



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de La Victoria, Chiclayo 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Ayala Diaz, David Antonio (orcid.org/0000-0001-8870-3453)
Pozada Cancino, Carlos Enrique (orcid.org/0000-0002-9322-899x)

ASESORA:

Mg. Chavez Rivas, Patricia Ivonne (orcid.org/0000-0003-4993-6021)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2023

DEDICATORIA:

Mi tesis está dedicada principalmente a Dios y a mis padres, por su soporte incondicional, amor y paciencia, dándome la mano para no caer y lograr cumplir cada una de mis metas propuestas a través de sus enseñanzas y muy sabios consejos. A mi amigo Carlos Pozada Cancino, por su exigencia a cada momento, que fueron muy fructíferos, y cada vez que me decía que siga avanzando en mi proyecto.

AGRADECIMIENTO:

Le doy gracias a Dios en hacerme una buena persona, orientándome en cada paso que doy personal y profesionalmente, y bendiciendo a mis padres que me apoyan y siempre estarán conmigo. También quiero agradecer a Mg. Patricia Chávez por haber acompañado en esta etapa y proceso de evaluación por parte de la universidad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ RIVAS PATRICIA IVONNE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "La Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2023", cuyos autores son POZADA CANCINO CARLOS ENRIQUE, AYALA DIAZ DAVID ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 11 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ RIVAS PATRICIA IVONNE DNI: 40663704 ORCID: 0000-0003-4993-6021	Firmado electrónicamente por: CRIVASPI el 11-12- 2023 17:54:52

Código documento Trilce: TRI - 0693017





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, POZADA CANCINO CARLOS ENRIQUE, AYALA DIAZ DAVID ANTONIO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CARLOS ENRIQUE POZADA CANCINO DNI: 75554595 ORCID: 0000-0002-9322-899x	Firmado electrónicamente por: CPOZADACA el 11-12- 2023 01:19:48
DAVID ANTONIO AYALA DIAZ DNI: 78023565 ORCID: 0000-0001-8870-3453	Firmado electrónicamente por: DAYALADI23 el 11-12- 2023 09:26:53

Código documento Trilce: TRI - 0693018



Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra, muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos	15
3.6 Métodos de Análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	58

Índice de Tablas

Tabla 3	<i>Prueba de Normalidad</i>	17
Tabla 4	<i>Nivel de relación de la motivación y satisfacción laboral</i>	18
Tabla 5	18
	<i>Nivel de motivación</i>	18
Tabla 6	19
	<i>Nivel de satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria</i>	19
Tabla 7	20
	<i>Nivel de los factores motivacionales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria</i>	28
Tabla 8	21
	<i>Nivel del ambiente laboral</i>	21
Tabla 9	22
	<i>Nivel de satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria</i>	22
Tabla 10	23
	<i>Nivel de supervisión en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria</i> .	
Tabla 11	24
	<i>Nivel de Motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria</i>	
Tabla 12	24
	<i>Nivel de Desempeño en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria</i>	

Índice de Figuras

Figura 1. Nivel de motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria ,2023.....	19
Figura 2 Nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria ,2023.....	20
Figura 3 Nivel de los factores motivacionales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria.....	21
Figura 4 Nivel del ambiente laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria ,2023.....	22
Figura 5 Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria ,2023.....	23
Figura 6 Nivel de supervisión en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria ,2023	24
Figura 7 Nivel de Motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria ,2023.....	25
Figura 8 Nivel de Desempeño en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria ,2023.....	26

RESUMEN

La investigación consumada tuvo como objetivo general determinar la relación de la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria. Para poder realizar el presente trabajo investigativo se utilizó una muestra conformada por toda la población administrativa de 50 colaboradores a quienes se le aplicaron una encuesta sobre la motivación y satisfacción. La prueba estadística aplicada fue la correlación de Pearson, teniendo como resultado que la motivación y la satisfacción laboral guardan relación con un nivel de 0.73 la cual indica que existe una correlación positiva muy alta y evidente entre estas dos variables. Así mismo en lo que refiere a los niveles de motivación se evidencia que el 20% de la población se halla en un nivel bajo, y en cuanto a los niveles de la satisfacción laboral se encuentra en 66% indicando que en la población predomina un nivel alto en la satisfacción laboral. Finalmente podemos indicar que el factor motivación es muy influyente en cuanto a satisfacción laboral ya que depende directamente y se relaciona de manera significativa con una correlación elevada, incluso los indicadores como satisfacción laboral, factores motivacionales y ambiente laboral contribuye significativamente en la variable satisfacción laboral.

Palabras clave: Motivación, satisfacción laboral, correlación.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between motivation and job satisfaction of the workers of the District Municipality of La Victoria. In order to carry out this research work, a sample of the entire administrative population of 50 collaborators was used, to whom a survey on motivation and satisfaction was applied. The statistical test applied was Pearson's correlation, with the result that motivation and job satisfaction are related with a level of 0.73, which indicates that there is a very high and evident positive correlation between these two variables. Likewise, with regard to the levels of motivation, it is evident that 20% of the population is at a low level, and with regard to the levels of job satisfaction, it is at 66%, indicating that the population has a predominantly high level of job satisfaction. Finally, we can indicate that the motivation factor is very influential in terms of job satisfaction since it depends directly and is significantly related with a high correlation, even indicators such as job satisfaction, motivational factors and work environment contribute significantly to the job satisfaction variable.

Keywords: Motivation, job satisfaction, correlation

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad de acuerdo a las investigaciones a nivel global se pudo entender que la satisfacción laboral ha ido intercalando en cada una de las diferentes gestiones administrativas, ya sean públicas o privadas. logrando así un gran impacto con respecto a todos los componentes de una organización. Dicho esto, es de que factores como la productividad, la motivación y satisfacción laboral tendrían una gran importancia dentro de las organizaciones. logrando así un papel crucial tanto para el comportamiento y el rendimiento de las actividades del trabajador.

Anh Nguyen, C; Tri Ha, M (2023) Entrego una apreciación sobre calidad de la satisfacción laboral en una de las corporaciones en la ciudad de Vietnam, donde pudo inferir que la comunicación es parte fundamental para ésta, fortaleciendo así las relaciones intrapersonales de los trabajadores obteniendo un equilibrio y ambiente armonioso donde realizan sus funciones de manera mucho más optima.

Amlan, H ; Sardana Islam, (2023) en su estudio en Australia .Menciono sobre la significancia de la satisfacción laboral, en donde resalto que en cuanto a mayor sea ello menos serán la reacciones a renunciar al trabajo o las responsabilidades que el trabajador designe, teniendo como resultado que no afecte directamente a los problemas de gerencia o a los de productividad.

Así mismo en el estudio Talent Trends (2023) en Colombia, se logró aplicar una encuesta a un grupo formado por 17 compañías la cual determinaron que más del 55% de los trabajadores sienten la necesidad de buscar otro trabajo y el 11% tienen la necesidad de intercambiar roles, todo esto sucede según la investigación, que en las organizaciones no existe la confianza y comunicación por parte de los supervisores y trabajadores, cuentan con bajos salarios, demasiado tiempo en la organización y sumándose a ello el estrés, es por ello la importancia de la satisfacción laboral permitirá mantener al trabajador motivado para tener una mayor productividad y permanencia de los mismos

Vásquez (2023) En estados Unidos menciona que en el año 2022 se halló un incremento acerca de la satisfacción laboral teniendo así un nivel alto para los

trabajadores manteniéndose estables y dispuestos a sus funciones brindadas en el área, esto por la importancia que le brindan hoy en día a mencionada variable, teniendo como eje principal a los superiores involucrándose en ciertas actividades y responsabilidades la cual mantengan a los trabajadores en armonía, mejorando así sus habilidades.

En el Perú, según los informes especiales de Deloitte (2021) afirma con respecto a la satisfacción laboral que : un total del 75% de la fuerza laboral, no está satisfecha en su labor y esto se debe a la ausencia y poca práctica de diversos factores como :un ambiente tenso y no existe trabajo coordinado así como ni en equipo; el 20% afirma que se debe a la falta de competitividad en el trabajo que realiza y las pocas opciones de superación ofrecidas por la organización : otros 10% porcentajes sostiene que se debe a la falta de liderazgo efectivo por parte de sus jefes en la cual son de vital importancia y consideración

Tal como señala Flores, H (2021), Perú en la actualidad en el sector público ha sido muy difícil y complicado implementar un óptimo enfoque por procesos, en especial en las instituciones del estado, las cuales en su mayor parte de estas. Son las que se limitan a buscar y lograr un cambio, es así que se niegan a explorar nuevos retos y diferentes compromisos. Debiéndose a las consecuencias como la ausencia del liderazgo de las altas direcciones de la misma gestión pública, Así mismo como los modelos de los métodos que se usan es complejo utilizar, debido a la alta administración y la falla de los muchos procesos adecuadamente determinados.

Así mismo con respecto a la organización en la cual se efectúa el presente Se verificó la carencia de satisfacción y motivación laboral, del cual en su mayoría no se sentían cómodos con el trabajo a realizar, se verificó también que existe poca motivación por parte de los supervisores o personal encargado por áreas y ello conlleva a que el rendimiento de los colaboradores sea bajo, dado que éstos también deben de tener una buena apreciación o una experiencia diferente en relación al trato donde pueda estar satisfecho y pueda desenvolverse satisfactoriamente en su trabajo de manera más óptima.

La presente Investigación se justificó de forma teórica, en base a uno de los investigadores que reconoció el rol importante de la motivación y la satisfacción de los trabajadores. Así mismo se fueron escogiendo investigaciones científicas

relacionadas a la motivación, características y teorías enfocadas hacia motivación laboral, y la motivación extrínseca como extrínseca. Así mismo se investigó información en base a teorías importantes hechas por autores reconocidos como Maslow, Herzberg, Vroom, McClelland. Por otro lado desde la justificación práctica se otorgará énfasis en lograr un plan de mejoramiento hacia las variables de la presente tesis motivación y la satisfacción laboral. A su vez, los presentes resultados fueron extraídos para lograr hacer una mejora y mayor impulso en cada uno de los trabajadores, donde se brindará estrategias que influyan en la mejora en la organización, Desde la justificación social se logrará comprender de manera efectiva para los trabajadores administrativo. Desde la Justificación Social se logrará comprender la importancia de la institución y sobre todo su impacto hacia los trabajadores administrativos. debido a que permitirá tener personal con mayor satisfacción en sus centros de labores logrando así que tengan un mayor desarrollo y cumplimiento de funciones, la cual siempre buscará lograr una mayor motivación y sea a la vez efectiva y constante. Por otro lado, de acuerdo a la justificación de la presente tesis se tomó de forma metodológica, debido a que es un tipo de investigación básica con diseño transversal descriptivo. Usándose la técnica de la encuesta y cuestionario que fue validada por expertos.

Así mismo se planteó el siguiente objetivo general, determinar la relación de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De la Victoria, 2023. A la vez se formularon los siguientes objetivos específicos: determinar el nivel de la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la victoria, 2023; determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2023; Elaborar un plan de motivación para los trabajadores de la municipalidad distrital de la victoria, 2023. Se planteó la siguiente hipótesis de investigación, la motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2023. Ho: la motivación no se relaciona con la satisfacción laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En este punto Pedraza Melo, (2020), México afirmó en su investigación científica en la cual planteó como objetivo el análisis sobre la correlación entre dos variables de estudio desde la visión del empleador. En su trabajo investigativo tuvo un enfoque empírico, racional y causal. Utilizó de instrumento el cuestionario a un total de 80 trabajadores, se halló distintas apreciaciones en los empleados de las empresas privadas con referencia de los factores dentro y fuera de la organización. Sin embargo, concluye con resultados positivos debido a la aportación que posee el clima laboral y la satisfacción de los empleadores y el desempeño organizacional. obteniendo como resultado un alfa de Cronbach superando el 0.70 mostrando de esta manera la confiabilidad de la báscula

Por otro lado, Asaari et al, (2020) Malasia. Sostuvieron en su trabajo acerca de la vinculación y relación de la motivación extrínseca e intrínseca, con respecto a la satisfacción laboral entre los colaboradores en una entidad bancaria, el estudio fue tipo correlacional, su muestra fueron 132 trabajadores en la entidad estatal, se concluyó con la confirmación moderada correlación de la motivación intrínseca de 0.67 como la intrínseca de 0.65 y la satisfacción laboral. Su conclusión final indicó que ambas motivaciones son importantes para el mejoramiento del desempeño laboral.

Se posee como trabajo investigativo internacional la tesis de Escudero, L, (2022), Colombia en su título, La motivación y satisfacción laboral en trabajadores de la producción académica desde el periodo 2010 hasta 2021. Tiene como fin describir la relación de las variables de estudio y su producción científica en el periodo de análisis. Su metodología fue cualitativa descriptiva, transversal y el diseño el fenómeno-hermenéutico. En conclusión, indicó que en las naciones de México y Chile cuentan con mayor motivación laboral, demostrando la relación positiva entre la motivación y producción.

Por otro lado, Pedraza, (2020) Con su investigación elaborada en Colombia, su objetivo fue ver desde la perspectiva del trabajador entre el desempeño laboral y motivación, su muestra fue de 80 colaboradores, teniendo como resultado la contribución efectiva por encima del buen clima organizacional y la motivación hacia la satisfacción del colaborador para su desarrollo. Concluye

también que es importante promover un ambiente de trabajo motivador como factor clave para la evolución del desempeño y satisfacción de los colaboradores en el trabajo.

Yesquen, (2021) Perú En su investigación estableció el objetivo de instituir si la motivación extrínseca tiene vinculación con la satisfacción laboral en los empleados de una organización financiera del banco de la nación, Huaral – 2021. Fue de estudio tipo básico, y de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo; su muestra fue de 28 trabajadores, dando el resultado la correlación de 0.793 entre la variable motivación extrínseca y satisfacción.

En su estudio realizado por Illich y et.al; (2021), Perú, tuvo como objetivo analizar el impacto de la motivación en la satisfacción laboral. Se tomó el enfoque metodológico cuantitativo de carácter descriptivo, una muestra poblacional de 76 colaboradores que completaron cuestionarios, compuestos por 34 y 43 interrogaciones efectivamente. Los resultados mostraron un mayor nivel de motivación extrínseca en comparación con la intrínseca. Además, identificaron que los factores que contribuyen a niveles bajos de satisfacción laboral incluyen condiciones laborales precarias, falta de interacción entre los empleados, una remuneración que no guarda relación con sus responsabilidades y un exceso de supervisión. Se concluyó que la motivación salva un papel significativo en el progreso de la satisfacción laboral.

Moreno, C, (2022), Perú en su investigación “Motivación y satisfacción laboral en docentes de educación superior bajo la modalidad de teletrabajo en Trujillo, 2021”. El objetivo de la investigación fue el análisis de la relación existente entre estas dos variables, además se optó por un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, diseño no experimental y transversal. Se administraron dos cuestionarios que abordaban las variables de interés, y la muestra de 160 profesores entre cuatro universidades en Trujillo. Los hallazgos revelaron una correlación de Pearson de 0,889 entre la infraestructura higiénica y la satisfacción y 0,929 entre la motivación y la satisfacción. En la cual concluyó afirmando la existencia de la correlación efectiva entre ambas variables, subraya la importancia de la mantención en empresas y sean constantemente atentas a las motivaciones de sus empleados.

En el ámbito local De acuerdo a Bances (2021) En su trabajo de investigación tuvo como objetivo evidenciar si existe la motivación en los trabajadores del sector de salud del centro hospitalario de Lambayeque, en la cual se halló el grado correspondencia entre la Motivación extrínseca y la satisfacción. Su investigación fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y correlacional; se tomó una muestra de 91 empleados, en la cual concluyó la presencia entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral del personal, de asociatividad directa elevada. Además, 52 colaboradores muestran poseer un nivel medio en la motivación extrínseca y de 40 indican tener un nivel bajo.

Chunga y Pariona (2022), titulada “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E y D Soluciones SRL- 2022”. Aquella tesis tuvo el objetivo general establecer el tipo de relación que existe entre las variables, se efectuó la investigación aplicada de enfoque cuantitativo, así mismo llevo una muestra encabezada por 50 colaboradores y su interrogatorio con 19 y 15 interrogantes. Finalmente concluyó que, existe una correlación de grado muy alto, y por ello es ineludible ofrecer una óptima motivación.

Por otro lado, cabe resaltar la importancia teoría de Herzberg et al. (2017) donde sostiene que relacionar los términos de motivación con la satisfacción laboral es un poco difícil, según los investigadores afirman que son dos conceptos los que motivan y satisfacen a los trabajadores, estos son reconocidos como factores de higiene y motivacionales. El primero delimita el nivel o grado que tiene como satisfacción del empleador, a su vez están hacia los entornos laborales a que no existe una relación con las actividades y de la producción de insatisfacción. Se puede mencionar; condición laboral, niveles de responsabilidades, políticas organizacionales, remuneración, seguridad laboral, etc.

Como considera Newstrom (2011), en la teoría de McClelland, el factor que tuvo un nivel de grado mayor de relevancia es más conocido como el impulso, los cuales son: el de logro, poder y afiliación. Logro. Este reconocido autor menciona que cada una de las personas buscan en mayor parte el logro de un objetivo o plan, tal como un deseo, o algo que se diferencie con los demás. Otro punto es la Afiliación ya que es reconocido también como una mejora, sentirse participe de

un grupo mutuo, un claro ejemplo de aquellos puede ser las aristas. Por otro lado, se encuentra el del Poder.

Padovan, I; (2020) Argentina Menciona a La teoría de establecimiento de metas, desarrollada por Edwin Locke y Gary Latham, es una de las teorías fundamentales en el área de la motivación en la investigación. Esta teoría se alinea en la importancia de fijar metas claras y específicas para motivar a las personas a alcanzar un mejor desempeño. Es ampliamente utilizado por los líderes y directivos en las organizaciones, ya que impulsa a los miembros del equipo a tomar acciones concretas para lograr sus metas. Además, resalta la idea de que ciertas cualidades, como el compromiso y la persistencia, son clave para mejorar el rendimiento del personal cuando se aplica a la consecución de objetivos

Según Robbins y Judge (2009, p.198): La presente teoría de las expectativas se simplifica de la siguiente manera: basta con comprender las expectativas de los empleados y cumplirlas para estimular su motivación. En organizaciones pequeñas, establecer relaciones efectivas con los empleados resulta más sencillo en comparación con organizaciones más grandes en términos de personal. Cuando un gerente o líder no puede acceder a información precisa y oportuna sobre las metas de un empleado, no logra los resultados deseados, lo que puede llevar a la desilusión y desmotivación.

Turienzo, R (2016) hace mención, El pequeño libro de motivación a diferentes teorías. Siendo unas de ellas. La teoría de las necesidades hecha por Abraham Maslow. Es Así que La teoría fue desarrollada en base en una pirámide, con las necesidades más fundamentales y esenciales. En esta etapa las personas se esforzaban por avanzar en la pirámide, lo que implicaba satisfacer necesidades. Así mismo se presentó la primera necesidad fisiológica en la cual comprendían aspectos como la alimentación, la defensa contra el sufrimiento o dolor, el sexo, el descanso. estas requerían ser de manera periódica y repetitiva para asegurar la supervivencia del colaborador. Por otro lado, las necesidades de seguridad se referían a la necesidad de estar libres de peligros, tanto reales como percibidos, y de contar con protección frente a las amenazas del entorno.

Merchan, A, (2022) Ecuador Menciona en su investigación. La teoría de la equidad, en donde se basa en la suposición que tiene los empleados evalúan la

equidad en sus empleos al comparar lo que aportan, como esfuerzo, experiencia, educación y habilidades, con lo que reciben un cambio, como salario y reconocimiento. Cuando perciben un desequilibrio entre lo que dan y lo que obtienen, pueden experimentar sentimientos de insatisfacción o motivación para restablecer la equidad.

De acuerdo a las dimensiones tales como la Satisfacción Laboral; Pedraza, (2020) México ,et al. Sostiene que se trata de un término que se caracteriza mucho con las emociones y actitudes que tienen los trabajadores. Adicional a eso se tiene como direccionamiento las relaciones con respecto a las metas planteadas, así como los resultados en las empresas.

Teniendo como indicadores se encuentran las condiciones físicas donde Chiavenato (2017) Determina que las condiciones físicas tienen que ver todo lo que rodea al empleado, así como al que ocupa un puesto o área de trabajo en cualquier empresa, en pocas palabras el ambiente físico.) Adicional a ello se toma también el desempeño de tareas la cual (Changuán, et al., 2020). Nos dice que el desempeño de tareas o actividades como muchos conocemos se trata de la evaluación que realiza el empleador al momento del cumplimiento de tareas que sea realizan día a día.

Además, en cuanto a las Políticas de la empresa Montoya et al., (2017). Establece que las políticas Administrativas, tienen que ver con el nivel o grado de conciliación de normas o consejos de la institución o empresa en donde estas se encuentren funcionando. Otra dimensión como los Factores Motivacionales para Esperanza Y, Cobos Á. (2023). Son necesarios ya que posee una influencia notable en las personas que están vinculadas hacia el logro de metas estas pueden ser personales o profesionales.

Se tuvo como indicadores se encuentran los asensos donde según Sánchez y García (2017) comenta que es necesario optar por ascender a los empleados de acuerdo a como estos puedan evolucionar, ya que ellos aspiran siempre a mejorar y estar en un puesto de jerarquía. Adicional a ello tenemos la Capacitación ya que corresponde a todo tipo de captación de un razonamiento claro al trabajador y esto se debe a que un trabajador capacitado tendrá muchas

ventajas, así como beneficios ya que esta ayuda a lograr una mejor eficiencia al momento de que el trabajador se encuentre laborando.

Por otro lado, se tuvo también los logros alcanzados donde Lugo, R (2021), manifiesta que las empresas, están vinculados con un plan estratégico, para poder cumplir con los logros que se desean alcanzar. A su vez se deben analizar el grupo de acciones inclinadas a medir, a evaluar y a efectuar ajustes en las diferentes actividades que conducen hacia a ello.

En lo que refiere a la dimensión de ambiente laboral Balarezo M, Nina C, (2020). Sostuvo que es un componente muy importante que se manifiesta y experimenta día a día en todas las organizaciones, pese a que es dificultoso definir o comprobar de forma específica cuáles son sus componentes o particularidades que posee. Por otro lado, en sus indicadores como el trabajo en equipo Alatrística, G. (2020) Mostró el trabajo en equipo se puede entender como una dirección en la cual se puede trabajar de forma unida con más personas que tengan el mismo objetivo o fin en común. Además, tenemos a el rendimiento que para Gabini; Salessi (2017) Indica que es la acción de trabajo que involucra al trabajador. Así mismo esta actividad viene ser estudiado por muchas organizaciones. Adicional a ello está también los comportamientos, donde para Zamarripa et.al (2022). Son comportamientos que puedan ocurrir dentro de las organizaciones son vistas como modelo empresarial, funciona como incentivador para los trabajadores a permanecer los altos grados de motivación implicando en la productividad.

Para la dimensión Supervisión, Schavel, M; Kuzysin,B; Befesova, A. (2019) señala que es fundamental en la mejora de las actividades de los trabajadores, dado que cuenta con un control y seguimiento que se brinda a los equipos de trabajo en el área donde se desarrollan. Dentro de ello tenemos a su indicador Orientación el cual para Shamaileh, N, et al (2023) Menciona que la orientación es la mentalidad emprendedora del líder y la disposición de buscar oportunidades, los líderes al optar una mejor orientación, tienen más probabilidades de ser exitoso, es por ello que se recomienda implementar reglas que sitúen al éxito del liderazgo estratégico.

Adicional a ello cuenta también con el indicador apoyo donde kravariti, F; et al (2023). Habla sobre que el apoyo, especialmente de la organización, los

supervisores e incluso entre los mismos compañeros son impulsores de las actitudes y el buen desempeño de los empleados. Con referencia a la dimensión motivación Turienzo, R (2016). Menciona a Abraham Maslow indicando el poder que tiene la motivación sobre los trabajadores, manteniendo la ilusión viva, la cual conlleva a poder estimular su motivación a los colaboradores para que estos logren sus resultados eficaces.

Dentro de sus indicadores está la remuneración que para Papaioannou, K; Serdaris, P. (2022) indica que el dinero no parece desempeñar un papel primordial, ya que depende mucho de la satisfacción del trabajador, si bien es cierto es un incentivo para el desempeño de muchos, pero va a depender del nivel de jerarquía, los roles que desempeñan y el conocimiento que poseen. También se encuentra el reconocimiento donde Kwarteng, S; et al. (2023) sostuvo la importancia de la política del reconocimiento, ya que ello motiva e impacta de manera positiva en los empleados mejorando así su productividad, además de ello, genera el empeño de los colaboradores hacia la empresa.

En la última dimensión que tenemos corresponde a la dimensión Desempeño en el trabajo donde Fallahnejad, A; Nazari, R; Fard, M. (2023). Estos autores sostuvieron que el desempeño con los objetivos de evaluación, el desarrollo profesional y empoderamiento de los trabajadores dando como resultado un efecto muy importante en la participación de cara a su trabajo. Dentro de esta dimensión tomamos el indicador como el compromiso del trabajador aquí Dunger, S. (2023). Indicó que para los trabajadores logren tener un compromiso en el trabajo, deben conocer aspectos de cultura organizacional, como el liderazgo, la cohesión en equipo, la equidad, la compensación, la actitud solidaria, si todo ello está correctamente, los trabajadores se sentirán identificados con la organización. Añadido a ello también se encuentra la evaluación para esto Matabanchoy, S; Álvarez, K; Riobamba, O. (2019). reveló el aporte del trabajador en cuanto a los logros de los objetivos en la organización, el desarrollo y la calidad laboral, promueve también los procesos de autoevaluación para incrementar las cualidades de los colaboradores

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación: El tipo de investigación fue básica, debido a que como afirma CONCYTEC, (2018) la investigación básica surge y se inicia por el estudio de una problemática, debido a que se orienta a obtener la adquisición de conocimientos completos a través de la comprensión de aspectos importantes de fenómeno, de hechos y relaciones que conforman en esta.

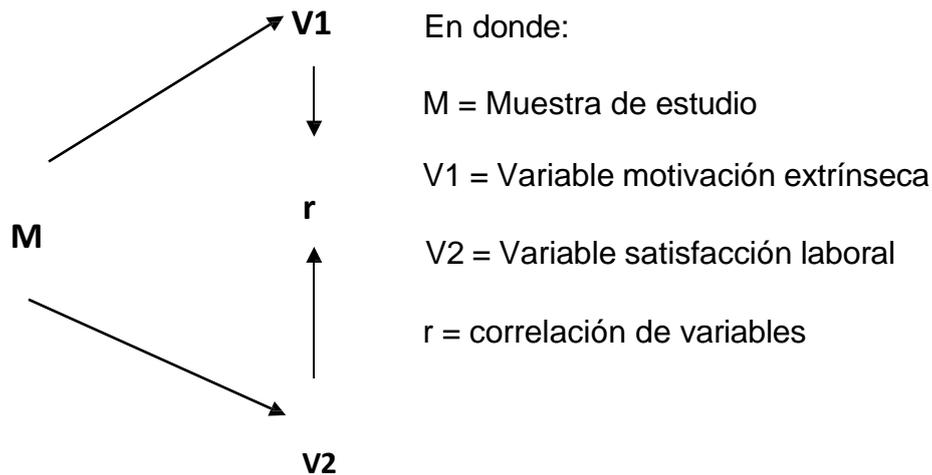
Se estableció el enfoque cuantitativo como menciona Hernández et al. (2014) en la cual se refiere a los comportamientos de las variables en base a la información, medición, análisis estadístico; y mención de teorías

Cohen B, et al. (2019). Indica que el enfoque cuantitativo concede los resultados a través de indagaciones cognitivas y de información la cual se recolecta en la realidad actual, aplicando a un número determinado de trabajadores o también nombrada muestra, este enfoque es muy solicitado para las investigaciones ya que admite despejar algo selecto de la población.

Guevara A, et al. (2020). Fue de tipo aplicada dado que indica el objetivo de la investigación, la cual define las cualidades de la población que se está indagando, así como a la información otorgada por ésta debe ser fidedigna.

Hernández y Mendoza (2018) la investigación cuenta con el diseño no experimental, transversal, la cual radica en aquellas investigaciones donde las variables no son editadas deliberadamente para verificar sus consecuencias en las otras variables.

3.1.2. Diseño de investigación: Por un lado, Monje, C (2011) indica que el diseño de esta investigación fue no experimental debido que esta cumple su función sin ninguna intención de control de las variables. Esto significa que logra alcanzar estudios donde no se cambian el manejo de las variables independientes para ver la consecuencia o efecto que ocasiona en la otra variable utilizada. Asimismo, es de corte Transversal ya que se recopila los datos en un único momento y tiempo. Con la intención de poder describir las variables en una sola muestra o población escogida, o dicho en otra forma es acordar la presencia del nivel de las variables a usar en algún momento entregado.



3.2 Variables y operacionalización.

Motivación Laboral

Definición conceptual: Es la Característica que representa cada ser humano, que inicia con la interacción entre un individuo con el entorno o ambiente que lo acompaña, a partir de los factores internos o externos definidos. A su vez permite alcanzar la satisfacción de las metas y objetivos planteados por cada ser humano. Chiavenato, (2020)

Definición Operacional: La motivación laboral conlleva a poder analizar los componentes tanto internos como externos de la organización en donde aporta a aumentar más los intereses si los trabajadores motivados así mismo el logro de objetivos se complementará con el planteamiento y la función que cumpla la motivación. Chiavenato, (2020).

Indicadores: Condiciones Físicas, Desempeño de tareas, políticas de la organización, ascensos, capacitaciones, logros alcanzados, condiciones físicas, rendimiento, comportamientos.

Escala de Medición: Ordinal.

Satisfacción Laboral

Definición Conceptual: Encinas, O (2022) La satisfacción laboral puede ser comprendida de una forma positiva ante las facilidades o condiciones que te brinda la empresa, además por la ejecución de actividades, dado que el sentirse bien, sentirse en paz involucra a un trabajador a estar satisfecho con la empresa,

con este tipo de motivación va a repercutir en la realización de logros profesionales y objetivos generales de la compañía.

Definición Operacional: Para obtener la satisfacción laboral, dependerá mucho de las condiciones y entorno laboral. Mientras el trabajador pueda cumplir sus logros y objetivos tendrá más la posibilidad de lograr la satisfacción. Es por ello que si el trabajador es feliz podrá lograr más sentirse bien y por ende satisfecho.

Indicadores: Orientación, Apoyo, remuneraciones, reconocimiento, compromiso del trabajador, evaluación. Escala de Medición: Ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo.

3.3.1 Población: La población se encuentra conformada por 50 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Victoria.

Criterios de inclusión: Los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Victoria, que trabajan a la actualidad.

Criterios de Exclusión: Los colaboradores administrativos que se encuentran actualmente de vacaciones.

3.3.2 Muestra: Acosta (2019) Indica que la muestra es todo referente a metodología y también a requerimientos técnicos la cual representa a la población. Es por eso que hemos tomado a 50 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Victoria.

3.3.3 Muestreo: Este trabajo no tomó muestreo, ya que se consideró a todos los colaboradores administrativos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnica: En esta ocasión como menciona (Baena, 2017) instrumento se utiliza como una recolección de datos a la encuesta que se propone a su vez se convertiría en la técnica que se aplicara mediante el cuestionario. y esta será dirigida al grupo que representa a la población en este caso serían los trabajadores que trabajan en las distintas áreas de la Municipalidad Distrital De la Victoria par el proyecto de investigación que se viene

investigando. Así mismo para esta investigación se aplicará la encuesta en base a la escala de Likert, acompañada de una serie de ítems que serán solucionadas o respondidas por los integrantes y personal de trabajo. Adicional a esto se aceptará la hipótesis que se ha planteado.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos: De esta forma la presente investigación aplicará el instrumento del cuestionario la cual estará compuesta por 15 preguntas, nueve (motivación) y seis (para satisfacción laboral). La herramienta que se ha visto conveniente usar es la del cuestionario la cual estará compuesta por una lista de preguntas definidas y planteadas en un cuestionario Google en donde estará enfocada en relación a las hipótesis que se planeó como, así como los indicadores y variables del estudio (Ñaupas et al. 2018).

3.4.3 Validez: Asimismo, se acudió a tres personas expertas de la Universidad César Vallejo, los tres de ellos licenciados en Ciencias Administrativas y Gestión Pública, esto se buscó con el propósito de llenar y firmar la validación de instrumento estudiado. Es así que el instrumento en el presente trabajo de investigación fue aceptado por tres expertos en administración, con los grados de magister y un doctor en gestión pública, los cuales autorizaron cada uno de los ítems del cuestionario, así como la validez de su contenido para su ejecución.

3.4.4. Confiabilidad: Hernández & Mendoza, (2018) El autor indica que la confiabilidad, está relacionada a la referencia del grado que posee el instrumento que vendría ser el cuestionario en la cual ocasiona las derivaciones o resultados coherentes y seguros de la presente muestra. Así mismo se precisó recurrir al método.

Alfa de Cronbach ya que este determina los valores y niveles de confiabilidad que se ha determinado en este promedio de Prueba. Del presente proyecto de investigación. Es por ello que el actual trabajo de investigación se calculará mediante la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, aplicándose así con el Alfa de Cronbach, teniendo en cuenta que cuanto más cerca se encuentre el valor de alfa, la seguridad interna es mayor y para que el instrumento sea confiable y aprobado en su efecto debe ser más de 0.8,

Actualmente como resultado se tuvo en su efecto mayor al 0.8, queriendo indicar la confiabilidad del instrumento

3.5 Procedimientos.

En iniciativa, para poder ejecutar o desarrollar el presente trabajo de investigación se tuvo que evaluar las variables coherentes para la problemática encontrada en el estudio, se realizó una encuesta teniendo como 15 ítems, además se desglosaron los indicadores necesarios y oportunos, de acuerdo a ello, se solicitó a la autorización y los permisos correspondientes a la institución obteniendo así la aceptación para la ejecución. Por consiguiente, se procedió a la aplicación del cuestionario digital, donde se envió al personal administrativo para la obtención de datos, continuando con ello se digitó en una hoja de cálculo de Excel para que pueda ser examinada y plasmada en los gráficos de cálculo. Continuando con el proceso, una vez tenida la información por parte de las interrogantes en Google, se plasma en Excel mediante una hoja de cálculo y en el programa estadístico SSPS 26, para posterior a ello ser examinada y plasmada en los gráficos de cálculo.

Con ello se redactará los resultados y las discusiones contrastando lo teórico y la información tomada, determinando así las conclusiones.

3.6 Métodos de Análisis de datos.

La información que se tendrá mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, serán registrados, y tabulados mediando Excel en una hoja de cálculo, así también como el programa de cálculo SSPS 26, con ello se espera obtener las tablas y los programas estadísticos con sus respectivos resultados en porcentajes, con ello procederíamos a interpretar la información que se tomo relacionada a las incógnitas trazadas y dar respuesta a los objetivos planteados en la actual investigación.

3.7 Aspectos éticos.

Reluz Barturén et al. (2022) Menciona que el principio que tienen los aspectos éticos, tiene como inicio. poder comprender todos los parámetros, normas y guías a fin de poder entender que toda investigación presentada tiene como principal recurso el de garantizar, contrarrestar riesgos, desarrollar y buscar un bien común en la cual pueda sentir un bienestar integral a las personas vinculadas a la investigación, así como a sus integrantes y a la sociedad. Es por

ello que es muy importante leer toda documentación a fin de seguir los lineamientos y poder desarrollar una investigación más eficaz y transparente.

La presente investigación efectúa con múltiples aspectos éticos, teniendo por inicio la autorización respectiva de la organización por parte de la Gerente de Administración de la Municipalidad, para su progreso del trabajo investigativo.

Con respecto, al progreso de cada punto de la investigación está realizado de manera honesta y verídica, dado que hemos citado, parafraseado y referenciado bajo el lineamiento de las normas APA de la séptima edición, respetando siempre los estudios de los autores originales conseguidos de fuentes de averiguaciones confiables.

Es así que el trabajo se ha logrado contemplando cada punto de la guía académica presentada, es así que toda la elaboración ha sido respetando y considerando los puntos clave para un óptimo desarrollo de la investigación

Así mismo con referencia al consentimiento informado, los datos que se obtendrán serán verdaderos ya que se aplicarán directamente con el instrumento de medición con el propósito de contener una base de información para el presente trabajo, de la misma manera los participantes de la encuesta tendrán el conocimiento de la finalidad del trabajo investigativo, respetando siempre sus respuestas o la decisión de anunciar o no del desarrollo del instrumento.

Con relación a la confidencialidad, los instrumentos que se aplicarán tendrán que ser confidenciales, quiere decir que la información que se logre obtener será usada estrictamente solo para el trabajo de investigación, siendo cautelosos en cuando a la protección de identidad de los participantes.

Por último, en proporción al manejo de riesgos, la información tomada por la investigación solo será exclusivamente para el acatamiento de los objetivos del moderno trabajo investigativo y no con fines intrusos a ello.

IV. RESULTADOS

Tabla 3 *Prueba de Normalidad entre las variables motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria ,2023*

Variable	Coficiente Shapiro-Wilk
	Sig
Motivación	0.507
Satisfacción Laboral	0.347

Nota elaboración propia

En la tabla 3, se observó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk entra la relación de las variables motivación y satisfacción laboral en donde presenta un índice de relación moderada de 0.507 con 0.347. Con una población igual al número 50 definiendo así que ambas variables tanto Motivación como Satisfacción Laboral, fueron superiores 0.05 al logrando así al siguiente resultado.

Objetivo General: Determinar la relación de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De la Victoria, 2023.

Tabla 4: Nivel de relación de la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria,2023.

	Coeficiente Pearson	Satisfacción Laboral
Motivación	0.73	

Nota. Elaboración Propia.

Interpretación: Mediante el cuadro de correlación se encontró la correspondencia entre motivación y satisfacción Laboral logrando así con la prueba de coeficiente de correlación de Pearson de 0.73 evidenciando así que Existe una correlación directa alta positiva con respecto a la variable motivación y satisfacción Laboral.

Hipótesis:

Ha: la motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores, Ho:la motivación no se relaciona con la satisfacción laboral.

sí $P < 0,05$ se rechaza la Ho y acepto la Ha

sí $P \geq 0,05$ se acepta la Ho y rechazamos la Ha

como $P \geq 0,05$ Aceptamos la Ho y rechazamos la ha, es decir los datos tienen una distribución normal, estadística Paramétrica.

En vista que el nivel de significancia 0.73 siendo mayor al 0.05. Entonces esto condujo a decir que no existe evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula, esto confirma que los datos siguen una distribución normal

Objetivo específico 1 determinar el nivel de la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la victoria, 2023.

Tabla 5

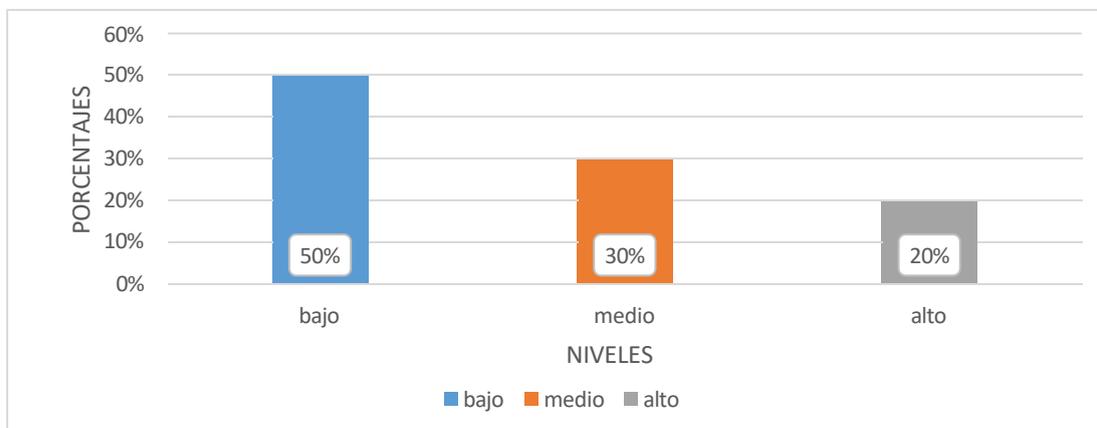
Nivel de motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria

Categoría	N	%
Bajo	25	50%
Medio	15	30%
Alto	10	20%
Total	50	100%

Nota: datos extraídos del cuestionario número 1

Figura 1

Nivel de motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria ,2023.



Nota : Se puede observar los resultados agrupados en la primera variable motivación , donde la figura muestra esta predomina un 50 % de nivel bajo de motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria.

Interpretación: Como se observa en la Tabla 5 y la Figura 1, el nivel predominante en esta primera variable de motivación laboral es de un (50%) de nivel bajo, luego el nivel medio (30%) y por último se encuentra (20%) de nivel alto. Esto indica que el nivel de motivación del personal administrativo se localiza en un nivel muy bajo.

Tabla 6

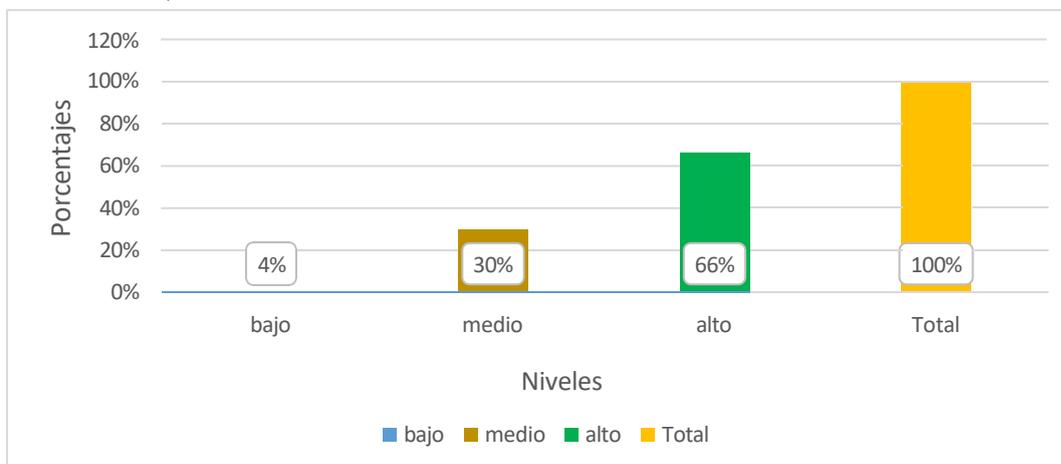
Nivel de satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria.

Categoría	N	%
Bajo	2	4%
Medio	15	30%
Alto	33	66%
Total	50	100%

Nota: datos extraídos del cuestionario número 2

Figura 2

Nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria ,2023



Nota : La figura muestra los niveles correspondientes a la segunda variable satisfacción Laboral.con respecto al del ambiente laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria.

Interpretación: Como se aprecia en la Tabla 6 y la Figura 2, muestra los niveles de satisfacción laboral obteniendo resultados: como nivel alto el (66%), luego de nivel medio (30%) y por último al nivel bajo de (4%). Esto indica que el nivel más influyente es un (66%) de nivel alto en vinculación a la satisfacción laboral del personal administrativo, en la cual se puede apreciar que existe un porcentaje alto de trabajadores. en donde se consideran estar satisfechos dentro de la municipalidad.

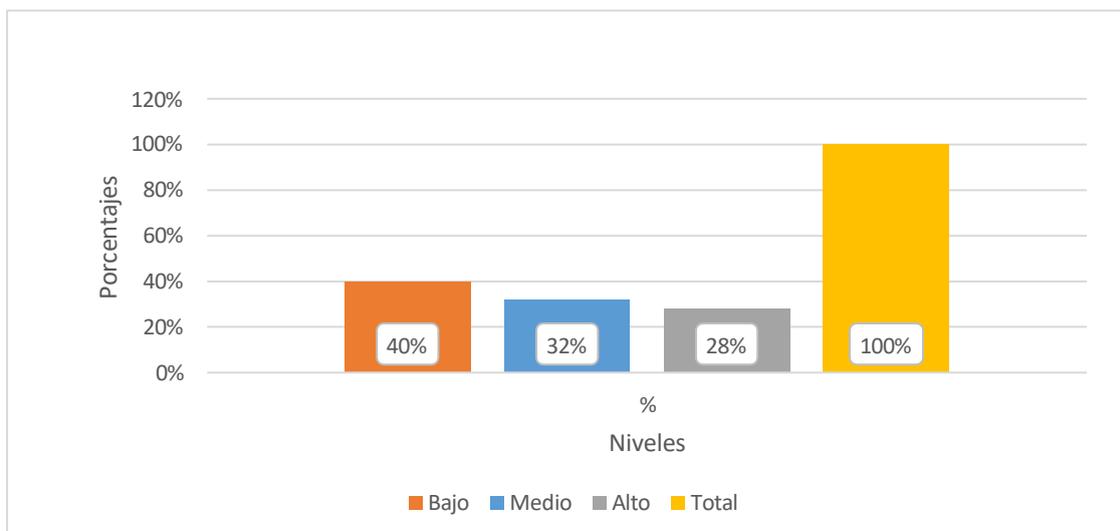
Tabla 7

Nivel de los factores motivacionales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria.

categoría	N	%
Bajo	20	40%
Medio	16	32%
Alto	14	28%
Total	50	100.%

Nota :datos extraídos del cuestionario número 3

Figura 3. Nivel de los factores motivacionales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria.



Nota : La figura muestra los resultados agrupados de las dimensiones factores motivacionales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria.

Interpretación: Como se observa en la Tabla 7 y la Figura 3, con respecto a las dimensiones factores motivacionales. Se pudo hallar que el nivel con mayor puntaje el nivel bajo con un (40%), luego el nivel medio (32%) y por último el alto de (28%). Esto indica que el nivel de los factores Motivacionales del personal administrativo son los porcentajes de niveles más bajos, en la cual se entendió que los trabajadores no encuentran los factores motivacionales dentro de la organización.

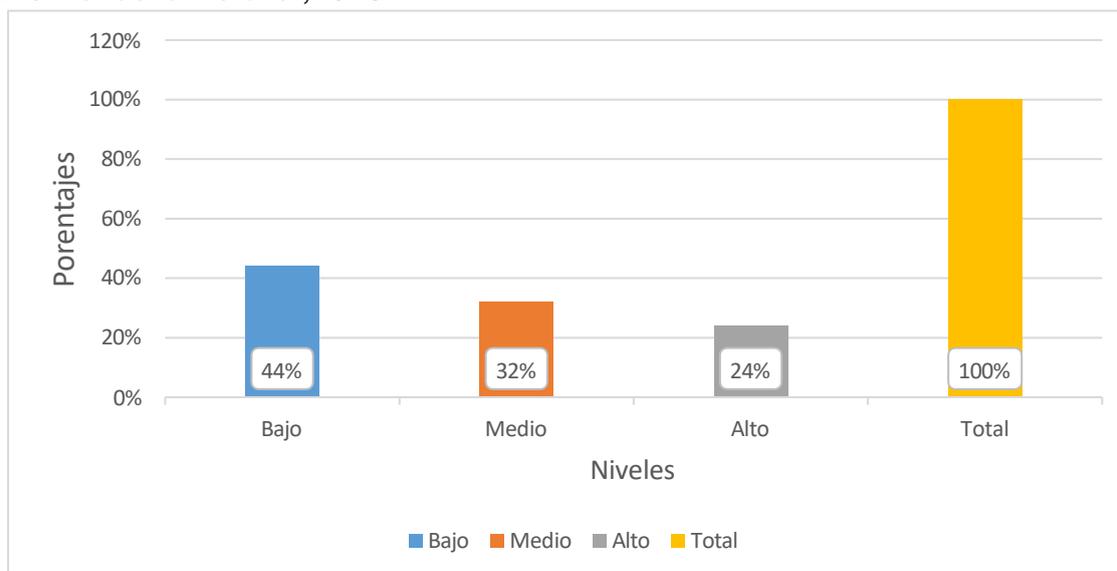
Tabla 8

Nivel del ambiente laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria.

categoría	N	%
Bajo	22	44%
Medio	16	32%
Alto	12	24%
Total	50	100%

Nota: datos extraídos del cuestionario número 4

Figura 4: Nivel de el ambiente laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria ,2023.



Nota: La figura muestra los niveles correspondientes a la dimensión ambiente laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria .

Interpretación: Como se visualiza la Tabla 8 y la Figura 4, el nivel sobresaliente de los niveles de ambiente laboral es el del nivel bajo de (44%), luego de nivel medio (32%) y el nivel alto (24%). Esto indica que los niveles de los ambientes laborales del personal administrativo no son los suficientes, en la cual se puede apreciar un porcentaje regular de trabajadores que afirman la existencia de niveles bajos del ambiente laboral dentro de la municipalidad.

Objetivo específico 2 determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2023

Tabla 9 .

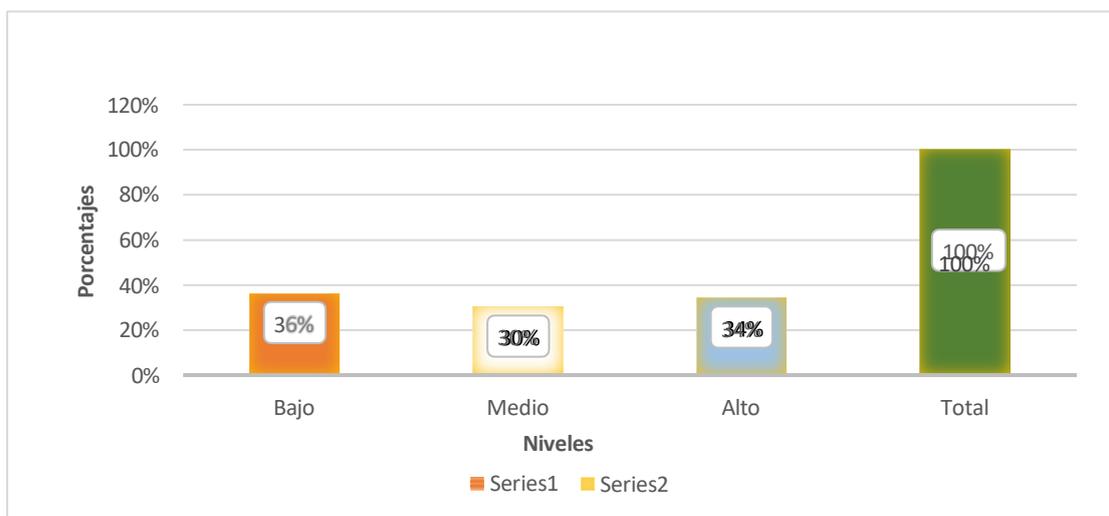
Nivel de satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria.

categoria	N	%
Bajo	18	36%
Medio	15	30%
Alto	17	34%
Total	50	100%

Nota: datos extraídos del cuestionario número 5

Figura 5

Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria ,2023.



Nota: La figura muestra las cifras agrupadas correspondientes a los Niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria

Interpretación: Como se observa en la Tabla 9 y la Figura 5, el nivel predominante de satisfacción laboral tiene como nivel bajo (36%), luego el nivel medio (30%) y el nivel alto (34%). cómo se puede visualizar los niveles bajos y altos tienen una diferencia del 2 %. Esto cabe afirmar que no existe mucha desigualdad entre los niveles de satisfacción laboral, que son considerados por los colaboradores.

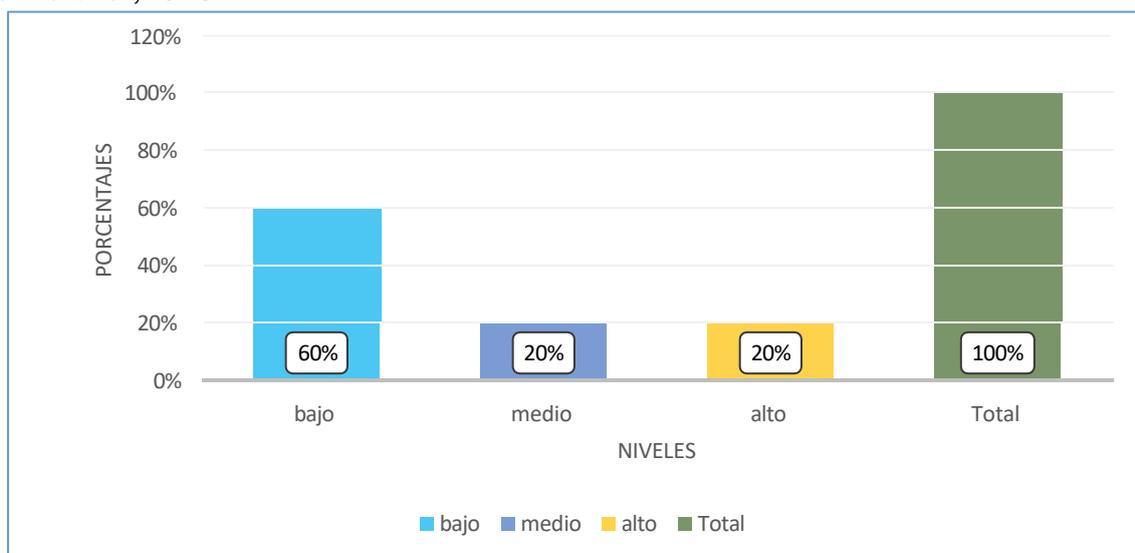
Tabla 10

Nivel de supervisión en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria.

categoría	N	%
Bajo	30	60
Medio	10	20%
Alto	10	20%
Total	50	100%

Nota: datos extraídos del cuestionario número seis

Figura 6: Nivel de supervisión en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria ,2023.



Nota :

La figura muestra los niveles agrupados y correspondientes a los niveles de supervisión de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria .

Interpretación: Como evidencia la Tabla 10 y la Figura 6, los porcentajes de la supervisión tiene como nivel bajo (60%) ,medio (20%) y alto (20%) predominando los porcentajes de nivel bajo de (60%) en la municipalidad.

Tabla 11

Nivel de Motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria.

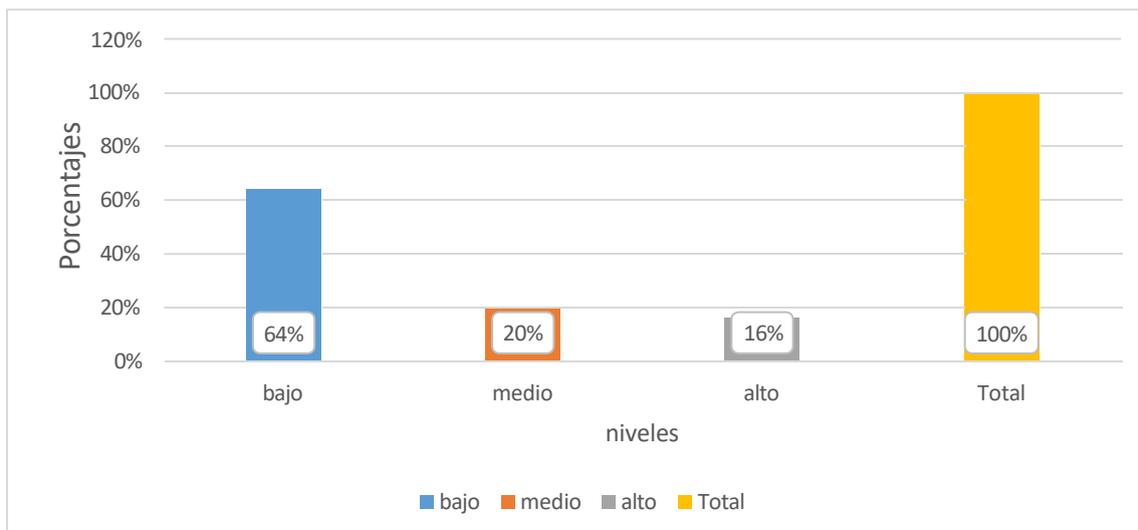
categoría	N	%
Bajo	32	64%
Medio	10	20%
Alto	8	16%
Total	50	100%

Nota: datos extraídos del cuestionario número siete

Figura 7

Nivel de Motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria

,2023.



Nota : La figura muestra los niveles correspondientes al indicador motivación. Correspondientes a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria ,2023.

Interpretación: Como se verifica en la Tabla 11 y la Figura 7,

Los porcentajes de motivación las cuales son bajo de (64%) siendo el más significativo a diferencia de los niveles , medio(20%) y alto (16%) ,en donde el nivel bajo es el más significante y valorado por los trabajadores .

Tabla 12

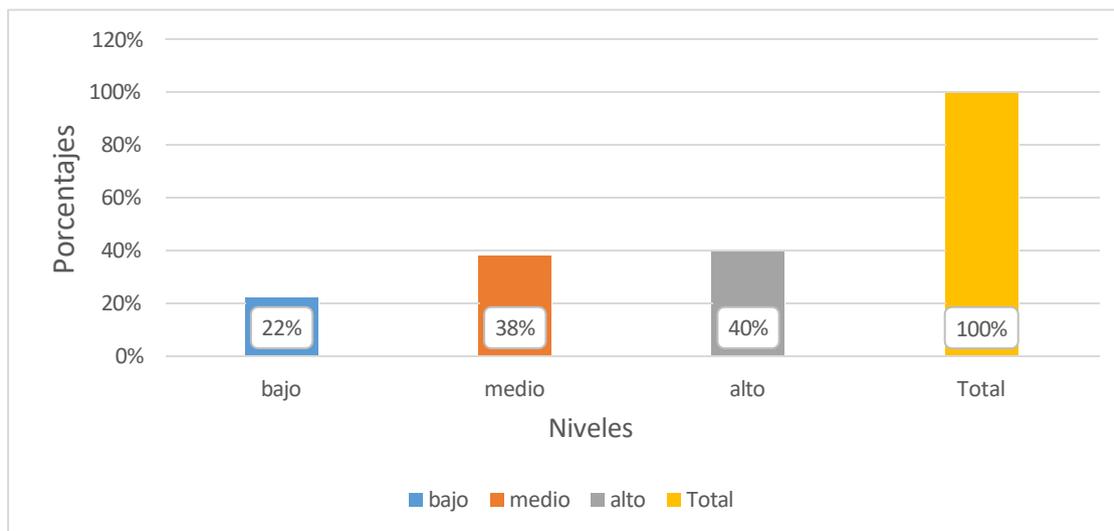
Nivel de Desempeño en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria.

categoría	N	%
Bajo	11	22%
Medio	19	38%
Alto	20	40%
Total	50	100%

Nota: datos extraídos del cuestionario número ocho

Figura 8.

Nivel de Desempeño en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria ,2023.



Nota : La figura muestra los niveles correspondientes niveles de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la victoria ,2023.

Interpretación: Como se observa en la Tabla 12 y la Figura 8, en la cual presenté como el nivel más sobresaliente al nivel alto de (40%), siguiéndole el nivel medio de (38%) y el y por último el nivel bajo de (22%). Esto indica que el nivel de desempeño del personal administrativo posee los niveles suficientes que se desea lograr, en la cual se ve que en el 40% de los trabajadores consideran que poseen los niveles altos de desempeño,

V. DISCUSIÓN

Se realizó la discusión de la presente tesis y su símil con los resultados enfrentados en los antecedentes que se planteó en el presente marco teórico demostrando cierto positivismo directo en las variables de investigación.

Según el objetivo general determinar la relación de motivación y satisfacción laboral en la municipalidad. De acuerdo a los resultados que se obtuvo en los datos estadísticos como evidencia mostró una correlación directa significativa de 0.73 mediante Pearson. Con respecto al estudio se evidencio que existe una relación moderada sobre ambas variables las cuales significa que si la primera variable es elevada en efecto la segunda también aumentara, sin embargo, si la primera variable motivación disminuye como efecto va a reducir significativamente la satisfacción laboral. Dicho esto, se puede determinar que mientras se implemente un plan estratégico este ayudará a mejorar y a desarrollar una mejor motivación y por ende una mayor satisfacción laboral.

Dicho esto, se puede afirmar para la discusión de resultados. que se obtuvo un nivel moderado, con respecto a las dos variables tanto Motivación como Satisfacción Laboral. en donde se obtuvo un porcentaje superior al 0.05. logrando así que ambas variables experimenten un nivel de significancia regular

En la presente investigación se pudo hallar en diferentes investigaciones en relación a motivación y satisfacción laboral. En la cual distintos autores como Illich y et.al (2021) señalaron que varios factores impactan negativamente en los niveles de satisfacción en el trabajo, como las deficientes condiciones laborales, la escasa interacción entre colegas, la remuneración que no se corresponde con las responsabilidades y un exceso de supervisión. Dicho esto, se puede resaltar como idea principal, el papel crucial que desempeña el trabajador en las organizaciones y a su vez la importancia de la motivación en el avance y desarrollo de la satisfacción laboral.

Así mismo en el siguiente resultado de Criterio de Decisión. De determino lo siguiente. que teniendo a la hipótesis alterna: la relación de la motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores. Y como hipótesis nula la no relación de

la motivación y la satisfacción laboral. una vez haber considerado la elección de la hipótesis debemos tomar en cuenta los siguientes puntos: si p valor es menor al grado de significancia se rechazará la hipótesis nula y se aceptará la hipótesis alterna. y si sucediera en caso contrario si el p valor es mayor o igual al grado de significancia del 5%, se aceptará la hipótesis nula y se aceptará la hipótesis alterna.

Es por ello que en esta ocasión previo análisis y cálculo se llegó a determinar cómo en el presente caso el p valor es mayor al grado de significancia. Se pudo aceptar la Hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna, es decir los datos obtienen una distribución normal, estadística Paramétrica.

Por otro lado, Chiavenato, (2020) afirma que motivación laboral conlleva a analizar los componentes tanto internos como externos de la organización en la cual esta buscara incrementar más los intereses de los trabajadores motivados, así como el logro de los objetivos que se complementará con el planteamiento y la función que cumpla la motivación en el trabajador.

Así mismo Encinas, O (2022) menciona que la satisfacción laboral puede ser percibida de una forma positiva ante las facilidades o condiciones que brinda la empresa, además por la ejecución de actividades, dado que el sentirse bien, sentirse en paz involucra a un trabajador a estar satisfecho con la empresa, con este tipo de motivación va a repercutir en el cumplimiento de logros profesionales y objetivos generales de la empresa.

Objetivo específico 1: determinar el nivel de la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la victoria, 2023

Como resultados obtenidos en el primer objetivo demuestra la Tabla 5 y la Figura 1, en la cual están relacionados al nivel de motivación de municipalidad. Es aquí donde hallamos el nivel predominante en esta variable motivación laboral la cual fue de (50%) encontrándose en un nivel bajo. Esto hace evidenciar que los trabajadores administrativos no se sienten motivados dentro de la organización. Es por ello que se busca con este trabajo de investigación poder demostrar la importancia de la buena ejecución de la motivación en los trabajadores. Dicho esto, es de que, para lograr una mejor motivación por los trabajadores, estos deben encontrar factores motivacionales dentro de la organización, las cuales puedan lograr un mayor nivel de la motivación

Así mismo en lo que se refiere a la motivación Moreno, C, Perú, (2022) menciona, mediante los hallazgos e investigaciones revelaron una correlación de Pearson de 0,889 entre la satisfacción e infraestructura higiénica y 0,929 entre la satisfacción y motivación. En consecuencia, se concluyó que existe una relación efectiva entre las variables, subraya la importancia de que las empresas se mantengan constantemente atentas a las motivaciones de sus empleados. Así mismo de esta manera es que esta investigación se relaciona con la del siguiente autor Yesquen (2021) en donde narra la importancia de poder establecer la motivación a los trabajadores teniendo como resultado una mayor fuerza por realizar las distintas actividades que los trabajadores realicen, afirmándose así la importancia y sobre todo de cómo influye de manera positiva en los trabajadores tanto en la salud, personal y profesional. de igual manera para el autor bances (2021) donde afirmó mediante su investigación de caso, en la cual concluyó con la presencia y participación de la motivación extrínseca y la satisfacción laboral del colaborador, logrando así hallar una relación directa elevada. Es así que de 52 trabajadores mostraron tener un nivel medio en la motivación extrínseca sin embargo se llegó a reconocer que 40 empleados indicaron tener un nivel bajo. Por otro lado, Turienzo, R (2016). hace una mención al autor Abraham Maslow indicando el poder y la fortaleza que posee la motivación sobre los colaboradores, manteniendo la ilusión viva, la cual conlleva a poder estimular su motivación a los colaboradores para que estos logren sus resultados eficaces.

Objetivo 2: determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2023

Como se aprecia los resultados de los niveles de satisfacción laboral fueron positivos, obteniendo como nivel alto el (66%), Esto indica que el nivel más influyente es un del nivel alto con respecto a la satisfacción laboral del personal administrativo, dicho esto se puede afirmar que existe un porcentaje alto de satisfacción laboral con respecto a los empleados administrativos. En la cual consideran sentirse satisfechos dentro de la municipalidad .Dicho esto es que se considera mencionar a Encinas, O (2022).En lo que refiere a la satisfacción y afirma que esta es comprendida de las condiciones la cual brinda la empresa, esto implica sentirse también en paz, sentirse bien, trabajar de manera segura y amena con los demás colaboradores, manteniendo siempre un ambiente laboral excelente, teniendo en cuenta ello se enlaza con la salud física y mental de los trabajadores, donde éstos se sientan felices haciendo el trabajo, conllevando así el buen camino a la organización. En cuanto a la municipalidad si se verifica la satisfacción laboral se encuentra agrupado en niveles de manera alta debido a que el 66% de los colaboradores indican que es alto, y el 30% se muestra en nivel medio.

Es así que ambas variables motivación y satisfacción laboral en la muestra de la población analizada, dichos resultados son equivalentes a los encontrados por escudero, L. (2022). De la misma manera Moreno, C. (2022) se evidencia en su trabajo donde también existe una relación directa (de 0.889) entre la motivación y satisfacción en su estudio realizado sobre la docencia superior en una universidad de Trujillo bajo la modalidad de teletrabajo en Trujillo. Así mismo se hace una comparación de los resultados Illich y et.al; (2021), en la cual mostraron un mayor nivel de motivación extrínseca en comparación con la intrínseca. Además, identificaron que los factores que contribuyen a niveles bajos de satisfacción laboral incluyen condiciones laborales precarias, falta de interacción entre los empleados, una remuneración que no guarda relación con sus responsabilidades y un exceso de supervisión. Se concluyó que la motivación salva un papel significativo en el progreso de la satisfacción laboral. Es así que se puede determinar que ambas variables son fundamentales para la organización y el trabajador.

Así mismo es importante identificar los reconocimientos adecuados en donde permitirá incentivar al trabajador a realizar sus actividades de manera positiva teniendo en cuenta también que, de manera indirecta estos son sumergidos en el compromiso con la organización y adicional a ellos también un compromiso personal, el cual les produce conseguir más logros y puedan distinguirse o establecerse en puestos de jerarquía, ya que los superiores esperan más siempre de ellos

Por otro lado, con respecto a los factores motivacionales, Esperanza, Y; Cobos, A (2023) menciona que los factores que influyan motivacionalmente a los trabajadores toman el protagonismo se ejecutar mejoras del personal con la evolución de los trabajadores en cuanto a temas personales como profesionales, ya que son atraídos por realizar ciertas actividades teniendo un propósito que mueva al trabajador. Sin embargo, dicha información no se realiza de manera efectiva en los colaboradores de la municipalidad, debido al resultado que tiene que es 3.33% en todas las categorías (bajo, medio y alto), donde indica que es neutro o no cuenta con un nivel suficiente para poder revertir la situación que se encuentra la organización.

En lo que refiere a la satisfacción Encinas, O (2022). Afirma que es comprendida de las condiciones la cual brinda la empresa, esto implica sentirse también en paz, sentirse bien, trabajar de manera segura y amena con los demás colaboradores, manteniendo siempre un ambiente laboral excelente, teniendo en cuenta ello se enlaza con la salud mental y la salud física de los trabajadores, donde éstos se sientan felices haciendo el trabajo, conllevando así el buen camino a la organización. En cuanto a la municipalidad si se verifica la satisfacción laboral de manera casi neutra debido a que el 36% de los colaboradores indican que es bajo, y el 34% indican que es alta, sin embargo, tiene cierta contradicción debido a los resultados obtenidos por los demás indicadores, lo cual indican que existe baja nivel en factores de motivación y satisfacción.

Propuesta

Título: Plan de Motivación laboral para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2023

I. Presentación La presente propuesta de plan motivación, se realizará en la municipalidad distrital de la Victoria (MDLV) en la cual se buscará implementar en los colaboradores de administración y en general. Y a su vez se enfocará con el único propósito de incrementar los grados de motivación dentro de la organización.

Datos Generales de la Empresa

2.1.1 : Concepto de negocio: La Municipalidad Distrital de la Victoria, es un organismo local que forma parte del estado, que presta servicios a su localidad con excelencia y dentro del marco legal, así mismo fomenta, la conservación del medio ambiente, el orden y limpieza del distrito, el cuidado de áreas verdes y fomentar el bienestar y seguridad de los vecinos del distrito de La Victoria.

2.1.2 : Razón Social: Municipalidad Distrital de la Victoria

2.1.3 Objetivo Social: Garantizar el acceso de toda la población Victoriana a servicios de salud integral, educación y recreación, promoviendo una cultura de desarrollo humano.

II. Generalidades de la empresa

2.1 Breve reseña histórica

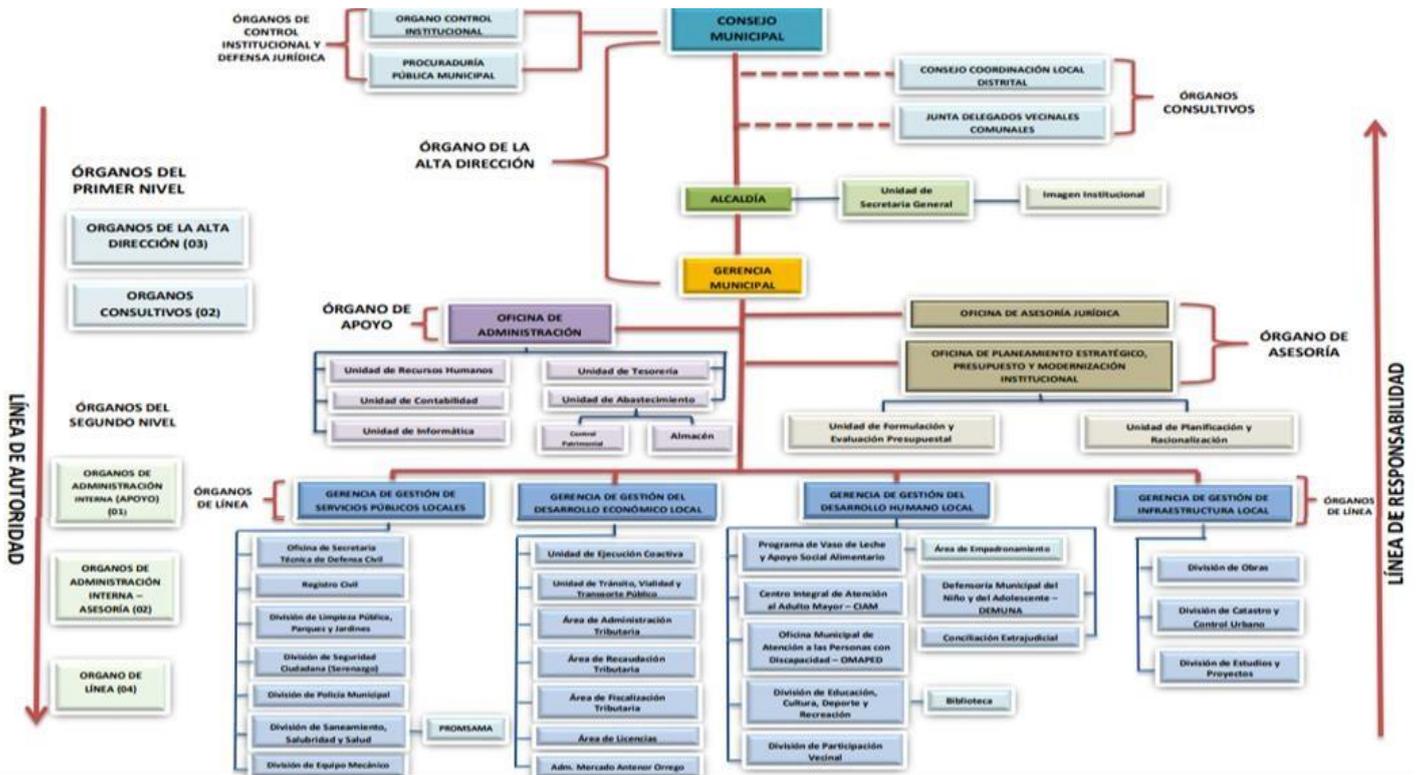
El distrito de La Victoria fue creado por la Ley N° 23926 el 12 de septiembre de 1984. Es el distrito con menos tiempo de creación dentro de la provincia de Chiclayo posee una ubicación al sur de la ciudad, su relieve es llano y su extensión territorial es de 32 km². En el último período de los años 50, para ser exacto en las tierras de chauce, perteneciente al distrito de Reque, se instauró un grupo de familias para habitar en casas rústicas localizadas a un lado de la Panamericana Sur. Es ahí donde esta fue creciendo y llegando poco a poco a formar el distrito victoriano.

2.2 Descripción

2.3 Misión: El Distrito de la Victoria tiene como misión brindar a cada uno de los ciudadanos y a toda la población de forma general a la obtención de servicios de calidad eficientes, Seguros. Promoviendo el crecimiento y desarrollo: Integral Sostenible y armónico en el Distrito de la Victoria

2.4 Visión: convertirse en un distrito ecológico, saludable, urbanístico, ordenado y seguro. Con acceso a una educación de calidad y con una profunda identidad cultural, que une a muchos de los niños y jóvenes. Promoviendo así un mayor desarrollo en las actividades del comercio y agricultura con un alto crecimiento en el ámbito tecnológico y de posicionamiento a nivel nacional como principio del desarrollo auto sostenible.

2.5 Organigrama



III. Justificación

La presente investigación tiene como justificación la problemática de las empresas y colaboradores que tienen en el día a día la cual no se aplica cierta motivación en los trabajadores para el beneficio no solo de los mismos sino también de la organización, adicional a ello se investigó para que las organizaciones cuenten con la información real y contemporánea sobre lo que sucede actualmente, donde permita tener conciencia sobre la motivación laboral y promover la mejora en cuanto a la satisfacción de los colaboradores para el progreso de los mismos como de la productividad de la organización.

De acuerdo a las teorías que se encontró en la literatura se tomaron como base para poder desarrollar el trabajo, y demostrar que desde mucho tiempo atrás la motivación es problema donde ha tenido que sostener la empresa sobre los trabajadores, ya que el eje principal de la organización es el talento humano, que permite desarrollar procesos de manera eficaz para lograr llegar a los objetivos solicitados por gerencia. Adicional a ello también se obtuvo el nivel de motivación en los trabajadores, la cual indica la influencia directamente en la productividad, demostrando así una vez más como es el impacto directo de las emociones en la influencia de los colaboradores para que éstos seas promovidos y alcancen los objetivos planteados

Por otro lado, la presente investigación se realizó para poder reforzar los indicadores bajos como la falta de motivación y la deficiente satisfacción, es por ello que el trabajo investigativo conllevará a la mejora y desarrollo de los indicadores anteriormente mencionados, logrando así el incremento en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos de la municipalidad.

Nuestro objetivo principal como estudiantes es que esta investigación se convierta en una herramienta efectiva y estratégica para el municipio. Además, aspiramos a que sirva como un modelo para otras organizaciones que deseen mejorar la satisfacción de sus trabajadores, adoptando en consideración los planes estratégicos presentados.

VI. Acciones a desarrollar

Tabla 22

Plan de Acción de la Propuesta

Estrategia	Objetivo	Actividad	Recursos y Materiales	Responsable
<p><i>Estrategia 1:</i></p> <p>Programa de Reconocimiento y Recompensa a la Productividad</p>	<p>Identificar el desempeño sobresaliente de los empleados, permitiendo así poder lograr reconocer la efectividad individual y/o grupal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza actividades semanales o quincenales RELACIONADOS ascenso o mencionar a los colaboradores con el perfil que se necesite (personal que se verifica con desarrollo y eficacia en la realización de actividades.). El personal que se encuentre dentro de lo solicitado, tendrá una evaluación previa tipo concurso para lograr alcanzar el puesto que necesite en el oportuno momento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadros de mérito • Premios • Personal para administrar el programa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistente de recursos humanos • Gerente RR.HH
<p><i>Estrategia 2:</i></p> <p>Propuesta de Incentivos económicos -Bonos de Productividad</p>	<p>Incrementar el grado de satisfacción laboral hacia los trabajadores permitiendo tener un valor extra económico .</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación sistemática, sobre la puntualidad y asistencia correcta. • Encuestas realizadas a los ciudadanos post atención en la municipalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capital financiero • Programa estadístico. • Ánforas • Típeos y hojas 	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Recursos Humanos Sr.Ceclia Villegas • Unidad de Informática

				<ul style="list-style-type: none"> gerentes de departamentos.
<p><i>Estrategia 3:</i> Método de Seguimiento y Evaluación Continua</p>	<p>Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la satisfacción laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Implementar una plataforma virtual la cual de una recepción sugerencias, inquietudes y quejas de los trabajadores, Realizar reuniones periódicas que muestre la información precisa y clara . 	<ul style="list-style-type: none"> Software de seguimiento, personal para llevar a cabo la plataforma virtual las reuniones. 	<ul style="list-style-type: none"> Gerente de área de la unidad informática
<p><i>Estrategia 4:</i> Programa de formación profesional y Cursos de Especialización</p>	<p>Mejorar el crecimiento profesional y personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> Clases magistrales o conferencias: Sesiones presenciales o virtuales donde expertos en el campo comparten sus conocimientos y experiencias con tiempo de 40 minutos semanales , temas referentes a las funciones de cada área , Seminarios interactivos: Debates, discusiones y 	<ul style="list-style-type: none"> Recursos financieros para capacitación, personal de formación. Contratación e invitación de Especialistas. Convenios con universidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Gerente de RR.HH

		sesiones interactivas que fomenten el intercambio de ideas y enfoques sobre el tema de la especialización la cual si sería factible utilizar en un corto plazo		
<i>Estrategia 5:</i> Acciones de de mejoramiento de Comunicación y Participación en los Empleados	Involucrar a los colaboradores en el proceso de toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer reuniones regulares con los empleados para discutir temas laborales y recopilar sus ideas y sugerencias. • Tiempos de recreación que permita la buena relación organizacional donde los empleados puedan expresar sus opiniones, plantear inquietudes y ofrecer sugerencias en un entorno abierto y seguro • Implementar grupos de WhatsApp y ambientes abiertos para una correcta comunicación viable y directa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio y ambiente adecuado para las reuniones. • tiempo del personal para coordinar y llevar a cabo las reuniones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia de Recursos Humanos en colaboración con la alta dirección

Fuente: Elaboración propia

VII. Financiamiento

Tabla 23

Financiamiento del Plan de Acción de la Propuesta

Materiales			
N°	Descripción	Cantidad	Costo (S/)
1	Impresión de diplomas	45	250
2	Cuadros de reconocimientos	40	300
3	Hojas informativas	50	100
4	Ponentes	4	2000
5	marcos y otros gatos	30	300
6	Refrigerios	50	750
7	Cuadernos y lapiceros	50	400
Total (S/)			1300

Fuente: Elaboración propia

VIII. Cronograma

Tabla 24

Cronograma del Plan de Acción de la Propuesta

Estrategia	Fecha:	Lugar:	Responsable	Presupuesto
<i>Estrategia 1:</i> Programa de Reconocimiento y Recompensa a la Productividad	01/11/2023	Cada una de las Áreas de la municipalidad	Gerente de recursos humanos	300
<i>Estrategia 2:</i> Plan de Incentivos económicos - Bonos de Productividad	18/11/2023	Oficina de Recursos de Humanos	Gerente de recursos humanos	400
<i>Estrategia 3:</i> Plan de Seguimiento y Evaluación Continua	26/12/2023	Gerencia Municipal	Gerencia Municipal	200

<i>Estrategia 4:</i> Programa de formación profesional y Cursos de Especialización	28/10/2023	Oficina de Recursos de Humanos	Gerente de recursos humanos	150
			TOTAL	1.300 s/.

Fuente: Elaboración propia

VI. CONCLUSIONES

1. La primera conclusión que se obtuvo fue de que respecto a correlación de las dos variables los resultados que se obtuvieron mediante la prueba de normalidad Shapiro-Wilk se obtuvo un nivel moderado, con respecto a las dos variables tanto Motivación como Satisfacción Laboral. en donde se obtuvo un porcentaje superior al 0.05. Indicando ello la correlación que existe entre las dos variables.

2. Se ha determinado el nivel de motivación laboral de los colaboradores logrando así un (50 %) de niveles bajos correspondiente motivación proporcionando una comprensión clara de los factores que influyen como los factores motivaciones, el desempeño, etc en el nivel de compromiso y entusiasmo en el trabajo de la organización.

3. La satisfacción laboral puede estar relacionada con factores como la remuneración, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento. Comprender estas áreas permitirá abordar de manera específica las preocupaciones y las necesidades de los empleados.

4. El presente plan buscara más de una mejora. en la cual se pueda identificar con los objetivos de la organización. Permitiendo así obtener un mejor ambiente, para el desarrollo de las estrategias las cuales se presentan en este plan de mejora, aumentando la motivación y la satisfacción laboral. Las cuales Pueden incluir iniciativas como programas de reconocimiento, capacitación y desarrollo, mejoras en las condiciones de trabajo, entre otros

IV. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda una investigación que sea continua y que contenga más tiempo desarrollándose de acuerdo a la problemática .de esta manera podríamos acceder a una mayor información y análisis. Es por ello que, para lograr alcanzar una mayor información e investigación más completa, se debe investigar con mayor profundidad en la cual pueda ayudar a otros investigadores, estudiantes a comprender y analizar la presente investigación.
2. Otra de la recomendación que se debe mencionar es acerca de los instrumentos utilizados, en la cual se recomienda no solo utilizar encuestas como un solo instrumento de medición sino más instrumentos como pueden ser una entrevista, una encuesta, por observación etc. En la cual ayudara a tener una recolección de datos y de información más profunda para una posterior investigación.
3. Con respecto al plan estratégico se recomienda implementar estrategias efectivas y prácticas en la cual se pueda implementar en los trabajadores de la municipalidad, esto con el propósito también de ejecutar actividades claras y convenientes para los colaboradores con el propósito de lograr una mayor motivación y satisfacción laboral.

REFERENCIAS:

- Acosta, A. (2019). *Satisfacción laboral de los instructores de Sentí tiempo completo y parcial de la sede Luis Cáceres Graziani Lima-2018*. [Tesis de maestría-Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27140>
- Arce, L., & Rojas, K. (2019). *Nivel de satisfacción en los funcionarios de centros universitarios de una universidad estatal de Costa Rica*. Cuadernos de Investigación UNED, 11(3), 320-326. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/cinn/v11n3/1659-4266-cinn-11-03-00320.pdf>
- Bautista Cuello, R., & Cienfuegos Fructus, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. De <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20500.12840/3687>
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benevidez, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. [Universidad y Sociedad,] 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Cardozo, S., & Chap, K. (2019). *Organizational Climate: A look from the Narrative to the Systematization*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7428785.pdf>
- Changuán, M., Cayambe, L., Gancino, M., Miranda, A. y Velasco, M. (2020). *Organizational climate and labor satisfaction: a literature review*. 12 (3). http://tambara.org/wpcontent/uploads/2019/12/3.Clima_organizac_ySatisf_Laboral_Obando-et-al_FINAL.pdf

- Chiang, M., y San Martín, N. (2017). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. *Cienc Trab.*, 17(54), 159-165. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiang , M., Riquelme , G., & Rivas , P. (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral , estres laboral y sus resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficiencia de la Provincia de Concepción*. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Chirinos, C. (2019). *Motivation and Job Satisfaction of Workers of the CAS Regime of the Main Headquarters of the Superior Court of Justice of Huaura 2019*. [Master's Thesis- José Faustino Sánchez Carrión National University]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3875/TE SIS%20CARMEN%20CHIRINOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Décima ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Cuzquen ,D(2022) *Motivación y satisfacción laboral de servidores públicos en la Gerencia de Administración y Finanzas de una municipalidad provincial de Lambayeque*. [tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión Pública]
 Repositorio:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78834/Cuzquen_YDG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Canto, E y Silva S, Alicia S. (2013). *METODOLOGIA CUANTITATIVA: ABORDAJE DESDE LA COMPLEMENTARIEDAD EN CIENCIAS SOCIALES*. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, III (141),25-34. ISSN: 0482. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>

Dunger, S. (2023). *Culture meets commitment: How organizational culture influences affective commitment. International Journal of Organization Theory and Behavior*, 26(1-2), 41-60. Retrieved from <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85148951486&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=c3b41f2ba61b842cb636418db310e434&sot=b&sdt=b&cluster=sco subtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct%2C%22ECON%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28organizational+commitment%29&sl=63&sessionSearchId=c3b41f2ba61b842cb636418db310e434>

Espinoza, L. (2021). *Motivación y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021* : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78260/Espinoza_PLV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ejigu, Y., Abera, N., Haileselassie, W., Berhanu, N., Haile, B. T., Nigatu, F., Tewfik, N., Kiflie, Y., Medhin, G., Walegn, F., Demissie, M., & Tigabu, S. (2023).: *Motivation and job satisfaction of community health workers in Ethiopia A mixed-methods approach. Human Resources for Health Open Access*, 21(1).: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85158014625&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=1cc52b9154e22875c8d73cf2795b79ac&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28recognition+in+job+satisfaction%29&sl=46&sessionSearchId=1cc52b9154e22875c8d73cf2795b79ac>

Encinas Orozco, F. C. (2022). *Empresas familiares: una mirada a su funcionamiento. Colombia: Frontamara*. <https://books.google.com.pe/books?id=PIRZEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Fallahnejad, A., Nazari, R., & Fard, M. (2023). Analysis of the Relationship Between the Development of Performance Criteria and Job Performance of Employees with Respect to the Mediating Role of Employee Participation. *Studia Universitatis Vasile Goldis Arad, Economics Series*, 33(2), 1-26. páginas. Recuperado de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85153361370&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=ddce33ec51baa0e90b595f13ec8a62bd&sot=b&sdt=b&cluster=scosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct%2C%22ECON%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28the+impact+of+performance+on+the+organization%29&sl=49&sessionSearchId=ddce33ec51baa0e90b595f13ec8a62bd>.

Fernandez, J. (2019). Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores del Banco Continental Oficina Ayacucho, 2019. [Tesis de licenciatura , Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima]. Recuperado el 19 de setiembre 2021, de https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/65/T-FERNANDEZ_MORALES_JINN_MAGALY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, A. (2018). Motivation and job satisfaction of the workers of the Public Ministry, Lima Norte. [Master's Thesis- Cesar Vallejo University]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27191/Garcia_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García Fernández, J. (2018). *Sport Business Symposium. Sevilla: Wanceulen. Obtenido de* <https://books.google.com.pe/books?id=xoKWDwAAQBAJ&pg=PA58&dq=satisfaccion+laboral+2018&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwifzoyqzov4AhWoCbkGHW17AD4Q6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=satisfaccion%20laboral%202018&f=false>

Grisales, M. J. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. [Artículo de investigación, Universidad Católica de Pereira]. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>

Guevara, A. (2021), *Clima Organizacional y Satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Rázuri, Provincia de Ascope 2021*. [tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71284/Guevara_ZAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez , J. A. (2018). *Supervisión y desempeño laboral en los servidores públicos de una Municipalidad de Caylloma, Arequipa 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35214/gutierrez_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guzmán Cabrera, B. A. (2018). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, 2017*. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, J., y Morales, J. (2017). *Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa*. *Revista Danae (International Journal of Good Conscience)*, 12(2), 107 - 147. Recuperado de <https://docplayer.es/174715079-Evaluacion-de-la-motivacion-y-satisfaccion-laboral-en-un-organismo-autonomo-de-la-administracion-publica-del-estado-de-sinaloa.html>

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (Primera ed.)*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C. V. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

Hinojosa J,(2021) EL PAPEL MEDIADOR DE LA SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE LA CALIDAD EN LOS FACTORES DEL TRABAJO Y EL COMPROMISO LABORAL ,Brasil ; revista Revista de Administração de Empresas
<https://www.scielo.br/j/rae/a/FBXbCX7XyYtH8wNyMWYGm5q/?format=pdf&lang=es>

Huamán,L, & Recalde,A (2022) Mejora de la Satisfacción laboral y el Compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén, en el año 2022. TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: Licenciado en administración Repositorio :
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103068/Huam%c3%a1n_CLD-Recalde_RAR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Katovich, E. & Gori, A.(2018). The relation between labor productivity and wages in Brazil:a sectoral análisis. Nova Economia, 28(1)
<https://www.scielo.br/pdf/neco/v28n1/0103-6351-neco-28-01-7.pdf>

Kravariti, F., Tasoulis, K., Scullion, H., & Alali, M. K. (2023). Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development. International Journal of Human Resource Management, 34(9), 1782-1807. Retrieved from:
<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/09585192.2022.2032265?src=gefttr>

Keith, Davis, Newstron John. 2020. Comportamiento Humano en el Trabajo. 10. México. Mc Graw Hill. obtenido de :https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

Majarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. . (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Universidad y Sociedad, 12(1). 34 doi:<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del

trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. Univ. Salud, 21(2), 176-187. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Marin, H. y Placencia, M. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. 17 (4).

<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

Montoya et al. (2017). Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a Chilean state university. 19 (58).

<http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n1/1794-4449-rlsi-15-01-90.pdf>

Mendoza, W., Garcia, T., Delgado, M. y Barreiro. I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. Dialnet. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>

Miranda, F. (2018). Propuesta de Manual de Procedimientos para la Gestión de la dirección del Centro Académico de San José: Tomo I. [Tesis de Bachillerato, Tecnológico de Costa Rica]. <https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/10663/Francesca%20Miranda.%20TFG%20Final.%20Tomo%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montejo, A. P. (2001). Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 2(9). Recuperado de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38543984/50-51-2-libre.pdf?1440302559=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEvaluacion_del_Desempeno_Laboral.pdf&Expires=1684258052&Signature=eyTYjYc8e9ZSVy6xlu4lvry9AtjRFjqL4X4aSARzzjUQ5kcpbJkDapEPLyglDX90cwuD4wwhUxEtGRvujE1WYp90h7Ce6eJeohOhJrG0UCytumE5TxwZ1jyNyGcDFtpOMVUPvUG5AvbcSoKw~avforU~Ocd8~a1Jul9jC9qV2rLf4cledwqJAdDhGGBx5BAteCefcNVmkVzFUdXHXiFlcy27ZWqalltrn7Ze0glsyrHhYXB78ycQLBale83VF0cnlv-h7A3JJYAEsSedRmlUOMIDPu~p5H9uMmHltBjOuuDVbJ2tmkPCKfJZUp83U7

H6L4mFoQXGm~2gN47TeeQWXQ__&Key-Pair-
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Moral , M., y Ganzo, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores. *Psicología desde el caribe*, 31(1), 18-32.
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v35n1/2011-7485-psdc-35-01-18.pdf>

Mussó , L. (2020). *Desgaste Laboral: sus efectos en el desempeño*. Ecuador: UTEG.
Obtenido de <https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2021/06/L5-2020.pdf>

Mulatillo,J(2022) LA SATISFACCION LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO, 2020 ; título profesional de licenciado en administración *Repositorio*:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10547/Mulatillo%20Chanta%20Joel%20%26%20Nunura%20Giron%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Niemiec, C. (2019). *Atención plena y fortalezas de carácter*. México D.F, México: El Manual Moderno. :
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=_3OfDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=laboratorio+para+la+investigacion+y+el+aprendizaje+de+niemiec&ots=Jbp5Hr4W6K&sig=uADpJerZldMf4_Wp-VMcCAfoiU#v=onepage&q&f=false

PANCASILA, I., HARYONO, S., & SULISTYO, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.387>

Paais, M & Pattiruhu, J (2020). Effect of motivation, Leadership, and Organizational, Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The jourmt of Asian Finance, Economics and Business* <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>

Papaioannou, K. G., & Serdaris, P. K. (2022). Employees' perceptions of the role of financial reward in professional performance. *Quality - Access to Success*, 23(191), 63-69. Retrieved from: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85141717257&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=899959a5d5ce23a0845b47624dae08fb&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct%2C%22ECON%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28remuneration+as+job+satisfaction%29&sl=47&sessionSearchId=899959a5d5ce23a0845b47624dae08fb>

Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Pedraza, N. A. (2020). (s.f.). *El Clima y la Satisfacción Laboral del Capital Humano: Factores Diferenciados en Organizaciones Públicas y Privadas*. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n76/0121-5051-inno-30-76-9.pdf>

Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Pedraza, N. (2020). The climate and job satisfaction of human capital: differentiated factors in public and private organizations: *Innovate: Journal of Administrative and Social Sciences*. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n76/0121-5051-inno-30-76-9.pdf>

Pérez, G., y Quincho, V. (2018). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el distrito de Sapallanga - Huancayo 2018. Recuperado de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8634/Relacion_ArotomaRamos_Sendy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos, R. (2017). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1647/rios_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/29060499013.pdf>

Reyes, V. (2020). Validity of Max Weber's Bureaucratic Theory and its relationship with job satisfaction in a public institution. (Master's Thesis- Universidad Andina Simon Bolivar). <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7786/1/T3189-MDTH-Reyes-Vigencia.pdf>

Rosales, G. (2020) (2021), El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del GAD Provincial de Cotopaxi. [tesis de posgrado]. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32381/1/TESIS%20FINAL%20Geovanna%20Rosales%20firmas%20%281%29firma%20electronica-signed.pdf>

Rubio, S. (2020). Train, inform and motivate Office Workers in the Public Administration. [Master's Thesis- Zaragoza University]. <https://zaguan.unizar.es/record/98495/files/TAZ-TFM-2021-010.pdf>

Sánchez, A. A., & Murillo, A. (2021). *Methodological approaches in historical research: quantitative, qualitative and comparative*. *Debates por la Historia*, 9(2), 147-181. <https://www.redalyc.org/journal/6557/655769223006>

Sánchez ,S (2021) *Capacitación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de las Unidades Orgánicas Regionales de Titulación de la Propiedad Agraria, 2020* :https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65377/S%c3%a1nchez_HSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salazar, P. (2018). Relationship between job satisfaction and organizational commitment: a study in an Ecuadorian public entity. [Master's thesis- Universidad Andina Simon Bolivar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>

Salazar, A. G., & Bello, B. J. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 216-233. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094626>.

Shamaileh, N. A., Aldiabát, B. F., Soumadi, M. M., Azzam, I. A., & Al Hawary, S. I. S. (2023). The impact of the entrepreneurial orientation in achieving strategic leadership success. *Information Sciences Letters*, 12(5), 1735-1742. Retrieved from: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85159939055&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=6ff5697031155a400f3872b26cafaf53&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubjabbr%2C%22SOCI%22%2Ct%2C%22BUSI%22%2Ct%2C%22ECON%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28orientation+AND+in+AND+administration%29+AND+PUBYEAR+%3E+2019+AND+PUBYEAR+%3C+2024&sl=90&sessionSearchId=6ff5697031155a400f3872b26cafaf53>

Schavel, M., Kuzysin, B., & Befesova, A. (2019). The impact of supervision in social work on the burnout syndrome prevention. *Espacio Social*, 17(1), páginas. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85134252298&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=ddce33ec51baa0e90b595f13ec8a62bd&sot=b&sdt=b&cluster=sco-subjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct%2C%22ECON%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28impact+of+supervision+at+work%29&sl=49&sessionSearchId=ddce33ec51baa0e90b595f13ec8a62bd>

Talavera, I., Calcina, S., Castillo, J., & Campos, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Profesional*, 6(10), 3-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>

Torres, F, & Cantu, J. (2020). Motivación y satisfaccion laboral en una organización de servicios sin fines de lucro. *Red de Revistas Científicas de 40 América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 45(12), 549-555. <https://www.redalyc.org/journal/339/33965363002/33965363002.pdf>

Torres, G, & Delgado, J. (2020). Gestión motivacional Laboral en los colaboradores de las instituciones públicas. *Revista científica horizonte empresarial*, 7(2), 199-212. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1485/2069>

Valdiviezo, B. y Vera, L. (2020). Motivación personal y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de la región [Tesis de maestría, universidad USAT] Lambayeque [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2576/1/TL_ValdiviezoSirBri anGustavo_VeraRuizLilianaDaleska.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2576/1/TL_ValdiviezoSirBri%20anGustavo_VeraRuizLilianaDaleska.pdf)

Velásquez, C. M. (2021). Motivation and Work Performance of Employees of Public Health Care Centers in Guayaquil. (Master's Thesis- Universidad Catolica de

Santiago de Guayaquil). <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15937/1/T-UCSG-POS-MGSS-295.pdf>

Villafuerte, M., Zevallos, S., Maldonado, M., & Vinces, M. (2019). Quality of physical environment in the work environment. Faculty of Health Sciences of the Technical University of Manabí. Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 3(6), 153-168. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7097523>

Yáñez, O. (2018). *Satisfacción laboral y motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua- Reynoso – Callao*. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14918/Y%c3%a1%c3%b1ez_MOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yesquen, J. A. (2021). Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal del Banco de la Nación, Agencia Huaral, 2021. [Tesis de pre grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6050/JONATHAN%20ALEXANDER%20YESQUEN%20ALVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zaldúa, A. (2018). Factors that Influence the Job Satisfaction of the Israel Quinteros Paredes Hospital Workers of Cantón Paján Province of Manabí. [Master's Thesis- Catholic University of Santiago de Guayaquil]. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/9830/1/T-UCSG-POS-MGSS-113.pdf>

Anexo 01: Matriz de consistencia – La motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad de la Victoria.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología						
Problema General: ¿Cómo se relaciona la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria?	Objetivo General: Determinar la relación de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de la Distrital de la Victoria.	Hipótesis: ¿La motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Victoria?	Variable 1: Motivación Laboral.	Satisfacción Laboral	Condiciones Físicas. Desempeño de tareas. Políticas de la Organización.	Tipo de investigación: Básica.						
				Factores Motivacionales	Ascensos. Capacitación. Logros Alcanzados.		Alcance: Descriptivo Correlacional					
					Ambiente Laboral			Trabajo en Equipo Rendimiento. Comportamientos.				
				Problemas específicos: ¿Cómo influye el nivel de la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria?		Determinar el nivel de la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.		¿La motivación no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Victoria?	Variable 2: Satisfacción Laboral.	Supervisión	Orientación. Apoyo.	Enfoque: Cualitativo.
					¿Cómo influye el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria?		Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.				Motivación	
										¿Cómo influye la motivación en la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria?		Mencionarlas dimensiones de las variables motivación y satisfacción laboral de

	los trabajadores de la MDLV					
--	--------------------------------	--	--	--	--	--

Anexo 2 Instrumento de recolección de datos – Cuestionario

Cuestionario:

Instrucciones: La presente encuesta está dirigida para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Victoria. En la cual estará compuesta por preguntas relacionadas a la variable motivación y satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria. Así cada encuestador deberá responder cada pregunta de manera honesta y segura, a fin de poder completar las 20 preguntas presentadas a continuación.

Objetivo: Determinar la relación de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De la Victoria, 2023 Marque las alternativas que usted considere conveniente para cada pregunta

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

Variable 1: Motivación Laboral	1	2	3	4	5
Dimensión: Satisfacción Laboral					
1. ¿Cree usted que las condiciones físicas de la Municipalidad Distrital de La Victoria son las más adecuadas para el personal?					
2. ¿Se siente usted con la capacidad suficiente para poder desempeñar sus tareas de forma efectiva dentro del área laboral?					
3. ¿En la actualidad considera usted que las políticas organizacionales de la Municipalidad se ven más alineadas al trabajador para lograr una correcta satisfacción laboral?					
Dimensión: Factores Motivacionales					
4. ¿considera usted que los asensos que vayan alcanzando los trabajadores a través de su tiempo de servicio pueden servir como un factor motivacional para el trabajador de la Municipalidad?					

5. ¿usted cree que es importante la capacitación como factor motivacional para los trabajadores de la municipalidad Distrital de la Victoria ?		2.	3.	4.	5.
6. ¿Considera usted que los factores motivacionales son importantes para los logros alcanzados dentro de Municipalidad Distrital de la Victoria?					
Dimensión: Ambiente Laboral					
7. ¿Usted cree que, para obtener un mejor ambiente laboral el trabajo en equipo sea importante?					
8. ¿Considera usted que el rendimiento laboral que desarrolla dentro de la Municipalidad Distrital es el adecuado?					
9. ¿Usted considera que el comportamiento que tenga cada trabajador de la Municipalidad de la Victoria sea influyente al momento de involucrarse en el ambiente laboral?					
Variable 2: Satisfacción Laboral					
Dimensión: Supervisión					
10. ¿Siente que la orientación brindada por su superior inmediato en el área donde se desempeña es la correcta?					
11. ¿Considera que el apoyo de su superior inmediato influye positivamente en su centro de trabajo?					
Dimensión: Motivación					
12. ¿Considera Usted que la remuneración que recibe por la organización motiva al trabajador de la Municipalidad Distrital de la Victoria?					
13. ¿Es significativo para usted recibir algún reconocimiento en la institución?					
Dimensión: Desempeño en el Trabajo					
14. ¿Cree usted que el compromiso de cada trabajador es importante para un mejor Desempeño en el Trabajo?					
15. ¿Considera usted que la evaluación en el área de trabajo es la correcta para un mejor desempeño laboral?					

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: **La Motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de La Municipalidad Distrital De la Victoria ,Chiclayo ,La Victoria 2023**

Investigador (a) (es): Ayala Diaz ,David Antonio

Pozada Cancino ,Carlos Enrique

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**La Motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de La Municipalidad Distrital De la Victoria, Chiclayo, La Victoria 2023**”, cuyo objetivo es Establecer la relación de las dimensiones de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de la victoria. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y **con** el permiso de la **Municipalidad Distrital de la Victoria**

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se describirá información acerca del tema :La Motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de La Municipalidad Distrital De la Victoria en el sector Público de la Municipalidad .Así mismo se explicara acerca de la importancia que se tiene sobre todo para obtener un mejor desarrollo de los empleados y así un personal eficaz ,seguro y capacitado ,en especial en el sector Público como la municipalidad Distrital de la Victoria.

Se creará información valiosa sobre la motivación y satisfacción Laboral en los trabajadores

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ” La Motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de La Municipalidad Distrital De la Victoria”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de **10** minutos y se realizará en las áreas administrativas o a fines de la Municipalidad Distrital de la Victoria en “modalidad virtual). Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es), Pozada Cancino, Carlos Enrique; Ayala Diaz, David Antonio email Cpozadaca@ucvvirtual.edu.pe, dayaladi23@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Pacheco Gonzales Ida Blanca email lpachecogo01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Lic .Liliana Del Pilar Puican Casas

Fecha y hora: 09 de septiembre : 8:30 am



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

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento una encuesta; titulada "La motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Alexandra de Mariceth Llanos Vargas</i>		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Investigación - Gestión Pública</i>		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	"La motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2023"
Autores:	Pozada Cancino, Carlos Enrique. Ayala Diaz, David Antonio.
Procedencia:	Perú - Escala
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	10 minutos aproximados por encuesta.
Ámbito de aplicación:	Muestra de 50 Colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2023.
Significación:	Para primera variable Motivación se realizó un cuestionario con 3 dimensiones: Motivación se efectuó mediante 3 dimensiones: Supervisión, Motivación y Desempeño en el trabajo. Por otro lado, para la segunda variable Satisfacción laboral se efectuó mediante 3 dimensiones: Satisfacción Laboral, Factores Motivacionales y Ambiente Laboral contando con 20 indicadores, evaluado con 20 ítems y contestación en escala ordinal.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción Laboral • Factores Motivacionales • Ambiente Laboral 	Es importante tener presente a la motivación laboral acompaña al trabajador en las organizaciones y a su vez permite alcanzar la satisfacción de los empleados asimismo este será vital para el cumplimiento de objetivos y metas de la organización.
Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Motivación • Desempeño en el Trabajo 	La satisfacción laboral busca a que el trabajador se sienta cómodo y seguro en el lugar donde se encuentre debido a que este siempre busca el bienestar de este logrando así que se convierta en un trabajador eficaz y productivo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le exhibo el interrogatorio sobre "La motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2023", elaborado por Pozada Cancino, Carlos y Ayala Diaz, David Antonio en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una

		modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: V1 Motivación Laboral.

Primera dimensión: Satisfacción Laboral.

Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones Físicas	Cree usted que las condiciones físicas de la Municipalidad Distrital de La Victoria son las más adecuadas para el personal	4	4	4	
Desempeño de tareas	Se siente usted con la capacidad suficiente para poder desempeñar sus tareas de forma efectiva dentro del área laboral	3	3	4	
Políticas de la organización	En la actualidad considera usted que las políticas organizacionales de la Municipalidad se ven más alineadas al trabajador para lograr una correcta satisfacción laboral	3	4	3	

Segunda Dimensión: Factores Motivacionales

Objetivo: ¿Determinar los niveles de los Factores Motivacionales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Victoria?

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ascensos	considera usted que los ascensos que vayan alcanzando los trabajadores a través de su tiempo de servicio pueden servir como un factor motivacional para el trabajador de la Municipalidad	3	4	3	
Capacitaciones	Usted cree que es importante la capacitación como factor motivacional para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria	3	4	4	
Logros alcanzados	Considera usted que los factores motivacionales son importantes para los logros alcanzados dentro de Municipalidad Distrital de la Victoria	3	4	3	

Tercera dimensión: Ambiente Laboral

Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel del Ambiente Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en Equipo	Usted cree que, para obtener un mejor ambiente laboral el trabajo en equipo sea importante	4	3	3	
Rendimiento	Considera usted que el rendimiento laboral que desarrolla dentro de la Municipalidad Distrital es el adecuado	3	4	4	
Comportamientos	Usted considera que el comportamiento que tenga cada trabajador de la Municipalidad de la Victoria sea influyente al momento de involucrarse en el ambiente laboral	4	4	4	

Dimensiones del Instrumento: v2 Satisfacción Laboral.

Primera dimensión: Supervisión.

Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de Supervisión de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La victoria, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación	siente que la orientación brindada por su superior inmediato en el área donde se desempeña es la correcta	3	4	3	
Apoyo	Considera que el apoyo de su superior inmediato influye positivamente en su centro de trabajo	4	4	4	

Segunda dimensión: Motivación.

Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de Motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	Considera Usted que la remuneración que recibe por la organización motiva al trabajador de la Municipalidad Distrital de la Victoria	3	3	3	
reconocimiento	Es significativo para usted recibir algún reconocimiento en la institución	4	3	4	

Tercera dimensión: Desempeño en el Trabajo.

Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de Desempeño en el trabajo de los colaboradores en las áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso del trabajador	Cree usted que el compromiso de cada trabajador es importante para un mejor Desempeño en el Trabajo	3	4	3	
Evaluación	Considera usted que la evaluación en el área de trabajo es la correcta para un mejor desempeño laboral	3	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 47080506

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento una encuesta; titulada "La motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Juan Amikar Villanueva Calderín
Grado profesional:	Maestría () Doctor (y)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	"La motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2023"
Autores:	Pozada Cancino, Carlos Enrique. Ayala Diaz, David Antonio.
Procedencia:	Perú - Escala
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	10 minutos aproximados por encuesta.
Ámbito de aplicación:	Muestra de 50 Colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2023.
Significación:	Para primera variable Motivación se realizó un cuestionario con 3 dimensiones: Motivación se efectuó mediante 3 dimensiones: Supervisión, Motivación y Desempeño en el trabajo. Por otro lado, para la segunda variable Satisfacción laboral se efectuó mediante 3 dimensiones: Satisfacción Laboral, Factores Motivacionales y Ambiente Laboral contando con 20 indicadores, evaluado con 20 ítems y contestación en escala ordinal.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción Laboral • Factores Motivacionales • Ambiente Laboral 	Es importante tener presente a la motivación laboral que acompaña al trabajador en las organizaciones y a su vez permite alcanzar la satisfacción de los empleados asimismo este será vital para el cumplimiento de objetivos y metas de la organización.
Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Motivación • Desempeño en el Trabajo 	La satisfacción laboral busca a que el trabajador se sienta cómodo y seguro en el lugar donde se encuentre debido a que este siempre busca el bienestar de este logrando así que se convierta en un trabajador eficaz y productivo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le exhibo el interrogatorio sobre "La motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2023", elaborado por Pozada Cancino, Carlos y Ayala Diaz, David Antonio en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una

		modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Segunda Dimensión: Factores Motivacionales

Objetivo: ¿Determinar los niveles de los Factores Motivacionales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Victoria?

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ascensos	considera usted que los ascensos que vayan alcanzando los trabajadores a través de su tiempo de servicio pueden servir como un factor motivacional para el trabajador de la Municipalidad	4	4	4	
Capacitaciones	Usted cree que es importante la capacitación como factor motivacional para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria	3	4	4	
Logros alcanzados	Considera usted que los factores motivacionales son importantes para los logros alcanzados dentro de Municipalidad Distrital de la Victoria	3	4	4	

Tercera dimensión: Ambiente Laboral

Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel del Ambiente Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en Equipo	Usted cree que, para obtener un mejor ambiente laboral el trabajo en equipo sea importante	4	3	4	
Rendimiento	Considera usted que el rendimiento laboral que desarrolla dentro de la Municipalidad Distrital es el adecuado	4	3	4	
Comportamientos	Usted considera que el comportamiento que tenga cada trabajador de la Municipalidad de la Victoria sea influyente al momento de involucrarse en el ambiente laboral	3	4	4	

Dimensiones del Instrumento: v2 Satisfacción Laboral.

Primera dimensión: Supervisión.

Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de Supervisión de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La victoria, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación	siente que la orientación brindada por su superior inmediato en el área donde se desempeña es la correcta	4	4	4	
Apoyo	Considera que el apoyo de su superior inmediato influye positivamente en su centro de trabajo	3	4	4	

Segunda dimensión: Motivación.

Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de Motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	Considera Usted que la remuneración que recibe por la organización motiva al trabajador de la Municipalidad Distrital de la Victoria	4	3	4	
reconocimiento	Es significativo para usted recibir algún reconocimiento en la institución	3	4	4	

Tercera dimensión: Desempeño en el Trabajo.

Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de Desempeño en el trabajo de los colaboradores en las áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso del trabajador	Cree usted que el compromiso de cada trabajador es importante para un mejor Desempeño en el Trabajo	4	4	4	
Evaluación	Considera usted que la evaluación en el área de trabajo es la correcta para un mejor desempeño laboral	3	3	4	


Firma del evaluador
DNI: 4140923

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento una encuesta; titulada "La motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Verónica del Socorro Glejano Sarmiento</i>
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Investigación</i>
Institución donde labora:	<i>Universidad César Vallejo</i>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	"La motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2023"
Autores:	Pozada Cancino, Carlos Enrique. Ayala Diaz, David Antonio.
Procedencia:	Perú - Escala
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	10 minutos aproximados por encuesta.
Ámbito de aplicación:	Muestra de 50 Colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2023.
Significación:	Para primera variable Motivación se realizó un cuestionario con 3 dimensiones: Motivación se efectuó mediante 3 dimensiones: Supervisión, Motivación y Desempeño en el trabajo. Por otro lado, para la segunda variable Satisfacción laboral se efectuó mediante 3 dimensiones: Satisfacción Laboral, Factores Motivacionales y Ambiente Laboral contando con 20 indicadores, evaluado con 20 ítems y contestación en escala ordinal.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción Laboral Factores Motivacionales Ambiente Laboral 	Es importante tener presente a la motivación laboral acompaña al trabajador en las organizaciones y a su vez permite alcanzar la satisfacción de los empleados asimismo este será vital para el cumplimiento de objetivos y metas de la organización.
Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Supervisión Motivación Desempeño en el Trabajo 	La satisfacción laboral buscara a que el trabajador se sienta cómodo y seguro en el lugar donde se encuentre debido a que este siempre buscara el bienestar de este logrando así que se convierta en un trabajador eficaz y productivo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le exhibo el interrogatorio sobre "La motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2023", elaborado por Pozada Cancino, Carlos y Ayala Diaz, David Antonio en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.		modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

Dimensiones del instrumento: V1 Motivación Laboral.

Primera dimensión: Satisfacción Laboral.

Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones Físicas	Cree usted que las condiciones físicas de la Municipalidad Distrital de La Victoria son las más adecuadas para el personal	3	4	4	
Desempeño de tareas	Se siente usted con la capacidad suficiente para poder desempeñar sus tareas de forma efectiva dentro del área laboral	4	3	4	
Políticas de la organización	En la actualidad considera usted que las políticas organizacionales de la Municipalidad se ven más alineadas al trabajador para lograr una correcta satisfacción laboral	4	3	4	

Segunda Dimensión: Factores Motivacionales

Objetivo: ¿Determinar los niveles de los Factores Motivacionales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Victoria?

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ascensos	considera usted que los ascensos que están alcanzando los trabajadores a través de su tiempo de servicio pueden servir como un factor motivacional para el trabajador de la Municipalidad	3	4	4	
Capacitaciones	Usted cree que es importante la capacitación como factor motivacional para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria	4	4	3	
Logros alcanzados	Considera usted que los factores motivacionales son importantes para los logros alcanzados dentro de Municipalidad Distrital de la Victoria	4	4	3	

Tercera dimensión: Ambiente Laboral

Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel del Ambiente Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en Equipo	Usted cree que, para obtener un mejor ambiente laboral el trabajo en equipo sea importante	4	3	4	
Rendimiento	Considera usted que el rendimiento laboral que desarrolla dentro de la Municipalidad Distrital es el adecuado	4	4	4	
Comportamientos	Usted considera que el comportamiento que tenga cada trabajador de la Municipalidad de la Victoria sea influyente al momento de involucrarse en el ambiente laboral	3	3	4	

Dimensiones del instrumento: v2 Satisfacción Laboral.

Primera dimensión: Supervisión.

Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de Supervisión de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La victoria, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación	siente que la orientación brindada por su superior inmediato en el área donde se desempeña es la correcta	4	3	4	
Apoyo	Considera que el apoyo de su superior inmediato influye positivamente en su centro de trabajo	4	4	4	

Segunda dimensión: Motivación.

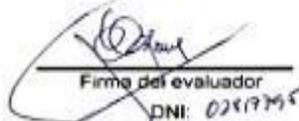
Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de Motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	Considera Usted que la remuneración que recibe por la organización motiva al trabajador de la Municipalidad Distrital de la Victoria	4	4	4	
reconocimiento	Es significativo para usted recibir algún reconocimiento en la institución	3	3	4	

Tercera dimensión: Desempeño en el Trabajo.

Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de Desempeño en el trabajo de los colaboradores en las áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2023.

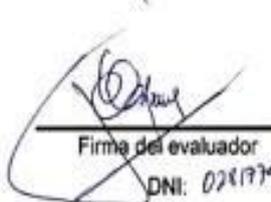
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso del trabajador	Cree usted que el compromiso de cada trabajador es importante para un mejor Desempeño en el Trabajo	3	4	4	
Evaluación	Considera usted que la evaluación en el área de trabajo es la correcta para un mejor desempeño laboral	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI: 02819795

Tercera dimensión: Desempeño en el Trabajo.

Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de Desempeño en el trabajo de los colaboradores en las áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso del trabajador	Cree usted que el compromiso de cada trabajador es importante para un mejor Desempeño en el Trabajo	3			
Evaluación	Considera usted que la evaluación en el área de trabajo es la correcta para un mejor desempeño laboral		4		


Firma del evaluador
DNI: 07817798