



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de
la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Francia Tatiana Delgado Camjoy

ASESOR:

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2018

Página del Jurado

Dr. Mitchell Alarcón Díaz
Presidente

Dra. Yolanda Soria Pérez
Secretaria

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje
Vocal

Dedicatoria

La presente tesis la dedico a toda mi familia y amigos, que han sido pilar fundamental en mi formación profesional, por brindarme la confianza, la oportunidad y consejos para lograr mis objetivos y a Dios por darme la oportunidad de ver la luz cada día de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco de corazón a los docentes que han contribuido al desarrollo profesional y personal en mi persona, Ha sido un privilegio poder contar con su guía y ayuda.

Declaración de Autoría

Yo, Francia Tatiana Delgado Camjoy, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Satisfacción Laboral y motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016”, presentada, en 154 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 26 de mayo 2017

Francia Tatiana Delgado Camjoy
DNI: 46163119

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Satisfacción Laboral y motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública.

Esperando que los aportes del minucioso estudio contribuyan en parte a la solución de la problemática y mejora de la gestión de los servicios en la nueva gestión relacionados con la “Satisfacción Laboral y motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016”.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se detalla la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo mencionaremos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

El autor.

Índice

Carátula	i
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	14
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	24
1.3 Justificación	40
1.4 Problema	42
1.5 Hipótesis	43
1.6 Objetivos	44
II. Marco metodológico	46
2.1 Variables	47
2.2 Operacionalización de variables	48
2.3 Metodología	51
2.4 Tipo de estudio	51
2.5 Diseño de Investigación	52
2.6 Población, muestra y muestreo	53
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.8 Método de Análisis	60
2.9 Aspectos éticos	61
III: Resultados	62
3.1. Descripción de resultados	63
3.2. Contrastación de hipótesis	75
IV: Discusión	87

V: Conclusiones	91
VI: Recomendaciones	94
VII: Referencias	97
Anexos:	102
Anexo A: Matriz de consistencia	103
Anexo B: Instrumentos de medición de las variables	105
Anexo C: Base de datos de la prueba piloto	110
Anexo D: Base de datos de la muestra	115
Anexo E: Certificados de validez de contenido	126
Anexo F: Artículo científico	141

Lista de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: Satisfacción Laboral	50
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Motivación	51
Tabla 3	Ficha técnica de instrumento de recolección de datos Variable 1	57
Tabla 4	Ficha técnica de instrumento de recolección de datos Variable 2	58
Tabla 5	Validez del cuestionario sobre la Variable satisfacción laboral	59
Tabla 6	Validez del cuestionario sobre la Variable motivación	60
Tabla 7	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	60
Tabla 8	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable 1 satisfacción laboral	61
Tabla 9	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable 2 motivación	61
Tabla 10	Tabulación cruzada de satisfacción laboral y motivación	64
Tabla 11	Tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión autorrealización y la variable motivación	66
Tabla 12	Tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión Involucramiento laboral y la motivación	68
Tabla 13	Tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión supervisión laboral y la Motivación	70
Tabla 14	Tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión comunicación de los trabajadores y la variable motivación	72
Tabla 15	Tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión condiciones laborales y la variable motivación	74
Tabla 16	Coeficiente de correlación de Spearman: Satisfacción laboral y motivación	77
Tabla 18	Coeficiente de correlación de Spearman: Involucramiento laboral y motivación	81

Tabla 19	Coeficiente de correlación de Spearman: Supervisión y motivación	83
Tabla 20	Coeficiente de correlación de Spearman: comunicación y motivación	85
Tabla 21	Coeficiente de correlación de Spearman: Condiciones laborales y motivación	87

Lista de figuras

	Página
Figura 1: Esquema de tipo de diseño Correlacional	54
Figura 2: Fórmula de cálculo para el tamaño de muestra	55
Figura 3: Gráfico de tabulación cruzada de satisfacción laboral y motivación	65
Figura 4: Gráfico de tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión autorrealización y la variable motivación	67
Figura 5: Gráfico de tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión Involucramiento laboral y la motivación	69
Figura 6: Gráfico de tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión supervisión laboral y la Motivación	71
Figura 7: Gráfico de tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión comunicación de los trabajadores y la variable motivación	73
Figura 8: Gráfico de tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión condiciones laborales y la variable motivación	75

Resumen

La presente investigación titulada Satisfacción Laboral y Motivación de los Trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016 tuvo como finalidad determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

Se realizó la investigación con la finalidad de determinar la relación existente de satisfacción y motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras.

El tipo de estudio es básico de carácter descriptivo correlacional, de diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate; se utilizó la fórmula de Crombach y la validez de expertos para determinar la confiabilidad y validación del instrumento, la recolección de datos se obtuvo a través de la encuesta dirigida a través de dos cuestionarios de 50 preguntas con 5 opciones de respuestas y 17 preguntas con 7 opciones de respuestas cada una. Con referencia al objetivo general, determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la motivación de los trabajadores de cámaras de la Municipalidad de Ate. Posteriormente se procesó la información y se procedió a elaborar la discusión, conclusión y recomendaciones. Concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016 lo que demuestra con el estadístico de rho spearman resultando de una significancia bilateral $p < 0.05$

Palabras claves: Satisfacción Laboral, Motivación, central de cámaras.

Abstract

The present research entitled Occupational Satisfaction and Motivation of the Workers of the Central of Chambers of the Municipality of Ate, 2016 had the purpose to determine the relationship between the Labor Satisfaction and Motivation of the workers of the Central of Chambers of the Municipality of Ate, 2016.

The research was carried out in order to determine the existing relationship of satisfaction and motivation of the workers of the Central of Chambers.

The type of study is basic descriptive correlational, non-experimental and cross-sectional design. The sample was formed by 80 workers of the Central of Chambers of the Municipality of Ate; we used the Crombach formula and the validity of experts to determine the reliability and validation of the instrument, data collection was obtained through the survey conducted through two questionnaires of 50 questions with 5 choices of answers and 17 questions with 7 answer options each. With reference to the general objective, to determine the relationship between job satisfaction and the motivation of the camera workers of the Municipality of Ate. subsequently the information was processed and the discussion, conclusion and recommendations were elaborated. Concluding that there is a direct and significant relationship between the Labor Satisfaction and Motivation of the workers of the Central of Chambers of the Municipality of Ate, 2016 which demonstrates with the statistic of rho spearman resulting from a bilateral significance $p = <0.05$

Keywords: Labor satisfaction, Motivation, central camera.

I. Introducción

En la actualidad las sociedades crecientes económicas y socioculturales existen muchas variables o factores que de alguna forma hacen que el desarrollo no llegue con éxito. Uno de los problemas que hoy en día está a flor de piel y que día a día da de que hablar con muchos casos de violencia y hasta muerte por temas de robos, ajustes de cuentas, agresiones físicas y muchos actos más que nos aflige y perturba una de ellas es la Inseguridad Ciudadana no solo en el Perú si no en todo el mundo.

Actualmente la Municipalidad de Ate consta de una Central de Emergencias con 142 Cámaras de video vigilancia, un sistema interconectado con el 105 de la Policía Nacional del Perú, integrado por 100 trabajadores entre ellos se puede clasificar en operadores de cámaras, radio operadores, Teleoperadoras y personal administrativo con 3 horarios turno mañana, tarde y noche trabajando feriados, sábados y domingos, causando un bajo rendimiento en productividad de novedades en la Central de cámaras de la Municipalidad de Ate.

La seguridad ciudadana ha ido avanzando progresivamente implementando nuevas formas o mecanismos que aportan una gran ayuda para combatir la inseguridad ciudadana, en la actualidad en nuestro país cuenta con más de 50 centros de cámaras de video vigilancia en diferentes regiones del Perú. Lo cual se ha realizado el presente estudio de la “Satisfacción Laboral y motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016” habiéndose encontrado una relación significativa entre las variables lo cual implica que cuando haya una mayor motivación en el personal existe una mayor satisfacción laboral en los trabajadores de la Central de cámaras de la Municipalidad de Ate.

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Salazar (2013) en su tesis *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala*, para optar el grado de Magister en psicóloga industrial/organizacional en el grado académico de Licenciada. El objetivo fue establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt. La investigación fue un estudio descriptivo, transversal, correccional de enfoque cuantitativo. La población muestral lo conformo 46 personas. El tipo de muestreo fue no probabilístico a conveniencia., el estudio concluyó que se encontró correlación significativa a 0.05 directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt, lo que significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente acorde con sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada están satisfechos con su trabajo y con el ambiente laboral. Con relación a la satisfacción en general se encontró que en su mayoría están satisfechos con una minoría del 6.52% que su nivel de satisfacción es bajo, lo cual podría incidir en alcanzar los objetivos de la institución.

Pila (2012) en su tesis *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel del convenio Héroes del Cenepa-Espe de la Ciudad de Quito en el año 2012* Diseño de una Guía de Estrategias Motivacionales para el Docente. Para obtener el grado de Maestría en la Universidad de Guayaquil, Gerencia de Educación Superior, es un estudio de campo cualitativo, es una investigación de campo con el fin de recolectar información a través de encuestas, entrevistas y observación directa. Cuyo objetivo es Establecer el tipo de estrategias motivacionales que utilizan los docentes en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Se trabajó con toda la población de 100 estudiantes, 12 docentes y 3 encargados del laboratorio, se tomó una encuesta donde concluye que son pocos los encuestados que realmente ingresan a realizar sus estudios por adquirir un nuevo idioma, la gran

mayoría de estudiantes son bachilleres, la mayoría de estudiantes no encuentran motivación al momento de aprender el idioma inglés, por consiguiente, la enseñanza se toma monótona.

Es necesario estimular al alumno a través de actividades integradoras, con clases didácticas incentivadoras para mejorar el proceso de aprendizaje. El docente debe evaluar el grado o ajuste de vocabulario de acuerdo al nivel de los estudiantes de los primeros niveles.

Fuentes (2012), en la tesis de Maestría *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*, estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango, es una investigación descriptiva, estudia, interpreta y refiere, sustentada en la Universidad Rafael Landívar, facultad de Humanidades - Guatemala. Esta investigación se trabajó con una población de 20 trabajadores de la delegación de Recursos Humanos a quien se le tomó un cuestionario elaborado con la técnica de Likert cuyo objetivo es establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano cuyo resultado indica que los 20 encuestados manifiestan tener un nivel de satisfacción laboral alto, esto puede confirmar que el 71% considera que siempre se siente satisfecho con el trabajo que realizan, mientras que el 29% se siente satisfecho, resalta que el tener un buen ambiente de trabajo, una comunicación asertiva y armonía con las diferentes unidades que conforma la Delegación de Recursos Humanos.

Es también un factor importante las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones y la antigüedad dentro del área, estos factores influyen para que los trabajadores se sientan satisfechos.

Rodríguez (2009), en su tesis de Maestría titulada *Diagnostico del clima Organizacional e una Empresa de Telecomunicaciones de El Salvador*, es una investigación de carácter descriptivo, prospectivo. Transversal y de campo, el diseño de la investigación es no experimental, sustentada en la Universidad Dr. José Matías Delgado, facultad de Cultura General y Bellas Artes, escuela de Psicología, cuyo objetivo es evaluar a través de un diagnóstico de clima

organizacional la situación actual en la que se encuentran los factores de motivación, los factores de satisfacción laboral y los factores culturales para proponer lineamiento que ayuden a optimizar las deficiencias que estos presenten, se trabajó con la totalidad de la población un total de 110 empleados, se diseñó una encuesta tomando como referencia la escala valorativa de Rensis Likert (1932), donde concluye que el clima organizacional de la empresa en su relación con las condiciones laborales el personal posee escaso material y recursos para desempeñar su trabajo, con respecto al desarrollo profesional destaca tener bajas posibilidades de postular y ascender a puestos dentro de la organización. Unos de los problemas que también afecta en el desempeño o actitud es el problema salarial, no hay un aumento salarial, donde resulta que el personal compara con otras instituciones fijándose de que su sueldo está por debajo de otros montos ofrecidos en otras entidades.

Guevara (2008), en su tesis magistral *Evaluación de la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Empresa Petrolera Maturín, Monagas Junio / Noviembre* tesis para optar el grado de Especialidad en la Universidad Experimental de Guyana de la República Bolivariana de Venezuela, el estudio fue de tipo transversal, descriptivo-correlacional, recolectando datos sobre cada una de las variables, conceptos, contextos, el objetivo de la investigación es evaluar la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa petrolera ubicada en la ciudad de Maturín, Estado Monagas, en el periodo comprendido entre Junio/Noviembre de 2008, la población estuvo conformada por 279 trabajadores, el tipo de muestra fue probabilística no intencional, la cual quedó constituida en 72 trabajadores, concluyendo de acuerdo a los parámetros establecidos de la investigación indica que la mayoría de los trabajadores cuentan con un bajo nivel de satisfacción laboral.

Es muy importante que el trabajador encuentre un lazo entre el trabajo y el logro que al cumplir con la meta establecida sean reconocidos, incentivados. Donde exista buena relación y comunicación con el empleador para que exista mejor producción laboral.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

Zapata (2015) en su tesis Satisfacción en el trabajo de los directores de los colegios de la Urbanización "Santa Rosa" de Sullana, para optar el grado de Magister en la Universidad de Piura, el tipo de investigación se enmarca en el paradigma positivista y en la metodología cuantitativa, se aplicó el diseño transversal, cuyo objetivo es Identificar y analizar el nivel de Satisfacción en el trabajo de los colegios de la Urbanización Santa Rosa de Sullana con respecto a su realización profesional y en las relaciones con los estudiantes, docentes, padres de familia y UGEL, el proceso de recolección de datos utilizando como instrumento la encuesta relacionada con la satisfacción en el trabajo de los directores, con una población de 6 directores de diferentes Instituciones Educativas de la Urbanización Santa Rosa del distrito de Sullana. Donde concluye que con relación a la variable realización profesional los directores muestran satisfacción en un porcentaje de muy satisfecho de 31,7%, y un porcentaje de 53,3% de satisfecho. Con la relación a la variable Realización Profesional según sus indicadores de mayor satisfacción están referidos a las oportunidades que le ofrece el cargo de director para ser creativo y disfrutar de su trabajo, tener oportunidades para ejecutar iniciativas y desarrollarlas.

El ser director de una Institución Educativa tienes la facultad de decisión, tienes propia autonomía para tomar decidir y ver las mejoras, para destacar y ofrecer una mejor calidad de estudio a los estudiantes.

Arapa (2015), en su tesis sustentada *El Clima Organizacional y su relación con el nivel de Satisfacción Laboral del personal de salud asistencial de la Redes Yunguyo -2012*, tesis presentada a la facultad de Administración de la Universidad Andina` Néstor Cáceres Velázquez para optar el grado de Magister en Administración, el diseño de la investigación es de tipo descriptivo transversal, cuyo objetivo era analizar la relación que existe entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral del personal de salud asistencial, la población es de 128 trabajadores la cual se trabajó con un muestreo de 96 trabajadores entre médicos, enfermeras, otros profesionales, la técnica e instrumento de investigación que se aplicó fue la entrevista para aplicar una encuesta donde

concluye, en que las características personales del trabajador relacionadas con el nivel de satisfacción laboral del personal de salud asistencial que laboran en la REDES - Yunguyo, el nivel de satisfacción laboral en el personal de salud asistencial es de 72,92 % estaban medianamente satisfechos laboralmente, un 17.71% con insatisfacción laboral, y un 9,38% con satisfacción laboral.

Se observa que el nivel de insatisfacción laboral del personal de salud asistencial es moderadamente baja es un indicador de que las circunstancias sociales y personales afectan o influyen en la vida personal y laboral.

Larico (2015), realizó la presente investigación *Motivación Laboral asociado a la Satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la Redes Yunguyo 2012* tesis presentada a la facultad de Administración de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez para optar el grado de Magister en Administración, el diseño de la presente investigación fue de diseño no experimental esta investigación es de tipo descriptivo transversal, analítico y explicativo, cuyo objetivo general era analizar la motivación laboral asociada a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la redes Yunguyo – 2012, la población y muestra estuvo compuesta por 96, la técnica e instrumento de investigación es la encuesta en su modalidad cuestionario concluyendo algunos factores o características personales, características laborales y psicológicas son indicadores asociados a la satisfacción laboral donde el 77.08% (74), tenía medianamente satisfacción laboral, un 14.58 % (14) tenían insatisfacción laboral y un 8.33% contaban con satisfacción laboral. La motivación es una pieza muy importante para el trabajador, donde influyen muchas caracteres y factores psicológicos, sociales y hasta económicos que afecta el desenvolvimiento de los trabajadores ya que al no estar motivados no sienten una mayor satisfacción laboral.

Medina (2014), realizó la tesis *Relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería servicio de cirugía Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2013*, para optar el grado de Maestría de Gerencia en Salud de la “ Universidad Católica de Santa María”, el tipo de investigación es de corte

transversal, observacional, descriptivo y relacional se utilizó la técnica de recolección de información, a través de una conversación grupal, la discusión de los participantes con sus investigadores, donde conversan abierta, libre y fluidamente sobre sus vidas cotidianas y experiencias laborales, en la presente investigación el autor decidió trabajar con el total de la población de 55 trabajadores del área de enfermería donde concluye que los trabajadores investigados no se encuentran motivados por el salario, prestaciones, seguridad, ambiente laboral y aspiraciones personales en el centro laboral, la cual se encontró una correlación de 0,80 entre la motivación y desempeño laboral que es significativo y de buen nivel y existe una relación directa entre la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Honorio Delgado en el 2013. Teniendo en cuenta los estándares o condiciones de los trabajadores son muy distintos a nivel nacional.

Gamarra (2014), en sus tesis de Maestría titulada *Percepción de directores y Docentes sobre cuatro categorías del clima organizacionales en una Institución Educativa de la UGEL N° 04 de Comas*, investigación de enfoque cualitativo de nivel descriptivo de tipo no experimental, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú cuyo objetivo es analizar las percepciones de directivos y docentes sobre el clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas; la población estuvo conformada por 30 docentes de una institución Educativa estatal del distrito de Comas, 12 del nivel primaria y 18 del nivel secundario, la muestra fue conformada por 2 directores(director y Subdirector), 6 docentes (3 de nivel primario y 3 del nivel secundario). El documento utilizado en esta investigación es la entrevista registrada en grabaciones, interactuando y recopilando datos donde concluye que la confianza, la presión, el apoyo y el reconocimiento categorías estudiadas en esta investigación, resultan ser de mucha importancia para mejorar sus dificultades, deficiencias aportando al estudio la mejora en el desarrollo de la gestión educativa.

Existen muchos factores más que pueden mejorar y fortalecer la gestión educativa, uno de ellos es la motivación muy sonado hoy en día, el capacitar y

actualizar a los docentes hará que la educación en el país mejore, cambie y sea más interesante para los estudiantes.

Alfaro et. Al (2012) en su tesis Magistral *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*, esta investigación es de tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo de corte transaccional, tesis sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú cuyo objetivo de la investigación es aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlo y mejorar, la población del estudio está conformada por los trabajadores dependientes de la Municipalidad del Callao y de Lima metropolitana los cuales fueron 3,179 donde se trabajó con una muestra de 161 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta el instrumento que se utilizó en la siguiente investigación es el cuestionario denominado “Escala de opiniones SL-SPC”, elaborado por Sonia Palma en el 2005 concluyendo: que los niveles de satisfacción laboral en las 3 municipalidades son de nivel medio, lo que indicaría que hay posibilidades de mejora creando espacios donde los personales de las municipalidades estén comprometidos y sientan más compromiso con el trabajo.

Sánchez (2010), en su tesis de Maestría titulada *Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral del personal de Salud de las micro redes Cuñumbuque y Tabalosos-2010*, es una investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal, sustentada en la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto cuyo objetivo general fue determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud de las micro redes cuñumbuque y tabalosos; la población estuvo conformada por 64 trabajadores, donde 39 trabajadores representan el 61% de la muestra perciben un nivel promedio del clima organizacional y 25 trabajadores de salud quienes representan el 39% de la muestra perciben un nivel alto de Clima Organizacional, el instrumento de la investigación es la técnica de recolección tipo cuestionario donde concluye: que quienes representa mejor clima organizacional dentro de un centro laboral más alta será la satisfacción laboral en el personal de

salud de las micro redes Cuñumbuque y Tabalosos-2010, donde el entorno laboral y el clima organizacional sea agradable y acogedor.

En la presente tesis tiene como propósito formular estrategias para mejorar y fortalecer los niveles de clima organizacional a fin de llevar a cabo mejores relaciones con su personal para reconocerlos, incentivarlos y motivarlos para un mejor desempeño laboral creando un buen clima organizacional.

Álvarez (2007), en su tesis doctoral *Fuentes de presión laboral y Satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*, el tipo de investigación es correlacional y comparativo de diseño transaccional, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La población estuvo conformada por 7,186 docentes de universidades estatales y 12,521 docentes de universidades privadas, la muestra fue de 506 docentes, los instrumentos utilizados en este trabajo de investigación fueron 3 cuestionarios: un cuestionario de Datos, un cuestionario sobre Satisfacción Laboral y un cuestionario sobre Fuentes de Presión Laboral, concluyendo que las Fuentes de presión laboral y la Satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana lo cual significa que a mayor presión laboral menor satisfacción laboral, donde proponen crear estrategias organizacionales como talleres, cursos, o programas de adquisición de destrezas para mejorar el afrontamiento del estrés creando un buen clima organizacional en los docentes.

Es parte de la vida profesional de un docente universitario el estrés tecnológico con la que hoy en día se vive, es mantenerse preparado, instruido y actualizado en los últimos avances de la tecnología ocasionándole un sobre carga mental. Es por ello que este trabajo propone programas, talleres y cursos para aliviar o minimizar las fuentes de presión y crear un buen lugar Ambiente en el trabajo.

1.2 Fundamentación Científica, técnica o humanística

1.2.1. Bases teóricas de la Variable: Satisfacción Laboral

Definiciones

En el marco de la psicología, la satisfacción laboral se ha definido de muchas maneras que coinciden en la idea de concebirla como una respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo.

Para Robbins (1999), la satisfacción en el trabajo se refiere a la actitud general de un individuo hacia su empleo. Una persona con alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras una persona que no se encuentra satisfecha mantendrá actitudes negativas”. La consecuencia de una baja satisfacción laboral, trae actitudes negativas, conformistas, llegando al grado de la baja productividad. Este hecho debe ser analizado o estudiado para ubicar el problema y mejorar el ambiente de los trabajadores para mejoras del clima organizacional dentro de la empresa. Cada trabajador tiene diferente perspectivas sobre el lugar de trabajo y este actúa de acuerdo a las acciones sean positivas o negativas que pasen dentro de la organización, ya que busca un ambiente adecuado, apropiado a favor de su bienestar.

Para Hernández (2009), medir el nivel de satisfacción laboral proporciona valiosa información acerca del estado en que se encuentra la organización y cuanto más falta para llegar al punto deseado. Es decir, si lo que se le promete es lo que recibe, y si efectivamente esto es lo que necesita.

Según Locke (1976) lo ha definido como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados. Se entiende que dentro de los labores es muy importante la relación que lleve entre los compañeros de trabajo demostrando buenas actitudes. En este sentido, Locke (1976) fue uno de los primeros autores

que intentó identificar varias de estas características, clasificándolas a su vez en dos Categorías:

Eventos o condiciones de satisfacción laboral

La Satisfacción en el trabajo involucra el interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.

Cuando existe Satisfacción con el salario tiene una relación con la valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución. Satisfacción con las promociones: oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción. - Satisfacción con el reconocimiento: que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción. - Satisfacción también está relacionada con los beneficios como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas.

Se relaciona a la Satisfacción con las condiciones de trabajo, como el horario, los descansos, el diseño del puesto de trabajo, la temperatura.

Agentes de satisfacción: que hacen posible la ocurrencia de estos eventos:

Satisfacción con la supervisión: referida al estilo de supervisión o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas. Satisfacción con los compañeros: que incluye la competencia de estos, su apoyo, comunicación, amistad - Satisfacción con la compañía y la dirección: aspectos como la política de beneficios y salarios dentro de la organización.

Para Javier Flores (1992) se refiere a la satisfacción laboral al modo de cómo se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. En este caso el trabajador se siente bien con la

labor realizada ya que se encuentra en un buen lugar, con buenas condiciones laborales buenas oportunidades buscando que se reconozca la satisfacción laboral.

Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) la definen como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Así la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes. El autor detalla que las actitudes tienen mucha importancia en cada persona en donde se desenvuelve. Si al estar con mala actitud todo nos saldrá mal, pero al poner ganas y empeño y ser positivos tendremos mejores resultados, concordamos con la tesis de Robbins y Judge (2009) lo definen como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos.

Se entiende como satisfacción laboral a la manera como siente un empleado acerca de su propio trabajo. Las actitudes de una persona hacia su propio empleo reflejan experiencias agradables y desagradables en el puesto y expectativas acerca de experiencias futuras.

Como consecuencia de esta investigación, Herzberg (1966) define la satisfacción en el trabajo, pero no es considerado como parte de un continuo que va de muy insatisfecho a muy satisfecho.

Mencionaremos algunas teorías importantes en la Satisfacción Laboral

Teoría del Ajuste en el trabajo

Según Dawes (1994) De igual forma, cuanto más se relacionen los refuerzos premios de la función o la organización con los valores que una persona busca satisfacer a través del trabajo (logro, confort, estatus, altruismo, seguridad y

autonomía), es más probable que la persona perciba al trabajo como satisfactorio. El grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados.

Teoría de la discrepancia

Locke (1968), sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales. La satisfacción e insatisfacción laboral se derivan de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo. En este sentido, se define el carácter dinámico de los valores que varían de persona a persona, así como la jerarquía de valores que cada individuo posee. Cada experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual: el grado de la discrepancia valor-percepción y la importancia relativa del valor para el individuo.

Teoría de los eventos situacionales

Para Quarstein, McAfee, & Glassman, (1992), sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales. Las características situacionales son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto por ejemplo el sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión. Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto. Estos pueden ser positivos (tiempo libre por culminar una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina).

Modelo dinámico de la satisfacción en el trabajo

El modelo dinámico de la satisfacción en el trabajo (Bruggemann Y Ulich, 1975) se caracteriza por la concepción dinámica de la satisfacción en el trabajo. Según este modelo, la satisfacción en el trabajo es un producto del proceso de interacción entre el individuo y su situación de trabajo; siendo la satisfacción mayor cuanto mayor poder tenga la persona para controlar su situación de trabajo.

Bruggemann et al (1975) introducen dos conceptos sobre los cuales se asienta su modelo. El primero es designado valor real de las características del trabajo; el segundo se denomina valor nominal de las características del trabajo. El valor real de las características del trabajo representa el grado en que las características están presentes en el trabajo; a su vez, estas características vienen de los subsistemas social y tecnológico y, también, de la propia estructura de la organización. En cuanto al valor nominal se refiere a lo que el individuo pretende obtener a través de las características de su trabajo. En este contexto, las expectativas del individuo resultan de los motivos, de las aspiraciones y ambiciones personales que, a su vez, son influenciadas por variables socio-demográficas.

Bruggemann et al. (1975) presentan tres variables en las cuales se desenvuelve el modelo: la congruencia o discrepancia (diferencia) entre el valor real de la situación de trabajo y el valor nominal del individuo; las alteraciones del nivel de las aspiraciones de la persona; los comportamientos adoptados por el individuo para lidiar con las situaciones / problemas. Como consecuencia de la congruencia o discrepancia verificada entre las necesidades, expectativas y motivos del individuo con la situación de trabajo, de los niveles de aspiraciones del individuo y, de las estrategias de comportamiento para administrar los problemas, resultarán formas diferenciadas de satisfacción en el trabajo.

El Modelo interactivo

Según Snyder & Ickes (1985), En este modelo se procede una tentativa de síntesis entre los abordajes de disposiciones personales y de situaciones. En la configuración de los modelos interactivos, el comportamiento no es visto como controlado internamente o externamente, sino como resultado de la confluencia de factores internos y externos.

Los fundamentos del modelo interactivo son:

El concepto de coherencia sustituye al de consistencia, sugiriendo que el comportamiento humano no debe ser entendido en base al criterio de consistencia, es decir, las personas pueden tener comportamientos inconsistentes de una situación a otra y, ser previsibles, porque se trata de comportamientos coherentes para aquella persona esta referencia puede resultar por ejemplo de la “fuerza” de las situaciones.

Harvey et. al., 1991, El comportamiento no debe ser entendido como resultado directo de las situaciones, una vez que las situaciones son evaluadas de una forma particular para cada individuo. Las dos principales corrientes de investigación en el ámbito de los modelos interactivos son: Las de congruencia y las de interacciones dinámicas.

La idea subyacente a las dos es la necesidad de compatibilidad entre personas y situaciones. De acuerdo con la corriente de la congruencia, las personas deberán ser colocadas en funciones compatibles con sus expectativas y necesidades, de modo que se sientan satisfechas, sean productivas, etc.

La satisfacción en el trabajo, en este caso, sería resultante de la encajadura entre la persona y la situación. Si este modelo parece intuitivamente más apelativo que los modelos unidireccionales, se debe al hecho de reconocer la necesidad de articulación entre variables personales y contextuales en el estudio de la satisfacción en el trabajo. La satisfacción no puede, de acuerdo con este concepto, ser entendida como producto exclusivo de la persona o de la situación.

Así se vuelve más plausible el hecho de que una función puede ser motivadora para una persona y no para otra. También en el caso de un único individuo, la satisfacción con la función puede variar a lo largo del tiempo. Un avance en relación a esta perspectiva de la congruencia se encuentra en las investigaciones relativas a las interacciones dinámicas entre personas y situaciones.

Para Snyder & Ickes (1985) y Schneider (1983) Comentan que en vez de sujetos pasivos cuyo comportamiento depende de las características de la situación, los individuos deberán ser considerados capaces de desarrollarse en situaciones congruentes con sus atributos personales y de simultáneamente, crear sus propias situaciones de trabajo.

Según Schneider (1983), es importante tener tres ideas clave para proceder al estudio de la satisfacción: las personas seleccionan sus propias situaciones, aceptándolas y rechazándolas, de acuerdo con sus características personales y la situación presente, la selección de las situaciones, origina contextos humanos marcados por la "homogeneidad" y, coloca a las personas en contacto con otras que le son relativamente semejantes. Estas relaciones interpersonales, llevan a organizaciones relativamente estables.

La perspectiva interactiva parece ser la más indicada para el estudio de la satisfacción en el trabajo

Según la pirámide de Necesidades de Maslow, se identificaron las siguientes necesidades: Fisiológicas, como a alimentación, casa, protección contra el dolor o el sufrimiento, conocidas como necesidades biológicas, las necesidades de seguridad, que son las de estar libre de peligro o sentirse seguro contra alguna amenaza externa, también involucra las necesidades sociales que están relacionadas con la amistad, grupos sociales de amor y afecto, está relacionada con la vida del individuo en la sociedad.

Las necesidades sociales son la amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionados con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto, las necesidades de la estima

relacionadas con el autoestima amor propio, las necesidades de autorrealización, donde se desarrolla las aptitudes y capacidades del individuo

Factores determinantes para la Satisfacción Laboral, según las investigaciones de Robbins (1998), considera que los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son: Reto del trabajo, el sistema de recompensas justas, la satisfacción con el salario, la satisfacción con el sistema de promociones y ascensos, las condiciones favorables de trabajo, la colaboración o apoyo que brindan los colegas la compatibilidad entre personalidad y el puesto de trabajo.

Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Las dimensiones de satisfacción laboral es definida por Palma (2004) quien conceptualiza a la satisfacción laboral como: la actitud hacia el trabajo, detectando cuan agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral. De modo específico permite detectar cuan satisfecho se encuentra con respecto a factores como la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión de los trabajadores, comunicación de los trabajadores y condiciones laborales.

Autorrealización

Es la apreciación que tiene el colaborador con respecto a las posibilidades de que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permita avanzar y sentirse realizados.

Escudero (2011), haciendo mención a la pirámide de Maslow, refiere la autorrealización como un deseo de las personas por superarse y satisfacer el potencial que cada uno tiene, es por eso que cuando cada uno siente que llegó a este nivel, tiene la capacidad de poder salir adelante y dejar huella en todo lo que realiza; siendo este factor uno de los más provechosos para la organización, ya que el colaborador mejora su rendimiento laboral.

Involucramiento Laboral

Es la identificación que tiene el colaborador con los valores organizacionales y el compromiso con la empresa para cumplir y lograr el desarrollo de la organización, contribuyendo así al logro de metas establecidas por la empresa y el desempeño laboral adecuado, que permitirá brindar un mejor servicio. Como lo dicho por Frías (2001) sostiene que el colaborador muestra involucramiento laboral si conoce y adhiere para sí mismo la misión y los objetivos de la empresa, demostrando el compromiso del colaborador con su equipo, su oficio y con la misión de su respectiva organización para lograr un mejor resultado en su labor dentro de ella.

Supervisión

En esta dimensión se dan apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, mejorando la producción y la calidad de servicio. La presencia de una supervisión crea en muchos de los colaboradores grados de tensión que mejoran su desempeño laboral.

Comunicación

Es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma, teniendo así una mejor relación con los demás.

Cuadrado (2007) refiere que el desarrollo de la productividad de la organización es efectivo, debido a la comunicación que se ejecuta entre colaboradores, pero hay un bajo rendimiento cuando se trata de una comunicación con diferentes direcciones de mando, ya que muchos de ellos no tienen un contacto cercano con otras áreas o jefes de sección.

Condiciones laborales

En esta última dimensión, se obtiene información sobre el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, de tal modo que haya facilidad para poder desempeñar el trabajo de la mejor manera. Al hablar de condiciones laborales, no solo se habla de remuneración económica, sino también de los diversos elementos que se necesitan para realizar un buen trabajo, los cuales la organización está obligada de brindar, ya que favorece a la producción y mejora de ella. Sin embargo, De la Fuente (2007), sostiene que el sistema de remuneración es un factor muy importante para un colaborador, ya que los salarios medios y bajos con carácter fijo, no contribuyen al buen clima laboral, porque no permiten al colaborador mejorar ni mucho menos obtener buenos resultados, pero eso no quiere decir que los salarios que sobrepasan los niveles medios por ser motivadores, mejoran el rendimiento laboral

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo, y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Para Schütz (1990), Hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo

mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización.

1.2.2. Bases teóricas de la Variable: Motivación

La Motivación

Para el autor Kreitner & Kinicki (2003) El término de Motivación deriva de la palabra latina Moveré, la cual significa mover. López et al (2005), describe a la motivación como característica de la psicología humana el cual contribuye con el compromiso de la persona, está relacionado con el comportamiento de los individuos hacia la realización de sus objetivos. Los comportamientos cambian de acuerdo a las necesidades del individuo, de acuerdo a los valores sociales y capacidad individual, el comportamiento se debe a una causa externa o interna, este es motivado por impulsos, deseos, necesidades y está orientado hacia un objetivo, para Ramlall (2004), la motivación representa la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzos hacia las metas organizadas, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

Mientras exista una carencia, tensión, necesidad en la persona, esta tendrá un comportamiento distinto dentro de la persona. Cuanto mayor sea la tensión el nivel de esfuerzo es más alto.

Según Steers et al (1996), describen la motivación como un conjunto de fuerzas que ocasionan que las personas participen en un comportamiento más que en otro comportamiento alterno. En el lado laboral, la motivación se entiende como procesos individuales que llevan a actuar a un trabajador vinculando su desempeño y satisfacción en la empresa.

Según Espada (2002), la motivación es un motor que llevamos en nuestro mundo emocional y que no se impulsa para conseguir nuestros anhelos, en ciertos momentos lo conseguimos por nuestros propios esfuerzos o propios medios. Se puede concebir a la motivación como aquellos procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de una persona.

Para Freeman (1994), Puede definirse como la voluntad que tiene los individuos para realizar esfuerzos hacia las metas que tiene las organizaciones satisfaciendo al mismo tiempo necesidades individuales. Las personas motivadas buscan con ahínco lograr sus metas y es improbable que se encuentre con resultados negativos que alteren este estado personal, se dice que las personas motivadas están en constante presión y liberan esta sensación a través del esfuerzo. Las necesidades individuales deben también ser compatibles con las de la empresa para que logren conjugarse y obtener el mejor aprovechamiento mutuo.

La Motivación y Aspiraciones Personales

Satisfacción con la profesión: La satisfacción con la profesión elegida es un estado afectivo que surge en la persona, resultado de la automotivación y la motivación que recibe de su entorno respecto a su profesión; como consecuencia causa en él conductas positivas.

La Autorrealización, Reconocimiento social, Satisfacción en el trabajo y Desempeño laboral: Según Vroom, Porter y Lawler explicarán basándose en gran medida en la teoría de las expectativas de quienes arribaron a un modelo más completo de la motivación que aplicado primordialmente en instituciones. Así tenemos que este modelo de teoría sostiene lo siguiente: Que el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractivo que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa. La segunda parte de este modelo es la relación entre el desempeño y las recompensas. Las personas esperan quienes realicen los mejores trabajos sean quienes perciban los mejores salarios y obtengan mayores y más rápidas promociones.

Las personas desean ganar dinero, no sólo porque este les permite satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque brinda las condiciones para satisfacer las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización. El dinero es un medio, no un fin.

Si las personas perciben y creen que su desempeño es, al mismo tiempo, posible y necesario para obtener más dinero, ciertamente, se desempeñarán de la mejor manera posible. Si las personas creen que existe relación directa o indirecta entre el aumento de la remuneración y el desempeño, el dinero podrá ser motivador excelente.

Motivación y Prestaciones

La existencia de prestaciones y servicios al personal corresponden a objetivos de carácter social, organizativo y de desarrollo personal de los empleados. Para muchas personas la palabra “compensación” es sinónimo de “salario”. Cualquier otro ingreso que proporcione la organización se considera con frecuencia como algo de menor importancia, haciendo que el término “prestación” se relegue a los aspectos suplementarios. En realidad, la tendencia es el aumento de las prestaciones y los servicios que han crecido más, proporcionalmente hablando en relación a sueldos y salarios, durante los últimos veinte años.

Motivación y Seguridad

Son las necesidades relativas a la defensa y protección de daños físicos y emocionales; a la ausencia de peligro físico y de miedo ante la pérdida de posesiones, alimento y refugio. La seguridad garantiza que las necesidades primarias estarán cubiertas tanto tiempo como sea posible. Se conocen tradicionalmente, a las necesidades fisiológicas y a las de seguridad, como necesidades de orden inferior.

Según Davis et al (1993), en el ámbito del trabajo las necesidades inferiores básicas no suelen dominar, debido a que ellas se encuentran normalmente satisfechas. Los trabajadores se verán motivados principalmente por las necesidades de seguridad, sociales, de estima y, por último, de realización personal.

La Teoría de Maslow (1954), referida a la Pirámide se basa de acuerdo a una jerarquía de las necesidades que las personas necesitamos cubrir.

Es una teoría psicológica, en la cual define que conforme se satisfacen las necesidades humanas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más altos, los motivos deben tener un orden de prioridades, colocándolas desde las más bajas hasta las más altas.

Definición operacional de la Motivación

La variable Motivación, para su mejor estudio se ha operacionalizado en 5 dimensiones, cada una con 5 indicadores:

A-Motivación

Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea. El síndrome de a-motivación laboral tiene su origen en el sistema para la promoción del trabajador en su carrera profesional y en la competencia de la organización y dirección de la empresa. El desarrollo del trabajador suele atravesar tres fases: en la primera predomina la ilusión por la actividad laboral, en la segunda el desánimo con el trabajo, y en la tercera fase, aparece la tríada: a-motivación laboral, falta de compromiso con el trabajo e insatisfacción laboral, aunque también es frecuente que se vea alterado el autoconcepto y el locus de control del trabajador, lo que conlleva que se vea afectada no sólo la tarea y actividad profesional sino también el contexto laboral y las relaciones interpersonales en el trabajo.

Mansilla (2004) indica que la A motivación laboral tiene su origen en el sistema para la promoción del trabajador en su carrera profesional y en la competencia de la organización y dirección de la empresa donde el trabajador suele atravesar tres fases: en la primera predomina la ilusión por la actividad laboral, en la segunda el desánimo con el trabajo, y en la tercera fase, aparece la tríada: A Motivación laboral, falta de compromiso con el trabajo e insatisfacción laboral, aunque también es frecuente que se vea alterado el autoconcepto y el locus de control del trabajador, lo que conlleva que se vea afectada no sólo la

tarea y actividad profesional sino también el contexto laboral y las relaciones interpersonales en el trabajo.

Regulación Externa

Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo. Esto se refiere a incentivos o reforzadores negativos o positivos externos al propio sujeto y actividad. Por ejemplo: es muy frecuente que se dé una motivación en el trabajo que sea extrínseca basada en conseguir determinados objetivos. Si se logra satisfacer las expectativas en el trabajo entonces se logra un premio de recompensa. Generalmente es el propio salario del trabajo la principal motivación laboral que existe cuando hacemos algo a cambio de un bien material. Cuando el premio es extrínseco en lugar de intrínseco el rendimiento disminuye.

Deci y Ryan (1985), en las últimas décadas, se está empezando a valorar otro tipo de incentivos que no sean económicos tales como descansos, reconocimiento que busca alentar al trabajador con frases motivadoras y resaltando sus puntos fuertes, aunque se mantiene el factor material con mucha diferencia como gran incentivo para Sánchez Vázquez (1969), esto significa, entre otros casos, que “aunque el acto moral sea en última instancia individual, sus referentes de valoración se remiten siempre a medidas establecidas a escala social, comunitaria, grupal o familiar. A esos niveles, y aún en el de las culturas a escala supranacional y universal, la conciencia moral se ha integrado históricamente en torno a un cuerpo de valores, principios y normas que sintetizan las condiciones de vida, relaciones de convivencia y formas de dominación, y las experiencias de cada pueblo y de la humanidad. Una parte importante de esos elementos existen en forma de hábitos, de costumbres, como parte implícitas de la cultura de la sociedad” (p.61)

Regulación Introyectada

Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros. Implica considerar, pero no

aceptar a cabalidad, las reglas o exigencias de otra persona para pensar, sentir o comportarse de una forma particular. Representa una interiorización parcial de creencias y se caracteriza por las presiones basadas en la aprobación del yo y de otros. Incluye el cambio de estructuras internas, pues el comportamiento lo regulan las representaciones interiorizadas de dichas contingencias. La motivación la regula una voz socialmente interiorizada

Regulación Identificada

Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante. Son conductas reguladas por aspectos personalmente importantes, como ejemplo el deber estudiar porque es importante para mí. Hay una aceptación de la regulación externa, percibiéndose como propia. Para Manene (2013) dice que la Motivación es el acto de motivar, es lograr que un individuo se movilice con ilusión y energía en la consecución de un objetivo, quedando satisfecho al alcanzarlo, siguiendo dispuesto a continuar, con eficacia y eficiencia, el desempeño de su trabajo.

La Motivación Intrínseca

Se ha definido como la conducta que se lleva a cabo de manera frecuente y sin ningún tipo de contingencia externa. El propio incentivo es intrínseco a la actividad misma, es decir, es la realización de la conducta en sí misma lo que nos mueve, los motivos que conducen a la activación de este patrón conductual son inherentes a nuestra persona sin necesidad de estímulos externos. De ahí que este tipo de comportamiento se considere intrínseco a las motivaciones personales de cada uno. Por ejemplo: cuando ponemos en práctica un hobby, cuando realizamos una actividad por el hecho de superarnos a nosotras mismas.

Por lo general suele verse de forma más fácil en la motivación deportiva y también cuando tenemos una motivación personal sobre un proyecto nuestro que tiene mucho valor para nosotros aunque de cara a los demás pueda carecer de un sentido práctico. Seguramente te has encontrado con alguna película en la que

había un momento emotivo en el cual la motivación deportiva y la motivación personal estaban a flote en mitad de un discurso que inspiraba al equipo a ganar en el último segundo apelando a este tipo de deseos personales de cada jugador.

De acuerdo a lo que sostiene Gensing, Ling (1989) “La Teoría de la Motivación Intrínseca parte del hecho de que las organizaciones actuales no buscan la “sumisión” del trabajador, sino su compromiso y su iniciativa. Por lo tanto no son suficientes las recompensas externas con las que antes se “compraba” esa sumisión. El nuevo estilo de trabajo supone que los trabajadores buscan algo más que el dinero y el interés propio en el trabajo, que los trabajadores buscan recompensas intrínsecas con la mera ejecución del trabajo, que esas recompensas internas tienen un alto contenido emocional y que “hacer lo que se debe hacer” provoca que la gente se sienta bien.

Asimismo, por cada indicador se consideraron 1 ítems o reactivos, lo que permitió elaborar un cuestionario con 25 ítems el mismo que se aplicó en la recogida de datos y su posterior procesamiento estadístico, para las pruebas de Hipótesis y arribar a las conclusiones del presente estudio.

1.3 Justificación Teórica

Las conclusiones que se generarán de esta investigación servirán como fuente de información a otras investigaciones, también permitirá mejorar los factores intervinientes en la satisfacción de los trabajadores.

1.3.1 Justificación Práctica

Permitió a los supervisores mejorar la relación laboral, creando un buen clima en el trabajo, así lograr una mejor satisfacción y motivación de los trabajadores y servir como un soporte a otros profesionales.

1.3.2 Justificación Metodológica

Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos que se emplearon en la investigación demostraron su validez y confiabilidad; así, podrán ser utilizados como base para otros trabajos de investigación.

1.3.3 Justificación social

Las razones sociales por las cuales se escogió este tema son porque la satisfacción laboral y la motivación de los trabajadores son factores importantes para realizar un buen trabajo y cumplir con las metas y objetivos planeados.

1.4 Realidad Problemática

Según el estudio realizado por la compañía Gesellschaft Fur Konsumforshchung (GFK) a 22 países, indico que el 18% por ciento de los trabajadores se sienten infeliz dentro de sus actividades laborales debido al poco tiempo libre que tienen para descansar, como también depende de la estabilidad económica, seguridad en el trabajo y otros factores. Debido a la demanda de creación de Centros de Control de Cámaras de Video Vigilancia a nivel Nacional las Municipalidades del Perú están atentas para seguir mejorando en cómo prevenir que la inseguridad ciudadana siga causando malestar en la población.

De acuerdo a una encuesta realizada por Supera, el 52 por ciento de trabajadores en el Perú afirmo sentir que sus ideas y opiniones son pocas veces valoradas, indicando que los empleados no se encuentran feliz dentro de su centro de trabajo por algunos factores como los horarios, los salarios, el trato de los empleadores con los trabajadores, las condiciones de trabajo y seguridad en el trabajo, resultando algunas veces el abandono del trabajo o la desmotivación o falta de motivación en el centro laboral.

Los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, viven el día a día la presión laboral, por parte de la población, y de la seguridad ciudadana, haciendo que el estrés laboral afecte el compromiso con el trabajo

minimizando la productividad y el clima laboral. En el cual se realizó una encuesta a un grupo de 20 trabajadores en el cual se le pide que responda en una de las preguntas ¿qué tan satisfecho se encuentra en su trabajo? y ¿Por qué?, respondiendo el 80 % por ciento de los trabajadores que no se encuentran muy satisfechos por el motivo del salario y el horario de trabajo ya que se encuentran trabajando en turnos diferentes, y el 20% por ciento de los trabajadores se encuentran satisfechos ya que contribuyen con la seguridad del Distrito de Ate.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre la satisfacción Laboral y Motivación de los trabajadores de la central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cuál es la relación existente entre la satisfacción laboral en su dimensión Autorrealización y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación existente entre la satisfacción laboral en su dimensión Involucramiento Laboral y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación existente entre la satisfacción laboral en su dimensión Supervisión de los trabajadores y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación existente entre la Satisfacción laboral en su dimensión Comunicación de los trabajadores y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación existente entre la Satisfacción laboral en su dimensión Condiciones Laborales y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016?

1.5 Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y Motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral en su Dimensión Autorrealización y Motivación de los trabajadores de la central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Involucramiento laboral y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión supervisión de los trabajadores y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral en su dimensión comunicación de las trabajadores y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

Hipótesis específica 5

Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral en su dimensión condiciones laborales y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

1.6 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación existente entre la Satisfacción Laboral y Motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación existente entre la Satisfacción Laboral en su dimensión Autorrealización y Motivación de los trabajadores de la central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación existente entre la Satisfacción Laboral en su dimensión Involucramiento laboral y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación existente entre la Satisfacción Laboral en su dimensión Supervisión de los trabajadores y Motivación de los trabajadores de la Municipalidad de Ate, 2016.

Objetivo específico 4

Determinar la relación existente entre la Satisfacción Laboral en su dimensión Comunicación de los trabajadores y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de Ate, 2016.

Objetivo específico 5

Determinar la relación existente entre la Satisfacción Laboral en su dimensión Condiciones Laborales y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de Ate, 2016

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

En el presente estudio se han considerado dos variables: Satisfacción Laboral y Motivación.

2.1.1. Definición conceptual de las variables:

La operacionalización de las variables está vinculada a la técnica de la encuesta que utilizaremos para la recolección de datos. La misma que es compatible con los objetivos de la investigación, a la vez que responde al enfoque cuantitativo, y al tipo de estudio que se realizó.

Según Rusu (2011) indica que: la definición operacional “define el conjunto de procedimientos, actividades, operaciones para medir o recolectar datos con respecto a una variable” (p.24).

Definición conceptual de la variable satisfacción laboral

Palma (1999) conceptualiza a la satisfacción laboral como actitud hacia el trabajo, detectando cuan agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral. De modo específico permite detectar cuan satisfecho se encuentra con respecto a factores como la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

Como podemos observar la Satisfacción laboral involucra varios factores en internos y externos, estos demuestran unas características muy importantes por la cual el trabajador se va a desempeñar.

Definición conceptual de la variable motivación

Herrera et al.(2009), establece una visión sistemática, articulada y actualizada del tema, con conceptos muy bien explicados, donde se asigna al ser humano “un rol activo en la construcción de su propio devenir”. Se amplía y enfatiza la importancia en el compromiso personal que implica la búsqueda de logro, y los motivos, expectativas y valores que la integran. La claridad conceptual del capítulo y lo novedoso de su enfoque nos prepara para entender su aplicación

práctica en las distintas investigaciones. De las cuales define 5 dimensiones: A-Motivación, Regulación Externa, Regulación Introyectada, Regulación Identificada y la Motivación Intrínseca.

Definición operacional:

Definición operacional de la variable Satisfacción Laboral

La Variable Satisfacción Laboral se ha operacionalizado en 5 dimensiones, cada uno con 10 ítems, la cual permitió elaborar un cuestionario de 50 ítems, las cuales se aplicara en la recolección de datos y posterior para su procesamiento estadístico, para las pruebas de hipótesis y posterior con las conclusiones.

Definición operacional de la variable Motivación

La variable Motivación se ha operacionalizado en 5 dimensiones, cada uno con 5 reactivos, la cual permitió elaborar un cuestionario de 25 ítems, los cuales se aplicaran en la recolección de datos y posterior para su procesamiento estadístico para las pruebas de hipótesis y posterior con las conclusiones.

2.2. Operacionalización de las variables:

Hernández, et al (2010) refiriéndose a la operacionalización de las variables, afirman que es: “el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica” (p. 77).

La operacionalización de las variables está estrechamente vinculada a la técnica de la encuesta que utilizaremos para la recolección de datos. La misma que es compatible con los objetivos de la investigación, a la vez que responde al enfoque cuantitativo, y al tipo de estudio que realizaremos.

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Satisfacción Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles
Satisfacción Laboral	Autorrealización	Existen oportunidades de progresar en la institución Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.		
	Involucramiento Laboral	Identificación con los valores organizacionales y compromisos para con el cumplimiento y desarrollo de la organización	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47.	Representa 5 opciones	
	Supervisión de los trabajadores	Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48.	Nunca Casi nunca Regular Casi siempre Siempre	Bajo [50-116] Medio [117-183] Alto [184-250]
	Comunicación de los trabajadores	Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como son la atención a los usuarios y/o clientes de la misma.	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49.		
	Condiciones laborales	Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50		

Fuente: Elaboración propia, modificado de Sonia Palma (1999)

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Motivación

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles	Rango
Motivación	A- motivación	Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea	1, 2, 3, 4 y 5.	cuenta con 7 opciones de respuesta:	
	Regulación externa	Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de Recibir una recompensa o evitar un castigo.	6, 7, 8, 9 y 10.	“totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo”,	Bajo [25 – 58]
	Regulación introyectoria	Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros	11, 12, 13, 14 y 15.	“levemente en desacuerdo”, “ni de acuerdo ni en desacuerdo”,	Medio [59 – 91]
	Regulación identificada	Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante	16, 17, 18, 19 y 20.	“levemente de acuerdo”, “de acuerdo” y	Alto [92 – 125]
	Motivación intrínseca	Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable.	21, 22, 23, 24 y 25.	“totalmente de acuerdo”	

Fuente: Según Herrera (Adaptado)

2.3 Metodología

Según la finalidad del presente trabajo tuvo como finalidad estudiar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, es de carácter correlacional ya que es medible el grado en que las dos variables se encuentran relacionadas. El método de investigación es el hipotético-deductivo. Según Mejía (2005) fundamentó que es el camino lógico para buscar la solución a los problemas que nos planteamos. Consiste en emitir hipótesis acerca de posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquéllas. El método empleado en el estudio es hipotético deductivo, del enfoque cuantitativo, del paradigma positivista. Hipotético deductivo porque en el caso específico planteamos hipótesis de lo general a lo particular” (Cegarra, 2011, p.82).

2.4 Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación, el tipo de estudio corresponde al básico.

Según Sandi (2014) indica que:

“Investigación básica, se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. Responde aquellos productos de rigor científico y que son avances fundamentales en el conocimiento acerca del mundo social” (p.9).

Es un tipo de estudio en base a lo expuesto, esta investigación busca plantear nuevos enfoques conocimientos a efectos de incrementar el bagaje del conocimiento humano, sobre el tema. Nuestro diseño de investigación será de tipo correlacional ya que tiene como propósito relacionar dos o más conceptos o variables y su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos variables como en el presente estudio se realizó con la Satisfacción laboral y Motivación.

Descriptivo correlacional:**Descriptivo**

Hernández, (2010, p. 85). Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Correlacional

Hernández, (2010, p. 85). Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

2.5. Diseño de investigación

El presente estudio de investigación es de diseño no experimental transaccional correlacional.

Al respecto Hernández, (2010) sostiene que “El diseño de estudio es no experimental, porque no existe manipulación de las variables, observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural”. (p. 151)

Según su naturaleza: el presente trabajo es de tipo cuantitativa, corte transversal que permitirá identificar la relación de la Satisfacción laboral con la Motivación de los trabajadores de la Municipalidad de Ate.

Según Hernández et al, (2010) Es de corte transversal porque se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p.151).

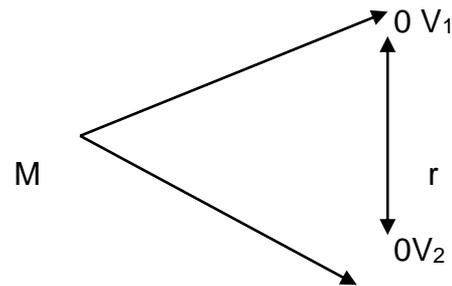


Figura 1: Esquema de tipo de diseño Correlacional, donde (M): es la Muestra de Estudio, la (0 V₁): es la variable 1 Satisfacción Laboral, la (0 V₂): es la variable Motivación 2 y la (r): Correlación entre las variables. Tomado de (Sánchez y Reyes 2008)

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. La Población

De acuerdo a Hernández, (2010) la población es el conjunto de elementos que son posibles de ser analizados, dentro de una situación problemática (p. 174).

La población de la siguiente investigación está compuesta por los trabajadores de la Central de Cámaras de La Municipalidad de Ate, tomando como base el año 2016 teniendo en cuenta los datos proporcionados por la Gerencia de Seguridad Ciudadana.

2.6.2. Muestra

Según Hernández, (2010) indica que la muestra está constituida por un sub grupo de la población previamente delimitada. El elegir el tipo de muestra depende de los objetivos de estudio y del esquema de investigación. (p. 175).

Población:	Nivel de Confianza:
N: 100	• 95% 99% (Z= 1.96)
N: número de elementos de en la población	Valor estándar 95%
Variable:	Error estadístico:
p: 50 %	=e: 5 %
p: proporción de elementos de la población con una característica. 50% : valor más desfavorable utilizado	e: error estadístico o precisión en % (2% - 5%)

Calcular tamaño de muestra

n: 80

Figura 2: El tamaño de la muestra fue obtenida por la fórmula, se calculó el tamaño de muestra para determinar la proporción de elementos que posee una característica, donde (n) es el tamaño de la muestra, (N) es la población, (Z) es el valor de la distribución normal. Para un nivel de confianza de $(1 - \alpha) = 1.96$, se determina valor (P) a una medida de significación estadística, esto es igual a (0.5) y (Q): es igual a $1 - p$ (0.5), (d) es el error muestral significancia estadística, esto es igual a (0.5).

Nuestro muestreo será aleatorio simple, el muestreo simple consistirá en la siguiente población de 100 trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate. La muestra se calculara con la fórmula de Cochran se tomara a 80 personas de toda la población con la finalidad de tener información que permita demostrar la hipótesis que se plantea como alternativa de solución a la formulación del problema como podemos apreciar en la tabla 2.

2.6.3. Muestreo

En el presente trabajo de investigación se utilizó el muestreo aleatorio simple ya que en este tipo de muestreo cada elemento de la población tiene las mismas posibilidades de que se le incluya. Asegurándonos que todos los trabajadores tengan las mismas posibilidades se utilizó la hoja de asistencias de los trabajadores de los tres turnos y se escogió de manera aleatoria nuestra muestra.

Donde se escribió en papeles los números de orden que se encuentra determinado en la lista de asistencia la cual está en orden alfabético de los 100 trabajadores, luego se procedió a escoger al azar dentro del ánfora hasta completar los 80 (tamaño de muestra).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

Para Morone (2012), se refiere a las técnicas de investigación son procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento. Encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas. (p. 03).

Asimismo Morone (2012), indica que se utiliza el término encuesta para referirse a la técnica de recolección de datos que utiliza como instrumento un listado de preguntas que están fuertemente estructuradas y que recoge información para ser tratada estadísticamente, desde una perspectiva cuantitativa (p.17).

2.7.2. Instrumentos

En el presente estudio se hizo uso de la Técnica de la encuesta y el uso del Instrumento del Cuestionario, en este caso se hizo uso de dos cuestionarios, uno para cada una de las variables.

Para la aplicación del instrumento para los trabajadores de la Central de cámaras de la Municipalidad de Ate, se solicitó reuniones previas a los 80 trabajadores para la explicación de la siguiente investigación. Luego de dichas reuniones se solicitó la autorización de la Gerencia de Seguridad Ciudadana a cargo del Coronel ® Juan Quiroz Chávez para que nos brinde facilidades con la información de los trabajadores, para las listas de los trabajadores a fin de proceder con la selección aleatoria de la muestra.

Para medir la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate se utilizó la Escala del Clima Organizacional (CL-SPC) elaborada por la psicóloga Sonia Palma (2004), profesora e investigadora de la Universidad Ricardo Palma de Lima, Perú.

Variable 1: Satisfacción laboral

Tabla 3

Ficha técnica de instrumento de recolección de datos Variable 1

Datos generales:	
Título:	Cuestionario sobre Satisfacción laboral.
Autor:	Mg. Palma Carrillo Sonia
Procedencia:	Lima – Perú, 2004
Objetivo:	Describir la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate.
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate.
Estructura:	La escala consta de 50 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 05 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre Satisfacción laboral.

Nota: Se considera como criterio de evaluación que a mayor puntuación, se tendrá una mayor percepción del satisfacción laboral, mientras que menores puntuaciones indican una insatisfacción laboral (Palma, 2004).

Variable 2: Motivación

Tabla 4

Ficha técnica de instrumento de recolección de datos Variable 2

Datos generales:	
Título:	Cuestionario sobre Motivación.
Autor:	Elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) adaptada por Herrera (2012).
Procedencia:	Lima – Perú, 2016
Objetivo:	Describir las características de la variable Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate.
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación de la Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate.
Estructura:	La escala consta de 25 ítems, con 07 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), levemente en desacuerdo (3), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) levemente de acuerdo (5), De acuerdo (6) y Totalmente de Acuerdo (7). Asimismo, la escala está conformada por 05 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la Motivación Laboral.

Fuente: se utilizó la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) elaborada por Gagné, Forest Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; y adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin-Albo y Núñez (2012).

El instrumento está compuesto por 25 reactivos, con el formato Likert, la cual presenta 5 opciones: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, en parte de acuerdo, en parte en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Ha sido transculturalmente validada por expertos en motivación en 10 diferentes idiomas, entre ellos se encuentran el inglés, francés, holandés y español, por lo que es una herramienta que puede utilizarse en diversos países.

En la recolección de datos la participación fue voluntaria por parte de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate. Luego de completar la encuesta, la entrevistada entrega la encuesta al investigador, quien

verifica que se encuentre completa, para luego devolverla al entrevistado, quien la deposita en un ánfora preparada para el fin.

2.7.3. Validez

Para Hernández, et al (2010), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

En razón a que la consistencia de los resultados de una investigación presenta un valor científico, los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, por ello, para determinar la validez de los instrumentos antes de aplicarlos fueron sometidos a un proceso de validación de contenido.

En el presente estudio se ha realizado el proceso de validación de contenido, en donde se han tenido en cuenta tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

Tabla 5

Validez del cuestionario sobre la Variable satisfacción laboral

Expertos	Especialidad	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Dr. Freddy Ochoa	Metodólogo	Hay Suficiencia	Aplicable
Dr. Juan Tarazona	Temático	Hay Suficiencia	Aplicable
Dr. Seminario Huamán	Temático	Hay Suficiencia	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

Validez del cuestionario sobre la Variable motivación

Expertos	Especialidad	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Dr. Freddy Ochoa	Metodólogo	Hay Suficiencia	Aplicable
Dr. Juan Tarazona	Temático	Hay Suficiencia	Aplicable
Dr. Seminario Huamán	Temático	Hay Suficiencia	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

2.7.3. Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 30 trabajadores. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 21.0.

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 7

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruíz (2007).

Como podemos observar, la tabla 7 nos permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.

Tabla 8

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable 1 satisfacción laboral

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Autorrealización	,782	10
Involucramiento laboral	,750	10
Supervisión	,872	10
Comunicación	,871	10
Condiciones Laborales	,780	10
Satisfacción laboral	,933	50

Fuente: Elaboración propia.

En el siguiente cuadro podemos observar la confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral la cual consta de 5 dimensiones de las cuales mencionamos: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales con un total de 50 ítems el cual tiene un alfa de cronbach de 0,926.

Tabla 9

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable 2 motivación

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
A- motivación	,910	5
Regulación externa	,815	5
Regulación introyetoria	,901	5
Motivación identificada	.713	5
Motivación intrínseca	,752	5
<i>Motivación</i>	,951	25

Fuente: Elaboración propia.

2.8. Procedimiento de recolección de datos

Se realizó un estudio piloto con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos, en 30 trabajadores con las mismas características de la muestra de estudio, quienes fueron seleccionados al azar y a quienes se les aplicaron los cuestionarios con escala tipo Likert sobre las variables satisfacción laboral y motivación. La confiabilidad de los instrumentos a partir de la muestra piloto, se estableció por dimensiones y por variables, cuyos resultados han sido mostrados e interpretados en las tablas 7 y 8. Una vez probada la validez y confiabilidad de los instrumentos de estudio, se procedió a aplicarlos a la muestra de 80 trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, quienes respondieron en un tiempo aproximado de 30 minutos.

Luego, se analizaron los datos obtenidos de la muestra de 80 trabajadores, a través del programa estadístico SPSS versión 21.0 en español. Asimismo los resultados pertinentes al estudio, han sido mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

Métodos de análisis e interpretación de datos

El método utilizado en la presente investigación fue el método hipotético deductivo, al respecto Bernal (2006), afirma que “este método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.56).

2.9. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

III. Resultados

3.1. Descripción

3.1.1 De la hipótesis general (H1): Hallazgos acerca de la relación entre la variable Satisfacción Laboral y la variable Motivación en los trabajadores de la Central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

Tabla 10

Tabulación cruzada de satisfacción laboral y motivación

		Satisfacción laboral – Motivación tabulación cruzada			Total	
		Motivación				
Satisfacción Laboral	Bajo	Recuento	Bajo	Medio	Alto	
		% dentro de Motiv	21,3%	8,8%	0,0%	30,0%
	Media	Recuento	0	25	6	31
		% dentro de Motiv	0,0%	31,3%	7,5%	38,8%
	Alto	Recuento	3	5	17	25
		% dentro de Motiv	3,8%	6,3%	21,3%	31,3%
Total		Recuento	20	37	23	80
		% dentro de Motiv	25,0%	46,3%	28,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia basado en los datos del problema

En la tabla N° 10 observamos que de 80 trabajadores el (38.8%) equivalente a 31 trabajadores indican tener una satisfacción laboral media, donde el (31,3%) que representa 25 trabajadores se encuentran con una motivación media, el (7,5 %) equivalente a 6 trabajadores se encuentran con una motivación alta y de 0 trabajadores indican tener una motivación baja, demostrando que si hay una asociación entre la satisfacción laboral y la motivación en los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad distrital de Ate, 2016.

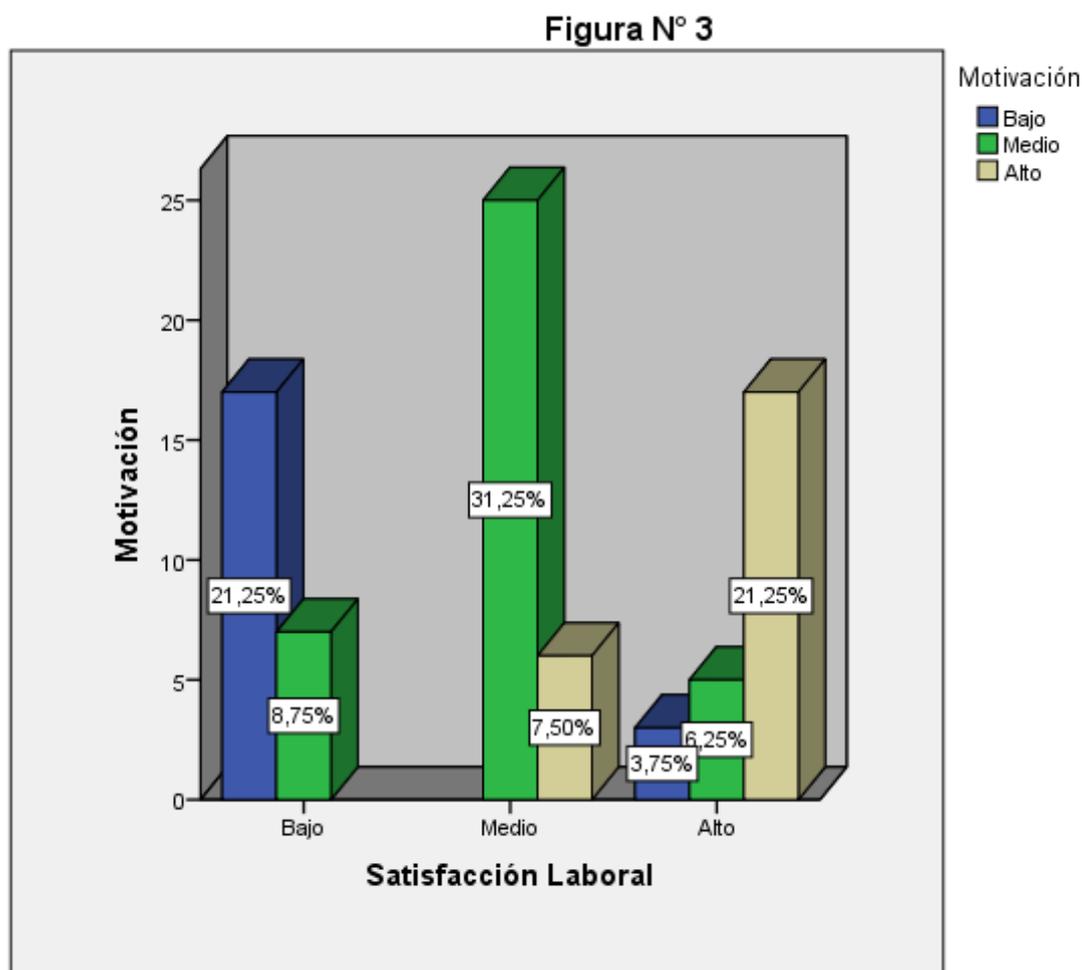


Figura N°3: Gráfico de tabulación cruzada de satisfacción laboral y motivación
Fuente:

En la figura N° 3 observamos que el 38,8% de 80 trabajadores con Satisfacción laboral media, el 31,25% indica que se encuentran en una motivación media, el 7,5% indica tener una motivación alta. El 31,1% demuestra tener una satisfacción laboral alta, donde el 21,25% tienen una motivación alta, el 6,25% señala una motivación media y el 3,75% indica tener una motivación baja, a la vez el 30% indica tener una satisfacción laboral baja demostrando el 21,25% una motivación baja y el 8,75% una motivación media concluyendo que a mayor satisfacción laboral habrá una mayor Motivación en los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate.

3.1.2 De la hipótesis específica (H2): Hallazgos acerca de la relación entre la variable Satisfacción Laboral en su dimensión autorrealización y la variable Motivación en los trabajadores de la Central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

Tabla 11

Tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión autorrealización y la variable motivación

Autorrealización - motivación tabulación cruzada						
		Motivación				
			Bajo	Medio	Alto	total
Autorrealización	Bajo	Recuento	17	20	0	37
		% del total	21,3%	25,0%	0,0%	46,3%
	Medio	Recuento	3	11	5	19
		% del total	3,8%	13,8%	6,3%	23,8%
	Alto	Recuento	0	6	18	24
		% del total	0,0%	7,5%	22,5%	30,0%
Total	Recuento	20	37	23	80	
	% del total	25,0%	46,3%	28,8%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia basado en los datos del problema

En la tabla N°11 observamos que de 80 trabajadores el (46,3%) equivalente a 37 trabajadores tienen una Autorrealización baja, el (25%) que representa 20 trabajadores cuentan con una motivación media y el (21,3%) que equivale a 17 trabajadores cuentan con una motivación baja, demostrando una asociación de la satisfacción laboral en su dimensión autorrealización y la Motivación en los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

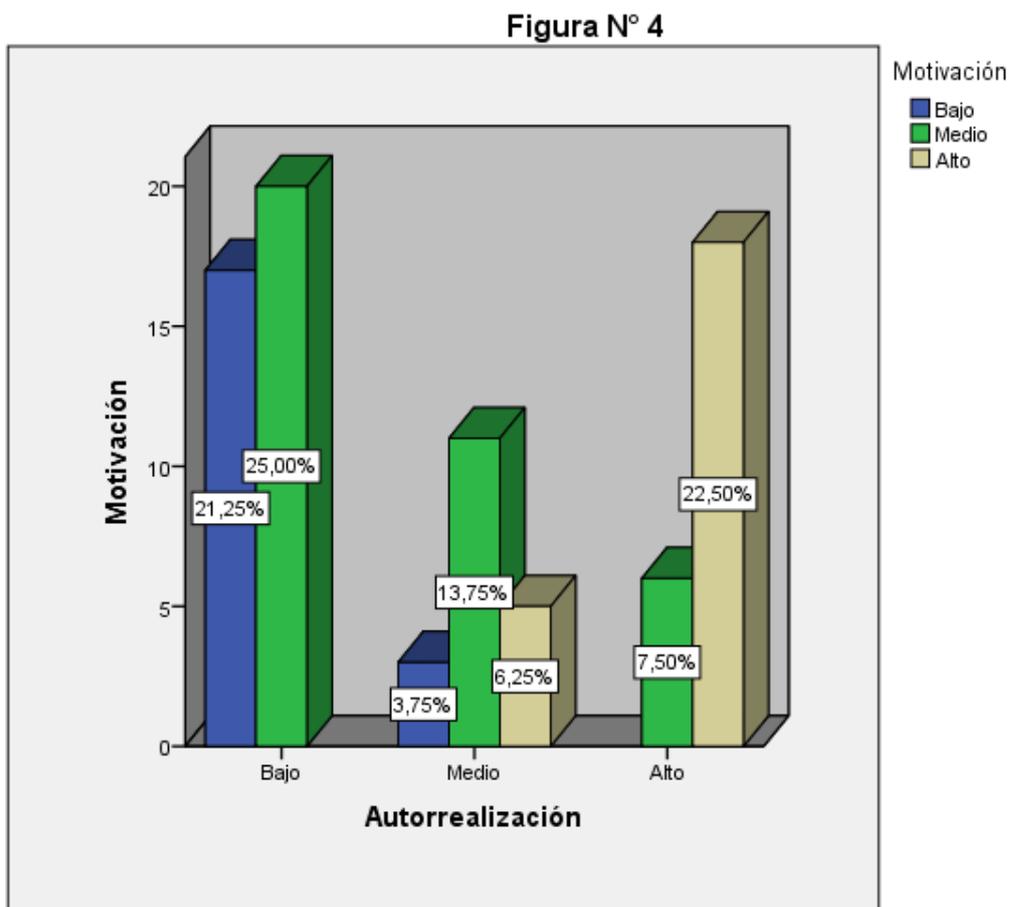


Figura N°4 Gráfico de tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión autorrealización y la variable motivación

En la figura N° 4 observamos que el 46,3% de 80 trabajadores con Autorrealización baja, el 25% se encuentra con una motivación media, el 21.25% se encuentra con una motivación baja. Dentro del 30% de trabajadores con una Autorrealización alta el 22,50% se encuentra en una motivación alta y el 7,50% indica una motivación media, del 23,8% de los trabajadores con una Autorrealización media el 13,75% se encuentran en una motivación media, el 6,25% de los trabajadores tienen una motivación alta y el 3,75% tiene una motivación baja concluyendo que a menor autorrealización habrá una menor Motivación.

3.1.3 De la hipótesis específica (H3): Hallazgos acerca de la relación entre la variable Satisfacción Laboral en su dimensión Involucramiento laboral y la variable Motivación en los trabajadores de la Central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

Tabla 12

Tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión Involucramiento laboral y la motivación

		Involucramiento laboral - Motivación tabulación cruzada				total
		Bajo	Medio	Alto		
Involucramiento Laboral	Bajo	recuento	12	13	0	25
		% del total	15,0%	16,3%	0,0%	31,3%
	Medio	recuento	6	12	12	30
		% del total	7,5%	15,0%	15,0%	37,5%
	Alto	recuento	2	12	11	25
		% del total	2,5%	15,0%	13,8%	31,3%
total		recuento	20	37	23	80
		% del total	25,0%	46,3%	28,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia basado en los datos del problema

En la tabla N°12 observamos que de 80 trabajadores el (37,5%) que representa 30 trabajadores indican tener un Involucramiento Laboral medio, de este el (15%) que representa a 12 trabajadores quienes tienen una motivación de nivel alto al igual que el (15%) de los 12 trabajadores que indican tener una motivación media y el (7,5%) equivalente a 6 trabajadores indican tener una baja motivación concluyendo que si hay una asociación entre la satisfacción laboral en su dimensión Involucramiento laboral y la Motivación en los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad distrital de Ate, 2016,.

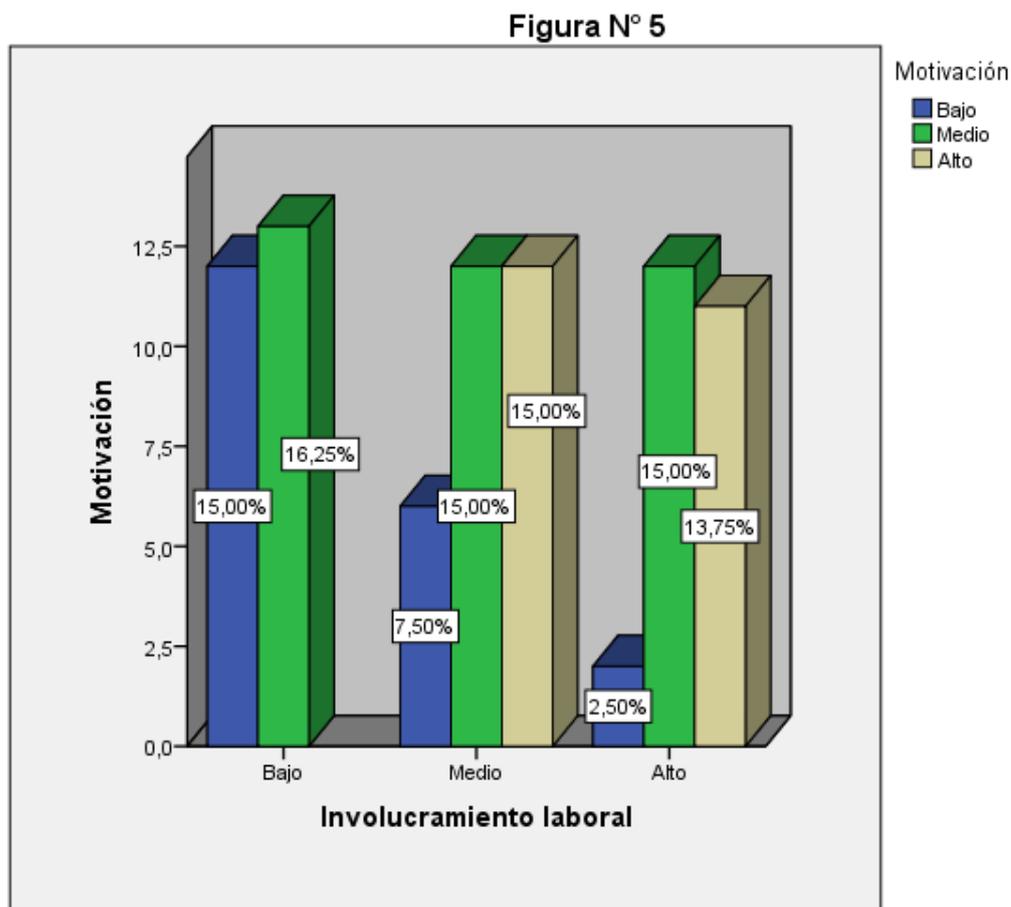


Figura 5: Gráfico de tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión Involucramiento laboral y la motivación

Fuente: Elaboración propia basado en los datos del problema

En la Figura N° 5 observamos que el (37,5%) de 80 trabajadores tienen un involucramiento laboral medio, el (15%) de los trabajadores indica tener una motivación alta, el (15%) indica tener una motivación media y el (7,50%) indica tener una motivación baja. El (31,5%) de los trabajadores que tienen involucramiento alto el (15%) del personal tiene una motivación media, el (13,75%) tiene la motivación alta, y el (2,50%) cuentan con una baja motivación. El (31,5%) del personal con involucramiento laboral bajo, el (16,25%) de los trabajadores cuentan con una motivación media y el (15%) de trabajadores tienen una baja motivación. En conclusión, a mayor Involucramiento Laboral habrá mayor Motivación.

3.1.4 De la hipótesis específica (H4): Hallazgos acerca de la relación entre la variable Satisfacción Laboral en su dimensión Supervisión laboral y la variable Motivación en los trabajadores de la Central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

Tabla 13

Tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión supervisión laboral y la Motivación

		Supervisión de los trabajadores*	Motivación			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Supervisión de los trabajadores	Bajo	recuento	17	1	6	24
		% del total	21,3%	1,3%	7,5%	30,0%
	Medio	recuento	0	31	0	31
		% del total	0,0%	38,8%	0,0%	38,8%
	Alto	recuento	3	5	17	25
		% del total	3,8%	6,3%	21,3%	31,3%
total	Recuento % del total	20 25,0%	37 46,3%	23 28,8%	80 100,0%	

Fuente: Elaboración propia basado en los datos del problema

En la tabla N°13 podemos observar que de 80 trabajadores el (38,8%) equivalente a 31 trabajadores indican que la Supervisión de los trabajadores es media, el (38,8%) equivalente a 31 trabajadores indican tener una motivación media, el (0%) de trabajadores se encuentran con una motivación baja y alta. Observamos que hay una asociación entre la satisfacción laboral en su dimensión supervisión laboral y la motivación en los trabajadores de la central de cámaras de la municipalidad de Ate, 2016.

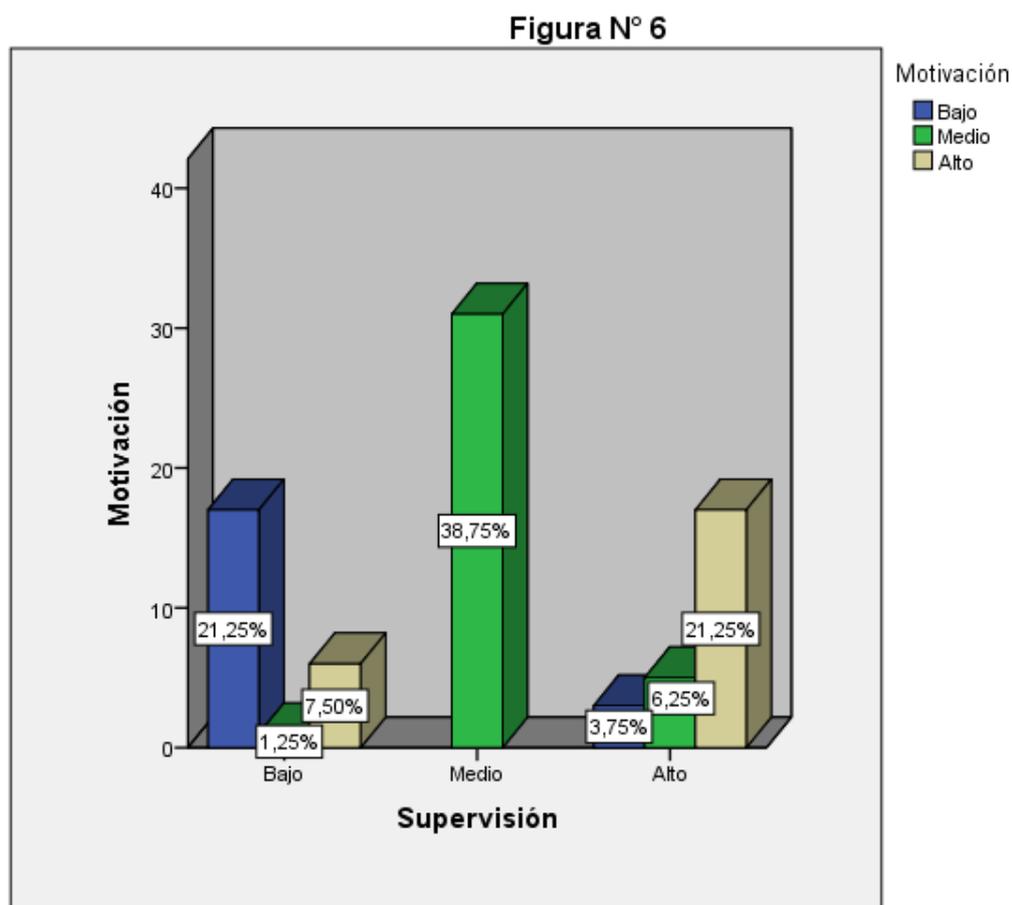


Figura 6: Gráfico de tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión supervisión laboral y la Motivación

En la figura N° 6 observamos que el (38,75%) de 80 trabajadores indican que se encuentran con una supervisión media, el (38,75%) de los trabajadores indican que se encuentran con una motivación media, (0%) para la motivación baja y (0%) para la motivación alta. El (31,3%) de trabajadores indican que se encuentran con una supervisión alta el (21,25%) indican una motivación alta, el (6,25%) de trabajadores cuentan con una motivación media y el (3,75%) de los trabajadores indican una baja motivación. Asimismo el (30%) de los trabajadores indican que se encuentran con una supervisión baja el (21,25%) de los trabajadores cuentan con una motivación baja, el (7,50%) se encuentran con una motivación alta y el (1,25%) cuentan con una motivación media concluyendo que con buena supervisión de los trabajadores mayor será la motivación.

3.1.5 De la hipótesis específica (H5): Hallazgos acerca de la relación entre la variable Satisfacción Laboral en su dimensión comunicación de los trabajadores y la variable Motivación en los trabajadores de la Central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

Tabla 14

Tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión comunicación de los trabajadores y la variable motivación

Comunicación de los trabajadores - motivación tabulación cruzada						
		Motivación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Comunicación de los trabajadores	Bajo	Recuento	17	7	0	24
		% del total	21,3%	8,8%	0,0%	30,0%
	Medio	Recuento	0	18	18	36
		% del total	0,0%	22,5%	22,5%	45,0%
	Alto	Recuento	3	12	5	20
		% del total	3,8%	15,0%	6,3%	25,0%
Total		Recuento	20	37	23	80
		% de	25,0%	46,3%	28,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia basado en los datos del problema

En la tabla N°14 observamos que de 80 trabajadores el (45%) equivalente a 36 trabajadores indican que la comunicación de los trabajadores es media, el (22,5%) equivalente a 18 trabajadores tienen una motivación alta al igual que el (22,5%) equivalente a 18 trabajadores cuentan con una motivación media y un (0%) cuentan con una baja motivación. Observamos que si hay una asociación con la variable satisfacción laboral en su dimensión comunicación y la Motivación en los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

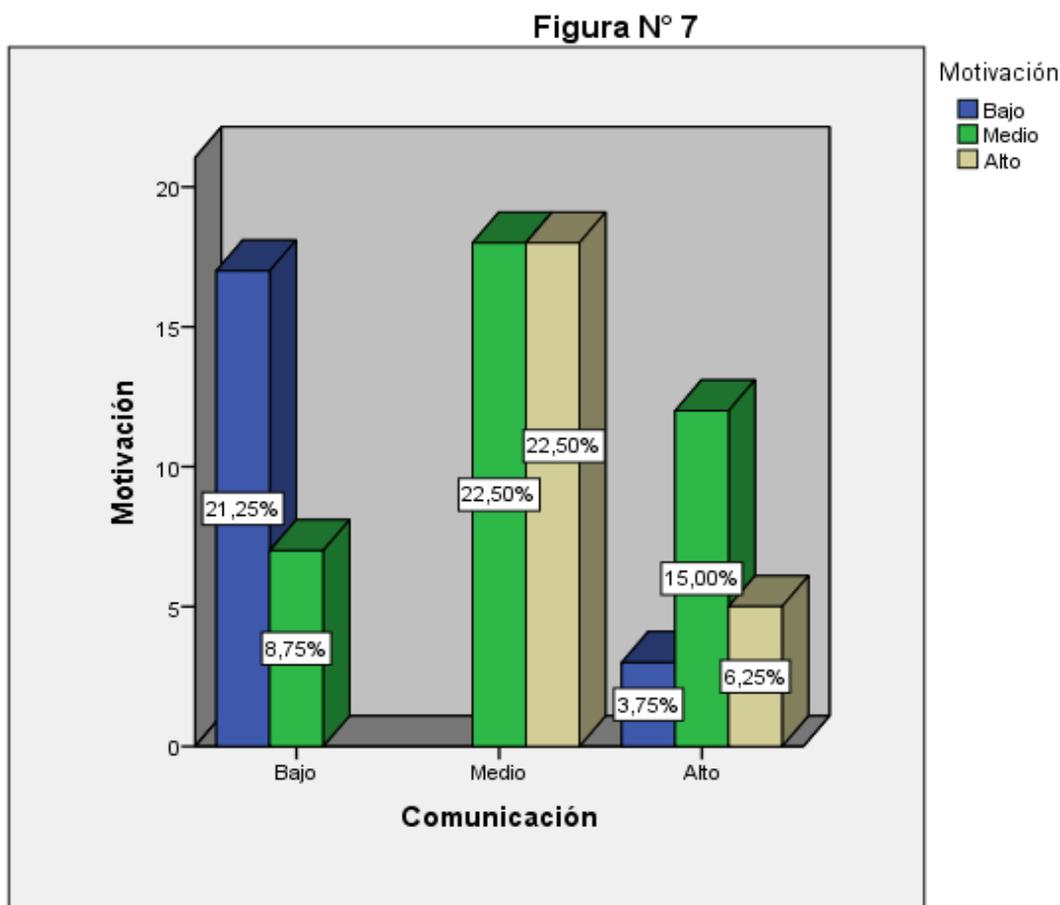


Figura 7: Gráfico de tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión comunicación de los trabajadores y la variable motivación

En la figura N° 7 observamos que el (45%) de los trabajadores indican que la comunicación de los trabajadores es media, el (22,50%) de los trabajadores la motivación es de nivel alto al igual que el (22,50%) de los trabajadores mostrando un nivel medio de motivación. El (30%) de los trabajadores indican que la comunicación de los trabajadores es baja, el (21,25%) de los trabajadores indica que tienen una motivación baja, el (8,75%) de los trabajadores indican que cuentan con una motivación media. Y el (25%) de los trabajadores indican que la comunicación de los trabajadores es alta, el (15%) de los trabajadores se encuentran con una motivación media, el (6,25%) de los trabajadores muestran una motivación alta y el (3,75%) indican una motivación baja. Podemos concluir que si hay una mayor comunicación mayor será la motivación.

3.1.6 De la hipótesis específica (H6): Hallazgos acerca de la relación entre la variable Satisfacción Laboral en su dimensión condiciones laborales y la variable Motivación en los trabajadores de la Central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

Tabla 15

Tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión condiciones laborales y la variable motivación

		Condiciones Laborales - Motivación Tabulación Cruzada			total	
		Motivación				
Condiciones laborales	Bajo	recuento	Bajo	Medio	Alto	
			% del total	12	12	6
			15,0%	15,0%	7,5%	37,5%
	Medio	recuento	0	13	6	19
		% del total	0,0%	16,3%	7,5%	23,8%
	Alto	recuento	8	12	11	31
		% del total	10,0%	15,0%	13,8%	38,8%
total		recuento	20	37	23	80
		% del total	25,0%	46,3%	28,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia basado en los datos del problema

En la tabla N°15 podemos observar que de 80 trabajadores el (38,8%) indican que existen condiciones laborales de nivel alto, el (15%) equivalente a 12 trabajadores indican una motivación media, el (13,8%) equivalente a 11 trabajadores indican que tienen una motivación alta y el (10%) equivalente a 8 personas cuentan con una motivación baja. Observamos que si hay una asociación de la satisfacción laboral en su dimensión condiciones laborales y la Motivación en los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

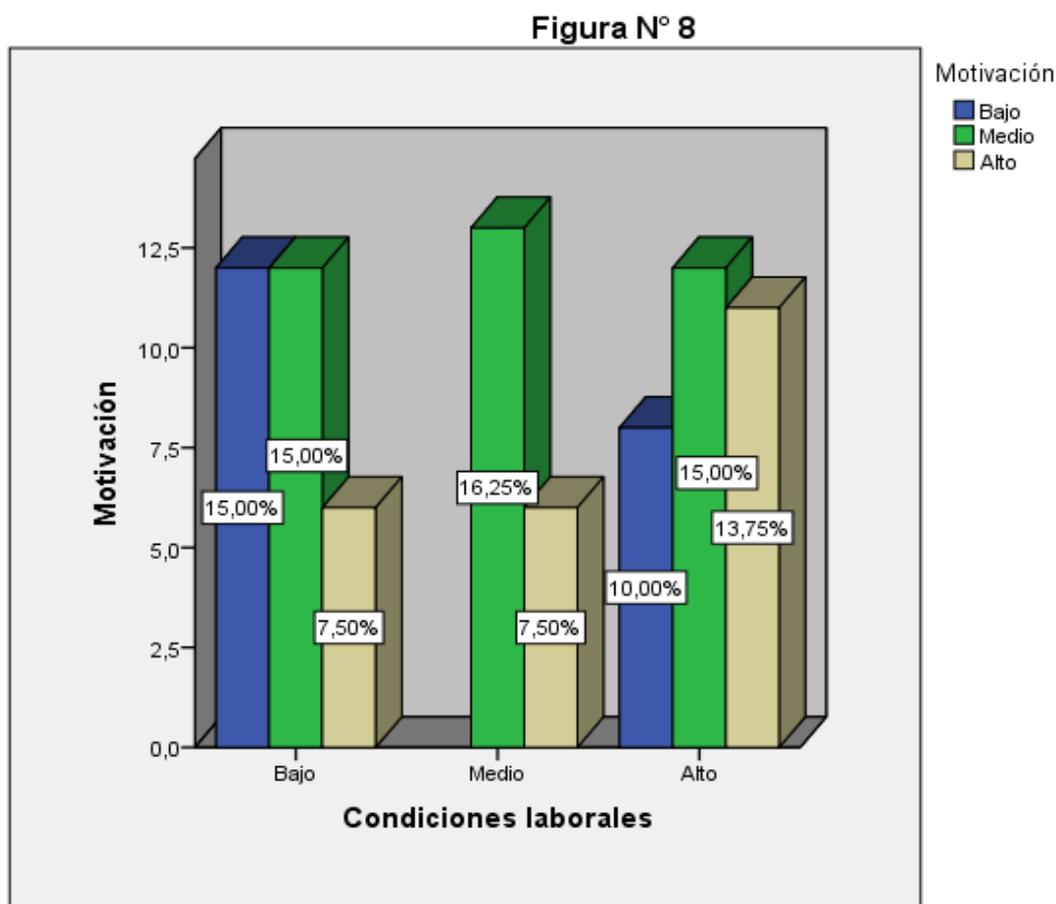


Figura 8: Gráfico de tabulación cruzada de satisfacción laboral en su dimensión condiciones laborales y la variable motivación

En la figura N° 8 observamos que el (38,8%) de los trabajadores indican que hay una condiciones laborales alta, el (15%) de los trabajadores cuentan con una motivación media, el (13,75%) de los trabajadores cuentan con una motivación alta y el (10%) cuentan con una motivación baja. El (37,5%) de los trabajadores cuentan con una condiciones laborales baja, el (15%) de los trabajadores cuentan con una motivación media y un (15%) de los trabajadores una motivación baja y el (7,50%) una motivación alta. El (23,8%) de los trabajadores indican una condición laboral media, el (16,25%) de trabajadores muestran una motivación media y un (7,50%) de los trabajadores cuentan una motivación alta, concluyendo que a mejores condiciones laborales los trabajadores se sienten más motivados.

3.2 Prueba de hipótesis

3.2.1 de la Hipótesis General (H1)

Prueba de hipótesis de la relación significativa entre la satisfacción laboral y la motivación.

1) Planteamiento de la hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la Motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

H0: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la Motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

2) Se seleccionó el nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cualitativas habiéndose obtenido 0.675.

4) Formulación de la regla de decisión

Si $P < \alpha$  Rechazar la H0

5) Decisión

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ Rechaza la H0

Tabla 16

Coeficiente de correlación de Spearman: Satisfacción laboral y motivación

			Satisfacción laboral	Motivación
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación	Coeficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: Elaboración propia basado en los datos del problema

En la tabla N° 16 Según el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman el nivel de significancia es de $P=0.000$ la cual rechaza la hipótesis nula; asimismo de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.675, donde existe una correlación positiva moderada entre ambas variables. Observamos que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la municipalidad de Ate, 2016.

3.2.2 De la hipótesis específica (H2)

Prueba de hipótesis de la relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Autorrealización y la motivación.

1) Planteamiento de la Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Autorrealización y la Motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

H0: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Autorrealización y la Motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

2) Se seleccionó el nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cualitativas habiéndose obtenido 0,706.

4) Formulación de la regla de decisión

Si $P < \alpha$  Rechazar la H0

5) Decisión

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ Rechaza la H0

Tabla 17

Coefficiente de correlación de Spearman: Autorrealización y motivación

		Autorrealización	Motivación
Rho de Spearman	Autorrealización	1,000	,706**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	80	80
	N		
	Motivación	,706**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	80	80
	N		

Fuente: Elaboración propia basado en los datos del problema

En la Tabla N° 17 Según el coeficiente de correlación de Rho Spearman: el nivel significancia es de $P=0.000$ la cual rechaza la hipótesis nula; asimismo de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.706 donde existe una correlación positiva alta entre la dimensión autorrealización y la variable Motivación. Por tanto, existe relación significativa entre la Satisfacción laboral en su dimensión Autorrealización y la motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la municipalidad de Ate, 2016.

3.2.3 De la hipótesis específica (H3)

Prueba de hipótesis de la relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión involucramiento laboral y la motivación.

1) Planteamiento de la hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Involucramiento laboral y la Motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

H0: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Involucramiento laboral y la Motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

2) Se seleccionó el nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cualitativas habiéndose obtenido 0.454

4) Formulación de la regla de decisión

Si $P < \alpha$  Rechazar la H0

5) Decisión

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ Rechaza la H0

Tabla 18

Coeficiente de correlación de Spearman: Involucramiento laboral y motivación

		Involucramiento laboral		Motivación
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación	Coeficiente de correlación	,454**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		80	80	

Fuente: Elaboración propia basado en los datos del problema

En la tabla N° 18 Según el coeficiente de correlación de Rho Spearman: el nivel significancia es de $P=0.000$ la cual rechaza la hipótesis nula; asimismo de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.454, donde existe una correlación positiva moderada entre la dimensión Involucramiento laboral y la variable Motivación. Podemos observar que existe relación significativa entre la Satisfacción laboral en su dimensión Involucramiento laboral y la motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la municipalidad de Ate, 2016.

3.2.4 De la hipótesis específica (H4)

Prueba de hipótesis de la relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión supervisión y la motivación.

1) Planteamiento de la hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión supervisión y la Motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

H0: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión supervisión y la Motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

2) Se seleccionó el nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cualitativas habiéndose obtenido 0.542.

4) Formulación de la regla de decisión

Si $P < \alpha$  Rechazar la H0

5) Decisión

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ Rechaza la H0

Tabla 19

Coefficiente de correlación de Spearman: Supervisión y motivación

			Supervisión	Motivación
Rho de Spearman	Supervisión de los trabajadores	Coefficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación	Coefficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: Elaboración propia basado en los datos del problema

En la tabla N° 18 Según el coeficiente de correlación de Rho Spearman: el nivel significancia es de $P=0.000$ la cual rechaza la hipótesis nula; asimismo de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.542, donde existe una correlación positiva moderada entre la dimensión Supervisión Laboral y la variable Motivación. Por tanto, existe relación significativa entre la Satisfacción laboral en su dimensión Supervisión y la motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la municipalidad de Ate, 2016.

3.2.5 De la hipótesis específica (H5)

Prueba de hipótesis de la relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión comunicación y la motivación.

1) Planteamiento de la hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Comunicación y la Motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

H0: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Comunicación y la Motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

2) Se seleccionó el nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cualitativas habiéndose obtenido 0.450

4) Formulación de la regla de decisión

Si $P < \alpha$  Rechazar la H0

5) Decisión

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ Rechaza la H0

Tabla 20

Coefficiente de correlación de Spearman: comunicación y motivación

			Comunicación	Motivación
Rho de spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,450
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación	Coeficiente de correlación	,450	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: Elaboración propia basado en los datos del problema

En la tabla N° 20 Según el coeficiente de correlación de Rho Spearman: el nivel significancia $P=0.000$ la cual rechaza la hipótesis nula; asimismo de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.450, donde existe una correlación positiva moderada entre la dimensión comunicación y la variable Motivación. Se observa que, existe relación significativa entre la Satisfacción laboral en su dimensión comunicación y la motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la municipalidad de Ate, 2016.

3.2.6 De la hipótesis específica (H6)

Prueba de hipótesis de la relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión condiciones laborales y la motivación.

1) Planteamiento de la hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión condiciones laborales y la Motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

H0: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Condiciones laborales y la Motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

2) Se seleccionó el nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables cualitativas habiéndose obtenido 0.174.

4) Formulación de la regla de decisión

Si $P < \alpha$  Rechazar la HO

5) Decisión

Como $p = 0.122 > \alpha = 0.05$ no se rechaza la Ho

Tabla 21

Coefficiente de correlación de Spearman: Condiciones Laborales y Motivación

			Condiciones laborales	Motivación
Rho de spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,174
		Sig. (bilateral)	.	,122
		N	80	80
	Motivación	Coefficiente de correlación	,174	1,000
		Sig. (bilateral)	,122	.
		N	80	80

Fuente: Elaboración propia basado en los datos del problema

En la tabla N° 21 Según el coeficiente de correlación de Rho Spearman: el nivel significancia es de $P=0.122$ la cual no rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna; asimismo de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.174 solo existe una correlación prácticamente nula entre la dimensión condiciones laborales y la variable Motivación. Observamos que existe relación significativa entre la Satisfacción laboral en su dimensión Condiciones laborales y la motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la municipalidad de Ate, 2016.

IV. Discusión

4. Discusión de resultados

Según el análisis, de las seis hipótesis formuladas, cuatro correlacionan moderadamente positiva y en una correlación se obtuvo una correlación baja positiva o prácticamente nula.

En cuanto a las 6 hipótesis correlacionales, fueron probadas, señalando que la satisfacción laboral sobre sus dimensiones Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión de Los Trabajadores, Comunicación de los trabajadores y Condiciones laborales en los trabajadores de la central de cámaras de la municipalidad de Ate 2016 se ubica por debajo del nivel alto, a continuación, describo la discusión de los resultados de las seis hipótesis planteadas:

Con respecto a la Hipótesis General planteada H1, los resultados muestran que la correlación entre la satisfacción laboral y Motivación es moderada y positiva, debido a que el coeficiente de correlación es de 0.675. Estos hallazgos significan que existe mucha relación en cuanto exista una buena motivación laboral en los trabajadores de la central de cámaras. En efecto para Medina (2014) donde indica que existen factores que afecta a los trabajadores por lo cual no se encuentran motivados, algunos de los factores más resaltantes son los económicos, como vendría hacer el salario, las prestaciones, la seguridad, el buen ambiente laboral y aspiraciones personales en el centro laboral. Para Mushinsky (2007) señala que la motivación en la parte laboral es un conjunto de fuerzas energéticas que se producen dentro de más allá del individuo, para originar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración. En este trabajo se busca mejorar la iniciativa, el compromiso al trabajo, el ascenso del personal para mejorías profesionales y económicas.

En relación a la Segunda Hipótesis H2 los resultados permiten determinar que la Satisfacción Laboral en su dimensión Autorrealización y la Motivación son positivas y moderadas, debido a que el coeficiente de correlación es de 0.706. En efecto para zapata (2015) Con la relación a la variable Realización Profesional según sus indicadores de mayor satisfacción están referidos a las oportunidades

que le ofrece el cargo de director para ser creativo y disfrutar de su trabajo, tener oportunidades para ejecutar iniciativas y desarrollarlas. El ser director de una Institución Educativa tiene la facultad de decisión, tiene propia autonomía para decidir y ver las mejoras, para destacar y ofrecer una mejor calidad de estudio a los estudiantes.

En relación a la tercera hipótesis H3 los resultados permiten determinar qué la Satisfacción Laboral en su dimensión Involucramiento Laboral y la Motivación es positiva y moderada, debido a que el coeficiente de correlación es de 0.454. En efecto para Alfaro (2012), resalta que la motivación es una pieza fundamental para el trabajador, donde influyen muchos caracteres y factores psicológicos, sociales y hasta económicos que afectan el desenvolvimiento de los trabajadores ya que al no estar involucrados no tienen mayor motivación. Cabe resaltar que el involucramiento laboral es el compromiso que tiene el trabajador para con su trabajo, que se lleva a cabo con mucha responsabilidad y empeño, el personal de la central de cámaras se encuentra comprometido con el trabajo pese a sus problemas personales, económicos y etc.

En relación a la cuarta hipótesis H4 los resultados permiten determinar que la Satisfacción Laboral en su dimensión Supervisión de Los Trabajadores y la Motivación, es positiva y moderada, debido a que el coeficiente de correlación es de 0.542. Indicando que la Supervisión de Los trabajadores en la central de cámaras es regularmente alta. Para Álvarez (2007) concluye que las Fuentes de presión laboral y la Satisfacción laboral se relacionan de manera inversa en los trabajadores lo cual significa que a mayor presión laboral menor satisfacción laboral, donde propone crear estrategias organizacionales como talleres, cursos, o programas de adquisición de destrezas para mejorar el afrontamiento del estrés creando un buen clima organizacional en los docentes. Los talleres o programas de motivación, talleres dinámicos, para motivar al personal, dejando de lado al pensamiento erróneo de que un Supervisor tiene la facultad de solo ver las faltas y de dictaminar, mas no ve la ayuda que este papel puede desempeñar, el de ayudar a los trabajadores en algún de tema para esclarecer las dudas.

En relación a la quinta hipótesis H5 los resultados permiten determinar que la Satisfacción Laboral en su dimensión Comunicación con los Trabajadores y la Motivación es positiva y moderada, debido a que el coeficiente de correlación es de 0.450, dentro de trabajadores con motivación alta un 75% indican que la comunicación con los trabajadores es regular, el 25% indican que hay una mala comunicación, dentro de los trabajadores con motivación moderada el 62.5% indica que la comunicación con los trabajadores es buena. Según Gamarra (2014), concluye que la confianza, la presión, el apoyo y el reconocimiento, resultan ser de mucha importancia para mejorar sus dificultades, deficiencias aportando al estudio la mejora en el desarrollo un buen desarrollo o comunicación con el personal.

En relación a la sexta hipótesis H6 los resultados permiten determinar que la Satisfacción Laboral en su dimensión Condiciones Laborales con los trabajadores y la Motivación es positiva y muy baja, debido a que el coeficiente de correlación es de 0.174, dentro de los trabajadores con motivación alta un 50% indican que las condiciones de los trabajadores son buenas y el 25% indica que las condiciones laborales son moderadas también otro 25% indica que las condiciones laborales son malas, dentro de los trabajadores con motivación nula o sin motivación el 50% nos indica que las condiciones de los trabajadores es regular y el 25% nos indica que las condiciones laborales son buenas y también otro 25% nos indica que las condiciones laborales son malas. Fuentes (2012) resalta que el tener un buen ambiente de trabajo, una comunicación asertiva y armonía con las diferentes unidades que conforma la Delegación de Recursos Humanos. Es también un factor importante las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones y la antigüedad dentro del área, estos factores influyen para que los trabajadores se sientan satisfechos.

V. Conclusiones

5. Conclusiones

Primero. Existe correlación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral y la Motivación debido al coeficiente de Rho Spearman obtenido es de 0.675 trabajado con un nivel de significancia de $\alpha = 0.000$; lo cual demuestra que existe una correlación positiva y moderada.

Segundo. Existe relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral sobre la dimensión Autorrealización y la Motivación. Debido al coeficiente de Rho Spearman obtenido es de 0.706 trabajado con un nivel de significancia de $\alpha = 0.000$; lo cual demuestra que existe una correlación positiva y moderada.

Tercero. Existe relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral sobre la dimensión Involucramiento Laboral y la Motivación, debido al eficiente Rho Spearman obtenido es de 0.454, trabajado con un nivel de significancia de $\alpha = 0.000$; lo cual demuestra que existe una correlación positiva y moderada.

Cuarto. Existe relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral sobre la dimensión Supervisión de los Trabajadores y la Motivación. Debido al coeficiente de Rho Spearman obtenido es de 0.542, trabajado con un nivel de significancia de $\alpha = 0.000$; lo cual demuestra que existe una correlación positiva y moderada.

Quinto. Existe relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral sobre la dimensión Comunicación de los Trabajadores y la Motivación. Debido al coeficiente de Rho Spearman obtenido es de 0.450 trabajado con un nivel de significancia de $\alpha = 0.000$; lo cual demuestra que existe una correlación positiva y moderada.

Sexto. Existe relación directa y significativa entre la Satisfacción Laboral sobre la dimensión Condiciones Laborales y Motivación. Debido al coeficiente de Rho Spearman obtenido es de 0.174 trabajado con un nivel de

significancia de $\alpha = 0.122$; lo cual demuestra que existe una correlación prácticamente nula.

VI. Recomendaciones

6. Recomendaciones

Primero. A los directivos de la municipalidad de Ate, habiéndose demostrado en la presente tesis la relación significativa entre la satisfacción laboral y motivación se recomienda que para mejorar o elevar los niveles en la satisfacción de los trabajadores es necesario crear estrategias, como talleres de coaching estratégico para alcanzar una mejor motivación y mejorar el ambiente de trabajo en la central de cámaras de la Municipalidad de Ate.

Segundo. A los directivos de la municipalidad de Ate, habiéndose demostrado en la presente tesis la relación significativa entre la satisfacción laboral y motivación se recomienda que para mantener el nivel de autorrealización es recomendable reconocer el desempeño del trabajador, permitiendo que el trabajador tenga un buen desarrollo profesional. Es importante que el jefe promueva la generación de ideas creativas o innovadoras.

Tercero. A los directivos de la municipalidad de Ate, habiéndose demostrado en la presente tesis la relación significativa entre la satisfacción laboral y motivación se recomienda que para mantener o elevar los niveles en la satisfacción en su dimensión involucramiento laboral de los trabajadores central de cámaras de la Municipalidad de Ate, es necesario mantener relaciones sociales, afectivas de buen trato y laborales, que fomenten el compromiso y responsabilidad con el trabajo incrementando el compromiso de los trabajadores.

Cuarto. A los directivos de la municipalidad de Ate, habiéndose demostrado en la presente tesis la relación significativa entre la satisfacción laboral y motivación es recomendable mejorar la relación entre el supervisor y operador dentro de la central de cámaras, para así tener resultados de una buena productividad, también es recomendable recordar a los trabajadores (operadores) su función o rol que desempeñan, respetando la jerarquía en el centro de labores.

Quinto. A los directivos de la municipalidad de Ate, habiéndose demostrado en la presente tesis la relación significativa entre la satisfacción laboral y motivación es recomendable mejorar los niveles de comunicación,

estableciendo estrategias para crear y mantener canales informativos, motivando de forma oportuna el libre intercambio de ideas en mesas de diálogos, para que el personal exponga o comunique sus inquietudes o problemas a los superiores.

Sexto. A los directivos de la municipalidad de Ate, habiéndose demostrado en la presente tesis la relación significativa entre la satisfacción laboral y motivación se recomienda mejorar las siguientes condiciones laborales: los horarios de trabajo, incrementar los materiales o accesorios informáticos, e implementar con indumentaria necesaria para las diferentes circunstancias para un buen desempeño laboral de los trabajadores.

VII. Referencias bibliográficas

- Alfaro, R., Leyton S., Meza. A., y Saenz. I. (2012). Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Álvarez (2007), en su tesis doctoral *"Fuentes de presión laboral y Satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana"* Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Arapa (2015). *El clima organizacional y su relación con el nivel de satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la redes yunguyo – 2012*, Escuela de Post Grado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Atalaya, M. (1995). *Satisfacción Académico-Administrativa en Estudiantes de Postgrado*. Lima: UMNSM
- Bass, B. (1988). *Psicología de las Organizaciones*. México: Ed. CECSA.
- Blum, M. (1991). *Psicología Industrial*. México: Ed. Trillas.
- Chíavenato, 1. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Edit. Mc Graw Hill.
- Davis, K. Newstrom D.(1991). *Comportamiento humano en el Trabajo*. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Díaz, B. (2015) *El clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa de Ica - 2015*. Escuela de post grado de la universidad Cesar vallejo.
- Dunnette, Marvin (1982). *Psicología Industrial*. Mexico: Ed. Trillas.
- Fuentes (2012), en la tesis de Maestría *"Satisfacción laboral y su influencia en la productividad"* estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango

- Gamarra (2014), en sus tesis de Maestría titulada "*Percepción de directores y Docentes sobre cuatro categorías del clima organizacionales en una Institución Educativa de la UGEL N° 04 de Comas*"
- Gamboa, E. J. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Revista Psicología Científica.com, 12(16)
- Gordon, Judith.(1997). *Comportamiento Organizacional*, 5.º Edición. México: Edit. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Guevara (2008), en su tesis "*Evaluación de la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Empresa Petrolera Maturín, Monagas Junio / Noviembre*" tesis para optar el grado de Especialidad en la Universidad Experimental de Guyana de la República Bolivariana de Venezuela
- Hernández et. al. (2010). *Metodología de la Investigación*. Ed. Mc Graw Hill
- Hernández, M (2002). *Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa peruana textil*. Recuperado de empresatextil-peruana.html: <http://www.ilustrados.com/tema/2084/Diagnostico-satisfaccion-laboral>.
- Hernández, R. Baptista, P; y Fernández, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw-Hil
- Herrera, D. (Ed.). (2009). *Teorías contemporáneas de la motivación: una Perspectiva aplicada*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP. 344 p. (ISBN978-9972-429-07-1)
- Hodgetts y Aitman, (1983). *Comportamiento en la Organizaciones*. México: Ed. Nueva Edit. Interamericana.
- Kreitner, R y Kinicki, A (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y practicas*. Ed. Nueva Edit. Interamericana
- Larico (2015), realizo la presente investigación "*Motivación Laboral asociado a la Satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la Redes Yunguyo 2012*"

- Mansilla Izquierdo, Fernando (2004). *Anales de Psiquiatría*, ISSN 0213-0599, Vol. 20, N°. 10, 2004, págs. 429-433
- Medina (2014), realizo la tesis “Relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería servicio de cirugía Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2013”
- Palma, S. (1999) *Elaboración y Validación de Escala SL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana*. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. IX, N° I, Lima: Facultad Psicología
- Palma, S. (2006). *Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Recuperado de: http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/satisfaccion_lab_oral.php
- Pila (2012) en su tesis “*La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel del convenio Héroes del Cenepa-Espe de la Ciudad de Quito en el año 2012*”
- Ranking de los países con mayor satisfacción laboral en el mundo recuperado de: <http://www.expoknews.com/los-10-paises-con-mayor-satisfaccion/>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ma edición. México D.F: Editorial Pearson Educación, S.A. de C.V. Prentice Hall
- Robbins, Stephen y De Cenzo, David, (1996). *Fundamentos de Administración*. México: Edit. Prentice Hall.
- Robbins, Stephen, (1994). *Comportamiento Organizacional*, México: Edit. Prentice Hall.
- Robbins, Stephen, (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Edit. Prentice Hall.
- Rodríguez (2009), en su tesis de Maestría titulada “*Diagnostico del clima Organizacional e una Empresa de Telecomunicaciones de El Salvador*”,

Rusu, C. (2011). *A Methodology to establish usability heuristics* . Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile.

Salazar (2013) en su tesis *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala*

Sánchez (2010), en su tesis de Maestría titulada "*Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral del personal de Salud de las micro redes Cuñumbuque y Tabalosos-2010*" Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto

Zapata (2015) en su tesis " Satisfacción en el trabajo de los directores de los colegios de la Urbanización "Santa Rosa" de Sullana.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TITULO: Satisfacción Laboral y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1:	Satisfacción Laboral			
¿Cuál es la relación entre la satisfacción Laboral y Motivación de los trabajadores de la central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016?	Determinar la relación existente entre la Satisfacción Laboral y Motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.	Existe relación sigbificativa entre la Satisfacción Laboral y Motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> Cada empicado se considera factor clave para el éxito de la organización. Los trabajadoras están comprometidos con la organización 	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	Nunca, Poco, Regular, Mucho, Siempre	ALTO MEDIO BAJO
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> El supervisor brinda apoya para superar los obstáculos que se presentan La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar 	3,8,13,18,23,28,33,38,42,48		
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo La institución fomenta y promueve la comunicación interna 	4,9,14,19,24,34,39,44,49					
¿Cuál es la relación existente entre la Satisfacción laboral en su dimensión autorrealización y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016?	Determinar la relación existente entre la Satisfacción laboral en su dimensión Autorrealización y motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de Ate, 2016.	Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral en su Dimensión Autorrealización y Motivación de los trabajadores de la central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.	Condiciones Laborales	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	Nunca, Poco, Regular, Mucho, Siempre	ALTO MEDIO BAJO
¿Cuál es la relación existente entre la satisfacción laboral en su dimensión Involucramiento Laboral y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016?	Determinar la relación existente entre la satisfaccion laboral en su dimension Involucramiento Laboral y motivación de los trabajadores de la central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.	Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral en su Dimensión Involucramiento Laboral y Motivación de los trabajadores de la central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.		<ul style="list-style-type: none"> Se dispone de tecnología que facilita el trabajo 			

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión Supervisión y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016?	Determinar la relación existente entre la satisfacción laboral en su dimensión Supervisión de los trabajadores y motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.	Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Supervisión y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.	Autorrealización	Existen oportunidades de progresar en la institución • Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46			
			Variable 2:	Motivación				
¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral en su dimensión Comunicación y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016?	Determinar la relación existente entre la satisfacción laboral en su dimensión Comunicación de los trabajadores y motivación de los trabajadores de la Municipalidad de Ate, 2016.	Existe relación significativa entre la satisfacción laboral en su dimensión Comunicación y Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango	
			A-Motivación	Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea.	1, 2,3,4 y 5	cuenta con 7 opciones de respuesta: “Totalmente en Desacuerdo”, “En Desacuerdo”, “Levemente en Desacuerdo”, “Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo”, “Levemente de Acuerdo”, “De Acuerdo” y “Totalmente de Acuerdo”		
			Regulación Externa	Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo.	6, 7, 8, 9 y 10			
¿Cuál es la relación entre la Satisfacción laboral en su dimensión Condiciones Laborales y la Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016?	Determinar la relación existente entre la satisfacción laboral en su dimensión condiciones Laborales y motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de Ate, 2016.	Existe relación entre la Satisfacción laboral en su dimensión Condiciones Laborales y la Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.	Regulación Introyectoria	Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros	11,12, 13, 14 y 15			
METODOLOGÍA								
Tipo de investigación	No experimental		Regulación Identificada		Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante.			16,17,18,19 y 20
Diseño	DESCRIPTIVO CORRELACIONAL							
Método	DEDUCTIVO							
Alcance.	TRANSVERSAL							
Población	100 TRABAJADORES		Motivación Intrínseca		Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable.	21, 22, 23, 24 y 25		
Muestra	80 TRABAJADORES							
Muestreo.	ALEATORIO SIMPLE							

**ALTO
MEDIO
BAJO**

ANEXO B

Instrumentos de medición



CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

Estimado (a) trabajador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la **Satisfacción laboral en la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la **Satisfacción Laboral**. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

ENCUESTA DE SATISFACCION LABORAL							
Nº		Marca con un (+) o una (x) la respuestas que consideres.	casi nunca	nunca	regular	casi siempre	siempre
1	AUTOREALIZACION	Existen oportunidades de progresar en la organización.					
2		El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3		Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4		Se valora los altos niveles de desempeño.					
5		Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
6		Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
7		Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
8		La organización promueve el desarrollo del personal.					
9		Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10		Se reconoce los logros en el trabajo.					
11	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Se siente comprometido con el éxito de la organización.					
12		Cada trabajador asegura niveles de logro en el trabajo.					
13		Cada empleado considera factor clave para el éxito de la organización.					
14		Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
15		En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
16		Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
17		Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					

18		Los productos y/o servicios de la municipalidad, son motivo de orgullo del personal					
19		Hay clara definición de visión, misión, y valores en la Organización					
20		La municipalidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
21	SUPERVISION DE LOS TRABAJADORES	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
22		En las organizaciones, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23		La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea					
24		Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo					
25		Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
26		Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27		Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
28		Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
29		Hay clara definición de visión, misión, y valores en la Organización					
30		Existe un trato justo en la organización.					
31	COMUNICACIÓN DE LOS TRABAJADORES	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32		En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
33		En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34		Existen suficientes canales de comunicación.					
35		Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
36		En la organización se afrontan y se superan obstáculos.					
37		La organización fomenta y promueve la comunicación					
38		El supervisor escucha los planteamientos que se hacen.					
39		Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
40		Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
41	CONDICIONES LABORALES	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42		Los objetivos de trabajo son retadores.					
43		Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
44		El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
45		Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46		Existe una buena administración de los recursos.					
47		La remuneración es atractiva en comparación de otras organizaciones.					

48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros					

CUESTIONARIO DE MOTIVACION

Estimado (a) trabajador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la **Motivación en la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la **Motivación**. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
TED	Totalmente en desacuerdo	1
ED	En desacuerdo	2
LED	levemente en desacuerdo	3
NDND	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4
LD	Levemente de acuerdo	5
DA	De acuerdo	6
TDA	Totalmente de acuerdo	7

9CUESTIONARIO DE LA MOTIVACION LABORAL

Nº		Marca con un (+) o una (x) la respuestas que consideres.	TED	ED	LED	NDND	LD	DA	TD
1	A- MOTIVACION	El esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
2		Me divierto haciendo mi trabajo.							
3		Me hace sentir orgulloso de mi mismo.							
4		Me siento bien con los logros obtenidos							
5		Recibo el reconocimiento de mis superiores							
6	EXTERNA REGULACION	Tendré más seguridad en el trabajo solo si pongo el suficiente esfuerzo.							
7		Realizo un buen trabajo para evitar que otras personas me critiquen.							
8		Tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							

9		Busco la aprobación de otras personas.							
10		Me siento mal respecto a mí mismo							
11	REGULACION INTROYECTORIA	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
12		El trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13		Me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo							
14		Lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
15		No le encuentro sentido mi trabajo.							
16	REGULACION IDENTIFICADA	Recibo algún reconocimiento al lograr con la meta							
17		Me van a compensar financieramente , solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
18		Personalmente considero que es importante poner mucho esfuerzo en este trabajo.							
19		Pongo esfuerzo en este trabajo							
20		Es de mucha responsabilidad mi trabajo							
21	MOTIVACION INTRINSECA	Sentiría vergüenza de mí mismo el no tener trabajo							
22		No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo							
23		Tendría el respeto de parte de mis compañeros de trabajo.							
24		Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas.							
25		Me siento seguro y estable en mi lugar de trabajo							

ANEXO C

Base de datos de la prueba piloto variable 1 satisfacción laboral

satisfacción laboral	AUTORREALIZACION										INVOLUCRAMIENTO LABORAL										SUPERVISION DE LOS TRABAJADORES										COMUNICACIÓN DE LOS TRABAJADORES										CONDICIONES LABORALES										TOTAL	
	ITE MS 1	ITE MS 2	ITE MS 3	ITE MS 4	ITE MS 5	ITE MS 6	ITE MS 7	ITE MS 8	ITE MS 9	ITE MS 10	ITE MS 11	ITE MS 12	ITE MS 13	ITE MS 14	ITE MS 15	ITE MS 16	ITE MS 17	ITE MS 18	ITE MS 19	ITE MS 20	ITE MS 21	ITE MS 22	ITE MS 23	ITE MS 24	ITE MS 25	ITE MS 26	ITE MS 27	ITE MS 28	ITE MS 29	ITE MS 30	ITE MS 31	ITE MS 32	ITE MS 33	ITE MS 34	ITE MS 35	ITE MS 36	ITE MS 37	ITE MS 38	ITE MS 39	ITE MS 40	ITE MS 41	ITE MS 42	ITE MS 43	ITE MS 44	ITE MS 45	ITE MS 46	ITE MS 47	ITE MS 48	ITE MS 49	ITE MS 50		
operador 1	3	5	5	5	3	3	3	2	3	3	5	5	3	6	3	2	5	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	2	3	5	3	3	5	5	3	19			
operador 2	5	5	4	2	2	3	3	2	1	1	3	1	2	2	3	4	4	3	2	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	2	4	3	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	5	1	16	
operador 3	5	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	2	5	4	4	5	3	4	3	2	4	2	5	5	2	3	2	2	2	4	4	3	5	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	5	4	16	
operador 4	5	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	1	2	5	3	2	4	4	1	17	
operador 5	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	12	
operador 6	5	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	3	2	4	3	2	18	
operador 7	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	5	3	5	5	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	5	3	3	5	3	3	2	5	5	1	12	
operador 8	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	18	
operador 9	2	3	1	3	3	3	2	5	3	3	3	2	5	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	15		
operador 10	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	17
operador 11	3	4	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	5	4	2	3	2	1	3	3	2	3	1	4	3	4	1	2	3	2	1	2	3	4	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	1	12
operador 12	3	3	2	3	5	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	2	5	4	3	2	3	3	3	1	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	3	2	1	12	
operador 13	3	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	15		
operador 14	3	5	5	5	3	3	3	2	3	3	5	5	3	6	3	2	5	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	3	5	4	4	3	3	2	3	5	3	3	5	5	3	19	
operador 15	5	5	4	2	2	3	3	2	1	1	3	1	2	2	3	4	4	3	2	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	2	4	3	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	5	1	16	

operador 16	5	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	2	5	4	4	5	3	4	3	2	4	2	5	5	2	3	2	2	2	4	4	3	5	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	5	4	167		
operador 17	5	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	1	2	5	3	2	4	4	1	177		
operador 18	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	127	
operador 19	5	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	3	2	4	3	2	188		
operador 20	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	5	3	5	5	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	5	3	3	5	3	3	2	5	5	1	129	
operador 21	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	185		
operador 22	2	3	1	3	3	3	2	5	3	3	3	2	5	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	157	
operador 23	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	174
operador 24	3	4	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	5	4	2	3	2	1	3	3	2	3	1	4	3	4	1	2	3	2	1	2	3	4	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	1	125	
operador 25	3	3	2	3	5	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	2	5	4	3	2	3	3	3	1	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	3	2	1	129	
operador 26	3	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	156	
operador 27	3	5	5	5	3	3	3	2	3	3	5	5	3	6	3	2	5	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	3	5	4	4	3	3	2	3	5	3	3	5	5	3	191		
operador 28	5	5	4	2	2	3	3	2	1	1	3	1	2	2	3	4	4	3	2	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	2	4	3	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	5	1	163		
operador 29	5	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	2	5	4	4	5	3	4	3	2	4	2	5	5	2	3	2	2	2	4	4	3	5	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	5	4	167		
operador 30	5	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	1	2	5	3	2	4	4	1	177		
TOTAL	110	108	100	98	105	93	81	78	84	78	112	81	87	91	93	95	115	101	88	95	111	95	98	96	110	109	108	125	108	106	92	79	91	105	111	113	94	113	85	86	95	87	85	87	114	88	77	111	123	71	4834		

Base de datos de la prueba piloto de la variable 2 motivación

MOTIVACION	A-MOTIVACION					REGULACION EXTERNA					REGULACION INTROYECTORIA					REGULACION IDENTIFICADA					MOTIVACION INTRINSECA					
	ITE MS 1	ITE MS 2	ITE MS 3	ITE MS 4	ITE MS 5	ITE MS 6	ITE MS 7	ITE MS 8	ITE MS 9	ITE MS 10	ITE MS 11	ITE MS 12	ITE MS 13	ITE MS 14	ITE MS 15	ITE MS 16	ITE MS 17	ITE MS 18	ITE MS 19	ITE MS 20	ITE MS 21	ITE MS 22	ITE MS 23	ITE MS 24	ITE MS 25	
operador 1	6	6	6	6	6	6	5	2	2	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	2	6	2	2	117
operador 2	7	4	5	7	6	5	4	1	1	7	6	7	2	1	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	114
operador 3	7	6	7	6	6	7	1	1	1	7	6	7	1	1	6	6	1	1	6	6	1	1	6	1	1	100
operador 4	6	6	6	5	2	6	5	2	1	6	6	6	1	2	6	6	1	1	6	6	1	1	6	2	1	97
operador 5	6	4	6	6	1	7	1	1	6	6	6	6	1	1	7	6	5	1	6	6	5	1	6	1	6	108
operador 6	1	3	7	7	7	6	6	1	1	7	6	7	4	4	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	118
operador 7	6	5	6	6	2	2	2	2	2	6	6	5	2	1	6	6	1	2	4	6	1	2	4	2	2	89
operador 8	6	5	7	7	6	6	5	1	2	7	6	6	2	6	6	6	7	1	6	6	7	1	6	1	2	121
operador 9	6	5	5	6	2	6	4	1	1	6	2	6	1	3	6	6	6	1	4	6	6	1	4	1	1	96
operador 10	6	4	6	6	6	7	7	5	1	5	6	5	3	2	6	6	7	1	6	6	7	1	6	5	1	121
operador 11	2	5	5	3	5	6	3	2	2	6	5	5	2	1	5	5	6	4	5	5	6	4	5	2	2	101
operador 12	6	6	6	6	6	7	6	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	7	7	2	7	2	7	149
operador 13	6	6	6	7	2	4	2	2	2	7	5	7	2	2	5	6	2	2	4	6	2	2	4	2	2	97

operador 14	6	6	6	6	6	6	5	2	2	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	2	6	2	2	11 7
operador 15	7	4	5	7	6	5	4	1	1	7	6	7	2	1	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	11 4
operador 16	7	6	7	6	6	7	1	1	1	7	6	7	1	1	6	6	1	1	6	6	1	1	6	1	1	10 0
operador 17	6	6	6	5	2	6	5	2	1	6	6	6	1	2	6	6	1	1	6	6	1	1	6	2	1	97
operador 18	6	4	6	6	1	7	1	1	6	6	6	6	1	1	7	6	5	1	6	6	5	1	6	1	6	10 8
operador 19	1	3	7	7	7	6	6	1	1	7	6	7	4	4	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	11 8
operador 20	6	5	6	6	2	2	2	2	2	6	6	5	2	1	6	6	1	2	4	6	1	2	4	2	2	89
operador 21	6	5	7	7	6	6	5	1	2	7	6	6	2	6	6	6	7	1	6	6	7	1	6	1	2	12 1
operador 22	6	5	5	6	2	6	4	1	1	6	2	6	1	3	6	6	6	1	4	6	6	1	4	1	1	96
operador 23	6	4	6	6	6	7	7	5	1	5	6	5	3	2	6	6	7	1	6	6	7	1	6	5	1	12 1
operador 24	2	5	5	3	5	6	3	2	2	6	5	5	2	1	5	5	6	4	5	5	6	4	5	2	2	10 1
operador 25	6	6	6	6	6	7	6	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	7	7	2	7	2	7	14 9
operador 26	6	6	6	7	2	4	2	2	2	7	5	7	2	2	5	6	2	2	4	6	2	2	4	2	2	97
operador 27	6	6	6	6	6	6	5	2	2	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	2	6	2	2	11 7

operador 28	7	4	5	7	6	5	4	1	1	7	6	7	2	1	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	11 4
operador 29	7	6	7	6	6	7	1	1	1	7	6	7	1	1	6	6	1	1	6	6	1	1	6	1	1	10 0
operador 30	6	6	6	5	2	6	5	2	1	6	6	6	1	2	6	6	1	1	6	6	1	1	6	2	1	97
TOTAL	168	152	180	180	134	174	117	52	63	192	170	186	66	72	185	185	141	45	168	185	141	45	168	52	63	32 84

ANEXO D

Base de datos de la muestra variable 1 satisfacción laboral

satisfac cion laboral	AUTORREALIZACION										INVOLUCRAMIENTO LABORAL										SUPERVISION DE LOS TRABAJADORES										COMUNICACIÓN DE LOS TRABAJADORES										CONDICIONES LABORALES										TOT AL		
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	It 31	It 32	It 33	It 34	It 35	It 36	It 37	It 38	It 39	It 40	It 41	It 42	It 43	It 44	It 45	It 46	It 47	It 48	It 49	It 50	TOT AL		
operad or 1	3	5	5	5	3	3	3	2	3	3	5	5	3	6	3	2	5	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	3	5	4	4	3	3	2	3	5	3	3	5	3	191			
operad or 2	5	5	4	2	2	3	3	2	1	1	3	1	2	2	3	4	4	3	2	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	2	4	3	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	5	1	163		
operad or 3	5	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	2	5	4	4	5	3	4	3	2	4	2	5	5	2	3	2	2	2	4	4	3	5	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	5	4	167
operad or 4	5	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	1	2	5	3	2	4	4	1	177			
operad or 5	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	127		
operad or 6	5	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	3	2	4	3	2	188		
operad or 7	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	5	3	5	5	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	5	3	3	5	3	3	2	5	5	1	129
operad or 8	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	185	
operad or 9	2	3	1	3	3	3	2	5	3	3	3	2	5	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	157	
operad or 10	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	174	
operad or 11	3	4	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	5	4	2	3	2	1	3	3	2	3	1	4	3	4	1	2	3	2	1	2	3	4	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	1	125	
operad or 12	3	3	2	3	5	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	2	5	4	3	2	3	3	3	1	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	3	2	1	129		
operad or 13	3	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	156		
operad or 14	3	5	5	5	3	3	3	2	3	3	5	5	3	6	3	2	5	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	3	5	4	4	3	3	2	3	5	3	3	5	5	3	191		
operad	5	5	4	2	2	3	3	2	1	1	3	1	2	2	3	4	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	2	4	3	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	5	1	163		

Base de datos de la muestra variable 2 motivación

MOTIVACION	A-MOTIVACION					REGULACION EXTERNA					REGULACION INTROYECTORIA					REGULACION IDENTIFICADA					MOTIVACION INTRINSECA					
	ITE MS 1	ITE MS 2	ITE MS 3	ITE MS 4	ITE MS 5	ITE MS 6	ITE MS 7	ITE MS 8	ITE MS 9	ITE MS 10	ITE MS 11	ITE MS 12	ITE MS 13	ITE MS 14	ITE MS 15	ITE MS 16	ITE MS 17	ITE MS 18	ITE MS 19	ITE MS 20	ITE MS 21	ITE MS 22	ITE MS 23	ITE MS 24	ITE MS 25	
operador 1	6	6	6	6	6	6	5	2	2	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	2	6	2	2	117
operador 2	7	4	5	7	6	5	4	1	1	7	6	7	2	1	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	114
operador 3	7	6	7	6	6	7	1	1	1	7	6	7	1	1	6	6	1	1	6	6	1	1	6	1	1	100
operador 4	6	6	6	5	2	6	5	2	1	6	6	6	1	2	6	6	1	1	6	6	1	1	6	2	1	97
operador 5	6	4	6	6	1	7	1	1	6	6	6	6	1	1	7	6	5	1	6	6	5	1	6	1	6	108
operador 6	1	3	7	7	7	6	6	1	1	7	6	7	4	4	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	118
operador 7	6	5	6	6	2	2	2	2	2	6	6	5	2	1	6	6	1	2	4	6	1	2	4	2	2	89
operador 8	6	5	7	7	6	6	5	1	2	7	6	6	2	6	6	6	7	1	6	6	7	1	6	1	2	121
operador 9	6	5	5	6	2	6	4	1	1	6	2	6	1	3	6	6	6	1	4	6	6	1	4	1	1	96
operador 10	6	4	6	6	6	7	7	5	1	5	6	5	3	2	6	6	7	1	6	6	7	1	6	5	1	121
operador 11	2	5	5	3	5	6	3	2	2	6	5	5	2	1	5	5	6	4	5	5	6	4	5	2	2	101
operador 12	6	6	6	6	6	7	6	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	7	7	2	7	2	7	149

operador 13	6	6	6	7	2	4	2	2	2	7	5	7	2	2	5	6	2	2	4	6	2	2	4	2	2	97
operador 14	6	6	6	6	6	6	5	2	2	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	2	6	2	2	117
operador 15	7	4	5	7	6	5	4	1	1	7	6	7	2	1	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	114
operador 16	7	6	7	6	6	7	1	1	1	7	6	7	1	1	6	6	1	1	6	6	1	1	6	1	1	100
operador 17	6	6	6	5	2	6	5	2	1	6	6	6	1	2	6	6	1	1	6	6	1	1	6	2	1	97
operador 18	6	4	6	6	1	7	1	1	6	6	6	6	1	1	7	6	5	1	6	6	5	1	6	1	6	108
operador 19	1	3	7	7	7	6	6	1	1	7	6	7	4	4	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	118
operador 20	6	5	6	6	2	2	2	2	2	6	6	5	2	1	6	6	1	2	4	6	1	2	4	2	2	89
operador 21	6	5	7	7	6	6	5	1	2	7	6	6	2	6	6	6	7	1	6	6	7	1	6	1	2	121
operador 22	6	5	5	6	2	6	4	1	1	6	2	6	1	3	6	6	6	1	4	6	6	1	4	1	1	96
operador 23	6	4	6	6	6	7	7	5	1	5	6	5	3	2	6	6	7	1	6	6	7	1	6	5	1	121
operador 24	2	5	5	3	5	6	3	2	2	6	5	5	2	1	5	5	6	4	5	5	6	4	5	2	2	101
operador 25	6	6	6	6	6	7	6	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	7	7	2	7	2	7	149
operador 26	6	6	6	7	2	4	2	2	2	7	5	7	2	2	5	6	2	2	4	6	2	2	4	2	2	97
operador 27	6	6	6	6	6	6	5	2	2	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	2	6	2	2	117
operador 28	7	4	5	7	6	5	4	1	1	7	6	7	2	1	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	114

operador 29	7	6	7	6	6	7	1	1	1	7	6	7	1	1	6	6	1	1	6	6	1	1	6	1	1	100
operador 30	6	6	6	5	2	6	5	2	1	6	6	6	1	2	6	6	1	1	6	6	1	1	6	2	1	97
operador 31	6	4	6	6	1	7	1	1	6	6	6	6	1	1	7	6	5	1	6	6	5	1	6	1	6	108
operador 32	1	3	7	7	7	6	6	1	1	7	6	7	4	4	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	118
operador 33	6	5	6	6	2	2	2	2	2	6	6	5	2	1	6	6	1	2	4	6	1	2	4	2	2	89
operador 34	6	5	7	7	6	6	5	1	2	7	6	6	2	6	6	6	7	1	6	6	7	1	6	1	2	121
operador 35	6	5	5	6	2	6	4	1	1	6	2	6	1	3	6	6	6	1	4	6	6	1	4	1	1	96
operador 36	6	4	6	6	6	7	7	5	1	5	6	5	3	2	6	6	7	1	6	6	7	1	6	5	1	121
operador 37	2	5	5	3	5	6	3	2	2	6	5	5	2	1	5	5	6	4	5	5	6	4	5	2	2	101
operador 38	6	6	6	6	6	7	6	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	7	7	2	7	2	7	149
operador 39	6	6	6	7	2	4	2	2	2	7	5	7	2	2	5	6	2	2	4	6	2	2	4	2	2	97
operador 40	6	6	6	6	6	6	5	2	2	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	2	6	2	2	117
operador 41	7	4	5	7	6	5	4	1	1	7	6	7	2	1	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	114
operador 42	7	6	7	6	6	7	1	1	1	7	6	7	1	1	6	6	1	1	6	6	1	1	6	1	1	100
operador 43	6	6	6	5	2	6	5	2	1	6	6	6	1	2	6	6	1	1	6	6	1	1	6	2	1	97
operador 44	6	4	6	6	1	7	1	1	6	6	6	6	1	1	7	6	5	1	6	6	5	1	6	1	6	108

operador 45	1	3	7	7	7	6	6	1	1	7	6	7	4	4	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	118
operador 46	6	5	6	6	2	2	2	2	2	6	6	5	2	1	6	6	1	2	4	6	1	2	4	2	2	89
operador 47	6	5	7	7	6	6	5	1	2	7	6	6	2	6	6	6	7	1	6	6	7	1	6	1	2	121
operador 48	6	5	5	6	2	6	4	1	1	6	2	6	1	3	6	6	6	1	4	6	6	1	4	1	1	96
operador 49	6	4	6	6	6	7	7	5	1	5	6	5	3	2	6	6	7	1	6	6	7	1	6	5	1	121
operador 50	2	5	5	3	5	6	3	2	2	6	5	5	2	1	5	5	6	4	5	5	6	4	5	2	2	101
operador 51	6	6	6	6	6	7	6	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	7	7	2	7	2	7	149
operador 52	6	6	6	7	2	4	2	2	2	7	5	7	2	2	5	6	2	2	4	6	2	2	4	2	2	97
operador 53	6	6	6	6	6	6	5	2	2	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	2	6	2	2	117
operador 54	7	4	5	7	6	5	4	1	1	7	6	7	2	1	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	114
operador 55	7	6	7	6	6	7	1	1	1	7	6	7	1	1	6	6	1	1	6	6	1	1	6	1	1	100
operador 56	6	6	6	5	2	6	5	2	1	6	6	6	1	2	6	6	1	1	6	6	1	1	6	2	1	97
operador 57	6	4	6	6	1	7	1	1	6	6	6	6	1	1	7	6	5	1	6	6	5	1	6	1	6	108
operador 58	1	3	7	7	7	6	6	1	1	7	6	7	4	4	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	118
operador 59	6	5	6	6	2	2	2	2	2	6	6	5	2	1	6	6	1	2	4	6	1	2	4	2	2	89
operador 60	6	5	7	7	6	6	5	1	2	7	6	6	2	6	6	6	7	1	6	6	7	1	6	1	2	121

operador 61	6	5	5	6	2	6	4	1	1	6	2	6	1	3	6	6	6	1	4	6	6	1	4	1	1	96
operador 62	6	4	6	6	6	7	7	5	1	5	6	5	3	2	6	6	7	1	6	6	7	1	6	5	1	121
operador 63	2	5	5	3	5	6	3	2	2	6	5	5	2	1	5	5	6	4	5	5	6	4	5	2	2	101
operador 64	6	6	6	6	6	7	6	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	7	7	2	7	2	7	149
operador 65	6	6	6	7	2	4	2	2	2	7	5	7	2	2	5	6	2	2	4	6	2	2	4	2	2	97
operador 66	6	6	6	6	6	6	5	2	2	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	2	6	2	2	117
operador 67	7	4	5	7	6	5	4	1	1	7	6	7	2	1	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	114
operador 68	7	6	7	6	6	7	1	1	1	7	6	7	1	1	6	6	1	1	6	6	1	1	6	1	1	100
operador 69	6	6	6	5	2	6	5	2	1	6	6	6	1	2	6	6	1	1	6	6	1	1	6	2	1	97
operador 70	6	4	6	6	1	7	1	1	6	6	6	6	1	1	7	6	5	1	6	6	5	1	6	1	6	108
operador 71	1	3	7	7	7	6	6	1	1	7	6	7	4	4	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	118
operador 72	6	5	6	6	2	2	2	2	2	6	6	5	2	1	6	6	1	2	4	6	1	2	4	2	2	89
operador 73	6	5	7	7	6	6	5	1	2	7	6	6	2	6	6	6	7	1	6	6	7	1	6	1	2	121
operador 74	6	5	5	6	2	6	4	1	1	6	2	6	1	3	6	6	6	1	4	6	6	1	4	1	1	96
operador 75	6	4	6	6	6	7	7	5	1	5	6	5	3	2	6	6	7	1	6	6	7	1	6	5	1	121
operador 76	2	5	5	3	5	6	3	2	2	6	5	5	2	1	5	5	6	4	5	5	6	4	5	2	2	101

operador 77	6	6	6	6	6	7	6	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	7	7	7	2	7	2	7	149
operador 78	6	6	6	7	2	4	2	2	2	7	5	7	2	2	5	6	2	2	4	6	2	2	4	2	2	97
operador 79	6	6	6	6	6	6	5	2	2	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	2	6	2	2	117
operador 80	7	4	5	7	6	5	4	1	1	7	6	7	2	1	7	7	7	1	6	7	7	1	6	1	1	114
	439	400	479	481	354	461	315	141	177	511	450	493	184	201	493	493	391	123	444	493	391	123	444	141	177	879 9

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
AUTOREALIZACION								
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.	/		/		/		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	/		/		/		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	/		/		/		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	/		/		/		
5	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	/		/		/		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	/		/		/		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	/		/		/		
8	La organización promueve el desarrollo del personal.	/		/		/		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	/		/		/		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	/		/		/		
INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
11	Se siente comprometido con el éxito de la organización.	/		/		/		
12	Cada trabajador asegura niveles de logro en el trabajo.	/		/		/		
13	Cada empleado considera factor clave para el éxito de la organización.	/		/		/		
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	/		/		/		
15	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	/		/		/		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	/		/		/		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	/		/		/		
18	Los productos y/o servicios de la municipalidad, son motivo de orgullo del personal.	/		/		/		
19	Hay clara definición de visión, misión, y valores en la Organización.	/		/		/		
20	La municipalidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	/		/		/		
SUPERVISION								
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	/		/		/		
22	En las organizaciones, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	/		/		/		

23	La evaluacion que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	/		/		/	
24	Se recibe preparacion necesaria para realizar el trabajo	/		/		/	
25	Las responsabilidades del puesto estan claramente definidas	/		/		/	
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades .	/		/		/	
27	Existen normas y procedimientos como guias de trabajo	/		/		/	
28	Los objetivos del trabajo estan claramente definidos	/		/		/	
29	Hay clara degfinicion de vision, mision, y valores en la Organización	/		/		/	
30	Existe un trato justo en la organizaci3n.	/		/		/	
	COMUNICACI3N	Si	No	Si	No	Si	No
31	Se cuenta con acceso a la informacion necesaria para cumplir con el trabajo.	/		/		/	
32	En mi oficina, la informacion fluye adecuadamente.	/		/		/	
33	En los grupos de trabajo, existe una relacion armoniosa.	/		/		/	
34	Existen suficientes canales de comunicaci3n.	/		/		/	
35	Es posible la interaccion con personas de mayor jerarquia	/		/		/	
36	En la organizaci3n se afrontan y se superan obstaculos.	/		/		/	
37	La organizaci3n fomenta y promueve la comunicaci3n	/		/		/	
38	El supervisor escucha los planteamientos que se hacen.	/		/		/	
39	Existe colaboracion entre el personal de las diversas oficinas.	/		/		/	
40	Se conocen los avances en otras 3reas de la organizaci3n	/		/		/	
	CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No
41	Los compa1eros de trabajo cooperan entre si.	/		/		/	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	/		/		/	
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	/		/		/	
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	/		/		/	
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	/		/		/	
46	Existe una buena administraci3n de los recursos.	/		/		/	
47	La remuneraci3n es atractiva en comparaci3n de otras organizaciones.	/		/		/	
48	Los obgetvos de trabajo guardan relacion con la visi3n de la instituci3n.	/		/		/	

49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	/		/		/	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No Opi aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 01 de Diciembre del 20..16..

 Dr. Freddy Ochoa Tataje
 METODOLOGIA INVESTIGACION
 Firma del Experto Investigante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
A-MOTIVACION								
1	El esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales .	/		/		/		
2	Me divierto haciendo mi trabajo.	/		/		/		
3	Me hace sentir orgulloso de mi mismo .	/		/		/		
4	Me siento bien con los logros obtenidos	/		/		/		
5	Recibo el reconcimientto de mis superiores	/		/		/		
REGULACION EXTERNA								
6	Tendre más seguridad en el trabajo solo si pongo el suficiente esfuerzo.	/		/		/		
7	Realizo un buen trabajo para evitar que otras personas me critiquen.	/		/		/		
8	Tengo que probarme a mi mismo que yo puedo hacerlo.	/		/		/		
9	Busco la aprobacion de otras personas.	/		/		/		
10	Me siento mal respecto a mi mismo	/		/		/		
REGULACION INTROYECTORIA								
11	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	/		/		/		
12	El trabajo que llevo a cabo es interesante.	/		/		/		
13	Me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	/		/		/		
14	Lo que hago en mi trabajo es emocionante.	/		/		/		
15	No le encuentro sentido mi trabajo.	/		/		/		
REGULACION IDENTIFICADA								
16	Recibo algun reconocimiento al lograr con la meta	/		/		/		
17	Me van a compensar financieramente , solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	/		/		/		

18	Personalmente considero que es importante poner mucho esfuerzo en este trabajo	/		/		/	
19	Pongo esfuerzo en este trabajo	/		/		/	
20	Es de mucha responsabilidad mi trabajo	/		/		/	
MOTIVACION INTRINSECA		Si	No	Si	No	Si	No
21	Sentiria vergüenza de mi mismo el no tener trabajo	/		/		/	
22	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	/		/		/	
23	Tendria el respeto de parte de mis compañeros de trabajo.	/		/		/	
24	Los beneficios economicos que recibo en mi empleo satisface mis necesidades basicas.	/		/		/	
25	me siento seguro y estable en mi lugar de trabajo.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

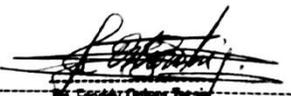
Opin Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA TADAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

01 de 12 del 2016

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Freddy Ochoa Tadaje
 Firma del Jefe del Instrumento.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
AUTOREALIZACION								
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.	✓		✓		✓		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	✓		✓		✓		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	✓		✓		✓		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		
5	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	✓		✓		✓		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓		
8	La organización promueve el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	✓		✓		✓		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	✓		✓		✓		
INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente comprometido con el éxito de la organización.	✓		✓		✓		
12	Cada trabajador asegura niveles de logro en el trabajo.	✓		✓		✓		
13	Cada empleado considera factor clave para el éxito de la organización.	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	✓		✓		✓		
15	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	✓		✓		✓		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓		✓		✓		
18	Los productos y/o servicios de la municipalidad, son motivo de orgullo del personal.	✓		✓		✓		
19	Hay clara definición de visión, misión, y valores en la Organización.	✓		✓		✓		
20	La municipalidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓		✓		✓		
		Si	No	Si	No	Si	No	
SUPERVISION								
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	✓		✓		✓		
22	En las organizaciones, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓		✓		✓		

23	La evaluacion que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	✓		✓		✓	
24	Se recibe preparacion necesaria para realizar el trabajo	✓		✓		✓	
25	Las responsabilidades del puesto estan claramente definidas	✓		✓		✓	
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades .	✓		✓		✓	
27	Existen normas y procedimientos como guias de trabajo	✓		✓		✓	
28	Los objetivos del trabajo estan claramente definidos	✓		✓		✓	
29	Hay clara defnición de vision, mision, y valores en la Organización	✓		✓		✓	
30	Existe un trato justo en la organización.	✓		✓		✓	
	COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
31	Se cuenta con acceso a la informacion necesaria para cumplir con el trabajo.	✓		✓		✓	
32	En mi oficina, la informacion fluye adecuadamente.	✓		✓		✓	
33	En los grupos de trabajo, existe una relacion armoniosa.	✓		✓		✓	
34	Existen suficientes canales de comunicacion.	✓		✓		✓	
35	Es posible la interaccion con personas de mayor jerarquia	✓		✓		✓	
36	En la organización se afrontan y se superan obstaculos.	✓		✓		✓	
37	La organización fomenta y promueve la comunicacion	✓		✓		✓	
38	El supervisor escucha los planteamientos que se hacen.	✓		✓		✓	
39	Existe colaboracion entre el personal de las diversas oficinas.	✓		✓		✓	
40	Se conocen los avances en otras áreas de la organización	✓		✓		✓	
	CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre si.	✓		✓		✓	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓	
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	✓		✓		✓	
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓	
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	✓		✓		✓	
46	Existe una buena administracion de los recursos.	✓		✓		✓	
47	La remuneracion es atractiva en comparacion de otras organizaciones.	✓		✓		✓	
48	Los objetivos de trabajo guardan relacion con la vision de la institucion.	✓		✓		✓	

49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	✓		✓		✓	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No
 Opi aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MR. JUAN TARAZONA GUILLEN DNI: 06977122

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Juan Carlos Tarazona Guillén
 .. 01 de 12 del 2016
 Mr. Juan Carlos Tarazona Guillén
 CIP 210417
 Docente IAP
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
A-MOTIVACION								
1	El esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales .	✓		✓		✓		
2	Me divierto haciendo mi trabajo.	✓		✓		✓		
3	Me hace sentir orgulloso de mi mismo .	✓		✓		✓		
4	Me siento bien con los logros obtenidos	✓		✓		✓		
5	Recibo el reconcimientio de mis superiores	✓		✓		✓		
REGULACION EXTERNA								
6	Tendre más seguridad en el trabajo solo si pongo el suficiente esfuerzo.	✓		✓		✓		
7	Realizo un buen trabajo para evitar que otras personas me critiquen.	✓		✓		✓		
8	Tengo que probarme a mi mismo que yo puedo hacerlo.	✓		✓		✓		
9	Busco la aprobacion de otras personas.	✓		✓		✓		
10	Me siento mal respecto a mi mismo	✓		✓		✓		
REGULACION INTROYECTORIA								
11	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	✓		✓		✓		
12	El trabajo que llevo a cabo es interesante.	✓		✓		✓		
13	Me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	✓		✓		✓		
14	Lo que hago en mi trabajo es emocionante.	✓		✓		✓		
15	No le encuentro sentido mi trabajo.	✓		✓		✓		
REGULACION IDENTIFICADA								
16	Recibo algun reconocimiento al lograr con la meta	✓		✓		✓		
17	Me van a compensar financieramente , solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	✓		✓		✓		

18	Personalmente considero que es importante poner mucho esfuerzo en este trabajo	✓		✓		✓	
19	Pongo esfuerzo en este trabajo	✓		✓		✓	
20	Es de mucha responsabilidad mi trabajo	✓		✓		✓	
MOTIVACION INTRINSECA		Si	No	Si	No	Si	No
21	Sentiria vergüenza de mi mismo el no tener trabajo	✓		✓		✓	
22	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	✓		✓		✓	
23	Tendria el respeto de parte de mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
24	Los beneficios economicos que recibo en mi empleo satisface mis necesidades basicas.	✓		✓		✓	
25	me siento seguro y estable en mi lugar de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opin Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg/ MG. JUAN TARAZONA GUILLEN DNI: 00977122

Especialidad del validador: ADMINISTRACION, GESTION PUBLICA.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

de de del 20..

 Mr Juan Carlos Tarazona Guillen
 CIP 210417
 Docente: UAP
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
AUTOREALIZACION								
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.	X		X		X		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
5	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	X		X		X		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
8	La organización promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente comprometido con el éxito de la organización.	X		X		X		
12	Cada trabajador asegura niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
13	Cada empleado considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
15	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
18	Los productos y/o servicios de la municipalidad, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
19	Hay clara definición de visión, misión, y valores en la Organización.	X		X		X		
20	La municipalidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
SUPERVISION								
		Si	No	Si	No	Si	No	
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
22	En las organizaciones, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		

23	La evaluacion que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Se recibe preparacion necesaria para realizar el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Las responsabilidades del puesto estan claramente definidas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades .	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Existen normas y procedimientos como guias de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Los objetivos del trabajo estan claramente definidos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Hay clara defnición de vision, mision, y valores en la Organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Existe un trato justo en la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
31	Se cuenta con acceso a la informacion necesaria para cumplir con el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	En mi oficina, la informacion fluye adecuadamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	En los grupos de trabajo, existe una relacion armoniosa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Existen suficientes canales de comunicacion.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Es posible la interaccion con personas de mayor jerarquia	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	En la organización se afrontan y se superan obstaculos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	La organización fomenta y promueve la comunicacion	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	El supervisor escucha los planteamientos que se hacen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Existe colaboracion entre el personal de las diversas oficinas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Se conocen los avances en otras áreas de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre si.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	Existe una buena administracion de los recursos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	La remuneracion es atractiva en comparacion de otras organizaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48	Los objetivos de trabajo guardan relacion con la vision de la institucion.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia.

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No Opi aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Seminario Huaman Quispe DNI: 10401571

Especialidad del validador: Estadístico - Metodólogo.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

01 de 12 del 2016

 Dr. Seminario L. Huaman Quispe
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
A-MOTIVACION								
1	El esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales .	X		X		X		
2	Me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		
3	Me hace sentir orgulloso de mi mismo .	X		X		X		
4	Me siento bien con los logros obtenidos	X		X		X		
5	Recibo el reconocimiento de mis superiores	X		X		X		
REGULACION EXTERNA								
6	Tendre más seguridad en el trabajo solo si pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
7	Realizo un buen trabajo para evitar que otras personas me critiquen.	X		X		X		
8	Tengo que probarme a mi mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		
9	Busco la aprobacion de otras personas.	X		X		X		
10	Me siento mal respecto a mi mismo	X		X		X		
REGULACION INTROYECTORIA								
11	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
12	El trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
13	Me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
14	Lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
15	No le encuentro sentido mi trabajo.	X		X		X		
REGULACION IDENTIFICADA								
16	Recibo algun reconocimiento al lograr con la meta	X		X		X		
17	Me van a compensar financieramente , solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		

18	Personalmente considero que es importante poner mucho esfuerzo en este trabajo	X		X		X	
19	Pongo esfuerzo en este trabajo	X		X		X	
20	Es de mucha responsabilidad mi trabajo	X		X		X	
MOTIVACION INTRINSECA		Si	No	Si	No	Si	No
21	Sentiria vergüenza de mi mismo el no tener trabajo	X		X		X	
22	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	X		X		X	
23	Tendria el respeto de parte de mis compañeros de trabajo.	X		X		X	
24	Los beneficios economicos que recibo en mi empleo satisface mis necesidades basicas.	X		X		X	
25	me siento seguro y estable en mi lugar de trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

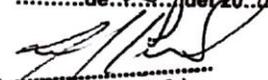
Opin Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Seminario Huamán Quispe DNI: 10401571

Especialidad del validador: Estadístico - Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

01 de 12 del 2016

 Dr. Seminario C. Huamán Quispe
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
 Firma del Experto Informante.

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. Título

Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

2. Autor

Br. Delgado Camjoy Francia Tatiana

3. Resumen

La presente investigación titulada Satisfacción Laboral y Motivación de los Trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016 tuvo como finalidad determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

Se realizó la investigación con la finalidad de determinar la relación existente de satisfacción y motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras.

El tipo de investigación es de carácter descriptivo correlacional, de diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate; se utilizó la fórmula de Cochran y la validez de expertos para determinar la confiabilidad y validación del instrumento, la recolección de datos se obtuvo a través de la encuesta dirigida a través de dos cuestionarios de 50 preguntas con 5 opciones de respuestas y 17 preguntas con 7 opciones de respuestas cada una, posteriormente se procesó la información y se procedió a elaborar la discusión, conclusión y recomendaciones. Concluyendo que existe una relación directa entre la Satisfacción Laboral y la Motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016.

4. Palabras Clave

Satisfacción Laboral, Motivación, central de cámaras.

5. Abstract

Satisfaction and Motivation of the workers of the Central of Chambers of the Municipality The present research entitled Occupational Satisfaction and

Motivation of the Workers of the Central of Chambers of the Municipality of Ate, 2016 had the purpose to determine the relationship between the Labor Satisfaction and Motivation of the workers of the Central of Chambers of the Municipality of Ate, 2016.

The research was carried out to determine the existing relationship of satisfaction and motivation of the workers of the Central of Chambers.

The type of research is descriptive correlational, non-experimental and cross-sectional design. The sample consisted of 80 workers of the Central of Chambers of the Municipality of Ate; We used the Cochrane formula and the validity of experts to determine the reliability and validation of the instrument, data collection was obtained through the survey conducted through two questionnaires of 50 questions with 5 options of answers and 17 questions with 7 Response options each, the information was subsequently processed and the discussion, conclusion and recommendations were elaborated. Concluding that there is a direct relationship between the Work of Ate, 2016.

6. keywords:

Job Satisfaction, Motivation and camera center.

7. Introducción

En la actualidad las sociedades crecientes económicamente socioculturales existen muchas variables o factores que de alguna forma hacen que el desarrollo no llegue con éxito. Uno de los problemas que hoy en día está a flor de piel y que día a día da de que hablar con muchos casos de violencia y hasta muerte por temas de robos, ajustes de cuentas, agresiones físicas y muchos actos más que nos aflige y perturba una de ella es la Inseguridad Ciudadana no solo en el Perú si no en todo el mundo.

Actualmente la Municipalidad de ate consta de una Central de Emergencias con 142 Cámaras de video vigilancia, un sistema interconectado con el 105 de la Policía Nacional del Perú, integrado por 100 trabajadores entre ellos se puede clasificar en operadores de cámaras, radio operadores, Teleoperadoras y personal administrativo con 3 horarios turno

mañana, tarde y noche trabajando feriados, sábados y domingos, causando un bajo rendimiento en productividad de novedades en la Central de cámaras de la Municipalidad de Ate.

La seguridad ciudadana ha ido avanzando progresivamente implementando nuevas formas o mecanismos que aportan una gran ayuda para combatir la inseguridad ciudadana, en la actualidad en nuestro país cuenta con más de 50 centros de cámaras de video vigilancia en diferentes regiones del Perú.

Lo cual se ha realizado el presente estudio de la “Satisfacción Laboral y motivación de los trabajadores de la central de cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016” habiéndose encontrado una relación significativa entre las variables lo cual implica que cuando haya una mayor motivación en el personal existe una mayor satisfacción laboral en los trabajadores de la Central de cámaras de la Municipalidad de Ate.

Definiciones de la Satisfacción laboral

En el marco de la psicología, la satisfacción laboral se ha definido de muchas maneras que coinciden en la idea de concebirla como una respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo.

Para Robbins (1999), la satisfacción en el trabajo se refiere a la actitud general de un individuo hacia su empleo. Una persona con alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras una persona que no se encuentra satisfecha mantendrá actitudes negativas”. La consecuencia de una baja satisfacción laboral, trae actitudes negativas, conformistas, llegando al grado de la baja productividad. Este hecho debe ser analizado o estudiado para ubicar el problema y mejorar el ambiente de los trabajadores para mejoras del clima organizacional dentro de la empresa.

Cada trabajador tiene diferentes perspectivas sobre el lugar de trabajo y este actúa de acuerdo a las acciones sean positivas o negativas que pasen

dentro de la organización, ya que busca un ambiente adecuado, apropiado a favor de su bienestar.

Para Hernández, Y (2009), medir el nivel de satisfacción laboral proporciona valiosa información acerca del estado en que se encuentra la organización y cuanto más falta para llegar al punto deseado. Es decir, si lo que se le promete es lo que recibe, y si efectivamente esto es lo que necesita.

Según Locke (1976) lo ha definido como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

Se entiende que dentro de los labores es muy importante la relación que lleve entre los compañeros de trabajo demostrando buenas actitudes. En este sentido, Locke (1976) fue uno de los primeros autores que intentó identificar varias de estas características, clasificándolas a su vez en dos Categorías:

Definición de la Motivación

Para el autor Kreitner & Kinicki (2003) El término de Motivación deriva de la palabra latina Moveré, la cual significa mover. López et al (2005), describe a la motivación como característica de la psicología humana el cual contribuye con el compromiso de la persona, está relacionado con el comportamiento de los individuos hacia la realización de sus objetivos.

Los comportamientos cambian de acuerdo a las necesidades del individuo, de acuerdo a los valores sociales y capacidad individual, el comportamiento se debe a una causa externa o interna, este es motivado por impulsos, deseos, necesidades y está orientado hacia un objetivo.

Para Ramlall (2004), la motivación representa la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzos hacia las metas organizadas, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

Mientras exista una carencia, tensión, necesidad en la persona, esta tendrá un comportamiento distinto dentro de la persona. Cuanto mayor sea la tensión el nivel de esfuerzo es más alto.

8. Metodología

El presente trabajo de investigación, el tipo de estudio corresponde al básico.

Es un tipo de estudio en base a lo expuesto, esta investigación busca plantear nuevos enfoques conocimientos a efectos de incrementar el bagaje del conocimiento humano, sobre el tema.

Nuestro diseño de investigación será de tipo correlacional ya que tiene como propósito relacionar dos o más conceptos o variables y su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos variables como en el presente estudio se realizó con la Satisfacción laboral y Motivación.

9. Resultados

Análisis de las variables: satisfacción laboral y la Motivación

Tabla 1

Satisfacción Laboral y la Motivación en los trabajadores de la Central de

Satisfacción Laboral*Motivación tabulación cruzada						
			Motivación			Total
			Nula	Moderada	Alta	
Satisfacción Laboral	Mala	Recuento	12	6	6	24
		% del total	50,0%	18,8%	25,0%	30,0%
	Regular	Recuento	12	13	6	31
		% del total	50,0%	40,6%	25,0%	38,8%
	Buena	Recuento	0	13	12	25
		% del total	0,0%	40,6%	50,0%	31,3%
Total		Recuento	24	32	24	80
		% del total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

de la Municipalidad de Ate, 2016

En la tabla N° 1 podemos observar que, si hay una asociación entre la satisfacción Laboral y la Motivación en los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad distrital de Ate, 2016 según el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman el nivel de significancia es $P=0.00$; asimismo de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.372 existe una correlación Baja entre ambas variables. También podemos observar que de 31 trabajadores se encuentran en una satisfacción laboral regular, el (40,6%) de 13 trabajadores tienen una Motivación Moderada y de los 25 trabajadores que indican tener una satisfacción laboral buena, el (40,6%) es decir 13 trabajadores tienen una Motivación moderada.

9. Discusión

Con respecto a la primera hipótesis planteada H_1 , los resultados muestran que la correlación entre la satisfacción laboral y Motivación es positiva y baja, debido a que el coeficiente de correlación es de 0.372. Estos hallazgos significan que existe mucha relación en cuanto exista una buena motivación laboral en los trabajadores. En efecto para Medina (2014) donde indica que existen factores que afectan a los trabajadores por lo cual no se encuentran motivados, y esos factores son económicos, como el salario, prestaciones, seguridad, ambiente laboral y aspiraciones personales en el centro laboral. La Motivación definida por Mushinsky (2007) señala que la motivación en la parte laboral es un conjunto de fuerzas energéticas que se producen dentro de más allá del individuo, para originar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración. Y para la Satisfacción Laboral Palma (2006) indica como la actitud del colaborador que manifiesta con su propio trabajo en aspectos relacionados como el desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que facilitan su tarea y el desempeño de estas.

10. Conclusión

Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la Motivación debido al coeficiente obtenido es de 0.372 trabajado con un nivel de significancia de $\alpha=0.000$; lo cual demuestra que existe una correlación positiva y Baja.

Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral sobre la dimensión involucramiento laboral, debido al eficiente obtenido es de 0.735, trabajado con un nivel de significancia de $\alpha=0.000$; lo cual demuestra que existe una correlación positiva y Alta.

Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral sobre la dimensión Supervisión de los Trabajadores. Debido al coeficiente obtenido es de 0.618 trabajado con un nivel de significancia de $\alpha =0.000$; lo cual demuestra que existe una correlación Moderada.

11. Referencias

- Arapa (2015) "el clima organizacional y su relación con el nivel de satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la redes yunguyo – 2012, Escuela de Post Grado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Díaz, B. (2015) El clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa de Ica - 2015. Escuela de post grado de la universidad Cesar vallejo.
- Gamboa, E. J. (2010, 04 de septiembre).Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Revista PsicologíaCientífica.com, 12(16)
- Hernández et. al. (2010). Metodología de la Investigación. Ed. Mc Graw Hill
- Hernández, M (2002). Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa peruana textil Recuperado de [empresatextil-peruana.html: http://www.ilustrados.com/tema/2084/Diagnostico-satisfaccion-laboral](http://www.ilustrados.com/tema/2084/Diagnostico-satisfaccion-laboral).
- Hernández, R. Baptista, P; y Fernández, C. (2006). Metodología de la Investigación. México DF: McGraw-Hil
- Herrera, D. (Ed.). (2009). Teorías contemporáneas de la motivación: una Perspectiva aplicada. Lima: Fondo Editorial de la PUCP. 344 p. (ISBN978-9972-429-07-1)
- Palma, S. (1999) Elaboración y Validación de Escala SL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, Nº I, Lima: Facultad Psicología
- Palma, S. (2006). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Recuperado de:

http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/satisfaccion_lab_oral.php

Ranking de los países con mayor satisfacción laboral en el mundo recuperado de: <http://www.expoknews.com/los-10-paises-con-mayor-satisfaccion/>

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. 10ma edición. México D.F: Editorial Pearson Educación, S.A. de C.V. Prentice Hall

Atalaya, M. (1995). Satisfacción Académico-Administrativa en Estudiantes de Postgrado. Lima: UMNSM

Bass, B. (1988). Psicología de las Organizaciones. México: Ed. CECSA.

Blum, M. (1991). Psicología Industrial. México: Ed. Trillas.

Chíavenato, I. (1994). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Edit. Mc Graw Hill.

Davis, K. Newstrom D.(1991). Comportamiento humano en el Trabajo. México: Ed. Mc Graw Hill.

Dessler, Gary (1991). Administración de Personal. México: Edit. Prentice Hall

Dunnette, Marvin (1982). Psicología Industrial. México: Ed. Trillas.

Hodgetts y Aitman, (1983). Comportamiento en la Organizaciones. México: Ed. Nueva Edit. Interamericana.

Gordon, Judith.(1997). Comportamiento Organizacional, 5.º Edición. México: Edit. Prentice Hall Hispanoamericana.

Robbins, Stephen, (1998). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. México: Edit. Prentice Hall.

Robbins, Stephen y De Cenzo, David, (1996). Fundamentos de Administración. México: Edit. Prentice Hall.

Robbins, Stephen, (1994). Comportamiento Organizacional, México: Edit. Prentice Hall.

ANEXO N° 7: CONSTANCIA (AUTORIZACIÓN)



GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA

MEMORÁNDUM N° 2006 -2016-GSC-CECAV/MDA

AL : Cml. PNP® QUIROZ CHÁVEZ, JUAN
Gerente de Seguridad Ciudadana

DE : Srta. TATIANA DELGADO CAMJOY
Supervisora de la Central de Cámaras

ASUNTO : Consentimiento para efectuar Encuesta al personal de La Central de
Cámaras De La Municipalidad De Ate

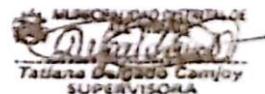
FECHA : 02/12/2016

Tengo a bien dirigirme a usted con relación al documento de la referencia, por el cual solicita autorización para realizar encuestas en la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, a fin de desarrollar trabajo de investigación para el curso de Desarrollo de la Investigación como parte de los Estudios de Maestría en Gestión Pública en la Universidad Privada Cesar Vallejo.

En atención al pedido efectuado, se le autoriza, para que desde el día 05 de Diciembre pueda llevar a cabo encuestas el personal de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, estos con fines de estudio y sustento de su proyecto de Investigación (Tesis), requerido por la Universidad Privada Cesar Vallejo para optar el Grado de Magister en Gestión Pública.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE
Cml. PNP. (U) JUAN QUIROZ CHÁVEZ
GERENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE

Tatiana Delgado Camjoy
SUPERVISORA



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Satisfacción Laboral y motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016**" del estudiante **Delgado Camjoy, Francia Tatiana**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 11% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 27 de mayo del 2017.



Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje
DNI: 07015123

Es seguro | <https://turnitin.com/dv?s=1&o=819380765&u=1050027548&lang=es&>

Probar el nuevo Feedback Studio

Investigación 2 | 1era entrega para el: 10-Abr-2017 | Roadmap | Trabajo 24 de 28

Originality | GradeMark | PeerMark

Satisfacción Laboral y motivación de los
POR FRANCIA TATIANA DELGADO CAMJOY

turnitin 11%
SIMILAR DE 0



Satisfacción Laboral y motivación de los trabajadores de la Central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTOR:
Abg. DELGADO CAMJOY, Francia Tatiana

ASESOR:
Dr. OCHOA TATAJE, Freddy

SECCIÓN:
Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Administración del Talento Humano

Resumen de Coincidencias

ACTUALMENTE VIENDO FUENTES ESTÁNDAR

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

COINCIDENCIAS

1	alicia.concytec.gob.pe fuente de Internet	1%
2	www.slideshare.net fuente de Internet	1%
3	myslide.es fuente de Internet	1%
4	www.redalyc.org fuente de Internet	1%
5	www.buenastareas.com fuente de Internet	1%
6	www.scribd.com fuente de Internet	1%

PÁGINA: 1 DE 89

Versión solo texto de ...

Mitchell
Alarcon



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

V. B. para emposte
de tesis

ESCUELA DE POSGRADO

Francisca Tatiana Delgado Samboy con DNI N° 46163119
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en av. 26 de Mayo # 484 - Ate Vitarte
(Calle / Ave. / No. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2015-I del programa: Maestría
(Promoción) (Nombre del programa)

Gestión Pública identificado con el código de matrícula N° 7000925540
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Solicito visto bueno para emposte de tesis



Lima, 12 de Abril de 2018

Francisca Tatiana Delgado Samboy
(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto:
- a. *Participación nominativa*
 - b. *Reclamación Jurada*
 - c. *Acta de Registros*
 - d. *Resolución Directoral*

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos: 992689905
Email: franciscadelarosa@kpmg.com

VB para tesis

Francisca Tatiana Delgado Samboy



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... DELGADO CAMJOY Francia Tatiana

D.N.I. : 46163119

Domicilio : Av. 26 de Mayo # 484 ATE - VITARTE

Teléfono : Fijo : (01) 8431581 Móvil : 992689905

E-mail : Franciadelcam@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... DELGADO CAMJOY, Francia Tatiana

Título de la tesis:

..... Satisfacción Laboral y motivación de los trabajadores

..... de la central de Cámaras de la Municipalidad de Ate, 2016

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha: 15/06/18