el beneficio económico no tiene una relación considerable o alta con el desempeño laboral, por ende, la relevancia no radica en ese factor refiriéndose propiamente a la empresa que investigó.

Es interesante las investigaciones de estos autores, ya que para ambos la recompensa o los beneficios económicos que se les da a los trabajadores por las labores hechas guardan una relación positiva, sin embargo, las recompensas no sólo se refieren al factor económico, sino también al reconocimiento, a las oportunidades de ascender, de formación. Puesto que, si sólo se basa en lo económico, ello no garantiza una mayor motivación en el trabajador y tampoco una mayor satisfacción en su trabajo.

Los resultados de la hipótesis específica cuatro demuestran la relación significativa positiva entre la motivación laboral y la satisfacción intrínseca, alcanzando una correlación del 0,623.

Al respecto, Aljumah (2023) determinó la relación positiva y significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral con un resultado del 0,588. El autor manifiesta que la motivación intrínseca no solo tiene una relación sino también un impacto en la satisfacción laboral, destacándose la contribución al bienestar laboral y a los resultados organizacionales.

Asimismo, Pizarro et al. (2019) determinó la relación entre el flow y la satisfacción laboral con un resultado del 0,363 y la relación del flow y la motivación laboral obteniendo un coeficiente de 0,519. Cabe precisar que el flow es el estado que tiene una persona cuando se dedica a realizar alguna actividad que le resulta placentera, es decir, le gusta realizar dicha tarea porque se siente capacitado y porque le gusta hacerlo, tal es así que entrega toda su concentración a la actividad, este esfuerzo lo realiza sabiendo la meta o producción que debe conseguir.

Se comparó los resultados de relación de la motivación laboral y la satisfacción intrínseca con dichos autores porque engloban los puntos de la dimensión satisfacción intrínseca, que es cuando un colaborador se dedica a su trabajo con gusto porque tiene la oportunidad de hacer lo que le gusta sin dejar de lado las metas o producción que debe alcanzar. En tal sentido se refuerza la premisa que la motivación laboral y la satisfacción intrínseca guardan una relación positiva significativa.

Los resultados de la hipótesis específica cinco, manifiestan la relación significativa positiva entre la motivación laboral y la satisfacción con la participación, alcanzando una correlación del 0,581.

Es importante confiar en nuestros trabajadores y escuchar sus aportes e ideas de mejora, ya que ahí se pueden encontrar muchas soluciones a problemas organizacionales, confiar en los profesionales propios de cada organización demuestra la unión y confianza que hay en los colaboradores.

Es por ello que Montes & Díaz, (2019) en su investigación afirman que existe una mediana satisfacción laboral del 84%, sin embargo, se resalta la

suficiente autonomía de los colaboradores, ya que les proporcionan libertad y toma de decisiones dentro del centro de salud, confiando en las competencias y habilidades de sus trabajadores. Es por ello que obtuvieron un resultado de correlación del 0,406 entre la autonomía para la realización de funciones y la satisfacción laboral. Obteniendo trabajadores más motivados por ese factor.

Asimismo, el estudio de Faya et al. (2018) resultó muy interesante ya que también abarca la importancia de la autonomía en la organización, añadiendo el valor agregado de conocer los resultados tanto para varones como para mujeres, es decir, en esta investigación no sólo se supo el resultado entre la autonomía y la satisfacción laboral en términos de relación, sino que fue más allá permitiendo conocer que la autonomía de los varones y la satisfacción laboral tienen una relación del 0,651; mientras que para las damas la relación es del 0,626. Lo resaltante además de esta investigación es que, al menos en la organización que estudiaron estos autores, se puede inferir que no hay una diferencia considerable o abrumadora donde se pueda decir que un sexo se siente mucho mejor que el otro en el aspecto laboral, todo lo contrario, los resultados muestran la similitud que hay entre los dos géneros donde finalmente se concluyó que tanto varones como mujeres tienen una relación moderada.

En tal sentido se puede precisar la importancia de una relación positiva entre la motivación laboral y la satisfacción con la participación, ya que un colaborador que se sienta parte de las decisiones de una empresa, se identifica más con ella y crece su motivación por seguir haciendo bien las cosas, puesto que lo toman en cuenta.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En el objetivo general, se concluyó que la motivación laboral tiene una relación significativa con la satisfacción laboral alcanzando una correlación $\rho=0,717$; y un nivel de significancia de 0,00 menor al 0,05 afirmando la hipótesis de investigación.

Segunda

En el objetivo específico uno, se demostró la relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción con la supervisión con un coeficiente de $\rho=0,392$; además de un nivel de significancia de 0,00 menor al 0,05 afirmando la hipótesis de investigación.

Tercera

En el objetivo específico dos, se demostró la relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción con el ambiente físico obteniendo $\rho=0,802$; con un nivel de significancia de 0,00 menor al 0,05 afirmando la hipótesis de investigación.

Cuarta

En el objetivo específico tres, se demostró la relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción con las prestaciones percibidas, el resultado fue $\rho=0,685$; y un nivel de significancia de 0,00 menor al 0,05 afirmando la hipótesis de investigación.

Quinta

En el objetivo específico cuatro, se comprobó la relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción intrínseca obteniendo $\rho=0,623$; y un nivel de significancia de 0,00 menor al 0,05 afirmando la hipótesis de investigación.

Sexta

Finalmente, en el objetivo específico cinco, se demostró la relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción con la participación con un resultado de $\rho=0,392$; y un nivel de significancia de 0,00 menor al 0,05 afirmando la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la gerencia general que tome en cuenta la presente investigación, porque recoge información valiosa de los colaboradores respecto a la motivación y satisfacción en el trabajo. Asimismo, la creación de programas que se encargue de medir la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores, tomando en cuenta algunos puntos de este estudio y otros que ellos puedan implementar.

Segunda

De igual manera, se recomienda a las jefaturas de la organización que no sean asfixiantes en la supervisión de su equipo de trabajo, además de la autonomía que deberían tener cuando realizan sus funciones, y lo más importante es que escuchen las ideas y opiniones que tiene su equipo de trabajo, ya que ahí se pueden encontrar muchas soluciones y grandes aportes. De esta manera se les brinda la confianza y consideración a sus subordinados que en retribución no lo verán como un jefe, sino como un líder, además de tener mayor sentido de pertenencia con la empresa.

Tercera

Se recomienda a todos los colaboradores administrativos y de nivel operativo que en todo momento comuniquen los problemas o aspectos a mejorar en la organización, porque de lo contrario, se hace un poco más difícil darse cuenta en qué se está fallando o qué se puede mejorar, quedarse callados ante situaciones negativas no ayudará a que se mejore como organización y que ellos se sientan a gusto.

Cuarta

Se recomienda a la organización mejorar los espacios de trabajo para sus colaboradores, así como las herramientas con la que desempeñan sus labores, por ejemplo, en el nivel operativo, completar las EPP's ya que se entrega lo básico, pero faltan algunos implementos como una faja, puesto que el trabajo del nivel operativo para varones es de estiba y desestiba.

Por el lado administrativo, reducir tiempos, puesto que siguen trabajando con programas básicos como el Excel que les toma más tiempo del que deberían, en cambio, tener un software que optimice los datos y la información reduciría la carga de ciertas áreas y reduciría el tiempo.

Quinta

Se recomienda a la organización idear programas de integración para sus colaboradores y sus familias, ya que la empresa carece de campeonatos deportivos, demostración de talentos, paseos y visitas a lugares recreativos. Aspectos necesarios para la sana convivencia, recreación y confraternidad entre colaboradores.

Sexta

Por último, se recomienda a los futuros investigadores analizar qué puntos se pueden mejorar y llevar este estudio a un nivel más amplio y completo sirviendo como punto de partida, por ejemplo, para investigaciones causales u otras investigaciones que consideren, tomando la premisa del conocimiento y mejoramiento continuo.

REFERENCIAS

- Agüero, E., & Dávila, R. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Visión Gerencial*, 2(21), 219–232. <https://doi.org/10.53766/vigeren/2021.21.02.02>
- Aljumah, A. (2023). The impact of extrinsic and intrinsic motivation on job satisfaction: The mediating role of transactional leadership. *Cogent Business and Management*, 10(3), 1–23. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2270813>
- Alvarado, L., Rosas, A., Rafael, A., & Gonzáles, R. (2022). Validación de instrumento sobre gestión de calidad en Centros de Investigación Universitarios de Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(1), 386–407. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i1.37697>
- Anguelov, K., Stoyanova, T., & Tamošiūnienė, R. (2020). Research of motivation of employees in the it sector in Bulgaria. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(3), 2556–2567. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3\(73\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3(73))
- Aponte, C., & Acero, Á. (2023). Motivación y enganche para la enseñanza clínica en un hospital universitario. *Educación Médica*, 24, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2023.100828>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1ra ed.). Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis* (1ra ed.). Inudi Perú S.A.C.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado* (1ra ed.). Universidad Internacional del Ecuador.
- Basir, M., Gani, A., Basalamah, S., & Mallongi, S. (2023). The influence of islamic work motivation, leadership style and competence on job satisfaction and employee Performancegammara Makassar Hotels. *Revista de Gestão Social e*

Ambiental, 17(6), 1–21. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n6-004>

- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Canzio, L., Bühlmann, F., & Masdonati, J. (2023). Job satisfaction across Europe: An analysis of the heterogeneous temporary workforce in 27 countries. *Economic and Industrial Democracy*, 44(3), 728–754. <https://doi.org/10.1177/0143831X221088306>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños* (1ra ed.). Teseo.
- Cruz, M. (2022). El trabajo remoto y la motivación laboral en tiempos de pandemia. *Question*, 3(73), 1–25. <https://doi.org/10.24215/16696581e762>
- Curioso, F., & Navarro, J. (2019). Cambios horarios y diarios en la motivación laboral: ¿Influye el tiempo objetivo en la motivación en el trabajo? *Psicologica*, 62(1), 253–272. https://doi.org/10.14195/1647-8606_62-1_13
- Ejigu, Y., Abera, N., Haileselassie, W., Berhanu, N., Haile, B., Nigatu, F., Tewfik, N., Kiflie, Y., Medhin, G., Walelign, F., Demissie, M., Tigabu, S., Tadesse, D., Dadi, T., & Teklu, A. (2023). Motivation and job satisfaction of community health workers in Ethiopia: a mixed - methods approach. *Human Resources for Health*, 21(35), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00818-4>
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43–55.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S., Halvari, H., Johnson, P., Indiyastuti, D., Molstad, M., Naudin, M., Ndao, A., Olafson, A., Roussel, P., Wang, Z. y Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven Languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196.

<http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>

- Ghasemy, M., & Elwood, J. (2023). Job satisfaction, academic motivation, and organizational citizenship behavior among lecturers during the COVID-19 pandemic: a cross-national comparative study in Japan and Malaysia. *Asia Pacific Education Review*, 24, 353–367. <https://doi.org/10.1007/s12564-022-09757-6>
- Gibbs, J., Eisenberg, J., Fang, C., & Wilkenfeld, J. (2023). Examining how organizational continuities and discontinuities affect the job satisfaction of global contractors. *Journal of International Management*, 29(5), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2023.101046>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ra ed.). McGraw-Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1987). One more time: How do you motivate employees? In *Harvard Business Review* (pp. 2–16).
- Kose, T., & Avcioglu, K. (2023). Gender and job satisfaction in OECD countries. *Economics and Business Letters*, 12(2), 157–164. <https://doi.org/10.17811/ebl.12.2.2023.157-164>
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory. *Sustainability*, 14(19), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su141912557>
- Loumová, V., Košíková, M., Seman, R., Schneider, A., & Matijová, M. (2020). Examining differences in work motivation in the Slovak Republic: Implications for managing encouragement. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 223–239. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.2.16>
- Maican, S., Muntean, A., Paștiu, C., Stępień, S., Polcyn, J., Dobra, I., Dârja, M., & Moisă, C. (2021). Motivational factors, job satisfaction, and economic performance in romanian small farms. *Sustainability*, 13, 1–23.

<https://doi.org/10.3390/su13115832>

- Makhamreh, H., Alsakarneh, A., Eneizan, B., & Ngah, A. (2022). Employee Motivation, Job Satisfaction, Customer Satisfaction, and Firm Performance: the Moderating Role of Employee Empowerment. *Business: Theory and Practice*, 23(2), 357–364. <https://doi.org/10.3846/btp.2022.15316>
- Meliá, J., & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicogemas*, 5, 59–74.
- Montes, M., & Díaz, M. (2019). Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 12(2), 7–16. <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.1211>
- Nagpaul, T., Leong, C.-H., Toh, C.-S., Amir, A., Chin, R., & Tan, S. (2022). Exploring Job Satisfaction and Intentions to Quit among Security Officers: The Role of Work Hygiene and Motivator Factors. *Social Sciences*, 11, 2–13. <https://doi.org/10.3390/socsci11110497>
- Nantavisit, N., Kim, L., & Dorn, U. (2023). A meta-analysis of determinants influencing bank employees' satisfaction. *Banks and Bank Systems*, 18(3), 49–60. [https://doi.org/10.21511/bbs.18\(3\).2023.05](https://doi.org/10.21511/bbs.18(3).2023.05)
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13va ed.). McGraw-Hill.
- Öçal, F., Akdöl, B., & Arıkboğa, F. (2019). İş Tercihi Envanteri: Bankacılık Sektörü Çalışanlarının Motivasyon Unsurları. *SİYASAL: Journal of Political Sciences*, 28(2), 257–280. <https://doi.org/10.26650/siyasal.2019.28.2.0054>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyó, B. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación,

satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843–856. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640>

Provost, Y., & Dagenais-Desmarais, V. (2023). Work-family spillover of satisfaction: The moderating role of domain boundary strength and identity salience. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96, 599–623. <https://doi.org/10.1111/joop.12434>

Ramirez, J., Peñaflores, R., & Sanagustín, V. (2023). Leadership, Communication, and Job Satisfaction for Employee Engagement and Sustainability of Family Businesses in Latin America. *Administrative Sciences*, 13(137), 1–18. <https://doi.org/10.3390/admsci13060137>

Rebelo, N., Mónico, L., Pais, L., Gagné, M., Forest, J., Fagundes, P., & Ferraro, T. (2022). The multidimensional work motivation scale: psychometric studies in Portugal and Brazil. *Management Research*, 20(2), 89–110. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-07-2021-1206>

Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (1ra ed.). Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

Rizky, M., Aji, R., & Nugraha, N. (2021). Does work discipline affected by the working environment and work motivation? *Economics. Ecology. Socium*, 5(1), 13–23. <https://doi.org/10.31520/2616-7107/2021.5.1-2>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13va ed.). Pearson.

Romero, H., Real, J., Joe, O., Gavino, G., & Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la investigación* (1ra ed.). Edicumbre Editorial Corporativa.

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1ra ed.). Universidad Ricardo Palma.

Sasmita, E., Utami, H., & Ruhana, I. (2023). The mediating effect of job satisfaction and knowledge sharing behaviour on job performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 1–7. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2128>

- Solís, I., Mapén, F., & Méndez, W. (2021). Satisfacción laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados. *KOINONIA*, 6(11), 4–21. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i11.1087>
- Sunaryo, W., Yusnita, N., Herfina, H., Wulandari, D., & Suhendra, S. (2023). The effects of digital transformational leadership, work environment and motivation on reinforcing job satisfaction: Evidence from vocational schools. *International Journal of Data and Network Science*, 7(2), 883–890. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.12.023>
- Talavera, I., Calcina, S., Castillo, J., & Campos, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno , Perú. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, 6(10), 3–14. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3179>
- Toledo, G., & Ojeda, R. (2022). Evaluación de la motivación laboral en una dependencia pública en Mérida, Yucatán, México: un análisis descriptivo. *CIEG*, 53, 13–27.
- Torres-Flores, W. (2022). Motivación y desempeño laboral en la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto. *Unaaaciencia-Perú*, 1(2), e24. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i2.24>
- Valdivia, E., González, F., & Armesto, M. (2023). Motivación y satisfacción laboral de docentes en gastronomía de institutos de Lima. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 316–329. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.20>
- Vinh, N., Hien, L., & Do, Q. (2022). The Relationship between Transformation Leadership, Job Satisfaction and Employee Motivation in the Tourism Industry. *Administrative Sciences*, 12(4), 1–17. <https://doi.org/10.3390/admsci12040161>
- Xu, X., Zhou, L., Ampon-Wireko, S., & Quansah, P. (2023). Assessing the mediating role of motivation in the relationship between perceived management support and perceived job satisfaction among family doctors in Jiangsu province, China. *Human Resources for Health*, 21(71), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00849-x>
- Yadewani, D., & Wijaya, R. (2019). The relationship between reward, work

discipline, motivation and employee job satisfaction among employees of inews tv pandang, Indonesia. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(29), 491–494. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1109.0982S919>

Zhang, Y. (2023). Disclosing the relationship between public service motivation and job satisfaction in the Chinese public sector: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 14, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1073370>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Matriz de consistencia				
La motivación laboral y satisfacción laboral en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General		
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023?	Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.	Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.	Variable 1: Motivación laboral	Tipo: Básica
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Regulación externa	Diseño: No experimental, de corte transversal, nivel correlacional, descriptivo, cuantitativo. Técnica: Encuesta
¿Cuál es la relación que existe entre la	Determinar la relación entre la motivación	Existe una relación significativa entre la	Dimensión 3: Regulación	Instrumento: Cuestionario

<p>motivación laboral y la satisfacción con la supervisión en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023?</p>	<p>laboral y la satisfacción con la supervisión en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.</p>	<p>motivación laboral y la satisfacción con la supervisión en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.</p>	<p>introyectada</p> <p>Dimensión 4: Regulación identificada</p>	<p>Población: 260 colaboradores</p> <p>Muestra: 156 colaboradores</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción con el ambiente físico en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción con el ambiente físico en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción con el ambiente físico en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.</p>	<p>Dimensión 5: Motivación intrínseca</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Muestreo: Probabilístico aleatorio simple</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción con las prestaciones percibidas en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción con las prestaciones percibidas en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción con las prestaciones percibidas en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.</p>	<p>Dimensión 1: Satisfacción con la supervisión</p> <p>Dimensión 2: Satisfacción con el</p>	

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción intrínseca en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción intrínseca en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción intrínseca en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.</p>	<p>ambiente físico</p> <p>Dimensión 3: Satisfacción con las prestaciones percibidas</p>	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la satisfacción con la participación en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción con la participación en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción con la participación en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023.</p>	<p>Dimensión 4: Satisfacción intrínseca</p> <p>Dimensión 5: Satisfacción con la participación</p>	

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Escala de medición
Motivación laboral	La escala de motivación laboral multidimensional de (Gagné et al., 2015) se basa en la teoría de la autodeterminación mencionando que la motivación es la posesión dos pilares importantes que son las formas autónomas y controladas lo que permite una visión	Contiene 5 dimensiones, 19 reactivos y es bajo una escala de valores de tipo Likert	Desmotivación	Desgano	2 y 15	Ordinal
				Falta de sentido a la actividad	16	
			Regulación externa	Aprobación	3	
				Seguridad	8	
				Respeto	10	
				Sanciones	14	
				Recompensas	17	
			Regulación introyectada	Autoaprobación	1	
				Culpa	7	
				Protección	9	
Vergüenza	19					

	multidimensional acerca de la motivación, sus dimensiones son la desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca (Toledo & Ojeda, 2022).		Regulación identificada	Valor personal	4 y 11	
			Motivación intrínseca	Orgullo	5	
				Diversión	6	
				Interés	12	
				Emoción	13	
				Significado personal	18	
Satisfacción laboral	En referencia al cuestionario S 20/23 (Meliá & Peiró, 1989); la satisfacción laboral	Contiene 5 dimensiones, 23 reactivos y es bajo una escala de	Satisfacción con la supervisión	Relaciones personales con los superiores	13	Ordinal
			Supervisión recibida	14		

<p>es el estado emocional o de afectividad que los trabajadores sienten hacia la empresa y por consiguiente a sus labores, donde existen cinco factores; la satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones, satisfacción intrínseca y satisfacción con la participación (Solís et al., 2021).</p>	<p>valores de tipo Likert</p>		Proximidad y frecuencia de la supervisión	15	
			Forma de los superiores en juzgar la tarea	16	
			Igualdad y justicia recibida de la empresa	17	
			Apoyo recibido de los superiores	18	
		Satisfacción con el ambiente físico	Limpieza, higiene y salubridad en el lugar de trabajo	6	
			Entorno físico y espacio del lugar de trabajo	7	
			Iluminación de lugar de trabajo	8	

				Ventilación de lugar de trabajo	9	
				Temperatura de lugar de trabajo	10	
			Satisfacción con las prestaciones percibidas	Salario	4	
				Oportunidades de formación	11	
				Oportunidades de promoción	12	
				Cumplimientos de convenios por parte de la empresa	22	
				Forma de negociación de la empresa	23	

			Satisfacción intrínseca	Satisfacción del trabajo	1	
				Oportunidad de realizar funciones en lo que destaca	2	
				Oportunidad de realizar funciones en lo que le gusta	3	
				Objetivos a alcanzar	5	
			Satisfacción con la participación	Autonomía	19	
				Participación	20 y 21	

Anexo 03

Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos Cuestionario: Motivación laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de motivación laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Sebastian Sanchez Diaz
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	La escala multidimensional de motivación laboral
Autor(es)	Gagné et al.
Año de publicación:	2015
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores.
Significación:	El instrumento está compuesto de cinco dimensiones (desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca) y 19 ítems. El objetivo es medir el nivel de motivación laboral, con 5 opciones de respuestas: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4) De acuerdo y 5) Totalmente de acuerdo.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
La escala de motivación laboral multidimensional de (Gagné et al., 2015) se basa en la teoría de la autodeterminación mencionando que la motivación es la posesión dos pilares importantes que son las formas autónomas y controladas lo que permite una visión multidimensional acerca de la motivación, sus dimensiones son la desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca (Toledo & Ojeda, 2022).	Desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> • Desgano • Falta de sentido a la actividad 	La desmotivación es la ausencia de motivación al momento de realizar alguna tarea.
	Regulación externa	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación • Seguridad • Respeto • Sanciones • Recompensas 	La regulación externa, significa realizar una tarea para conseguir recompensas y evitar castigos impuestos por otros.
	Regulación introyectada	<ul style="list-style-type: none"> • Autoaprobación • Culpa • Protección • Vergüenza 	La regulación introyectada, se refiere a regular la conducta internamente mediante fuerzas de presión, por ejemplo, la culpa, la vergüenza, el ego, entre otros.
	Regulación identificada	<ul style="list-style-type: none"> • Valor 	La regulación identificada, expresa realizar la tarea porque le damos valor a ella, sabiendo el significado del aporte que se da a la organización, es por ello que se asume la responsabilidad como propia, uno se identifica con la labor.
	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Orgullo • Diversión • Interés • Emoción • Significado personal 	La motivación intrínseca, es hacer la actividad de manera natural o por sí sola, ya que resulta agradable, interesante; la motivación viene del interior.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión de calidad”, adaptado por Katherine Milagros Huacre Pillaca, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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 (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Desmotivación

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la desmotivación de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Bajo la premisa: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general? Responda las siguientes afirmaciones.				
Desgano	2. Me esfuerzo poco, porque no creo valga la pena esforzarse en este trabajo.	4	4	4	
	15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	4	4	4	
Falta de sentido a la actividad	16. No sé porque hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	4	4	4	

Segunda dimensión: Regulación externa

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la regulación externa de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Bajo la premisa: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general? Responda las siguientes afirmaciones.				
Aprobación	3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	4	4	4	
Seguridad	8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	4	4	4	
Respeto	10. Porque otras personas me van a respetar más (mis superiores, mis compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	4	4	4	

Sanciones	14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	4	4	4	
Recompensas	17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Regulación introyectada

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la regulación introyectada de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Bajo la premisa: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general? Responda las siguientes afirmaciones.				
Autoaprobación	1. Porque tengo que probarme a mí mismo que puedo hacerlo.	4	4	4	
Culpa	7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	4	4	4	
Protección	9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	4	4	4	
Vergüenza	19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Regulación identificada

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la regulación identificada de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Bajo la premisa: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general? Responda las siguientes afirmaciones.				
Valor personal	4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	4	4	4	
	11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	4	4	4	

Quinta dimensión: Motivación intrínseca

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la motivación intrínseca de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Bajo la premisa: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general? Responda las siguientes afirmaciones.				
Orgullo	5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	4	4	4	
Diversión	6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	4	4	4	
Interés	12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	4	4	4	
Emoción	13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	4	4	4	
Significado personal	18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	4	4	4	



Dr. Sebastian Sanchez Diaz
DNI: 09834807

Evaluación por juicio de expertos Cuestionario: Satisfacción laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de satisfacción laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Sebastian Sanchez Diaz
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	El cuestionario de satisfacción S20/23
Autor(es)	Meliá y Peiró
Año de publicación:	1989
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores.
Significación:	El instrumento está compuesto de cinco dimensiones (satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones percibidas, satisfacción intrínseca y satisfacción con la participación) y 23 ítems. El objetivo es medir el nivel de satisfacción laboral, con 7 opciones de respuestas: 1) Muy insatisfecho, 2) Bastante insatisfecho, 3) Algo insatisfecho, 4) Indiferente, 5) Algo satisfecho, 6) Bastante satisfecho y 7) Muy satisfecho.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
En referencia al cuestionario S 20/23 (Meliá & Peiró, 1989); la satisfacción laboral es el estado emocional o de afectividad que los trabajadores sienten hacia la empresa y por consiguiente a sus labores, donde existen cinco factores; la satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones, satisfacción intrínseca y satisfacción con la participación (Solís et al., 2021).	Satisfacción con la supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones personales con los superiores • Supervisión recibida • Proximidad y frecuencia de la supervisión • Forma de los superiores en juzgar la tarea • Igualdad y justicia recibida de la empresa • Apoyo recibido de los superiores 	La satisfacción con la supervisión, que es la relación que tienen con sus superiores y como éstos valoran su trabajo, la frecuencia y cercanía al supervisarlos y el apoyo que reciben, además del trato que les da su empresa en base a la igualdad y justicia.
	Satisfacción con el ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza, higiene y salubridad en el lugar de trabajo • Entorno físico y espacio del lugar de trabajo • Iluminación de lugar de trabajo • Ventilación de lugar de trabajo • Temperatura de lugar de trabajo 	La satisfacción con el ambiente físico, es el espacio y entorno donde se trabaja involucrándose la higiene, como limpieza y salubridad, la ventilación, la iluminación y temperatura.
	Satisfacción con las prestaciones percibidas	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Oportunidades de formación • Oportunidades de promoción • Cumplimientos de convenios por parte de la empresa • Forma de negociación de la empresa 	La satisfacción con las prestaciones percibidas, quiere decir si la organización cumple con lo establecido respecto a la negociación que tuvo con el colaborador como el sueldo que recibe, pero no sólo ello, sino también con las oportunidades de ascenso y línea de carrera.
	Satisfacción intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción del trabajo • Oportunidad de realizar funciones en lo que destaca • Oportunidad de realizar funciones en lo que le gusta • Objetivos a alcanzar 	La satisfacción intrínseca, se refiere a la oportunidad que su organización le brinda para desempeñarse en lo que le gusta o destaca, a su vez, los índices de producción, objetivos y metas que debe conseguir.
	Satisfacción con la participación	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Participación 	La satisfacción con la participación, expresa cuan satisfecho el colaborador está en la participación respecto a las decisiones en el grupo de trabajo, departamento o área, además de la libertad para decidir en sus propias tareas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión de calidad”, adaptado por Katherine Milagros Huacre Pillaca, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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 (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:**Primera dimensión:** Satisfacción con la supervisión

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la satisfacción con la supervisión de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones personales con los superiores	13. Las relaciones personales con sus superiores.	4	4	4	
Supervisión recibida	14. La supervisión que ejercen sobre usted.	4	4	4	
Proximidad y frecuencia de la supervisión	15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	4	4	4	
Forma de los superiores en juzgar la tarea	16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	4	4	4	
Igualdad y justicia recibida de la empresa	17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	4	4	4	
Apoyo recibido de los superiores	18. El apoyo que recibe de sus superiores.	4	4	4	

Segunda dimensión: Satisfacción con el ambiente físico

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la satisfacción con el ambiente físico de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Limpieza, higiene y salubridad en el lugar de trabajo	6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	4	4	4	
Entorno físico y espacio del lugar de trabajo	7. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	4	4	4	
Iluminación de lugar de trabajo	8. La iluminación de su lugar de trabajo.	4	4	4	
Ventilación de lugar de trabajo	9. La ventilación de su lugar de trabajo.	4	4	4	
Temperatura de lugar de trabajo	10. La temperatura de su lugar de trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Satisfacción con las prestaciones percibidas

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la satisfacción con las prestaciones percibidas de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario	4. El salario que usted recibe.	4	4	4	
Oportunidades de formación	11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	4	4	4	
Oportunidades de promoción	12. Las oportunidades de promoción que tiene.	4	4	4	
Cumplimientos de convenios por parte de la empresa	22. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	4	4	4	
Forma de negociación de la empresa	23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Satisfacción intrínseca

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la satisfacción intrínseca de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del trabajo	1. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	4	4	4	
Oportunidad de realizar funciones en lo que destaca	2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	4	4	4	
Oportunidad de realizar funciones en lo que le gusta	3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	4	4	4	
Objetivos a alcanzar	5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	4	4	4	

Quinta dimensión: Satisfacción con la participación

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la satisfacción con la participación de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	4	4	4	
Participación	20. Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	4	4	4	
	21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	4	4	4	



Dr. Sebastian Sanchez Diaz
DNI: 09834807

Evaluación por juicio de expertos

Cuestionario: Motivación laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de motivación laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	La escala multidimensional de motivación laboral
Autor(es)	Gagné et al.
Año de publicación:	2015
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores.
Significación:	El instrumento está compuesto de cinco dimensiones (desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca) y 19 ítems. El objetivo es medir el nivel de motivación laboral, con 5 opciones de respuestas: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4) De acuerdo y 5) Totalmente de acuerdo.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
La escala de motivación laboral multidimensional de (Gagné et al., 2015) se basa en la teoría de la autodeterminación mencionando que la motivación es la posesión dos pilares importantes que son las formas autónomas y controladas lo que permite una visión multidimensional acerca de la motivación, sus dimensiones son la desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca (Toledo & Ojeda, 2022).	Desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> • Desgano • Falta de sentido a la actividad 	La desmotivación es la ausencia de motivación al momento de realizar alguna tarea.
	Regulación externa	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación • Seguridad • Respeto • Sanciones • Recompensas 	La regulación externa, significa realizar una tarea para conseguir recompensas y evitar castigos impuestos por otros.
	Regulación introyectada	<ul style="list-style-type: none"> • Autoaprobación • Culpa • Protección • Vergüenza 	La regulación introyectada, se refiere a regular la conducta internamente mediante fuerzas de presión, por ejemplo, la culpa, la vergüenza, el ego, entre otros.
	Regulación identificada	<ul style="list-style-type: none"> • Valor 	La regulación identificada, expresa realizar la tarea porque le damos valor a ella, sabiendo el significado del aporte que se da a la organización, es por ello que se asume la responsabilidad como propia, uno se identifica con la labor.
	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Orgullo • Diversión • Interés • Emoción • Significado personal 	La motivación intrínseca, es hacer la actividad de manera natural o por sí sola, ya que resulta agradable, interesante; la motivación viene del interior.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión de calidad”, adaptado por Katherine Milagros Huacre Pillaca, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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 (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Desmotivación

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la desmotivación de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Bajo la premisa: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general? Responda las siguientes afirmaciones.				
Desgano	2. Me esfuerzo poco, porque no creo valga la pena esforzarse en este trabajo.	4	4	4	
	15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	4	4	4	
Falta de sentido a la actividad	16. No sé porque hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	4	4	4	

Segunda dimensión: Regulación externa

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la regulación externa de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Bajo la premisa: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general? Responda las siguientes afirmaciones.				
Aprobación	3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	4	4	4	
Seguridad	8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	4	4	4	
Respeto	10. Porque otras personas me van a respetar más (mis superiores, mis compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	4	4	4	

Sanciones	14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	4	4	4	
Recompensas	17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Regulación introyectada

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la regulación introyectada de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Bajo la premisa: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general? Responda las siguientes afirmaciones.				
Autoaprobación	1. Porque tengo que probarme a mí mismo que puedo hacerlo.	4	4	4	
Culpa	7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	4	4	4	
Protección	9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	4	4	4	
Vergüenza	19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Regulación identificada

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la regulación identificada de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Bajo la premisa: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general? Responda las siguientes afirmaciones.				
Valor personal	4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	4	4	4	
	11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	4	4	4	

Quinta dimensión: Motivación intrínseca

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la motivación intrínseca de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Bajo la premisa: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general? Responda las siguientes afirmaciones.				
Orgullo	5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	4	4	4	
Diversión	6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	4	4	4	
Interés	12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	4	4	4	
Emoción	13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	4	4	4	
Significado personal	18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	4	4	4	

Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
DNI. 06269132

Evaluación por juicio de expertos Cuestionario: Satisfacción laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de satisfacción laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación Científica
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	El cuestionario de satisfacción S20/23
Autor(es)	Meliá y Peiró
Año de publicación:	1989
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores.
Significación:	El instrumento está compuesto de cinco dimensiones (satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones percibidas, satisfacción intrínseca y satisfacción con la participación) y 23 ítems. El objetivo es medir el nivel de satisfacción laboral, con 7 opciones de respuestas: 1) Muy insatisfecho, 2) Bastante insatisfecho, 3) Algo insatisfecho, 4) Indiferente, 5) Algo satisfecho, 6) Bastante satisfecho y 7) Muy satisfecho.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
En referencia al cuestionario S 20/23 (Meliá & Peiró, 1989); la satisfacción laboral es el estado emocional o de afectividad que los trabajadores sienten hacia la empresa y por consiguiente a sus labores, donde existen cinco factores; la satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones, satisfacción intrínseca y satisfacción con la participación (Solís et al., 2021).	Satisfacción con la supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones personales con los superiores • Supervisión recibida • Proximidad y frecuencia de la supervisión • Forma de los superiores en juzgar la tarea • Igualdad y justicia recibida de la empresa • Apoyo recibido de los superiores 	La satisfacción con la supervisión, que es la relación que tienen con sus superiores y como éstos valoran su trabajo, la frecuencia y cercanía al supervisarlos y el apoyo que reciben, además del trato que les da su empresa en base a la igualdad y justicia.
	Satisfacción con el ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza, higiene y salubridad en el lugar de trabajo • Entorno físico y espacio del lugar de trabajo • Iluminación de lugar de trabajo • Ventilación de lugar de trabajo • Temperatura de lugar de trabajo 	La satisfacción con el ambiente físico, es el espacio y entorno donde se trabaja involucrándose la higiene, como limpieza y salubridad, la ventilación, la iluminación y temperatura.
	Satisfacción con las prestaciones percibidas	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Oportunidades de formación • Oportunidades de promoción • Cumplimientos de convenios por parte de la empresa • Forma de negociación de la empresa 	La satisfacción con las prestaciones percibidas, quiere decir si la organización cumple con lo establecido respecto a la negociación que tuvo con el colaborador como el sueldo que recibe, pero no sólo ello, sino también con las oportunidades de ascenso y línea de carrera.
	Satisfacción intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción del trabajo • Oportunidad de realizar funciones en lo que destaca • Oportunidad de realizar funciones en lo que le gusta • Objetivos a alcanzar 	La satisfacción intrínseca, se refiere a la oportunidad que su organización le brinda para desempeñarse en lo que le gusta o destaca, a su vez, los índices de producción, objetivos y metas que debe conseguir.
	Satisfacción con la participación	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Participación 	La satisfacción con la participación, expresa cuan satisfecho el colaborador está en la participación respecto a las decisiones en el grupo de trabajo, departamento o área, además de la libertad para decidir en sus propias tareas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión de calidad”, adaptado por Katherine Milagros Huacre Pillaca, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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 (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:**Primera dimensión:** Satisfacción con la supervisión

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la satisfacción con la supervisión de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones personales con los superiores	13. Las relaciones personales con sus superiores.	4	4	4	
Supervisión recibida	14. La supervisión que ejercen sobre usted.	4	4	4	
Proximidad y frecuencia de la supervisión	15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	4	4	4	
Forma de los superiores en juzgar la tarea	16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	4	4	4	
Igualdad y justicia recibida de la empresa	17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	4	4	4	
Apoyo recibido de los superiores	18. El apoyo que recibe de sus superiores.	4	4	4	

Segunda dimensión: Satisfacción con el ambiente físico

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la satisfacción con el ambiente físico de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Limpieza, higiene y salubridad en el lugar de trabajo	6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	4	4	4	
Entorno físico y espacio del lugar de trabajo	7. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	4	4	4	
Iluminación de lugar de trabajo	8. La iluminación de su lugar de trabajo.	4	4	4	
Ventilación de lugar de trabajo	9. La ventilación de su lugar de trabajo.	4	4	4	
Temperatura de lugar de trabajo	10. La temperatura de su lugar de trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Satisfacción con las prestaciones percibidas

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la satisfacción con las prestaciones percibidas de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario	4. El salario que usted recibe.	4	4	4	
Oportunidades de formación	11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	4	4	4	
Oportunidades de promoción	12. Las oportunidades de promoción que tiene.	4	4	4	
Cumplimientos de convenios por parte de la empresa	22. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	4	4	4	
Forma de negociación de la empresa	23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Satisfacción intrínseca

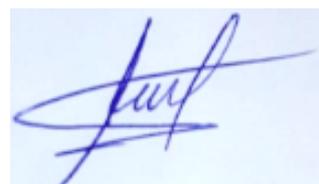
- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la satisfacción intrínseca de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del trabajo	1. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	4	4	4	
Oportunidad de realizar funciones en lo que destaca	2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	4	4	4	
Oportunidad de realizar funciones en lo que le gusta	3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	4	4	4	
Objetivos a alcanzar	5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	4	4	4	

Quinta dimensión: Satisfacción con la participación

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la satisfacción con la participación de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	4	4	4	
Participación	20. Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	4	4	4	
	21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	4	4	4	



Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
DNI. 06269132

Evaluación por juicio de expertos Cuestionario: Motivación laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de motivación laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Juan Martin Campos Huaman
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	La escala multidimensional de motivación laboral
Autor(es)	Gagné et al.
Año de publicación:	2015
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores.
Significación:	El instrumento está compuesto de cinco dimensiones (desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca) y 19 ítems. El objetivo es medir el nivel de motivación laboral, con 5 opciones de respuestas: 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4) De acuerdo y 5) Totalmente de acuerdo.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
La escala de motivación laboral multidimensional de (Gagné et al., 2015) se basa en la teoría de la autodeterminación mencionando que la motivación es la posesión dos pilares importantes que son las formas autónomas y controladas lo que permite una visión multidimensional acerca de la motivación, sus dimensiones son la desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca (Toledo & Ojeda, 2022).	Desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> • Desgano • Falta de sentido a la actividad 	La desmotivación es la ausencia de motivación al momento de realizar alguna tarea.
	Regulación externa	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación • Seguridad • Respeto • Sanciones • Recompensas 	La regulación externa, significa realizar una tarea para conseguir recompensas y evitar castigos impuestos por otros.
	Regulación introyectada	<ul style="list-style-type: none"> • Autoaprobación • Culpa • Protección • Vergüenza 	La regulación introyectada, se refiere a regular la conducta internamente mediante fuerzas de presión, por ejemplo, la culpa, la vergüenza, el ego, entre otros.
	Regulación identificada	<ul style="list-style-type: none"> • Valor 	La regulación identificada, expresa realizar la tarea porque le damos valor a ella, sabiendo el significado del aporte que se da a la organización, es por ello que se asume la responsabilidad como propia, uno se identifica con la labor.
	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Orgullo • Diversión • Interés • Emoción • Significado personal 	La motivación intrínseca, es hacer la actividad de manera natural o por sí sola, ya que resulta agradable, interesante; la motivación viene del interior.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión de calidad”, adaptado por Katherine Milagros Huacre Pillaca, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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 (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Desmotivación

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la desmotivación de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Bajo la premisa: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general? Responda las siguientes afirmaciones.				
Desgano	2. Me esfuerzo poco, porque no creo valga la pena esforzarse en este trabajo.	4	4	4	
	15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	4	4	4	
Falta de sentido a la actividad	16. No sé porque hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	4	4	4	

Segunda dimensión: Regulación externa

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la regulación externa de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Bajo la premisa: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general? Responda las siguientes afirmaciones.				
Aprobación	3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	4	4	4	
Seguridad	8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	4	4	4	
Respeto	10. Porque otras personas me van a respetar más (mis superiores, mis compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	4	4	4	

Sanciones	14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	4	4	4	
Recompensas	17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Regulación introyectada

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la regulación introyectada de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Bajo la premisa: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general? Responda las siguientes afirmaciones.				
Autoaprobación	1. Porque tengo que probarme a mí mismo que puedo hacerlo.	4	4	4	
Culpa	7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	4	4	4	
Protección	9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).	4	4	4	
Vergüenza	19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Regulación identificada

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la regulación identificada de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Bajo la premisa: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general? Responda las siguientes afirmaciones.				

Valor personal	4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	4	4	4	
	11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	4	4	4	

Quinta dimensión: Motivación intrínseca

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la motivación intrínseca de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Bajo la premisa: ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general? Responda las siguientes afirmaciones.				
Orgullo	5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	4	4	4	
Diversión	6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	4	4	4	
Interés	12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	4	4	4	
Emoción	13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	4	4	4	
Significado personal	18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	4	4	4	



Juan Martin Campos Huaman
DNI: 08676160

Evaluación por juicio de expertos Cuestionario: Satisfacción laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de satisfacción laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Juan Martin Campos Huaman
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	El cuestionario de satisfacción S20/23
Autor(es)	Meliá y Peiró
Año de publicación:	1989
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores.
Significación:	El instrumento está compuesto de cinco dimensiones (satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones percibidas, satisfacción intrínseca y satisfacción con la participación) y 23 ítems. El objetivo es medir el nivel de satisfacción laboral, con 7 opciones de respuestas: 1) Muy insatisfecho, 2) Bastante insatisfecho, 3) Algo insatisfecho, 4) Indiferente, 5) Algo satisfecho, 6) Bastante satisfecho y 7) Muy satisfecho.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
En referencia al cuestionario S 20/23 (Meliá & Peiró, 1989); la satisfacción laboral es el estado emocional o de afectividad que los trabajadores sienten hacia la empresa y por consiguiente a sus labores, donde existen cinco factores; la satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones, satisfacción intrínseca y satisfacción con la participación (Solís et al., 2021).	Satisfacción con la supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones personales con los superiores • Supervisión recibida • Proximidad y frecuencia de la supervisión • Forma de los superiores en juzgar la tarea • Igualdad y justicia recibida de la empresa • Apoyo recibido de los superiores 	La satisfacción con la supervisión, que es la relación que tienen con sus superiores y como éstos valoran su trabajo, la frecuencia y cercanía al supervisarlos y el apoyo que reciben, además del trato que les da su empresa en base a la igualdad y justicia.
	Satisfacción con el ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza, higiene y salubridad en el lugar de trabajo • Entorno físico y espacio del lugar de trabajo • Iluminación de lugar de trabajo • Ventilación de lugar de trabajo • Temperatura de lugar de trabajo 	La satisfacción con el ambiente físico, es el espacio y entorno donde se trabaja involucrándose la higiene, como limpieza y salubridad, la ventilación, la iluminación y temperatura.
	Satisfacción con las prestaciones percibidas	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Oportunidades de formación • Oportunidades de promoción • Cumplimientos de convenios por parte de la empresa • Forma de negociación de la empresa 	La satisfacción con las prestaciones percibidas, quiere decir si la organización cumple con lo establecido respecto a la negociación que tuvo con el colaborador como el sueldo que recibe, pero no sólo ello, sino también con las oportunidades de ascenso y línea de carrera.
	Satisfacción intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción del trabajo • Oportunidad de realizar funciones en lo que destaca • Oportunidad de realizar funciones en lo que le gusta • Objetivos a alcanzar 	La satisfacción intrínseca, se refiere a la oportunidad que su organización le brinda para desempeñarse en lo que le gusta o destaca, a su vez, los índices de producción, objetivos y metas que debe conseguir.
	Satisfacción con la participación	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Participación 	La satisfacción con la participación, expresa cuan satisfecho el colaborador está en la participación respecto a las decisiones en el grupo de trabajo, departamento o área, además de la libertad para decidir en sus propias tareas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión de calidad”, adaptado por Katherine Milagros Huacre Pillaca, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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 (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:**Primera dimensión:** Satisfacción con la supervisión

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la satisfacción con la supervisión de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones personales con los superiores	13. Las relaciones personales con sus superiores.	4	4	4	
Supervisión recibida	14. La supervisión que ejercen sobre usted.	4	4	4	
Proximidad y frecuencia de la supervisión	15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	4	4	4	
Forma de los superiores en juzgar la tarea	16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	4	4	4	
Igualdad y justicia recibida de la empresa	17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	4	4	4	
Apoyo recibido de los superiores	18. El apoyo que recibe de sus superiores.	4	4	4	

Segunda dimensión: Satisfacción con el ambiente físico

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la satisfacción con el ambiente físico de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Limpieza, higiene y salubridad en el lugar de trabajo	6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	4	4	4	
Entorno físico y espacio del lugar de trabajo	7. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	4	4	4	
Iluminación de lugar de trabajo	8. La iluminación de su lugar de trabajo.	4	4	4	
Ventilación de lugar de trabajo	9. La ventilación de su lugar de trabajo.	4	4	4	
Temperatura de lugar de trabajo	10. La temperatura de su lugar de trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Satisfacción con las prestaciones percibidas

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la satisfacción con las prestaciones percibidas de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario	4. El salario que usted recibe.	4	4	4	
Oportunidades de formación	11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	4	4	4	
Oportunidades de promoción	12. Las oportunidades de promoción que tiene.	4	4	4	
Cumplimientos de convenios por parte de la empresa	22. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	4	4	4	
Forma de negociación de la empresa	23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Satisfacción intrínseca

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la satisfacción intrínseca de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del trabajo	1. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	4	4	4	
Oportunidad de realizar funciones en lo que destaca	2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	4	4	4	
Oportunidad de realizar funciones en lo que le gusta	3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	4	4	4	
Objetivos a alcanzar	5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	4	4	4	

Quinta dimensión: Satisfacción con la participación

- **Objetivos de la Dimensión:** Información sobre la satisfacción con la participación de los trabajadores en una organización del rubro logístico, en Lurín.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	4	4	4	
Participación	20. Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	4	4	4	
	21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	4	4	4	



Juan Martin Campos Huaman
DNI: 08676160

Anexo 4

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario variable 1: La Escala Multidimensional de Motivación Laboral Gagné et al. (2015)

Estimado participante el presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, resaltar que este instrumento es de carácter académico y se asegura la confidencialidad de todos los participantes, siéntase libre de responder según su perspectiva.

Instrucciones: Leer con atención cada enunciado y bajo la pregunta principal **¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?** marque con una (x) solamente una respuesta por ítem, no deje ningún ítem sin responder por favor. Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas, apreciamos todas. La escala es la siguiente:

Totalmente de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

En desacuerdo (2)

Totalmente en desacuerdo (1)

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que puedo hacerlo.					
2. Me esfuerzo poco, porque no creo valga la pena esforzarse en este trabajo.					
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).					
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.					
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.					
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.					
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.					
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).					

10. Porque otras personas me van a respetar más (mis superiores, mis compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)					
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.					
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.					
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.					
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.					
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.					
16. No sé porque hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.					
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.					
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.					

Cuestionario de variable 2: Cuestionario de satisfacción laboral S20/23 Meliá & Peiró (1989)

Estimado participante el presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, resaltar que este instrumento es de carácter académico y se asegura la confidencialidad de todos los participantes, siéntase libre de responder según su perspectiva.

Instrucciones: Leer con atención cada enunciado y marque con una (x) solamente una respuesta por ítem, no deje ningún ítem sin responder por favor. Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas, apreciamos todas. La escala es la siguiente:

Muy satisfecho (7)

Bastante satisfecho (6)

Algo satisfecho (5)

Indiferente (4)

Algo insatisfecho (3)

Bastante insatisfecho (2)

Muy insatisfecho (1)

Ítem	Enunciados	Alternativas						
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>
4	El salario que usted recibe.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>

8	La iluminación de su lugar de trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
9	La ventilación de su lugar de trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
10	La temperatura de su lugar de trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
12	Las oportunidades de promoción que tiene.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
13	Las relaciones personales con sus superiores.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
14	La supervisión que ejercen sobre usted.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>

15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante Algo		Algo Bastante Muy
		1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante Algo		Algo Bastante Muy
		1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante Algo		Algo Bastante Muy
		1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
18	El apoyo que recibe de sus superiores.	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante Algo		Algo Bastante Muy
		1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante Algo		Algo Bastante Muy
		1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante Algo		Algo Bastante Muy
		1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante Algo		Algo Bastante Muy
		1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>

22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>

Anexo 5

Ficha técnica de instrumentos

Ficha técnica del instrumento 1:

Nombre: La Escala Multidimensional de Motivación Laboral

Autores: Marylène Gagné, Bosque de Jacques, Maarten Vansteenkiste, Laurence Crevier-Braud, Anja van den Broeck, Ann Kristin Aspeli, Jenny Belleró, Carlos Benabou, Emanuela Chemolli, Stefan Tomas Güntert, Hallgeir Halvari, Devani Laksmi Indiyastuti, Peter A. Johnson, Marianne Hauan Molstad, Mathias Naudín, Assane Ndao, Anja Hagen Olafsen, Patrice Roussel, Zheni Wang y Cathrine Westbye.

Año: 2015

Lugar: Francia

Objetivo: Utilizar la teoría de la autodeterminación en el campo del comportamiento organizacional a través de la Escala Multidimensional de Motivación Laboral.

Administración: Individual

Rango de aplicación: Colaboradores de organizaciones

Tiempo de duración: 30 min.

Contenido: El cuestionario tiene 19 ítems

La escala y el índice es: Escala de Likert, Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1)

Ficha técnica del instrumento 2:

Nombre: El cuestionario de satisfacción laboral S20/23

Autor: J. L. Meliá y J. M. Peiró

Año: 1989

Lugar: Valencia

Objetivo: Medir la satisfacción laboral en contextos organizacionales a través del cuestionario de satisfacción S20/23 y sus principales propiedades psicométricas.

Administración: Individual

Rango de aplicación: Miembros formales de organizaciones laborales.

Tiempo de duración: 30 min.

Contenido: El cuestionario tiene 23 ítems

La escala y el índice es: Escala original de 1 a 7, siendo Muy insatisfecho (1), Bastante insatisfecho (2), Algo insatisfecho (3), Indiferente (4), Algo satisfecho (5), Bastante satisfecho (6) y Muy satisfecho (7).

Anexo 6

Base de datos variable motivación laboral

N°	MOTIVACIÓN LABORAL																		
	Desmotivación			Regulación externa					Regulación introyectada				Regulación identificada		Motivación intrínseca				
	P2	P15	P16	P3	P8	P10	P14	P17	P1	P7	P9	P19	P4	P11	P5	P6	P12	P13	P18
1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1
3	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1
4	1	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	1	2	2	2	3	2	1	1	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1
6	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	3	3	2	2	1	3
7	3	1	2	3	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1
8	2	1	3	2	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1
9	1	2	3	2	3	1	1	3	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1
10	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	1
11	4	2	4	2	2	2	2	4	2	1	2	3	5	5	2	1	1	1	1
12	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	4
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	4	2	2	1	4	4	3	4	4
15	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	2	1	2	5	5	5	4	5
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	1	1	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	4	2	3	1	4	4	3	4	4
18	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5
19	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	3	5	5	4	4	5
20	4	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	5	5	3	1	2	2	1
21	3	2	2	3	4	2	2	2	1	1	1	2	2	4	2	1	2	1	1
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
24	4	3	2	2	3	3	4	2	2	1	2	1	4	3	2	2	2	2	2

25	4	2	4	4	2	4	2	5	2	2	2	2	3	4	3	1	2	2	1
26	2	3	4	4	2	5	3	4	1	1	1	2	3	4	2	1	2	1	1
27	3	2	4	3	3	4	4	4	1	1	1	1	3	2	3	2	2	1	3
28	3	4	2	2	2	5	4	4	1	3	3	1	3	2	2	1	1	1	1
29	3	3	3	2	3	5	4	3	3	1	1	1	4	3	3	2	2	1	3
30	4	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	1	2	1	1

Base de datos variable satisfacción laboral

SATISFACCIÓN LABORAL																							
N°	Satisfacción con la supervisión						Satisfacción con el ambiente físico					Satisfacción con las prestaciones percibidas					Satisfacción intrínseca				Satisfacción con la participación		
	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P6	P7	P8	P9	P10	P4	P11	P12	P22	P23	P1	P2	P3	P19	P5	P20	P21
1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3
3	3	3	3	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2
4	3	1	2	1	3	2	1	4	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1
5	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2
6	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2
7	1	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3
8	2	2	1	3	3	3	1	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2
9	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	1
10	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2
11	2	6	6	7	7	6	7	5	5	4	7	7	7	5	7	6	7	7	7	6	2	1	1
12	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	5	5	6	6	7	7	7	7	7	7	6
13	6	7	7	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	2	2	2
14	6	6	7	7	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	1	2	2

15	6	7	7	7	7	6	7	5	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	3	5	3
16	6	7	7	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	1	2	3
17	6	6	7	7	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	3	2	1
18	6	7	7	7	7	6	7	5	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7
19	4	7	6	7	6	6	7	5	5	7	5	7	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	6
20	2	6	6	7	7	6	7	5	5	4	7	7	7	5	7	6	7	7	7	6	1	3	3
21	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
22	6	6	7	7	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	7	7	5	4	4	4	6	6	7
23	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	6	4	5	4	5	7	7	6
24	2	1	2	2	2	2	5	5	4	5	4	2	1	2	2	2	1	2	2	1	4	5	4
25	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	1	2	1	1	2	2	2	5	4	4
26	2	1	1	1	1	2	5	7	4	4	6	1	3	1	3	1	2	1	2	1	5	5	4
27	2	2	2	1	1	2	4	5	5	4	5	1	3	2	2	2	2	2	2	2	5	4	3
28	2	2	1	1	1	2	5	4	5	4	5	1	1	2	2	2	2	2	1	1	5	4	5
29	2	2	2	1	1	2	5	4	5	4	4	2	1	1	2	1	1	1	2	1	5	4	5
30	2	1	1	1	1	2	4	4	4	5	5	1	1	2	2	2	1	3	2	2	4	4	5

Anexo 7

Carta de presentación

Lima SJL, 9 octubre del 2023

N°Carta P. 0155 – 2023-2 EPG – UCV LE

SEÑOR

Cristhian Nima Jabo
Gerente general.
Soluciones Logísticas Empresariales S.A.C.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **LARA ROMAN IVAN JOSE JOVINO**.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LARA ROMAN IVAN JOSE JOVINO**.

identificado(a) con DNI N.º70451379 y código de matrícula N° 6700260394; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

La motivación laboral y satisfacción laboral en una empresa de logística del distrito de Lurín, 2023

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Figura 1

Frecuencias de la variable motivación laboral

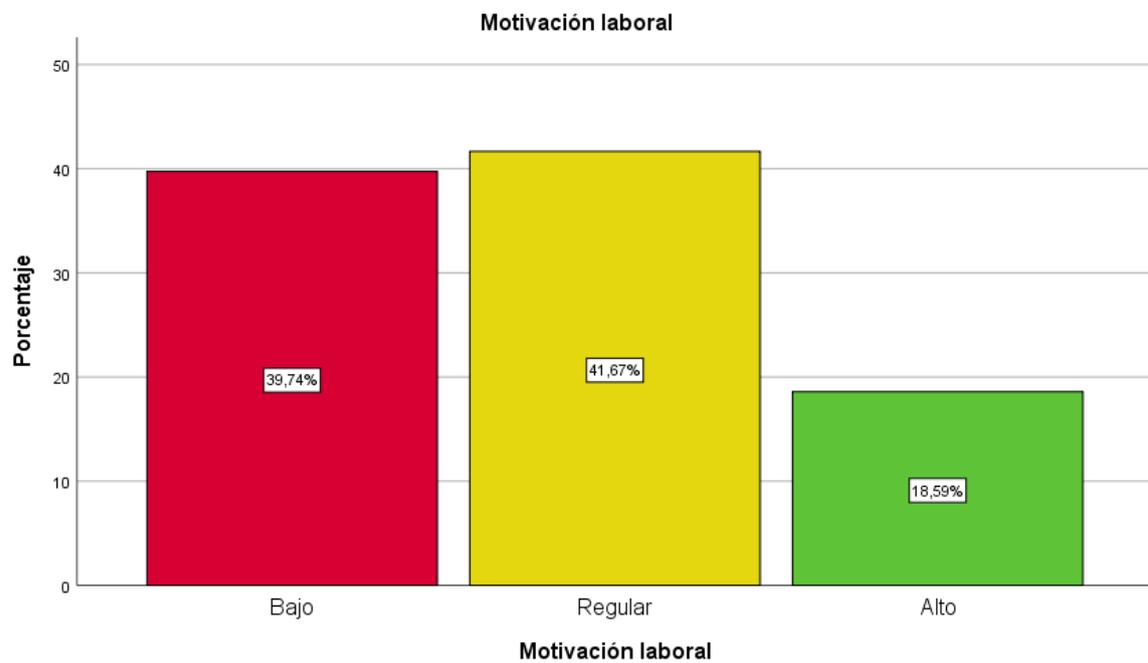


Figura 2

Frecuencias de la variable satisfacción laboral

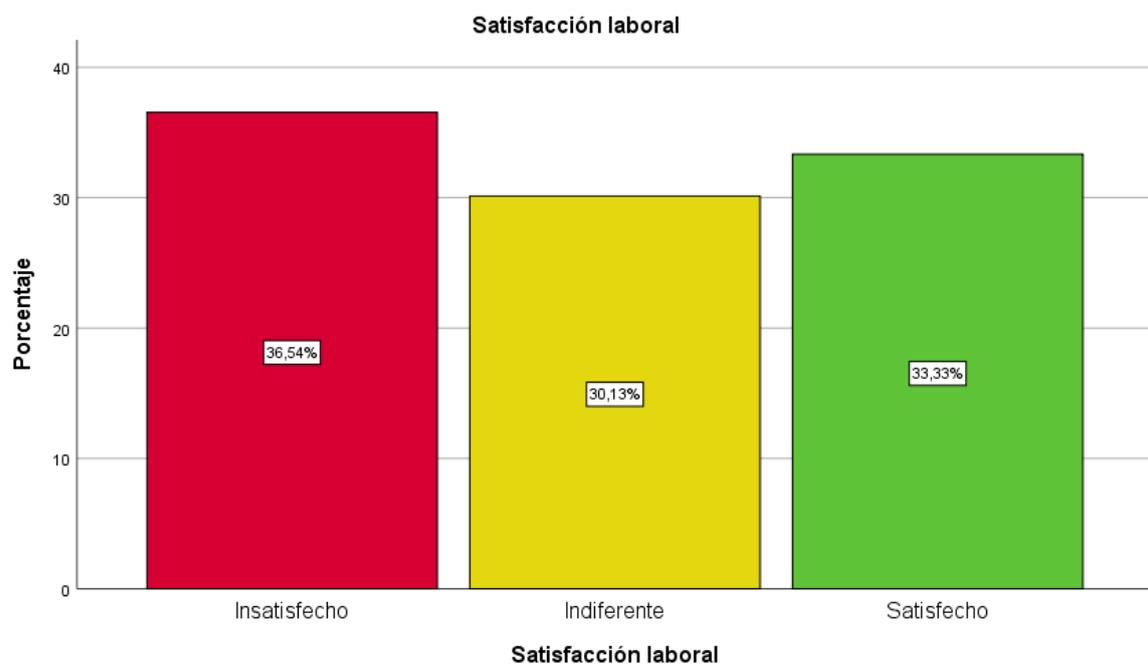


Figura 3

Frecuencias de la dimensión desmotivación

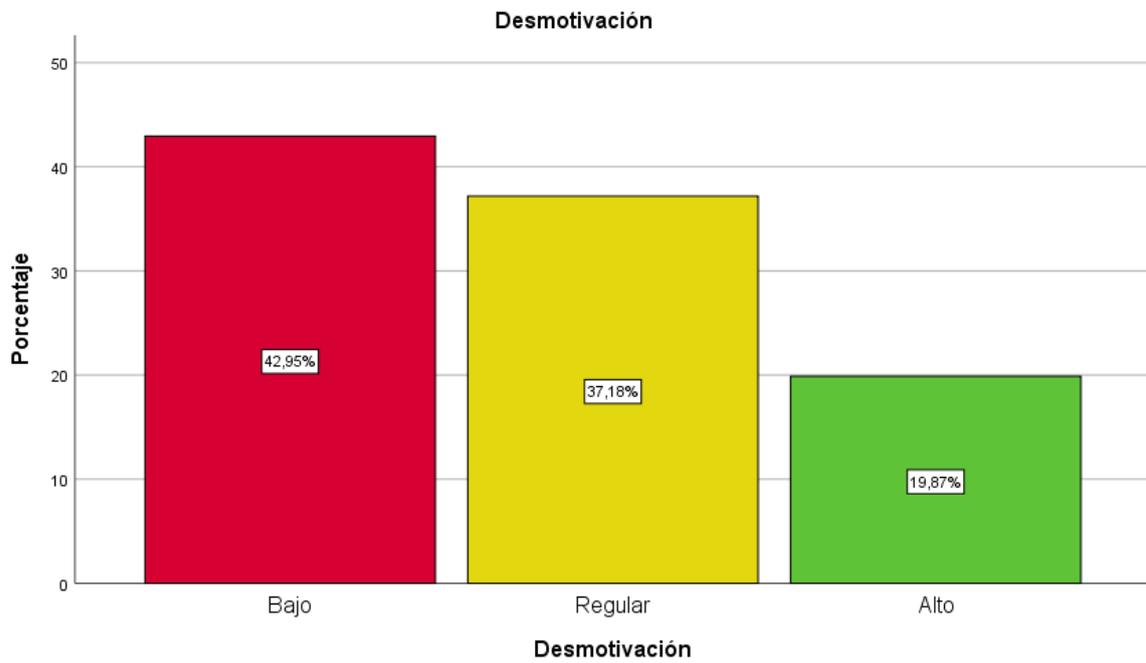


Figura 4

Frecuencias de la dimensión regulación externa

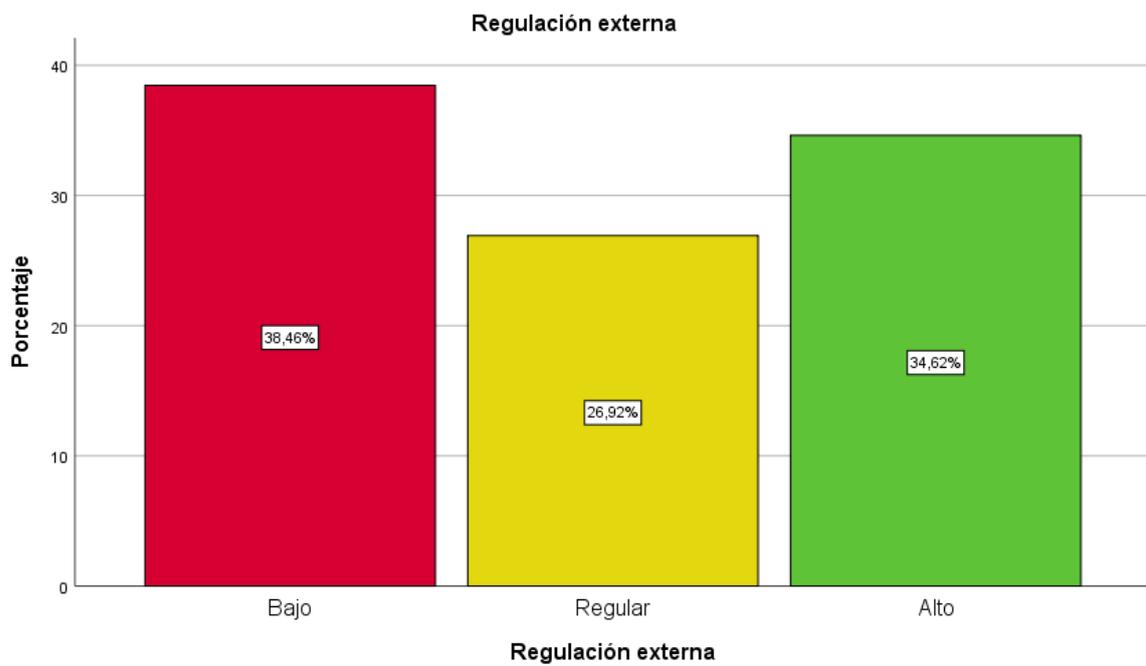


Figura 5

Frecuencias de la dimensión regulación introyectada

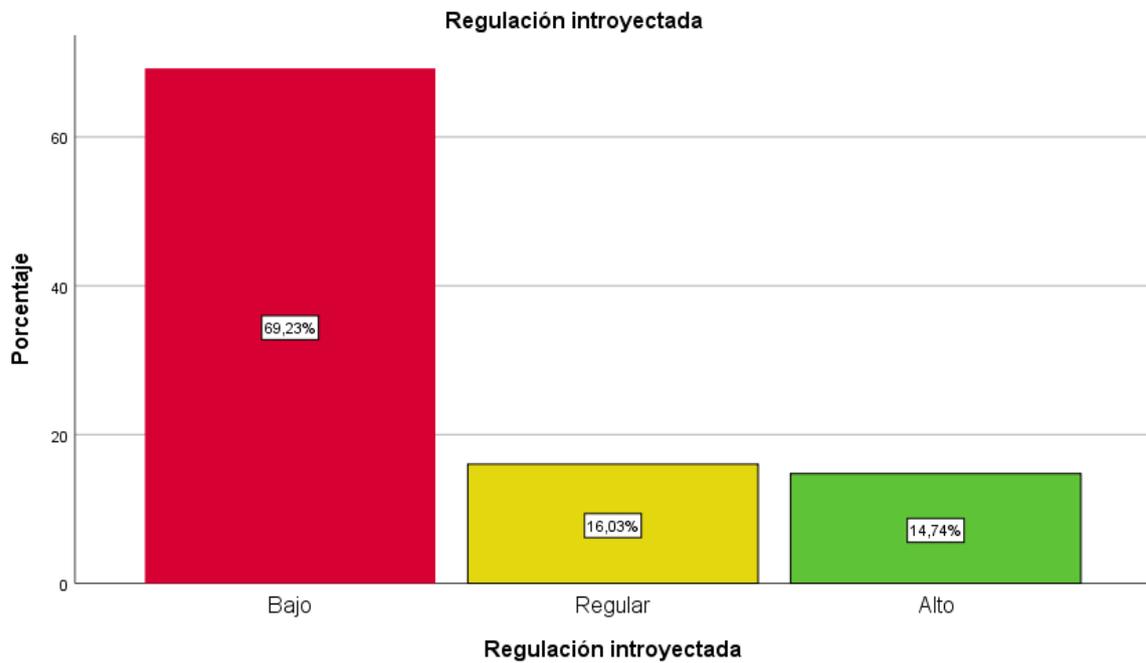


Figura 6

Frecuencias de la dimensión regulación identificada

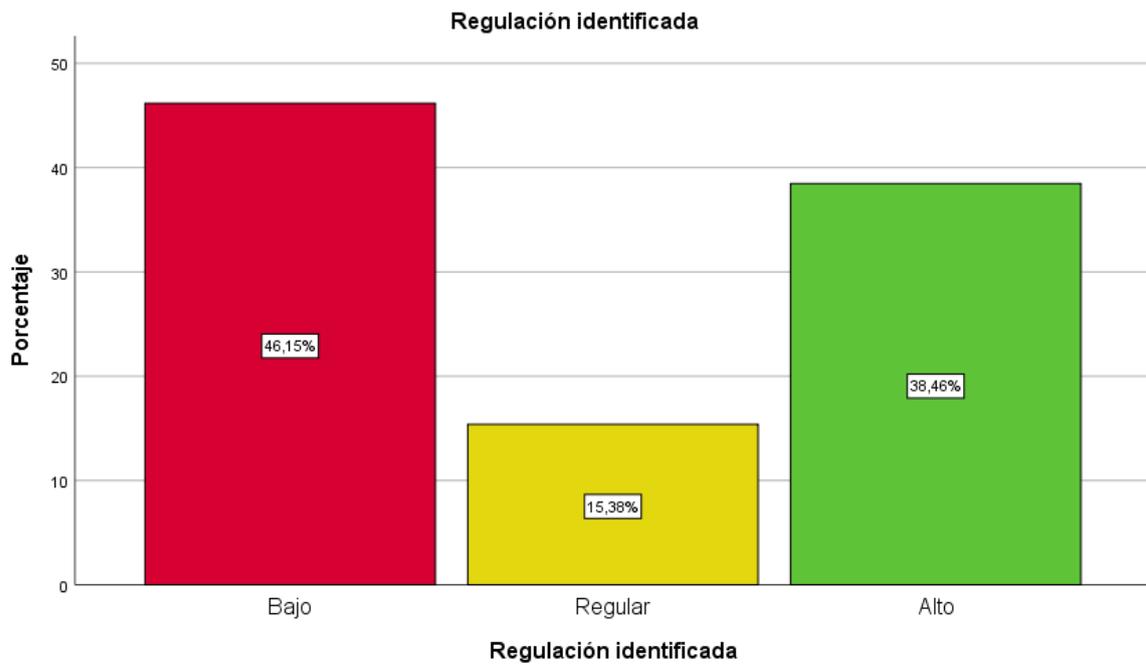


Figura 7

Frecuencias de la dimensión motivación intrínseca

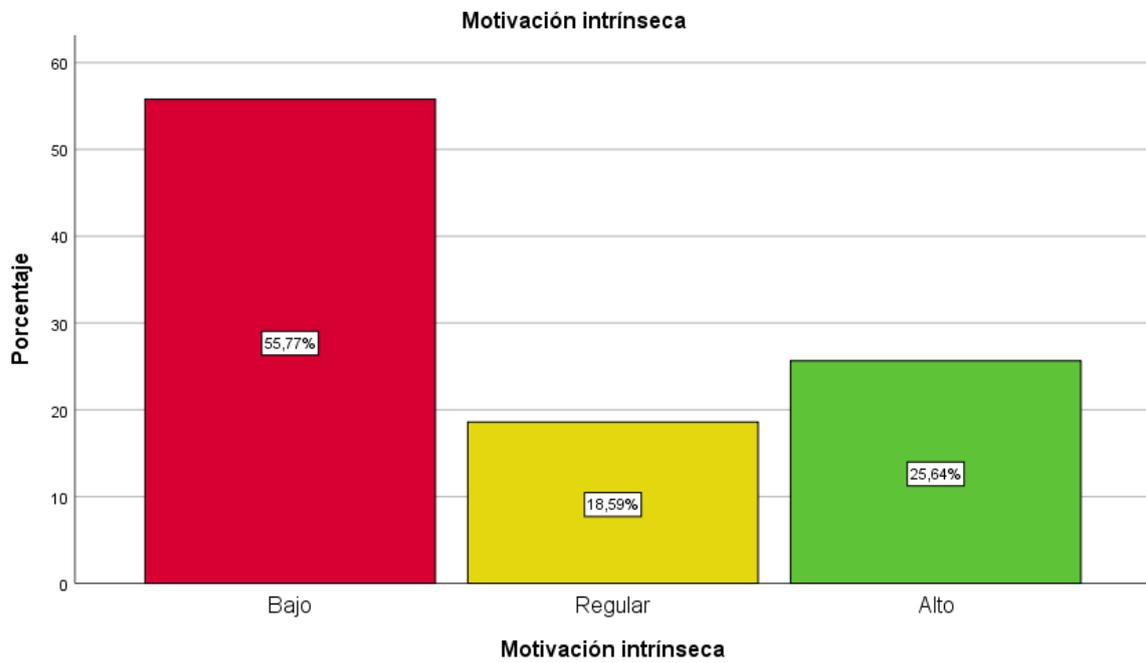


Figura 8

Frecuencias de la dimensión satisfacción con la supervisión

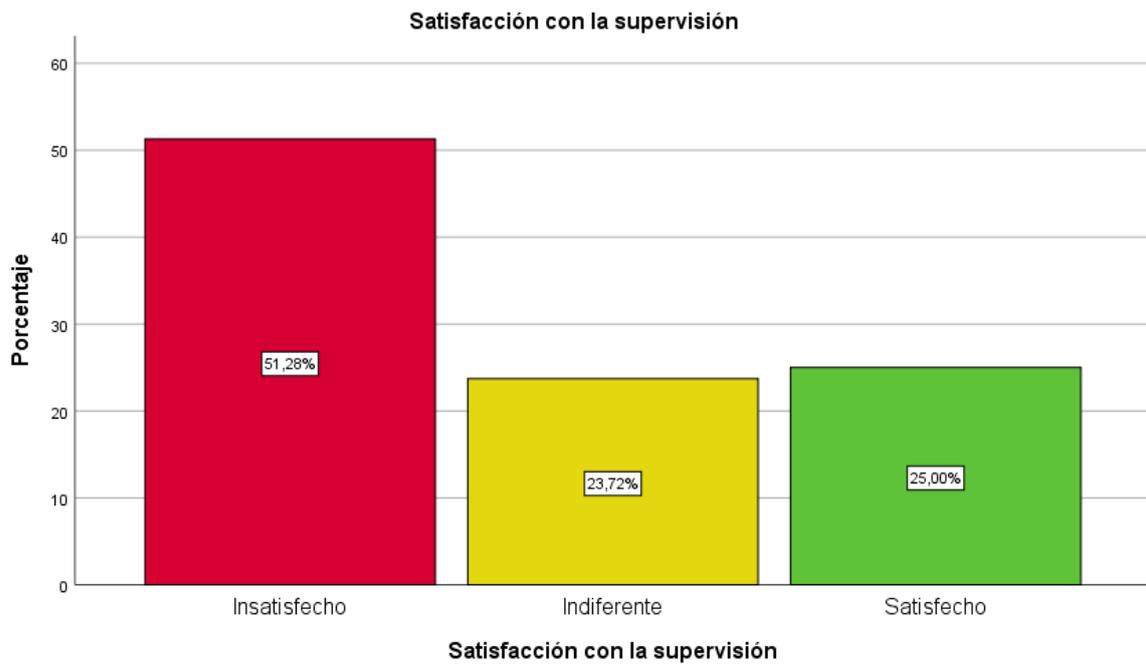


Figura 9

Frecuencias de la dimensión satisfacción con el ambiente físico

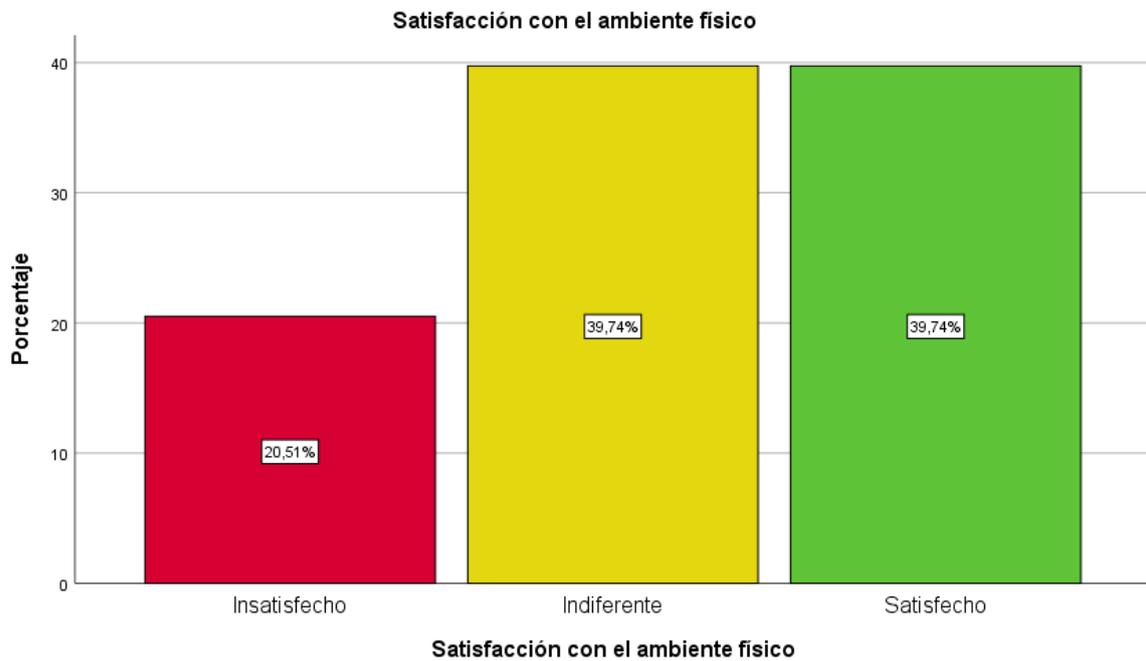


Figura 10

Frecuencias de la dimensión satisfacción con las prestaciones percibidas

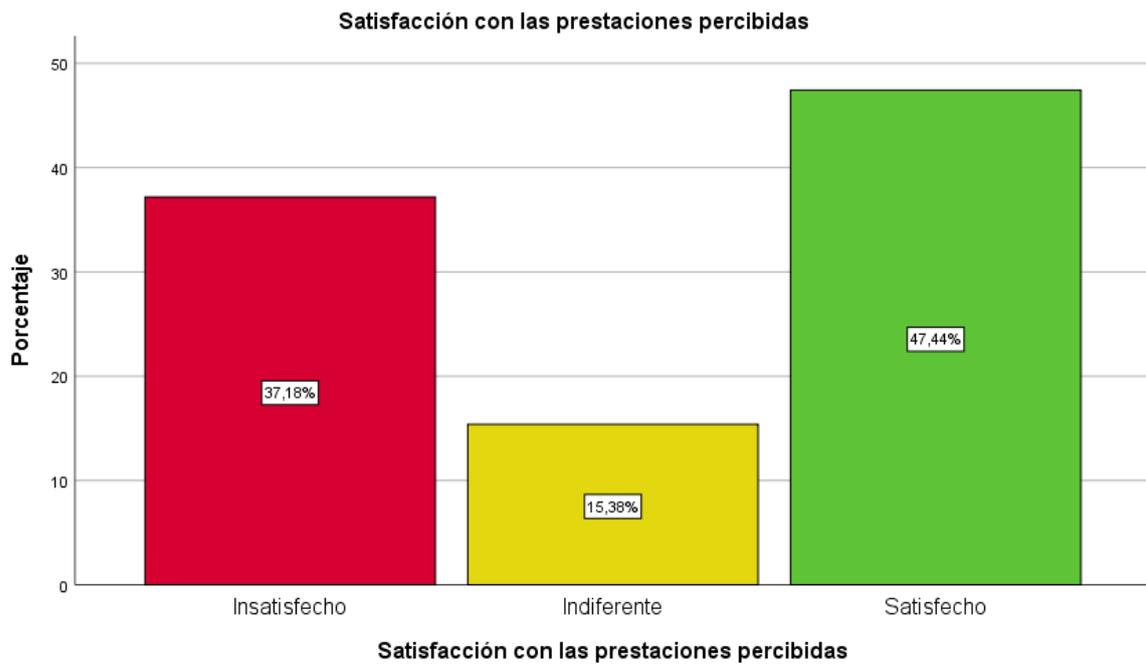


Figura 11

Frecuencias de la dimensión satisfacción intrínseca



Figura 12

Frecuencias de la dimensión satisfacción con la participación

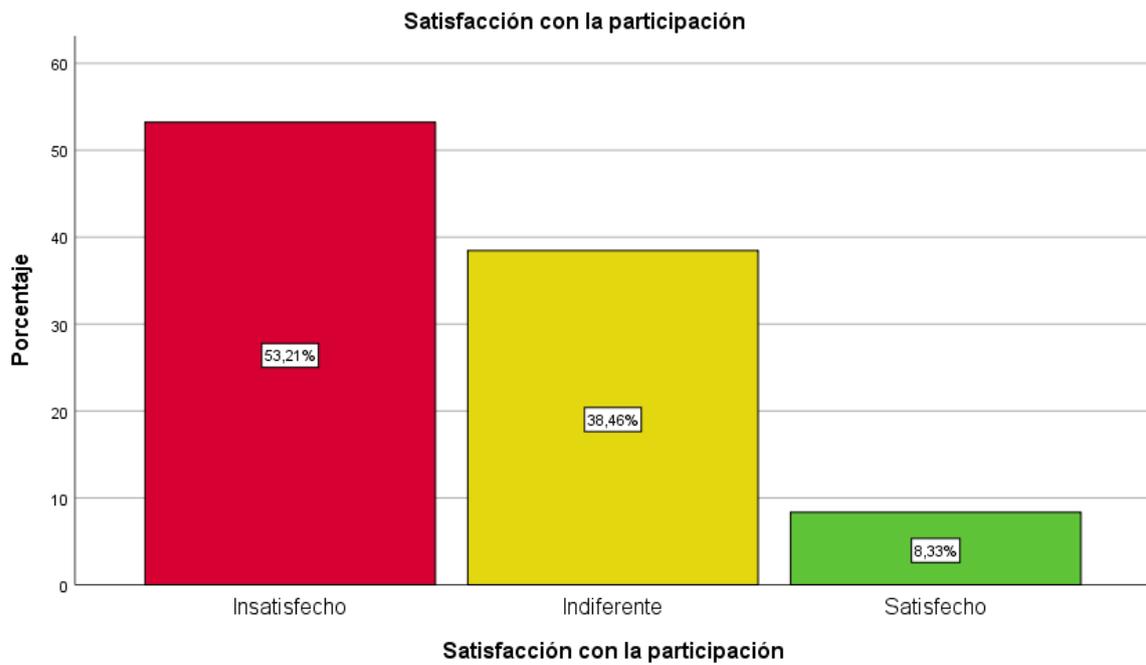


Figura 13

Cruce de motivación laboral vs satisfacción laboral

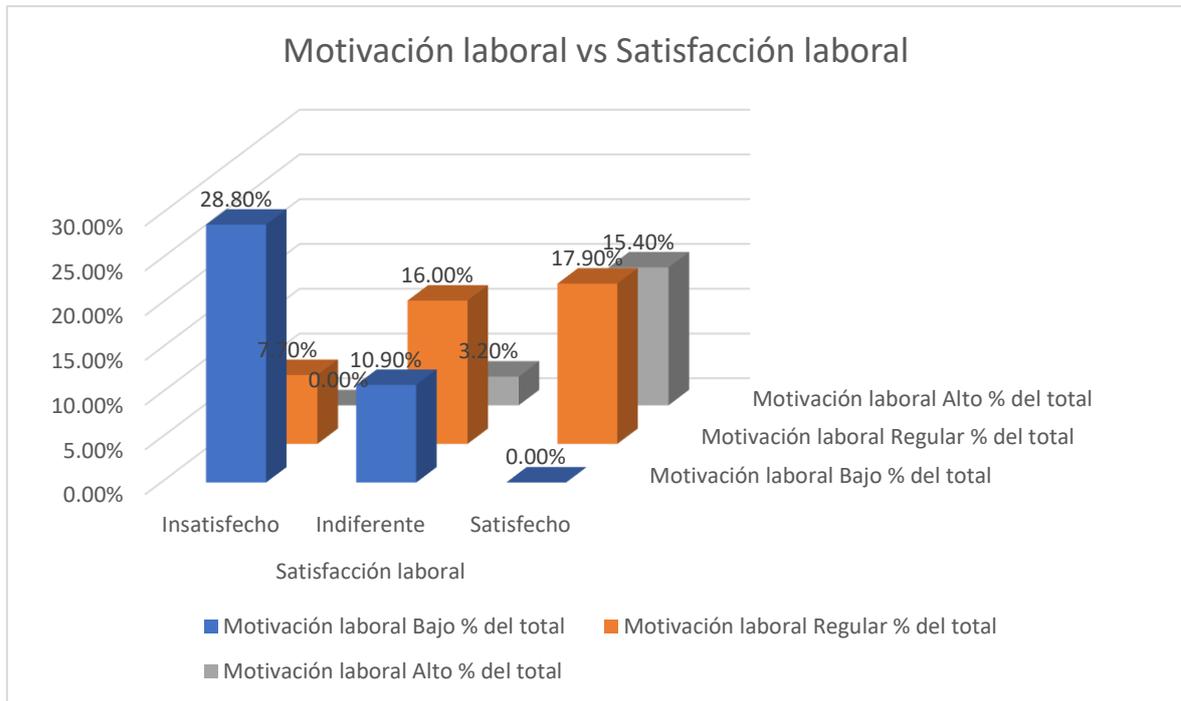


Figura 14

Cruce de motivación laboral vs satisfacción con la supervisión

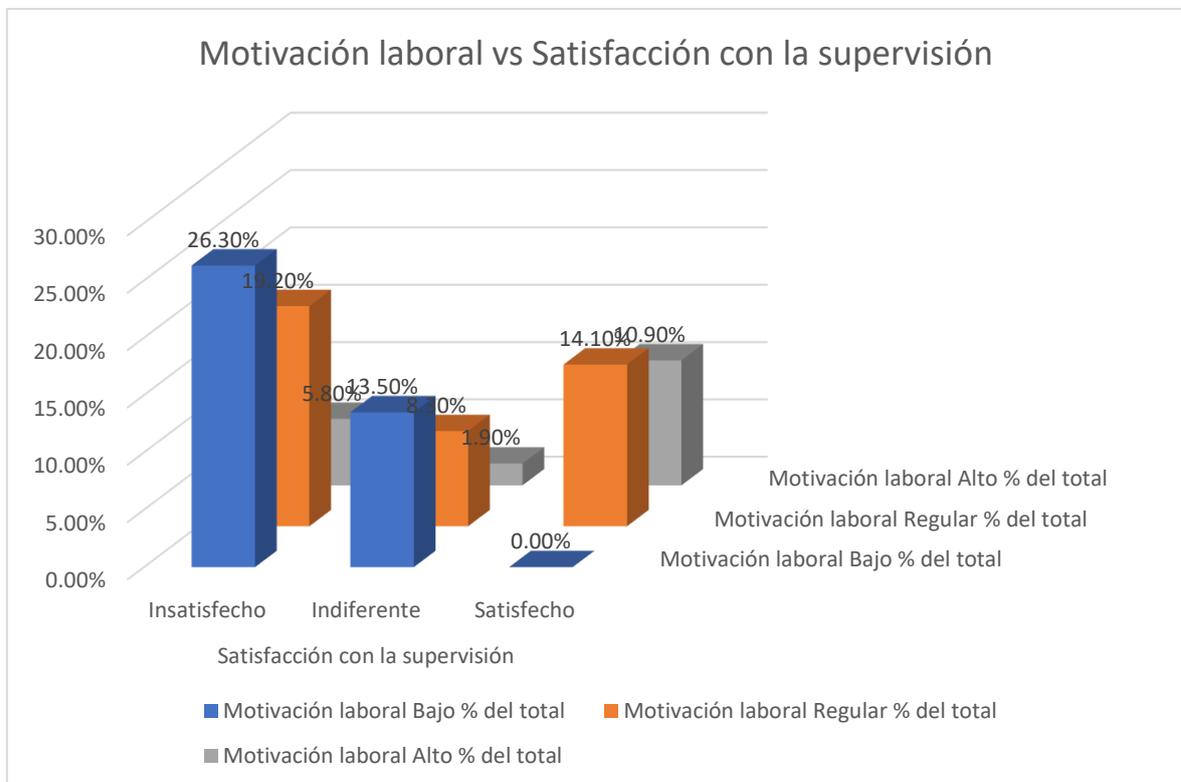


Figura 15

Cruce de motivación laboral vs satisfacción con el ambiente físico

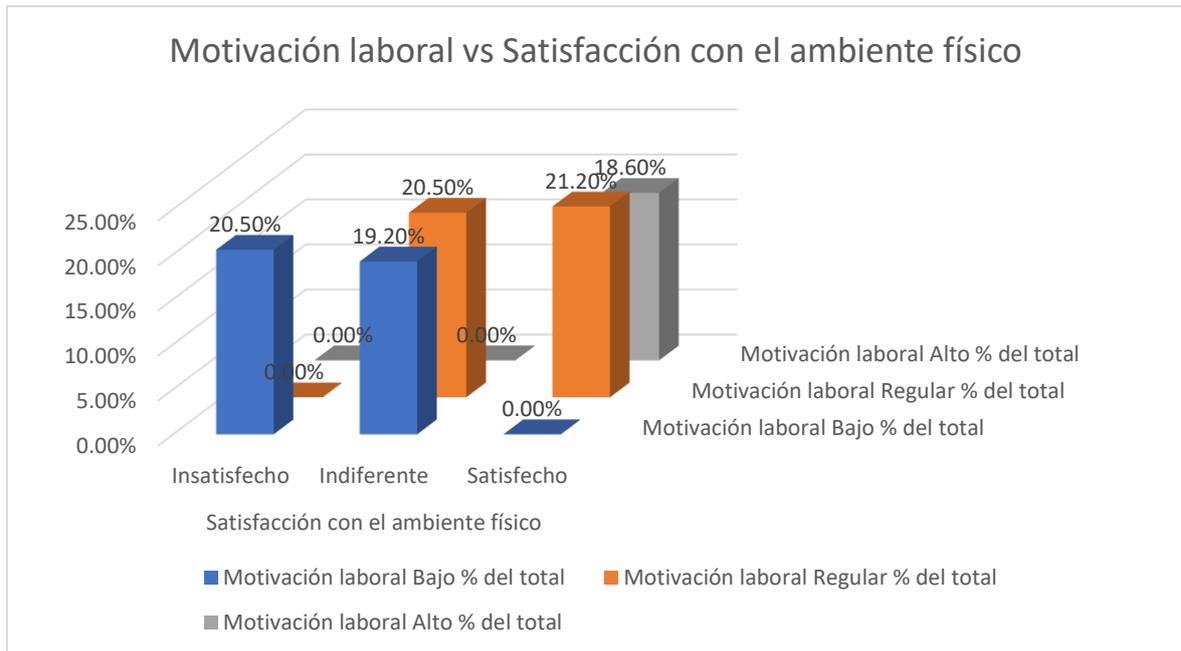


Figura 16

Cruce de motivación laboral vs satisfacción con las prestaciones percibidas

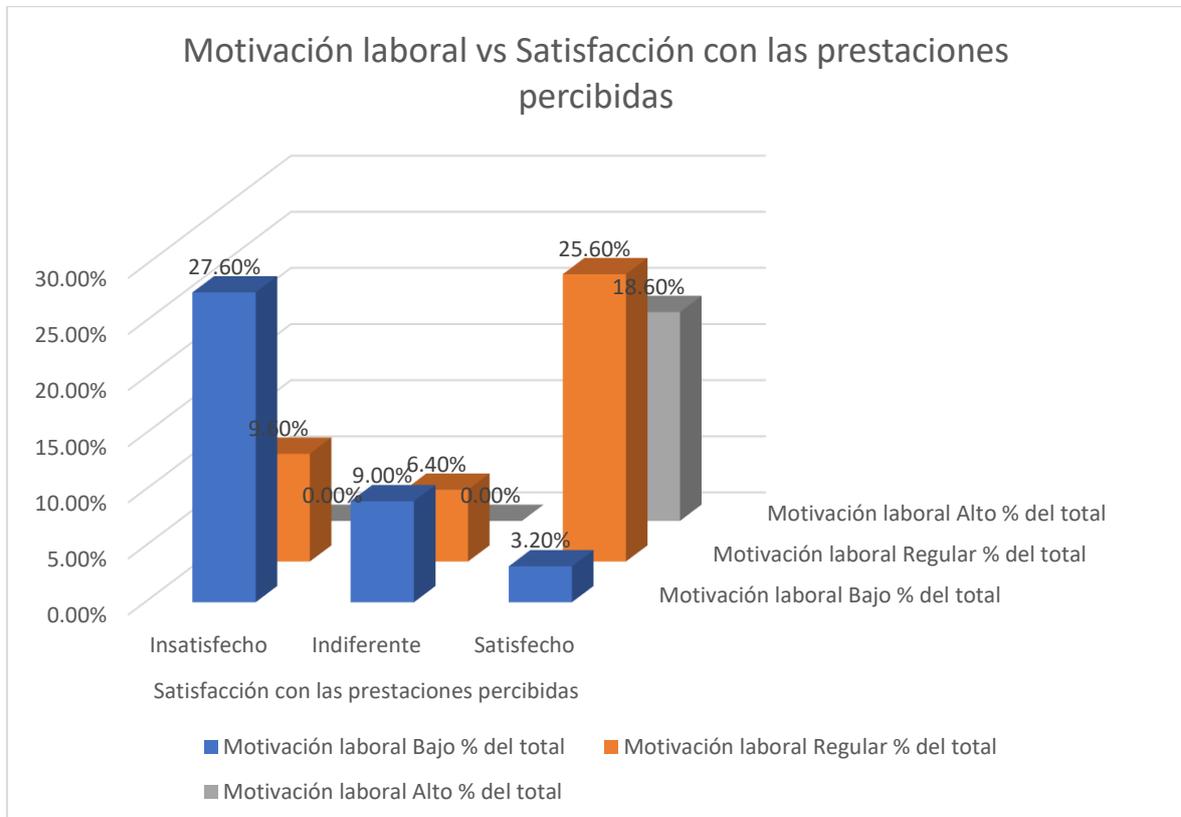


Figura 17

Cruce de motivación laboral vs satisfacción intrínseca

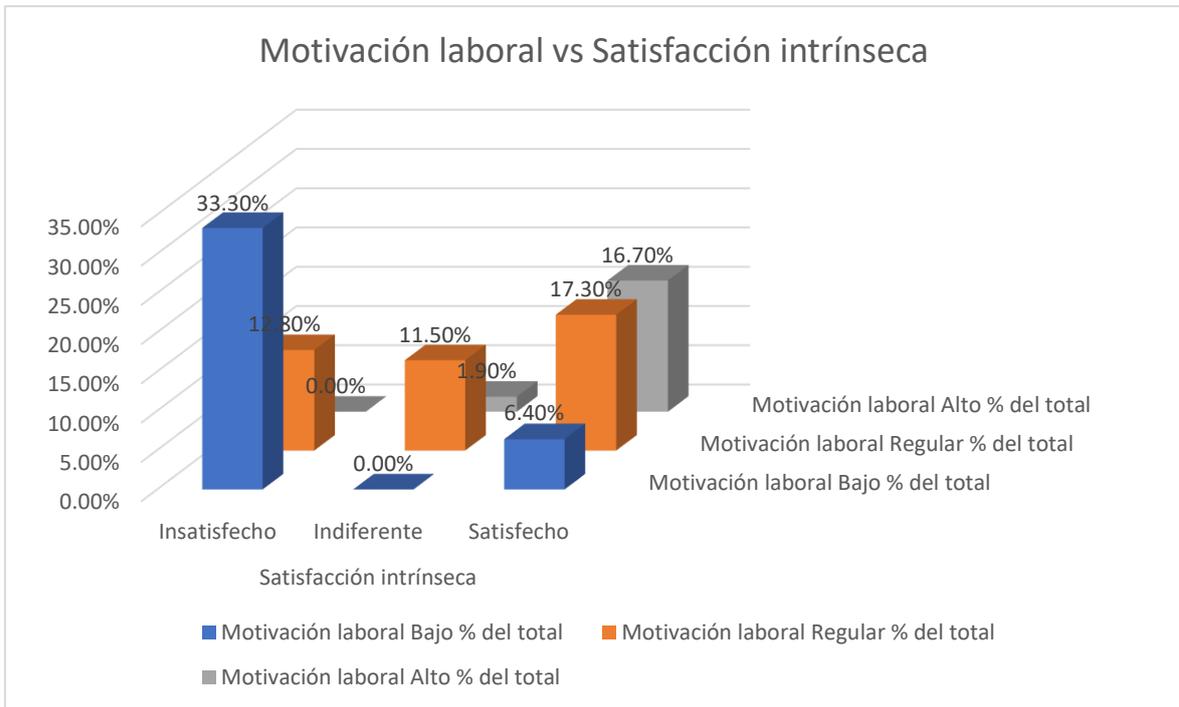


Figura 18

Cruce de motivación laboral vs satisfacción con la participación

