



Universidad César Vallejo

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

Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de
usuarios de agua – La Libertad, 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTORES:

Guarniz Camacho, Pedro Raul (orcid.org/0000-0003-0417-2902)

Nureña Chigne, Orlando Manuel (orcid.org/0000-0003-1787-409X)

ASESORAS:

Dra. Alva Morales, Jenny (orcid.org/0000-0002-2598-1912)

Dra. Mosqueira Rodriguez, Guisella Balbina (orcid.org/0000-0001-6170-5838)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA BALBINA , ALVA MORALES JENNY, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024", cuyos autores son NUREÑA CHIGNE ORLANDO MANUEL, GUARNIZ CAMACHO PEDRO RAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 08 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVA MORALES JENNY DNI: 43223670 ORCID: 0000-0002-2598-1912	Firmado electrónicamente por: JEALVAM el 08-07-2024 08:55:03
MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA BALBINA DNI: 18095897 ORCID: 0000-0001-6170-5838	Firmado electrónicamente por: GBMOSQUEIRA el 08-07-2024 08:55:03

Código documento Trilce: TRI - 0802323



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, NUREÑA CHIGNE ORLANDO MANUEL, GUARNIZ CAMACHO PEDRO RAUL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024", 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
PEDRO RAUL GUARNIZ CAMACHO DNI: 70121493 ORCID: 0000-0003-0417-2902	Firmado electrónicamente por: PGUARNIZC el 27-06- 2024 21:57:03
ORLANDO MANUEL NUREÑA CHIGNE DNI: 70571440 ORCID: 0000-0003-1787-409X	Firmado electrónicamente por: ONURENA el 27-06- 2024 21:34:39

Código documento Trilce: TRI - 0776477

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico a mis padres Nélida Mabila Camacho Jave y Segundo Rosendo Guarniz Benites por su constante apoyo y motivación, este logro no habría sido posible. Agradezco profundamente por animarme a superarme día tras día y por estar a mi lado de manera incondicional en cada paso de este camino. Su amor y sacrificio me ha dado la fuerza para enfrentar los desafíos y alcanzar mis metas.

Pedro Raul Guarniz Camacho

La presente tesis se la dedico a mis familiares, abuelos y padres en especial agradecer a mi madre por su apoyo incondicional, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, por sus noches de desvelo, con esto demostrarle que todo su esfuerzo realmente valió la pena y a mi primo que está en el cielo que desde allá arriba nos cuida. Finalmente felicitarme a mí mismo porque a pesar de las adversidades nunca me di por vencido y demostrarme que nada es imposible si eres disciplinado.

Orlando Manuel Nureña Chigne

Agradecimiento

Agradecer a Dios, quien me ha otorgado la fuerza y la salud necesarias para transitar estos años de estudios universitarios. Sin su guía y apoyo, no habría podido superar los desafíos que se presentaron en el camino. A mi asesora de tesis, Dra. Guisella Mosqueira Rodríguez, y a la Dra. Jenny Alva Morales, les debo una gratitud inmensa por su paciencia infinita, su valioso tiempo y su guía académica. Su profesionalismo y dedicación fueron esenciales para la culminación exitosa de esta tesis. Han sido verdaderas mentoras, brindándome no solo conocimiento, sino también inspiración y motivación. Finalmente, deseo agradecer de corazón a todas aquellas personas que, de una forma u otra, han contribuido a este logro.

Pedro Raul Guarniz Camacho

Agradecer a Dios por darme salud y fuerza para poder culminar mis estudios universitarios. También agradecer a todos los docentes que me inculcaron muchos aprendizajes para mí vida profesional en especial agradecer a mis asesoras de tesis la Dra. Guisella Mosqueira Rodríguez y a la Dra. Jenny Alva Morales por su tiempo, paciencia infinita y guía académica para poder culminar de la mejor manera esta tesis sin su profesionalismo nada de esto hubiera sido posible brindando. Finalmente, de todo corazón agradecer a todas aquellas personas que de una u otra forma han contribuido con este logro

Orlando Manuel Nureña Chigne

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria de autenticidad de los asesores.....	ii
Dedicatoria de originalidad de los autores	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	15
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre la motivación extrínseca con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024	18
Tabla 2 Relación entre la motivación intrínseca con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024	19
Tabla 3 Relación entre la variable motivación con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024	20

Resumen

El desarrollo del estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la motivación con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024. Además, se agregaron objetivos específicos, determinar la relación de la motivación extrínseca e intrínseca entre la variable satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024. El estudio fue de tipo no experimental con diseño correlacional. La muestra estuvo establecida por 39 trabajadores elegidos por conveniencia. La información se obtuvo de la aplicación del cuestionario de motivación y satisfacción laboral, para la estimación de la relación se utilizó el estadístico de Rho de Spearman, que comprobó y mostró los resultados de las dimensiones de motivación extrínseca que mantuvo un $Rho=0.587$ indicando una correlación positiva moderada. Así mismo, la otra dimensión de motivación intrínseca señaló que mantuvo un $Rho=0.610$ indicando una correlación positiva moderada. Por último, se estableció que existe una correlación positiva moderada entre la motivación y satisfacción laboral según el estadístico se obtuvo un $Rho=0.612$ descartando la hipótesis nula y afirmando la hipótesis alternativa.

Palabras clave: Motivación laboral, satisfacción laboral, rendimiento, beneficios, clima laboral.

Abstract

The main objective of the development of the study was to determine the relationship that exists between motivation and job satisfaction in the workers of a board of water users - La Libertad, 2024. In addition, specific objectives were added, determining the relationship of extrinsic motivation and intrinsic between the variable job satisfaction in the workers of a board of water users - La Libertad, 2024. The study was nonexperimental with a correlational design. The sample was established by 39 workers chosen by convenience. The information was obtained from the application of the motivation and job satisfaction questionnaire. To estimate the relationship, Spearman's Rho statistic was used, which verified and showed the results of the dimensions of extrinsic motivation that remained a ($Rho=0.587$) indicating a moderate positive evaluation. Likewise, the other dimension of intrinsic motivation indicated that a ($Rho=0.610$) was maintained, indicating a moderate positive evaluation. Finally, it was confirmed that there is a moderate positive compensation between motivation and job satisfaction according to the statistic, a ($Rho=0.612$) was obtained, discarding the null hypothesis and affirming the alternative hypothesis.

Keywords: Work motivation, job satisfaction, performance, benefits, work environment.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación tuvo un papel fundamental en el ámbito laboral, ya que constituyó la fuerza motriz que orienta y dinamiza las acciones y objetivos de los individuos en su entorno laboral. Este importante factor estuvo intrínsecamente relacionado con la satisfacción laboral, representando el nivel que experimentan los empleados con su rol y el ambiente en el que desempeñan sus funciones. Asimismo, Marín y Plasencia (2017) indicaron que la motivación es un sentimiento profundo que estimuló y guió el pensamiento, y estuvo vinculado a todos los factores que pudieron desencadenar, apoyar y orientar la forma en que adoptamos una conducta dirigida a un objetivo, que reflejó cambios en la conducta. Aunque, señalaron Basalamah y As'ad (2021), que la satisfacción laboral que obtienen los individuos influyó dentro de las operaciones de la empresa permitiendo la satisfacción del cliente habitual; ya que la motivación afectó la conducta y el rendimiento laboral del trabajador.

Por otro lado, la desmotivación y agotamiento influye al momento de ejecutar las actividades de los trabajadores, lo que muchas veces es incitado por la falta de estrategias de trabajo o la adecuada gestión de las operaciones. Además, esto también es reflejado en situaciones donde los trabajadores son expuestos a carga de trabajo muy estresantes como por ejemplo en los sectores de salud y formación educativa (Vanegas et al., 2024). Asimismo, se debe mencionar para que una organización pueda desarrollar sus operaciones de forma correcta debe mantener la motivación y satisfacción de sus colaboradores en constante actualización para mantener a su personal comprometido y que sienta que son apreciados por la organización, esto permitirá un grado elevado de satisfacción por parte de ellos (Peña y Acosta, 2019).

De igual modo, la motivación laboral permitió aumentar la productividad, se encontró que el 66% se encuentran motivados para realizar las tareas dentro de la empresa, lo que se reflejó con una alta satisfacción de los individuos (Elizondo et al., 2020). Además, se demostró que cultivar la motivación en el área de trabajo permitió tener un equipo de trabajo eficiente, lo que a su vez trajo resultados positivos en el rendimiento de los trabajadores. Teniendo esto en consideración, queda claro que el factor de éxito en las actividades laborales generó una mayor satisfacción en los empleados (Guevara y Godoy, 2018).

También, la motivación laboral repercutió en el grado de eficiencia y desempeño de los trabajadores al momento que realizaron las tareas del área. Ahora, si hablamos de la satisfacción laboral dentro del grupo de trabajo el personal mantuvo la satisfacción alta y moderada, lo que indicó que la gestión de personal que ejecutó la organización brindó una percepción positiva a los trabajadores, que se reflejó de forma significativa en el nivel individual como organizacional; además, brindaron un alto bienestar personal y menores tasas de incidentes, ausentismo y deserción (Marín y Plasencia, 2017).

Dicho lo anterior, en el Perú, por ejemplo, las empresas de telecomunicación cada día tienen que desarrollar estrategias para mantener motivado a su personal para obtener un mejor desempeño dentro de las actividades diarias. Aunque, también este tipo de organización enfrentan factores relacionados con los medios de comunicación que afectan la realización de las actividades y desmotiva al momento de efectuar sus labores (Álvarez y Ayala, 2020). Por otra parte, el estudio de Gestión de Capital Humano realizado por PricewaterhouseCoopers en Perú revela que la motivación de los empleados para desempeñar sus labores no se limita únicamente a la remuneración económica. Según el informe, existen dos tipos de salarios: el salario monetario y el salario no monetario o emocional (Portella, 2018).

De igual manera, en el Estado peruano la gestión de personal muchas veces se encuentra afectado por la motivación de los trabajadores por ejemplo en el sector salud, puede verse afectado al momento de brindar el servicio a los pacientes. Por esa razón, es de mucha importancia mantener los estándares de calidad y eficacia ya que pueden influenciar en el desempeño y habilidades dentro de sus actividades. Además, esto puede generar enfermedades a largo plazo que al final pueden alterar el comportamiento del trabajador dentro de la gestión de las instituciones (Gonzales et al., 2023).

Por todo lo antes citado, se buscó investigar sobre la correlación entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una Junta de usuarios de agua que fue constituida en 1977, donde sus límites abarcan desde el Puente Punta Moreno hasta el Mar, es decir el Valle de Chicama propiamente dicho. Las actividades actuales que ejecuta la asociación son la planificación, control y distribución del agua en el sector hidráulico menor de la cuenca del río Chicama según la demanda de la junta. Esto incluye la supervisión de represas, canales y sistemas de riego, así como

la promoción de prácticas agrícolas sostenibles. Aunque, la asociación ha crecido durante los años se visualizó dentro de la gestión del personal que existe desmotivación por parte del personal que labora dentro de la asociación debido a la falta de técnicas de trabajo que permitió el reconocimiento, participación y la elaboración de nuevos objetivos que puedan aumentar la motivación de los trabajadores. Asimismo, esto se reflejó en la insatisfacción de los colaboradores al momento que se realizó las actividades de trabajo, las cuales no se ejecutaron de forma eficiente dentro de la asociación debido al absentismo del personal que afectaron de forma directa la ejecución de las actividades de la junta de asociados.

La investigación se realizó con el fin de brindar información a las organizaciones del sector hidráulico y otros sectores, sobre la importancia de gestionar de forma correcta el personal dentro de la empresa que alcanzaron la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores que la conforman. También, este estudio ofreció datos actualizados sobre la motivación y sus elementos que desarrollaron dentro de las actividades de los colaboradores aplicando los factores extrínsecos e intrínsecos donde fortalecieron al personal que labora, logrando alcanzar la satisfacción y desempeñándose de manera correcta dentro de su puesto de labor y logrando los objetivos establecidos y metas de la empresa. Por último, la investigación sirvió como base para la organización donde evaluaron los puntos débiles dentro de la gestión del personal y aplicando estrategias que permitieron mejorar el rendimiento y expectativa del personal al momento que realizaron las actividades dentro de los procesos establecidos.

El propósito y objetivo de llevar a cabo la investigación es proporcionar datos, destrezas y sabiduría que contribuyan a alcanzar una enseñanza de excelencia para el avance y progreso de la comunidad. Además, también busca investigar y aportar al ámbito de la producción, la creatividad y la infraestructura, suministrando información óptima sobre la motivación y satisfacción laborales que pueda ser utilizada para la correcta gestión del personal que permita una economía perdurable y lograr el bienestar laboral en la sociedad peruana. Asimismo, generar información que pueda ser utilizada en la gestión eficiente de personal dentro de las organizaciones para contribuir con la sociedad peruana y disminuir la informalidad dentro del país. En relación al objetivo y meta de desarrollo sostenible 8; trabajo decente y crecimiento económico, el desarrollo de la investigación permitirá, a través

de las variables estudiadas, elaborar opciones de solución para que el personal pueda desarrollar sus habilidades en las organizaciones e impulsar el desarrollo económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo digno para todos.

Considerando los argumentos expuestos anteriormente, se formuló como problema general de esta investigación: ¿Qué relación existe entre la motivación con la satisfacción en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad 2024?

Seguidamente, se presentó la justificación según el aspecto teórico, donde se aplicaron y analizaron teorías sobre motivación y satisfacción laboral, donde se interpretaron las situaciones que se identificaron en una junta de usuarios de agua y demostrar la relación influyente entre las variables para contribuir al sector. En el ámbito práctico la investigación se justificó ya que los datos recopilados en la junta permitieron el desarrollo de estrategias a corto plazo donde se aumentó la motivación y rendimiento de los colaboradores, identificaron las causas de la insatisfacción de los trabajadores en la asociación y se obtuvo el máximo beneficio. En lo social la investigación se justificó, mediante la realización del estudio se benefició tanto a los usuarios de la junta como a los colaboradores, al enfocarse en abordar las causas identificadas y optimizar la eficacia en la ejecución de sus labores, lo que a su vez mejoró su desempeño dentro de la junta de usuarios. Por último, de forma metodológica, el estudio se justificó ya que generó nuevos antecedentes que contribuyeron a la comunidad científica y otros investigadores que estudiaron la relación entre las variables seleccionadas en la investigación.

Después, se elaboró el objetivo general que fue el siguiente: determinar la relación que existe entre la motivación con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024. Por consiguiente, como objetivos específicos se planteó: 1) Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024. 2) Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024.

Dentro del desarrollo del estudio se estableció el marco teórico para sustentar mediante antecedentes y teorías las variables de estudio. Por esa razón, se revisó

artículos internacionales que contribuyeron a la investigación para su desarrollo, los cuales son:

Manjarrez et al. (2020) que tuvieron como objetivo precisar la motivación y su impacto en el rendimiento de los empleados en una organización. El método utilizado fue descriptivo. En resumen, la investigación encontró que el enfoque teórico de la teoría Y (transformacional) estaba positivamente relacionado con la satisfacción laboral, mientras que la teoría X (tradicional) no mostraba ninguna relación con la satisfacción laboral. El artículo también encontró que los constructos usados en la investigación tenían validez y confiabilidad. Además, la investigación concluyó que, en un ambiente laboral mexicano, la compensación monetaria es un elemento importante para la satisfacción de los colaboradores, y que la teoría Y de McGregor es aplicable en este contexto. Sin embargo, la teoría X no mostró ninguna relación con la satisfacción laboral. Se considera que estos hallazgos apoyan la relevancia de las aportaciones de McGregor en el entorno laboral actual.

Arboleda y Cardona (2018), el estudio buscó analizar la percepción de la satisfacción con el trabajo realizado y los elementos motivacionales del colaborador. El estudio evaluó de modo descriptivo, el cual se llevó a cabo en 69 instituciones y con un total de 224 empleados. En pocas palabras, el 52,2% de los empleados encuestados expresó estar muy satisfecho con su trabajo, a causa principalmente del ambiente laboral. Otro elemento relevante es el sueldo y la posición, y se observaba mayor satisfacción en los empleados de atención directa en comparación con los de administración. Al final, los autores señalaron que sentía una alta satisfacción laboral debido a un ambiente laboral adecuado, y que la falta de posibilidades de ascenso, bonificaciones y reconocimientos eran factores menos motivacionales. Los empleados de atención directa mostraban una mayor satisfacción laboral en comparación con los empleados administrativos.

Reyes y Salgado (2021) tuvieron como propósito examinar los elementos de motivación en la satisfacción en el entorno laboral de una empresa, desde la perspectiva de Herzberg. El estudio fue realizado utilizando un enfoque cuantitativo y descriptivo de tipo transversal. De los 117 encuestados, el 6,8% reportó haber tenido un accidente laboral, mientras que más de la mitad (93,2%) indicó no haber tenido ningún accidente laboral. Los colaboradores muestran un nivel moderado de satisfacción con factores motivadores como el reconocimiento y el crecimiento. El

80,3% de ellos demuestra un buen desempeño en la empresa y se siente muy satisfecho con sus tareas y responsabilidades laborales. Los autores concluyeron que el factor motivador, el que los hacía más insatisfechos, era el ascenso, ya que la empresa no les ayudaba a realizar cursos ofrecidos por otros departamentos u organizaciones.

Alvim y Ofenhejm (2016) determinaron como objetivo la relación entre los elementos de interés (motivación, evasión y satisfacción) para explicar su influencia entre todos. Este trabajo desarrolló un análisis teórico y empírico. Los resultados apuntan a que la remuneración es un factor importante, pero que la naturaleza del trabajo y la satisfacción son factores más importantes. Los autores concluyeron que es importante establecer no sólo equidad interna y externa en la remuneración, sino también consolidar políticas de desarrollo de carrera asignando a los directivos a actividades compatibles con la descripción de carrera y con mayor impacto social, a través de políticas de gestión adecuadas; además, de la adopción de incentivos a la formación y la formación y la definición de criterios más atractivos de promoción, progresión y evolución salarial.

Tofiq (2022) tuvo como objetivo principal investigar el impacto de factores de motivación seleccionados (recompensa, incentivo y reconocimiento) en la satisfacción del entorno laboral. Se utilizó una metodología cuantitativa para lograr los propósitos del estudio. Se analizaron cuatro preguntas de investigación basadas en estos tres factores de motivación, la primera pregunta si la recompensa tiene influencia en la satisfacción laboral, los hallazgos revelaron que la recompensa tiene un efecto favorable en la satisfacción laboral. La segunda pregunta reveló que los incentivos tienen un efecto favorable en la satisfacción laboral, mientras que la tercera pregunta demostró que el reconocimiento también tiene un efecto positivo en la satisfacción del entorno laboral. Los investigadores determinaron que el reconocimiento tiene un impacto favorable en la satisfacción en el entorno laboral. Y en la última pregunta de la investigación, los hallazgos revelaron que la recompensa tenía el valor más alto entre todos los factores de motivación.

Sabbagha et al. (2018) sostuvieron como objetivo evaluar la motivación de los colaboradores y la satisfacción laboral como predictores de la retención del personal en una empresa. Los resultados del modelo explicaban aproximadamente el 46% de la varianza en el análisis de retención de empleados. La evaluación de satisfacción

laboral en el modelo explicó aproximadamente el 66% de la varianza en el análisis de retención de empleados; mientras que la evaluación de motivación de los colaboradores explicó sólo el 8% de la varianza. Los autores concluyeron que la gestión del talento organizacional debe buscar identificar la motivación de los empleados y las intervenciones de satisfacción laboral que puedan ayudar a retener al personal talentoso.

Marta et al. (2021), se inició como meta examinar la repercusión del fortalecimiento y empoderamiento en el contexto laboral en relación con el compromiso de los empleados. La muestra de la investigación incluyó a todos los empleados de la organización. La motivación y la satisfacción laborales median en parte el efecto del enriquecimiento laboral sobre el compromiso organizacional; median plenamente el efecto del empoderamiento de los empleados sobre el compromiso organizacional. Los autores concluyeron que se pueden utilizar como una consideración organizacional en el desarrollo de políticas relacionadas con el enriquecimiento laboral y el empoderamiento de los empleados, destinadas a motivar y satisfacer a los empleados, así como a aumentar su compromiso y conexión con la organización.

Kardas (2023), en su investigación se centró en el impacto de las competencias de los colaboradores en la elaboración del trabajo en un entorno maduro organización, pero también se investigaron los niveles de autoorganización, satisfacción laboral y rediseño del trabajo. Para evaluar la relación entre variables y el valor de las diferencias entre el conjunto de respuesta, se utilizaron tablas de contingencia y se aplicaron límites de significación estadística. Todos los cálculos se realizaron utilizando IBM SPSS. Las opiniones de los empleados fueron analizadas en el contexto de la satisfacción laboral, las competencias reconocidas como fortalezas, la autoorganización en el lugar de trabajo y la aceptación de los supervisores. Se sugiere rediseñar el puesto de trabajo. La investigación mostró que los empleados de una organización madura consideran que los puntos fuertes son las siguientes áreas de competencia: cooperación con otros, organización del trabajo e implementación oportuna de las tareas. El autor concluyó que los empleados pudieron rediseñar sus puestos de trabajo en el ámbito de organización del trabajo, tiempo de trabajo y cronograma de tareas, y obtuvieron la aprobación de sus superiores.

También se revisaron antecedentes nacionales que contribuyeron al desarrollo de la investigación como: Gonzalo et al. (2023), se propusieron explorar el estado de la cuestión en cuanto a la satisfacción laboral y su vinculación con la satisfacción de los clientes, siendo ambas dimensiones influenciadas por el clima organizacional. Este último hace alusión al conjunto de percepciones y valoraciones que los trabajadores de una organización tienen acerca del entorno de trabajo. Los resultados mostraron que los empleados estaban satisfechos con la vida (55%), y la satisfacción en el trabajo generó un efecto beneficioso (66,9%). Entonces, la implicación es que, si la organización tiene un buen ambiente de trabajo, esto puede generar empleados y clientes satisfechos. De esta manera, si los empleados experimentan un buen clima organizacional, su satisfacción laboral será positiva. Si surgen problemas en el trabajo, se establece una relación negativa entre las variables estudiadas. La satisfacción laboral se basa en el equilibrio entre las perspectivas de la empresa y las expectativas del trabajador. Además, la satisfacción del cliente se refleja, entre otros aspectos, en la observación de la rapidez en la atención recibida. Los investigadores concluyeron que las variables se correlacionan entre sí.

Rodríguez y Roque (2022) plantearon dentro de su investigación determinar la influencia entre aspecto extrínsecos y la satisfacción laboral, mediante la revisión de estudios relacionados con las variables. El estudio planteó un método descriptivo donde se analizó las diferentes fuentes de estudios para conseguir una base de datos confiable que responda el objetivo de estudio. Además, se visualizó el efecto que tiene el salario o beneficios en los empleados y como esto afecta en la motivación del personal. De igual modo, se encontró que algunos países no le toman el interés necesario en la gestión de la organización; por tal motivo, siempre afecta el desempeño del personal. Los investigadores concluyeron que esta relación directa se debe al hecho de que el salario emocional está emergiendo como el factor de motivación primordial para los empleados. Esto les posibilita trabajar de manera más cómoda, disminuir los niveles de estrés, y consecuentemente, aumentar su grado de satisfacción en el trabajo. Asimismo, esto influyó en el rendimiento, lo que impacta considerablemente en el desempeño de la organización.

En la investigación de Talavera et al. (2021), el objetivo del estudio fue establecer la correlación entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados en una organización. Los datos obtenidos mostraron que los empleados

mantuvieron un nivel moderado de motivación (98.7%), tanto en la dimensión extrínseca (higiénica) como en la dimensión intrínseca (motivacional). En cuanto a la satisfacción laboral, se encontró que es regular (38.2%). Los elementos que tuvieron mayor impacto fueron ambiente laboral, comunicación efectiva, clima laboral. Además, dentro de los aspectos a considerar en la satisfacción fueron beneficios, reconocimiento y desarrollo profesional. Al término del estudio los autores concluyeron indicando que las variables y dimensiones estudiadas se encuentra correlacional de forma positiva entre ambas.

Dávila y Agüero (2021), el objetivo de la investigación fue examinar la asociación entre la motivación, satisfacción laboral y rendimiento en los trabajadores en el tiempo de la pandemia. Se empleó para la realización del estudio el método correlativo. La muestra estuvo compuesta por 460 colaboradores. La información obtenida mostró que existe correlación entre las variables laborales estudiadas. Esta relación positiva se manifestó en niveles moderados, probablemente influenciada por múltiples variables asociadas a las complejidades socioeconómicas de la pandemia. Por último, concluyeron que en el contexto laboral de la pandemia en Perú existe una correlación leve y moderada entre motivación, satisfacción laboral y rendimiento de los empleados. Cada cambio en una unidad en los niveles de satisfacción y motivación se tradujo en un incremento de 0.373 y 0.45, respectivamente, en el nivel de rendimiento laboral.

Saavedra y Delgado (2020) llevaron a cabo una investigación con la finalidad de describir la felicidad en el ámbito laboral de la gestión administrativa. El estudio fue de naturaleza exploratoria y no experimental, utilizando un enfoque sistemático de revisión. Para la obtención de los datos se utilizó una tabla de registro y se recurrió a la revisión bibliográfica de publicaciones científicas nacionales e internacionales relacionadas con la gestión administrativa y la satisfacción en el trabajo, seleccionando los 11 artículos más relevantes. En resumen, se encontró que la satisfacción laboral en la gestión administrativa se refiere a cómo se siente el empleado en su entorno de trabajo. Los colaboradores de estas organizaciones no experimentan una plena satisfacción debido a salarios insuficientes, condiciones laborales inadecuadas y un liderazgo deficiente. Las operaciones administrativas necesitan técnicas y herramientas para dirigir la organización de manera efectiva, lo cual contribuye al logro de objetivos. La dirección, organización, control y

planificación deben ser utilizados de manera adecuada. La satisfacción laboral es responsabilidad del departamento de recursos humanos, el cual considera a los colaboradores como el centro de la organización y busca reconocer y motivar su rendimiento laboral.

Pebes et al. (2019), el propósito fue determinar el vínculo entre el grado de motivación y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores que laboran en una empresa. El estudio fue descriptivo, aplicativo y de diseño analítico. Se incluyeron 24 colaboradores en el estudio. Se utilizaron entrevistas como técnica y un cuestionario tipo formulario, así como una escala Likert adaptada con 23 enunciados para evaluar la motivación y satisfacción laboral. De la información obtenida el nivel de motivación demostró que el 50% de los colaboradores se encontraba en un nivel medio, el 29,2% tenía una motivación alta y el 20,8% tenía una motivación baja. La correlación de la satisfacción laboral, el 62,5% de los empleados presentaba un nivel medio de satisfacción, el 16,7% tenía una satisfacción alta y el 20,8% tenía una satisfacción baja. Las conclusiones señalaron que no se descubrió suficiente prueba para afirmar que hay una conexión entre el grado de motivación y la satisfacción en el trabajo con un nivel de confianza del 95%. La hipótesis nula fue aceptada y la alterna rechazada.

De igual modo, se revisó la teoría que se utilizará para fundamentar los conceptos de las variables estudiadas que serán medidas dentro del informe, los cuales son:

La variable motivación laboral se definió, según Chiavenato (2019), que está estrechamente relacionado con el modo en que las personas se comportan. Se subraya que ciertos factores influyen en sus necesidades y expectativas, transformándose en motivaciones para lograr metas y objetivos establecidos.

De igual modo, Marín y Plasencia (2017) expone que está relacionado con el pensamiento interno de los individuos que impulsa la realización de sus actividades en el entorno de trabajo que está intrínsecamente ligada a una serie de elementos que tienen la capacidad de iniciar, mantener y guiar nuestra conducta hacia objetivos laborales específicos.

Por último, Deressa & Zeru (2019) señalaron que es el nivel de desempeño para realizar una acción, considerando todos los factores que influyen, intensifican y estructuran la conducta de los individuos. En las actividades laborales, se manifestó

como la medida de la determinación de un individuo para mantener y canalizar su energía para cumplir cierta actividad.

Por otro lado, las teorías de motivación, la perspectiva de jerarquización de necesidades de Maslow (1987), se basó en las distintas necesidades humanas, que se organizan en una estructura piramidal jerárquica. Esta jerarquía comienza con las necesidades más fundamentales, como las fisiológicas, avanza hacia la seguridad y protección, el amor y la pertenencia, la autoestima y finalmente la autorrealización. La idea central de Maslow es que las personas se sientan más motivadas para satisfacer las necesidades que se encuentran más arriba en esta jerarquía.

También, se aborda la propuesta por McClelland (1989), el cual se centró en analizar el comportamiento de los empleados, explorando cómo la cultura organizacional puede fomentar el deseo de superación y la consecución de metas en el entorno laboral, así como la búsqueda de la afiliación con los compañeros. Se identificaron tres factores esenciales: vinculados por el poder, afiliación y logro, que configuran el perfil de un individuo en función de su experiencia y aprendizaje.

De igual manera, la teoría de las expectativas de Vroom (1964) está relacionado con los estímulos o factores que son influenciados cuando saben que serán reconocidos y recompensados por su esfuerzo adicional. Por lo tanto, las organizaciones que establecen sistemas de pago basados en el desempeño pueden esperar un aumento en la productividad.

Se consideraron como dimensiones de la variable motivación, a las establecidas por Chiavenato (2019), que se indica a continuación:

Motivación extrínseca: se refiere a los factores que rodearon a una persona dentro de su lugar de trabajo. Para la medición de la dimensión se tomó los siguientes indicadores: las condiciones laborales y el bienestar, las políticas y la administración empresarial, interacción con las autoridades, conocimiento y habilidades del supervisor, beneficios e intereses, condiciones óptimas en el trabajo y cooperatividad laboral son aspectos por considerar.

Motivación intrínseca: se refiere al contenido del puesto de trabajo y las responsabilidades asociadas con él. Estos aspectos generaron una satisfacción sostenida y aumentaron la productividad a niveles significativamente más altos que los estándares habituales. La motivación intrínseca implicó un sentido de logro,

desarrollo personal y reconocimiento profesional que se manifestó cuando se abordan tareas y actividades desafiantes y significativas en el entorno laboral. Cuando estos factores motivacionales son óptimos, elevan los niveles de satisfacción en el trabajo, mientras que, si son deficientes, disminuyen la satisfacción. Por esta razón, se les conoce como factores de satisfacción (Chiavenato, 2019). Los indicadores son: delegación de responsabilidad, autonomía laboral, línea de carrera, habilidades personales, formulación de objetivos, simplificación del puesto y capacitación laboral

La segunda variable, la satisfacción laboral se definió como la perspectiva global que una persona tiene en relación con su empleo. Cuando alguien experimenta un alto grado de satisfacción en su trabajo, es probable que mantenga una actitud positiva hacia sus responsabilidades laborales (Robbins y Coulter, 2018).

De igual manera, la satisfacción laboral es la combinación de sentimientos y convicciones que las personas mantienen respecto a sus funciones y obligaciones en el entorno laboral (Jones y George, 2019).

Por otra parte, Spínola (2018) refiere que está relacionado con el estímulo que tiene un individuo que es influenciado por los elementos laborales. Este concepto está estrechamente vinculado al ambiente que prevalece en la organización, ya que este entorno influyó en la motivación y en la generación de estímulos que contribuyeron al bienestar emocional de los colaboradores.

Dentro del ámbito de las teorías sobre la satisfacción laboral, se encontraron la contribución de Herzberg (1954), menciona que está relacionado con dos tipos de necesidades que deben satisfacer. En primer lugar, existieron necesidades básicas como la supervivencia, la alimentación, el sueño y los deseos fundamentales. Por otro lado, estuvieron las necesidades de aceptación social, autorrealización y relaciones familiares, entre otras. La clave es que las personas siempre buscaron ser tratadas de manera positiva, sin importar el entorno. Esto significa que alguien que está satisfecho con su trato y se siente cómodo en su trabajo tiende a tener un mejor rendimiento.

Finalmente, se evaluó la satisfacción laboral, se utilizaron como punto de referencia a Palma (2005), quien desarrolló un instrumento que calcula la satisfacción

de los empleados en la organización. El instrumento estuvo estructurado con las siguientes dimensiones:

Condiciones físicas o materiales: están vinculados con el desarrollo del trabajo diario y que constituyen el elemento de soporte para poder realizar las actividades laborales de los individuos. Los indicadores son: distribución física y ambiente de trabajo.

Beneficios laborales: relacionado con el nivel de complacencia, implica beneficios obtenidos por el trabajo efectuado. Los indicadores son: sueldo y puesto de trabajo.

Políticas administrativas: vinculado con las direcciones y reglas organizacionales destinados a medir las actividades laborales de los empleados en las operaciones de la empresa para mantener el ambiente de trabajo. Los indicadores son: horario de trabajo y reconocimiento.

Relaciones sociales: grado de complacencia que tiene el trabajador con el equipo laboral que están vinculados con la organización o área de trabajo de forma frecuente. Los indicadores son: trabajos grupales y solidaridad.

Desarrollo personal: oportunidades que brinda la organización para que los empleados realicen actividades que sean importantes para su desempeño personal y crecimiento profesional dentro de la empresa. Los indicadores son: línea de carrera y funciones laborales.

Desempeño de tareas: evaluación del trabajador que está vinculado con las tareas diarias con la entidad. Además, es la calidad que el trabajador brinda al momento que realiza alguna tarea dentro de la organización en el periodo de trabajo. Los indicadores son: realización de funciones, utilidad laboral y percepción positiva.

Relación con la autoridad: se refiere al grado o valoración que el empleado percibe en su relación con su supervisor directo y en relación con las tareas cotidianas que realiza dentro de la empresa para cumplir con su función principal. Los indicadores son: valoración laboral, relación con el jefe y actividades cotidianas.

Por último, se estableció la hipótesis alterna: existe relación significativa entre la motivación con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024. La hipótesis nula: no existe relación significativa entre

la motivación con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024.

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue aplicada. Según Hernández y Mendoza (2018) busca comprobar la teoría relacionada con la motivación y satisfacción laboral en la unidad de análisis elegida por los investigadores. Además, el enfoque fue cuantitativo. Al respecto, Monroy y Nava (2018) indican que es la obtención de datos numéricos del instrumento estructurado de las variables estudiadas que son aplicados a la muestra. El diseño del estudio fue no experimental. Trejo (2021) menciona que busca observar la realidad tal y conforme se presenta sin ser modificado. De igual forma, la investigación fue de corte transversal ya que los datos se consiguieron en un periodo determinado por los investigadores. Asimismo, la investigación fue descriptivocorrelacional. Maldonado (2018) la técnica de diseño no experimental es una herramienta que ayuda a los investigadores a identificar y analizar la relación entre dos variables que están estrechamente relacionadas, sin la necesidad de manipularlas. Esta técnica se basa en la observación y el análisis de datos existentes para descubrir patrones y tendencias. Las variables seleccionadas dentro del estudio fueron la motivación laboral, definida por Chiavenato (2019), quien precisa que “la motivación laboral es todo lo que impulsa a una persona actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico”. Se considera como dimensiones la motivación extrínseca y motivación intrínseca, referidas por Chiavenato (2019). De igual modo, estuvo compuesto con sus respectivos indicadores que fueron: condiciones de trabajo y bienestar, políticas de la organización y administración, relaciones con el supervisor, competencia técnica del supervisor, salario y remuneración, seguridad en el puesto y relaciones con los colegas. Por último, la escala de medición fue ordinal. La segunda variable utilizada fue la satisfacción laboral, según Palma (2005) indica que “la satisfacción laboral es la sensación positiva que una persona experimenta en relación con su trabajo, la cual surge a partir de la evaluación de las características y condiciones laborales”. Tiene como dimensiones las condiciones físicas o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad establecidas por Palma (2005). Igualmente, sus indicadores fueron distribución física, ambiente de trabajo, sueldo, puesto de trabajo, horario de trabajo, reconocimiento, trabajos grupales, solidaridad, línea de carrera, funciones laborales, realización de funciones, utilidad laboral, percepción positiva laboral, valoración laboral, relación con el jefe,

actividades cotidianas. Finalmente, la escala de medición fue ordinal. La población estuvo conformada por 39 trabajadores de una junta de usuarios de agua. Los criterios utilizados fueron de inclusión, todos los trabajadores activos de una junta de usuarios de agua y exclusión, todos los trabajadores con permanencia laboral menor a un año de una junta de usuarios de agua. La muestra fue censal, es decir la totalidad de la población, los 39 trabajadores de una junta de usuarios de agua. No se aplicó técnica de muestreo debido a que la muestra es censal. La técnica que se aplicó fue la encuesta. Fresno (2019) considera que la encuesta es un procedimiento de investigación cuantitativa en la que los autores recopilan información mediante un instrumento. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, el cual constó de 18 preguntas cada uno y el tipo de respuesta fue escala Likert donde se obtuvo información precisa para el estudio. Igualmente, fueron validados por tres expertos de la Universidad César Vallejo quienes son: Carlos Alberto Cedrón Medina, Miguel Elías Pinglo Bazán y Miguel Ángel G. Otoya Arrese. La confiabilidad, se realizó mediante una prueba piloto de la muestra para establecer la confiabilidad mediante el estadístico de Alfa de Cronbach, donde se obtuvo el puntaje en las variables motivación laboral, $\alpha = 0,880$ y para la satisfacción laboral fue el $\alpha = 0,802$. El procedimiento de recolección de datos de la junta de usuarios de agua de la Libertad se realizó, en primer lugar, remitiendo una carta de presentación solicitando autorización al establecimiento donde se aplicó el instrumento (cuestionario) a los trabajadores para recolectar los datos necesarios para el estudio. Asimismo, se programó la fecha para la aplicación del instrumento dentro del horario donde los trabajadores no tengan una alta demanda de trabajo por parte de los usuarios. También, la información que se obtuvo se le aplicó el método descriptivo en las variables y dimensiones para luego ser presentados en tablas y figuras, esto permitió observar el nivel de motivación y satisfacción en los trabajadores de la organización respecto a los procedimientos y gestión de personal de la junta. Por último, la información fue colocado en una hoja de Excel para luego ser procesados. En cuanto al método para el análisis de datos se realizó la correlación mediante la prueba de Rho de Spearman en el programa SPSS v. 26.0 donde se efectuó el análisis estadístico de la información, para lo cual se procesó mediante el método descriptivo, se desarrolló aplicando la formula bivariada, donde se calculó de forma individual y grupal mediante la técnica de baremo donde estableció el nivel de cada variable, que fue presentado en tablas y figuras dentro del informe de estudio para responder los

objetivos presentados. Por otra parte, se realizó el análisis inferencial donde los datos fueron analizados mediante la prueba de normalidad (Shapiro-Wilk) donde se determinó que existe una distribución no normal; para lo cual se aplicó el estadístico de correlación de Rho Spearman y estableció la relación que existe entre las variables para responder las hipótesis, seguidamente se elaboró la discusión y conclusión del informe.

Los aspectos éticos empleados siguieron los parámetros establecidos por las normas APA y la Universidad César Vallejo y comunidad científica respecto a los valores y principios éticos al momento que se manejó los datos obtenidos con responsabilidad, transparencia y confiabilidad al momento de analizarlos y presentarlos dentro del informe de estudio. También, dentro del desarrollo se respetó la información obtenida de otros autores que fueron plasmados dentro del texto por lo cual se citó las teorías y artículos presentados para respetar la propiedad intelectual. Por último, se respetó y aplicó el código de ética impartido por la Universidad César Vallejo sobre el tema de investigación como: a) Independencia, b) Beneficencia, c) Aptitud profesional y científica, d) Rectitud personal, e) Libertad, f) Actuar de forma recta, g) Rectitud, h) Reservada.

III. RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados del objetivo específico 1:

Tabla 1

Relación entre la motivación extrínseca con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	,587**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	39

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

Información recolectada de la base de datos de una muestra de 39 de trabajadores.

Interpretación:

En la Tabla 1 se mostró el resultado del análisis, revelando un $Rho=0.587$, lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación extrínseca y la satisfacción laboral. De igual modo, se encontró un valor de significancia de $(0.000 < 0.05)$, señalando que existe una semejanza entre dimensión y variable, esto quiere decir que, cuanto mayor sea la motivación extrínseca, permitirá el aumento de la satisfacción laboral en los trabajadores de la junta de usuarios de agua en La Libertad, 2024.

Seguidamente se presenta los resultados del objetivo específico 2:

Tabla 2

Relación entre la motivación intrínseca con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	,610**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	39

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

Información recolectada de la base de datos de una muestra de 39 trabajadores.

Interpretación:

En la Tabla 2 se visualiza el análisis realizado, el cual revela un Rho=0.610, lo que significa una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral. Asimismo, se encontró un valor de significancia de (0.000<0.05), el cual determinó una semejanza significativa entre dimensión y variable, esto quiere decir que, cuanto mayor sea la motivación intrínseca, permitirá el aumento de la satisfacción laboral en los empleados de la junta de usuarios de agua en La Libertad.

De igual manera, se presentó los resultados del objetivo general:

Tabla 3

Relación entre la variable motivación con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024

		Satisfacción laboral	
		Coefficiente de correlación	,612**
Rho de Spearman	Motivación laboral	Sig. (bilateral)	0.000
		N	39

Nota. **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Información recolectada de la base de datos de una muestra de 39 trabajadores.

Interpretación:

En la Tabla 3 se presentan los resultados del análisis, se observa un Rho de Spearman 0.612, lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre la motivación y la satisfacción laboral. De igual manera, se visualizó que el nivel de significancia fue ($0.000 < 0.05$), Por lo tanto, se confirma que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la junta de usuarios de agua en La Libertad.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo específico 1 se determinó la relación que existe entre la motivación extrínseca con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024, se pudo encontrar una correlación positiva moderada ($Rho=0.587$) con un valor de significancia de ($0.000<0.05$), lo cual determinó una relación significativa entre dimensión y variable, es decir, cuanto mayor sea la motivación extrínseca, permitirá el aumento de la satisfacción laboral de los trabajadores, por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Estos datos coinciden con lo expuesto por Zapata (2022) que determinó que existe una correlación entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral, ya que se obtuvo ($Rho=0.684$), con un nivel de significancia de 0,00 menor al error propuesto. Por otro lado, Bances (2021) muestra los resultados del análisis, revelando un Rho de Spearman 0.678, lo que significa que existe una relación positiva moderada entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral, con un grado de significancia de ($0,000<0.05$), confirmando la correlación que existe entre las variables evaluadas. Según Yesquen (2021) la medición realizada con el estadístico ($Rho 0,793$), señaló que la motivación extrínseca y satisfacción laboral se vinculado, lo cual fue confirmado por el nivel significancia que fue ($0,000<0.05$), ratificando lo mencionado anteriormente por el estadístico. Por ejemplo, esto quiere decir que el aumento de la remuneración de los empleados debe ser según horas extras trabajadas para que cuando realice un trabajo el grado de motivación será alto y podrá desempeñar de forma eficiente. Por último, la motivación extrínseca es una herramienta poderosa para generar resultados y alcanzar metas en una organización. Las recompensas y reconocimientos externos pueden incentivar a los empleados a esforzarse más, mejorar su desempeño y lograr objetivos establecidos.

En el objetivo específico 2, se determinó la relación que existe entre la motivación intrínseca con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024, se encontró una correlación positiva moderada ($Rho=0.610$) con un valor de ($0,000<0.05$), lo cual determinó una relación significativa entre dimensión y variable, es decir, cuanto mayor sea la motivación intrínseca, permitirá el aumento de la satisfacción laboral en los trabajadores; por esa razón, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación. En relación con lo señalado podemos concordar con Alanya y Silva (2023) en su estudio obtuvieron

mediante el estadístico (Rho 0,264), señalando que existe una influencia entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral, con un grado de significancia de 0,042 ($p\text{valor} < 0.05$), lo cual indica que las variables se encuentran significativamente relacionadas. También, coincidimos con Arrese (2023) quien mostró de los resultados obtenidos mediante el estadístico de (Rho=0,517), señalando una correlación positiva y moderada entre las variables de estudio, además, el grado obtenido fue de ($0,000 < 0.05$), demostrando que, si se establecen estrategias en la variable independiente, la satisfacción laboral aumentara en el grado esperado por la institución u organización. De igual manera, concordamos con Velásquez (2022) quienes obtuvieron un resultado mediante el estadístico de (Rho 0,627), manifestando que las variables se correlación de forma positiva entre ambas, de igual modo, se obtuvo un grado de significancia de ($0,000 < 0.05$), lo que señala que las variables se relacionan estrechamente dentro de las operaciones de las organizaciones. Según lo indicado anteriormente, coincidimos con Vicente y Linares (2022) en su estudio donde determinaron mediante el estadístico de (Rho=0,725), demostrando una correlación positiva y alta entre las recompensas internas y rendimiento, asimismo, el grado de significancia fue de ($0,000 < 0.05$), lo que indica que se relaciona de forma significativa las variables, esto quiere decir que si la organización realiza programa donde desarrollen sus habilidades los trabajadores esto tendrá una repercusión en su desempeño y satisfacción laboral dentro de la organización. Por todo lo mencionado anteriormente, se debe mantener un equilibrio entre las recompensas externas y la satisfacción interna. Si bien las recompensas extrínsecas pueden ser motivadoras dentro de la organización en ciertos contextos, es fundamental nutrir la motivación intrínseca para experimentar una mayor satisfacción y bienestar en los trabajadores.

En cuanto al objetivo general del estudio se determinó la relación que existe entre la motivación con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024, se encontró una correlación positiva moderada (Rho=0.612) con valor de significancia de ($0,000 < 0.05$), esto confirma que existe una relación significativa entre las variables estudiadas, es decir, cuanto mayor sea la motivación mayor será la satisfacción de los trabajadores; por lo cual, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación. Los datos obtenidos son similares con Dávila y Agüero (2021) donde se observó que el desempeño del

personal, la motivación y satisfacción laboral obtuvo un ($Rho=0,470$) señalando una correlación afirmativa intermedia y el nivel significancia de 0,00 menor al error estimado, lo que señala que las variables evaluadas se afectan entre sí. Además, podemos afirmar estar de acuerdo con Talavera et al. (2021) donde se observó que la motivación y satisfacción laboral obtuvo un ($Rho=0,167$) indicando una correlación afirmativa baja con un nivel de significancia de 0,00 menor al error considerado en el estadístico, lo que indica que la motivación está influenciada por extrínsecos e intrínsecos, que a la vez repercuten en el desempeño y desenvolvimiento en los empleados. Finalmente, se debe mencionar que la motivación laboral nos lleva a considerar la importancia de cultivar un entorno laboral positivo y de apoyo. La colaboración, el reconocimiento y la comunicación efectiva son elementos clave dentro de la gestión del personal para efectuar las tareas diarias de la empresa.

V. CONCLUSIONES

Se concluye según el objetivo específico 1, que existe una correlación positiva moderada ($Rho=0.587$), entre la motivación extrínseca con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, además de existir una relación significativa ($p\text{-valor} < 0.05$), entre dimensión y variable, señalando que la junta de usuarios brinda recompensas tangibles como: incentivos personales, reconocimientos y premios en actividades programadas, que permiten mantener satisfecho al personal y cumplir con los objetivos de las diversas áreas.

Se concluye según el objetivo específico 2, que existe una correlación positiva moderada ($Rho=0.610$), entre la motivación intrínseca con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, además de existir una relación significativa ($p\text{-valor} < 0.05$), indicando que reconoce y valora el trabajo que realizan los empleados dentro de la junta de usuarios para lograr las metas propuestas. Asimismo, mantienen un entorno positivo entre los colaboradores para alcanzar las metas.

Se concluye según el objetivo general, que existe una correlación positiva moderada ($Rho=0.612$), entre la motivación con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, además de existir una relación significativa ($p\text{-valor} < 0.05$), señalando que si las variables aumentan o disminuyen ambas son afectadas, esto quiere decir si la institución mantiene motivados a sus trabajadores esto se verá reflejado en su satisfacción, lo que permitirá un máximo rendimiento y cumplimiento de los objetivos organizacionales.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al gerente general, lo siguiente:

Realizar un plan de ascensos, reconocimientos, y promoción del personal, que motive a sus colaboradores a realizar su trabajo de manera efectiva dentro de las diversas áreas de la organización. Además, esto permitirá cumplir con los objetivos de la junta de agua y mejorar las condiciones de trabajo.

Fomentar acciones que impulsen la creatividad, independencia y bienestar en los colaboradores promoviendo la colaboración y el intercambio de ideas, estableciendo metas y roles, mejorando el área de trabajo y fomentando un buen ambiente laboral para que los trabajadores se sientan motivados al efectuar sus actividades dentro de la junta de agua de La Libertad. De igual manera, esto beneficiará en los trabajadores permitiendo el desarrollo de sus habilidades al momento de cumplir los objetivos del área de trabajo.

Analizar los resultados de esta investigación, para mejorar algunos puntos críticos como las condiciones de trabajo, crecimiento profesional y participación laboral para lograr un mayor grado de motivación en los trabajadores. Además, se debe realizar, frecuentemente, programas de capacitación direccionados a elevar la motivación y satisfacción laboral para tener un personal más eficiente al momento de ejecutar las operaciones de trabajo.

REFERENCIAS

- Alanya, K & Silva, M. (2023) *Motivación y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por Covid 19, en la región Callao, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional Digital. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8574>
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Ediciones Granica. <https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/reader.action?docID=4536605&ppg=55>
- Álvarez, B. & Ayala, J. (2020) *Factores que influyen en la motivación laboral de trabajadores en empresas de telecomunicaciones. Una revisión teórica* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Unión]. Repositorio de tesis. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3973>
- Alvim, F. & Ofenhejm, A. (2016). Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamenta. *Revista Administración Pública — Rio de Janeiro*, 50(1), 17-39. DOI: <https://www.scielo.br/j/rap/a/55LWdFpsLhkMy3WWFMyr3Zs/?lang=pt>
- Arboleda, G. & Cardona, J. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 222-234. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/24410>
- Arce, M. (2014). *Factores que influyen en la motivación laboral y propuesta de programa de motivación* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Agraria La Molina]. Repositorio UNAL. <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/2272>
- Arrese, G. (2023) *Motivación intrínseca y satisfacción laboral en servidores públicos, Municipalidad distrital del Bajo Biavo, Bellavista - San Martín, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119592>

- Bances, E. (2021) *Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57644?show=full>
- Basalamah, M. & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Bruggemann, A., Groskurth, P., & Ulrich, E. (1975). *Job satisfaction*. Bern: Huber. https://books.google.com.pe/books/about/Arbeitszufriedenheit.html?id=WLguAAAACAAJ&redir_esc=y
- Cárdenas, A. (2020). Síndrome de burnout y su incidencia en el ámbito laboral. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico Tecnológicas*, 2(1), 78-86. <https://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/download/217/283>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos: Capital humano de las organizaciones*. Editorial. McGRAW-Hill Education. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Corbetta, P. (2023). *Metodología y técnicas de investigación social*. McGraw-Hill España. <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/229814?page=289>
- Dávila, R. & Agüero, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Revista Visión Gerencial*, 20(2), pp. 219-232. <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>
- De Sousa, M., Ophillia L. & Nico, M. (2018). Predicting staff retention from employee motivation and job satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, 28(2), 136-140. DOI: 10.1080/14330237.2018.1454578
- Elizondo, M., Montalvo, J., Moreno, R., Rodriguez, A. & Segura, X. (2020). Diagnosis of the impact of work motivation as a means of increasing productivity. Case study: TSR company of Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*. 41(43), 53-68. DOI: 10.48082/espacios-a20v41n43p05

- Fresno, C. (2019). *Metodología de la investigación: así de fácil*. Editorial Ciudad Educativa. <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/lc/upnorte/titulos/98278>
- González, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas. http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelMotivacion.pdf
- González Carmona LV, Duque Ceballos JL, García Perdomo HA. La motivación como factor fundamental para mejorar la eficiencia en los profesionales de la salud. *Rev. Cuerpo Med*;16(3). DOI: <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2023.163.2014>
- Gonzalo, J., Ordoñez, S. & Zurita, S. (2023). La satisfacción laboral y su relación con la satisfacción del cliente: Estado del arte. *Revista Sciendo*. 26(2), 215-2020. <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2023.031>
- Gregorio, N. (2023). *Metodología de la investigación para anteproyectos*. 1. Universidad Abierta para Adultos (UAPA). <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/229656?page=148>
- Guevara, L., & Godoy, M. (2018). Incidence of motivation in job satisfaction in the public company EPUNEMI (Ecuador). *Revista Espacio*, 39(24), 01-17. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p05.pdf>
- Hampton, M. (2000). Motivating and retaining employees. *AAHOA Hospitality*, 5(7), 69-73. <https://www.researchgate.net/profile/Rahman-Abdullah-2/publication/41846958>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A. & Moreno, L. (2018). Metodología de la Investigación científica. *Revista 3Ciencias*. 1(1) 1-14. <http://dx.doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación* Editorial McGrawHill. https://issuu.com/upaep_online/docs/dise_os_no_experimentales_sampier

- Herzberg, F. (2003). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 11(1)1-13. <https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-doyou-motivate-employees>
- Hilario Gómez, S. (2018). *Desarrollo del talento y la creatividad en el puesto de trabajo*. Editorial ICB. <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/225259?page=6>
- Jones, G. R., & George, J. M. (2019). *Administración contemporánea*. Editorial McGraw-Hill Interamericana. <https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/reader.action?docID=5808922&ppg=91>
- Kardas, J. S. (2023). Job Crafting Competences and the Levels of Self-Organization, Job Satisfaction and Job Redesign in a Mature Organization. *Journal Sustainability*, 15(3), 22-53. <https://doi.org/10.3390/su15032253>
- Khadim, A. (2023). Organizational Learning and Job Satisfaction among Nurses: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of Behavioural Sciences*, 33(1), 416. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/organizational-learning-jobsatisfaction-among/docview/2803263913/se-2>
- Lawer. (1968). *Motivación y desempeño laboral*. Editorial McGraw Hill.
- Madero, S. & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Revista de Ciencia UAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U. <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/lc/upnorte/titulos/70335>
- Manjarrez, N., Boza, J. & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es
- Marín, H. & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Revista Horizonte Médico (Lima)*,

<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Marta, I. A., Supartha, I. W. G., Dewi, I. G. A. M., & Wibawa, I. M. A. (2021). Job Enrichment, Empowerment, and Organizational Commitment: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1031–1040. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.1031>

Monroy, D. & Nava, N. (2018). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Éxodo. <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/lc/upnorte/titulos/172512>

Navarro-Mendoza, Y., Esparza-Huamanchumo, R., & Hernández-Rojas, R. D. (2023). Intrinsic Motivations of Airbnb Hosts from the Perspective of Millennial Guests in Lima – Perú. *Journal Technology, Education, Management, Informatics*, 12(3), 1762-1771. <https://www.proquest.com/docview/2857935075>

Niño, V. M. (2019). *Metodología de la Investigación: diseño, ejecución e informe*.

Ediciones de la U. <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/lc/upnorte/titulos/127116>

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Palmero, F., Gómez, C. & Guerrero, C. (2016). *Manual de prácticas de motivación y emoción*. Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions. <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/51672?page=28>

Pebes, A., Uribe, C. & Loyola, G. (2019) Motivación y su relación con la satisfacción labora del profesional de enfermería en el Servicio de Medicina del Hospital Regional De Ica, 2016. *Rev. enferm. Vanguard*. 7(1), pp. 13-22. https://web.archive.org/web/20200320135633id_/https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/download/186/195

Peña, M. & Torres, T. (2019) *Revisión Sistemática de la Literatura sobre los Principales Factores Asociados a la Motivación laboral en el Perú y América Latina durante los años 2011 – 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Priva del Norte].

- Rojas, V. (2017). *Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas SAC Lima 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio USIL. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/3340>
- Rubio, S. T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones Octaedro, S.L. <https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/reader.action?docID=4824323&ppg=1>
- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sánchez, N. & Sifuentes, A. (2018). *Influencia de la motivación extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia de los trabajadores de restaurantes de pizzas y pastas del distrito de Miraflores*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/623805>
- Talavera, I., Calcina, S., Castillo, J. & Campos, J. (2021) Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Revista Polo Conocimiento*. 6 (10), pp. 3-14. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8094619.pdf>
- Talavera-Salas, I., Calcina-Cuevas, S., Castillo-Machaca, J., & Campos-García, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 3-14. doi: <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3179>
- Tofiq Rashid, Bryar (2022). The Impact of Motivation Factors On Job Satisfaction. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14 (2), 19-23. <http://eprints.tiu.edu.iq/id/eprint/916>
- Trejo, K. (2021). *Fundamentos de metodología para la realización de trabajos de investigación*. Editorial Parmenia, Universidad La Salle México. <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/lc/upnorte/titulos/183470>

- Vanegas-Novoa, L. F., Medina-Montaña, N. M., Botero-Bonilla, C. X., Vivas-Arias, P. A., y Goyeneche-Ortegón, R. L. (2024). Síndrome de Burnout: Aspectos de riesgo para la salud en los profesionales de enfermería. Revisión Narrativa. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 11(1). <https://doi.org/10.24267/23897325.1021>
- Velásquez, V. (2022) *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede callao – 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/16198>
- Vicente, L. & Linares, D. (2022) *La motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio Institucional UNU. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5852>
- Werther, J. W. B., Davis, K., & Guzmán, B. M. P. (2019). *Administración del capital humano* Editorial. McGraw-Hill Interamericana. <https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/reader.action?docID=5808921&ppg=33>
- Yesquen, J. (2022) *Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal del banco de la nación, agencia Huaral, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6050>
- Zapata, D. (2023) *Motivación y satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110118>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1: Motivación laboral	Según Chiavenato (2019) precisa que la motivación laboral es todo lo que impulsa a una persona actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico.”	Esta variable será operacionalizada de acuerdo con las dimensiones: motivación extrínseca y motivación intrínseca, según Chiavenato (2019).	Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo y bienestar - Políticas de la organización y administración - Relaciones con el superior - Competencia técnica del supervisor - Salario y remuneración - Seguridad en el puesto - Relaciones con los colegas 	1,2,3,4,5 ,6,7,8,9	Ordinal
			Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de responsabilidad - Autonomía laboral - Línea de carrera - Habilidades personales - Formulación de objetivos - Simplificación del puesto - Capacitación laboral 	10,11,12,13,14 ,15,16,17,18	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V2: Satisfacción laboral	Según Palma (2005) indica que "la satisfacción laboral es la sensación positiva que una persona experimenta en relación con su trabajo, la cual surge a partir de la evaluación de las características y condiciones laborales."	Esta variable será operacionalizada de acuerdo con las dimensiones establecidas por Palma (2005).	Condiciones físicas o materiales	- Distribución física - Ambiente de trabajo	1,2	Ordinal
			Beneficios laborales	- Sueldo Puesto de trabajo	3,4	
			Políticas administrativas	- Horario de trabajo - Reconocimiento	5,6	
			Relaciones sociales	- Trabajos grupales - Solidaridad	7,8,9	
			Desarrollo personal	- Línea de carrera - Funciones laborales	10,11,12	
			Desempeño de tareas	- Realización de funciones - Utilidad laboral - Percepción positiva laboral	13,14,15	
			Relación con la autoridad	- Valoración laboral - Relación con el jefe - Actividades cotidianas	16,17,18	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de motivación laboral

La encuesta se realiza de manera anónima y las respuestas se mantendrán estrictamente confidenciales. Valoramos sinceramente su honestidad. Por favor, utilice una (X) para indicar su opinión en las columnas numeradas del 1 al 5, siguiendo la escala proporcionada, para responder a cada pregunta formulada.

MOTIVACIÓN LABORAL					
Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
Motivación extrínseca					
1. Cuenta con estabilidad laboral en esta organización.					
2. Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza su labor.					
3. En su trabajo existe algún manual de funciones que controle sus actividades laborales.					
4. La relación con mi superior dentro del área de trabajo es muy cordial					
5. Se siente satisfecho con el trato recibido por los directivos de la organización					
6. El jefe o superior lidera y gestiona con la suficiente confianza y convicción.					
7. Se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la organización.					
8. Se siente motivado (a) con el sueldo que la organización le brinda.					
9. Las relaciones con mis compañeros de trabajo son buenas					
Motivación intrínseca					
10. Dentro del área de trabajo el superior divide las actividades para cumplir las actividades de forma eficiente.					
11. El jefe o superior delega sus responsabilidades en su ausencia dentro del área de trabajo.					

12. Dentro del área de trabajo le permiten realizar sus actividades según su criterio y habilidades.					
13. Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					

14. Sus conocimiento y habilidades obtenidas de otros trabajos permiten realizar sus actividades de forma eficiente.					
15. La organización permite el desarrollo de las habilidades para mejorar las actividades dentro del área de trabajo.					
16. Se considera a los trabajadores para formular los objetivos del área.					
17. Se aplican dentro del área de trabajo técnicas o métodos innovadores que faciliten la ejecución de las actividades.					
18. La organización brinda capacitación laboral a los trabajadores permanentemente para mejorar las habilidades de los empleados.					

Cuestionario de satisfacción laboral

La encuesta se realiza de manera anónima y las respuestas se mantendrán estrictamente confidenciales. Valoramos sinceramente su honestidad. Por favor, utilice una (X) para indicar su opinión en las columnas numeradas del 1 al 5, siguiendo la escala proporcionada, para responder a cada pregunta formulada.

SATISFACCIÓN LABORAL					
Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
Condiciones físicas o materiales					
1. La distribución física del entorno laboral contribuye a que pueda llevar a cabo mis tareas de manera más eficiente					
2. El ambiente físico en el que labora se siente cómodo					
Beneficios laborales					
3. Consideras que tu sueldo es justo en relación con la labor que realizas					
4. Tu trabajo te permite cubrir con tus expectativas económicas					
Políticas administrativas					
5. El horario de trabajo te resulta cómodo					
6. Si trabajas más del horario estipulado, ¿recibes reconocimiento por tu dedicación adicional?					
Relaciones sociales					
7. El ambiente creado por tus compañeros es ideal para desempeñar tus funciones					
8. La solidaridad es una virtud característica en tu grupo de trabajo					
9. En el trabajo siempre procuran ser empáticos y colaboradores					
Desarrollo personal					
10. La organización ofrece línea de carrera para los empleados					
11. Disfrutas cada labor que realizas en tu trabajo					

12. Tu trabajo te hace sentir realizado					
Desempeño de tareas					
13. La tarea que realizas es tan valiosa como otras actividades diarias que realizas					
14. Te sientes realmente útil con la labor que haces					
15. Te sientes satisfecho con la actividad que realizas					
Relación con la autoridad					
16. El jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					
17. La relación que tienes con tus superiores es cordial					
18. Tu jefe actual te genera confianza para realizar las actividades cotidianas					

Anexo 3. Ficha de validación de instrumento para la recolección de datos Juez 1

Evaluación por juicio de expertos

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

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CARLOS ALBERTO CEDRÓN MEDINA
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Se sugiere colocar la línea de investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Medición del nivel de motivación laboral
Autores:	- Guarniz Camacho, Pedro Raul - Nureña Chigne, Orlando Manuel
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Modalidad presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Utilizando el cuestionario físico en el sitio elegido por el entrevistado.
Significación:	Consta de una variable: - Motivación laboral que contiene 2 dimensiones, 14 indicadores y 18 ítems. El objetivo es medir la influencia de la variable.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación laboral

- **DEFINICIÓN CONCEPTUAL:** Según Chiavenato (2019) indica que la motivación laboral “es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico”

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
MOTIVACIÓN LABORAL	Motivación extrínseca	Según Chiavenato (2019), la motivación extrínseca se refiere a la motivación que viene del exterior, es decir, del exterior del individuo. Una persona extrínsecamente motivada realizará una tarea o actividad, incluso si tiene poco interés en ella debido a la satisfacción esperada que proviene de la recompensa.
	Motivación intrínseca	La motivación extrínseca dependerá de las condiciones que rodean al empleado, ya que son gestionadas y decididas por la empresa y deben estar libres de control individual; hablamos de salario, seguridad, estatus, crecimiento; factores relacionados con la insatisfacción laboral (Herzberg, 1959, citado en Dresda, 2014, p.17).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “Medición del nivel de motivación laboral” elaborado por Guarniz Camacho, Pedro Raul y Nureña Chigne, Orlando Manuel 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	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

importante, es decir debe ser incluido.	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

Variable del instrumento: motivación laboral

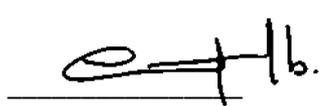
Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: motivación extrínseca
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel en que se encuentra la motivación extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo y bienestar	1 - 2	4	4	4	
Políticas de la organización y administración	3	4	4	4	
Relaciones con el superior	4 - 5	4	4	4	
Competencia técnica del supervisor	6	4	4	4	
Salario y remuneración	7	4	4	4	
Seguridad en el puesto	8	4	4	4	
Relaciones con los colegas	9 - 10	4	4	4	

- Segunda dimensión: motivación intrínseca
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel en que se encuentra la motivación intrínseca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Delegación de responsabilidad	11	4	4	4	
Autonomía laboral	12	4	4	4	
Línea de carrera	13	4	4	4	
Habilidades personales	14 - 15	4	4	4	
Formulación de objetivos	16	4	4	4	
Simplificación del puesto	17	4	4	4	
Capacitación laboral	18	4	4	4	



Firma del
evaluador

DNI:
18070929

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición del nivel de satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración. **1. Datos generales del juez**

Nombre del juez:	CARLOS ALBERTO CEDRÓN MEDINA
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Se sugiere colocar la línea de investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Medición del nivel de motivación laboral
Autores:	- Guarniz Camacho, Pedro Raul - Nureña Chigne, Orlando Manuel
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Modalidad presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Utilizando el cuestionario físico en el sitio elegido por el entrevistado.
Significación:	Consta de una variable: - Satisfacción laboral que contiene 7 dimensiones, 16 indicadores y 18 ítems. El objetivo es medir la influencia de la variable.

4. Soporte teórico

- **Variable 2:** satisfacción laboral

- **DEFINICIÓN CONCEPTUAL:** Según Palma (2005) refiere a la satisfacción laboral como “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características”.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones físicas o materiales	Según Palma (2005) indica que los elementos físicos o infraestructura son los recursos tangibles o lugares físicos necesarios para llevar a cabo las tareas diarias en el entorno laboral.
	Beneficios laborales	Según Palma (2005) menciona que los beneficios laborales están relacionados con el nivel de complacencia que implica incentivos económicos regulares o adicionales como pago por el trabajo realizado.
	Políticas administrativas	Según Palma (2005), las políticas administrativas están en vinculación relacionada con los lineamientos o normas organizacionales destinados a regular las actividades laborales de los trabajadores dentro de la empresa para mantener el clima laboral.
	Relaciones sociales	Según Palma (2005), las relaciones sociales es el grado de complacencia que tiene el trabajador con otros miembros de la organización con quienes comparte dentro de la organización o área de trabajo de forma frecuente.
	Desarrollo personal	Según Palma (2005), el desarrollo personal son las oportunidades que brinda la organización para que los empleados realicen actividades que sean importantes para su desempeño personal y crecimiento profesional dentro de la empresa.
	Desempeño de tareas	Según Palma (2005), el desempeño de tareas son las evaluaciones del trabajador que están vinculadas con sus tareas diarias con la entidad. Además, es la calidad que el trabajador brinda al momento de realizar alguna tarea dentro de la organización dentro del periodo de trabajo.
	Relación con la autoridad	Según Palma (2005), la relación con la autoridad es de suma importancia o valoración que percibe el colaborador sobre su relación con su jefe inmediato y en relación con sus actividades diarias que realiza dentro de la organización para cumplir con la actividad principal.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “Medición del nivel de satisfacción laboral” elaborado por Guarniz Camacho, Pedro Raul y Nureña Chigne, Orlando Manuel 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

Variable del instrumento: satisfacción

laboral **Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: condiciones físicas o materiales

- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra las condiciones físicas o materiales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución física	1	4	4	4	
Ambiente de trabajo	2-3	4	4	4	

- Segunda dimensión: beneficios laborales
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra los beneficios laborales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	4	4	4	4	
Trabajo	5	4	4	4	

- Tercera dimensión: políticas administrativas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra las políticas administrativas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horario de trabajo	6	4	4	4	
Reconocimiento	7-8	4	4	4	

- Cuarta dimensión: relaciones sociales
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra las relaciones sociales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajos grupales	9	4	4	4	
Solidaridad	10	4	4	4	

- Quinta dimensión: desarrollo personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el desarrollo personal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Línea de carrera	11	4	4	4	
Funciones laborales	12	4	4	4	

- Sexta dimensión: desempeño de tareas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el desempeño de tareas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización de funciones	13	4	4	4	
Utilidad laboral	14	4	4	4	
Percepción positiva laboral	15	4	4	4	

- Séptima dimensión: relación con la autoridad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la relación con la autoridad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración laboral	16	4	4	4	
Relación con el jefe	17	4	4	4	
Actividades cotidianas	18	4	4	4	



Firma del evaluador DNI:

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Juez 2

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición del nivel de motivación laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración. **6. Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Miguel Elías Pinglo Bazán
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Se sugiere colocar la línea de investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Medición del nivel de motivación laboral
Autores:	- Guarniz Camacho, Pedro Raul - Nureña Chigne, Orlando Manuel
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Modalidad presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Utilizando el cuestionario físico en el sitio elegido por el entrevistado.
Significación:	Consta de una variable: - Motivación laboral que contiene 2 dimensiones, 14 indicadores y 18 ítems. El objetivo es medir la influencia de la variable.

9. **Soporte teórico**

- **Variable 1:** Motivación laboral
- **DEFINICIÓN CONCEPTUAL:** Según Chiavenato (2019) indica que la motivación laboral “es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico”

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
MOTIVACIÓN LABORAL	Motivación extrínseca	Según Chiavenato (2019), la motivación extrínseca se refiere a la motivación que viene del exterior, es decir, del exterior del individuo. Una persona extrínsecamente motivada realizará una tarea o actividad, incluso si tiene poco interés en ella debido a la satisfacción esperada que proviene de la recompensa.
	Motivación intrínseca	La motivación extrínseca dependerá de las condiciones que rodean al empleado, ya que son gestionadas y decididas por la empresa y deben estar libres de control individual; hablamos de salario, seguridad, estatus, crecimiento; factores relacionados con la insatisfacción laboral (Herzberg, 1959, citado en Dresda, 2014, p.17).

10. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presentamos el cuestionario “Medición del nivel de motivación laboral” elaborado por Guarniz Camacho, Pedro Raul y Nureña Chigne, Orlando Manuel 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

Variable del instrumento: motivación laboral

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: motivación extrínseca
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel en que se encuentra la motivación extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo y bienestar	1 - 2	4	4	4	
Políticas de la organización y administración	3	4	4	4	
Relaciones con el superior	4 - 5	4	4	4	
Competencia técnica del supervisor	6	4	4	4	
Salario y remuneración	7	4	4	4	
Seguridad en el puesto	8	4	4	4	
Relaciones con los colegas	9 - 10	4	4	4	

- Segunda dimensión: motivación intrínseca

- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel en que se encuentra la motivación intrínseca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Delegación de responsabilidad	11	4	4	4	
Autonomía laboral	12	4	4	4	
Línea de carrera	13	4	4	4	
Habilidades personales	14 - 15	4	4	4	
Formulación de objetivos	16	4	4	4	
Simplificación del puesto	17	4	4	4	
Capacitación laboral	18	4	4	4	



Mg. Miguel Elías Pinglo Bazán
DNI N° 40717454

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Medición del nivel de satisfacción laboral”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración. **6. Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Miguel Elías Pinglo Bazán
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Se sugiere colocar la línea de investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Medición del nivel de motivación laboral
Autores:	- Guarniz Camacho, Pedro Raul - Nureña Chigne, Orlando Manuel
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Modalidad presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Utilizando el cuestionario físico en el sitio elegido por el entrevistado.
Significación:	Consta de una variable: - Satisfacción laboral que contiene 7 dimensiones, 16 indicadores y 18 ítems. El objetivo es medir la influencia de la variable.

9. Soporte teórico

- **Variable 2:** satisfacción laboral

- **DEFINICIÓN CONCEPTUAL:** Según Palma (2005) refiere a la satisfacción laboral como “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características”.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones físicas o materiales	Según Palma (2005) indica que los elementos físicos o infraestructura son los recursos tangibles o lugares físicos necesarios para llevar a cabo las tareas diarias en el entorno laboral.
	Beneficios laborales	Según Palma (2005) menciona que los beneficios laborales están relacionados con el nivel de complacencia que implica incentivos económicos regulares o adicionales como pago por el trabajo realizado.
	Políticas administrativas	Según Palma (2005), las políticas administrativas están en vinculación relacionada con los lineamientos o normas organizacionales destinados a regular las actividades laborales de los trabajadores dentro de la empresa para mantener el clima laboral.
	Relaciones sociales	Según Palma (2005), las relaciones sociales es el grado de complacencia que tiene el trabajador con otros miembros de la organización con quienes comparte dentro de la organización o área de trabajo de forma frecuente.
	Desarrollo personal	Según Palma (2005), el desarrollo personal son las oportunidades que brinda la organización para que los empleados realicen actividades que sean importantes para su desempeño personal y crecimiento profesional dentro de la empresa.
	Desempeño de tareas	Según Palma (2005), el desempeño de tareas son las evaluaciones del trabajador que están vinculadas con sus tareas diarias con la entidad. Además, es la calidad que el trabajador brinda al momento de realizar alguna tarea dentro de la organización dentro del periodo de trabajo.
	Relación con la autoridad	Según Palma (2005), la relación con la autoridad es de suma importancia o valoración que percibe el colaborador sobre su relación con su jefe inmediato y en relación con sus actividades diarias que realiza dentro de la organización para cumplir con la actividad principal.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “Medición del nivel de satisfacción laboral” elaborado por Guarniz Camacho, Pedro Raul y Nureña Chigne, Orlando Manuel 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

Variable del instrumento: satisfacción

laboral **Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: condiciones físicas o materiales

- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra las condiciones físicas o materiales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución física	1	4	4	4	
Ambiente de trabajo	2-3	4	4	4	

- Segunda dimensión: beneficios laborales
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra los beneficios laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	1	4	4	4	
Trabajo	2-3	4	4	4	

- Tercera dimensión: políticas administrativas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra las políticas administrativas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horario de trabajo	6	4	4	4	
Reconocimiento	7-8	4	4	4	

- Cuarta dimensión: relaciones sociales
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra las relaciones sociales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajos grupales	9	4	4	4	
Solidaridad	10	4	4	4	

- Quinta dimensión: desarrollo personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el desarrollo personal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Línea de carrera	11	4	4	4	
Funciones laborales	12	4	4	4	

- Sexta dimensión: desempeño de tareas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el desempeño de tareas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización de funciones	13	4	4	4	
Utilidad laboral	14	4	4	4	
Percepción positiva laboral	15	4	4	4	

- Séptima dimensión: relación con la autoridad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la relación con la autoridad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración laboral	16	4	4	4	
Relación con el jefe	17	4	4	4	
Actividades cotidianas	18	4	4	4	



Mg. Miguel Elías Pinglo Bazán
DNI N° 40717454

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Juez 3

Evaluación por juicio de expertos

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

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MIGUEL ANGEL G. OTOYA ARRESE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Se sugiere colocar la línea de investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Medición del nivel de motivación laboral
Autores:	- Guarniz Camacho, Pedro Raul - Nureña Chigne, Orlando Manuel
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Modalidad presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Utilizando el cuestionario físico en el sitio elegido por el entrevistado.
Significación:	Consta de una variable: - Motivación laboral que contiene 2 dimensiones, 14 indicadores y 18 ítems. El objetivo es medir la influencia de la variable.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación laboral
- **DEFINICIÓN CONCEPTUAL:** Según Chiavenato (2019) indica que la motivación laboral “es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico”

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
MOTIVACIÓN LABORAL	Motivación extrínseca	Según Chiavenato (2019), la motivación extrínseca se refiere a la motivación que viene del exterior, es decir, del exterior del individuo. Una persona extrínsecamente motivada realizará una tarea o actividad, incluso si tiene poco interés en ella debido a la satisfacción esperada que proviene de la recompensa.
	Motivación intrínseca	La motivación extrínseca dependerá de las condiciones que rodean al empleado, ya que son gestionadas y decididas por la empresa y deben estar libres de control individual; hablamos de salario, seguridad, estatus, crecimiento; factores relacionados con la insatisfacción laboral (Herzberg, 1959, citado en Dresda, 2014, p.17).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “Medición del nivel de motivación laboral” elaborado por Guarniz Camacho, Pedro Raul y Nureña Chigne, Orlando Manuel 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

Variable del instrumento: motivación laboral

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: motivación extrínseca
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel en que se encuentra la motivación extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo y bienestar	1 - 2	4	4	4	
Políticas de la organización y administración	3	4	4	4	
Relaciones con el superior	4 - 5	4	4	4	
Competencia técnica del supervisor	6	4	4	4	
Salario y remuneración	7	4	4	4	
Seguridad en el puesto	8	4	4	4	
Relaciones con los colegas	9 - 10	4	4	4	

- Segunda dimensión: motivación intrínseca
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel en que se encuentra la motivación intrínseca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Delegación de responsabilidad	11	4	4	4	
Autonomía laboral	12	4	4	4	
Línea de carrera	13	4	4	4	
Habilidades personales	14 - 15	4	4	4	
Formulación de objetivos	16	4	4	4	
Simplificación del puesto	17	4	4	4	
Capacitación laboral	18	4	4	4	



Firma del
evaluador

DNI:

18070929

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

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

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MIGUEL ANGEL G. OTOYA ARRESE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Se sugiere colocar la línea de investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Medición del nivel de motivación laboral
Autores:	- Guarniz Camacho, Pedro Raul - Nureña Chigne, Orlando Manuel
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Modalidad presencial
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Utilizando el cuestionario físico en el sitio elegido por el entrevistado.
Significación:	Consta de una variable: - Satisfacción laboral que contiene 7 dimensiones, 16 indicadores y 18 ítems. El objetivo es medir la influencia de la variable.

4. Soporte teórico

- **Variable 2:** satisfacción laboral
 - **DEFINICIÓN CONCEPTUAL:** Según Palma (2005) refiere a la satisfacción laboral como “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características”.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones físicas o materiales	Según Palma (2005) indica que los elementos físicos o infraestructura son los recursos tangibles o lugares físicos necesarios para llevar a cabo las tareas diarias en el entorno laboral.
	Beneficios laborales	Según Palma (2005) menciona que los beneficios laborales están relacionados con el nivel de complacencia que implica incentivos económicos regulares o adicionales como pago por el trabajo realizado.
	Políticas administrativas	Según Palma (2005), las políticas administrativas están en vinculación relacionada con los lineamientos o normas organizacionales destinados a regular las actividades laborales de los trabajadores dentro de la empresa para mantener el clima laboral.
	Relaciones sociales	Según Palma (2005), las relaciones sociales es el grado de complacencia que tiene el trabajador con otros miembros de la organización con quienes comparte dentro de la organización o área de trabajo de forma frecuente.
	Desarrollo personal	Según Palma (2005), el desarrollo personal son las oportunidades que brinda la organización para que los empleados realicen actividades que sean importantes para su desempeño personal y crecimiento profesional dentro de la empresa.
	Desempeño de tareas	Según Palma (2005), el desempeño de tareas son las evaluaciones del trabajador que están vinculadas con sus tareas diarias con la entidad. Además, es la calidad que el trabajador brinda al momento de realizar alguna tarea dentro de la organización dentro del periodo de trabajo.
	Relación con la autoridad	Según Palma (2005), la relación con la autoridad es de suma importancia o valoración que percibe el colaborador sobre su relación con su jefe inmediato y en relación con sus actividades diarias que realiza dentro de la organización para cumplir con la actividad principal.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “Medición del nivel de satisfacción laboral” elaborado por Guarniz Camacho, Pedro Raul y Nureña Chigne, Orlando Manuel 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	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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

Variable del instrumento: satisfacción laboral

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: condiciones físicas o materiales
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra las condiciones físicas o materiales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Distribución física	1	4	4	4	
Ambiente de trabajo	2-3	4	4	4	

- Segunda dimensión: beneficios laborales
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra los beneficios laborales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	4	4	4	4	
Trabajo	5	4	4	4	

- Tercera dimensión: políticas administrativas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra las políticas administrativas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horario de trabajo	6	4	4	4	
Reconocimiento	7-8	4	4	4	

- Cuarta dimensión: relaciones sociales
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra las relaciones sociales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajos grupales	9	4	4	4	
Solidaridad	10	4	4	4	

- Quinta dimensión: desarrollo personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el desarrollo personal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Línea de carrera	11	4	4	4	
Funciones laborales	12	4	4	4	

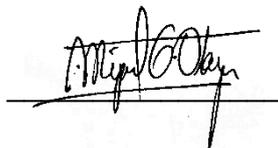
- Sexta dimensión: desempeño de tareas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el desempeño de tareas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización de funciones	13	4	4	4	
Utilidad laboral	14	4	4	4	
Percepción positiva laboral	15	4	4	4	

- Séptima dimensión: relación con la autoridad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la relación con la autoridad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valoración laboral	16	4	4	4	

Relación con el jefe	17	4	4	4	
Actividades cotidianas	18	4	4	4	



Firma del evaluador DNI: 18070929

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Alfa de Cronbach Motivacion Laboral																			
N° Encuestas	Preguntas/ítems																	Total Sum fila (t)	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17		P18
1	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	81
2	5	4	1	5	2	2	5	1	5	4	5	5	3	5	1	3	5	1	62
3	1	5	1	1	1	5	2	1	2	5	5	5	5	5	1	5	5	1	56
4	5	1	1	1	1	5	1	1	1	4	5	5	5	1	3	5	1	3	49
5	2	5	5	3	1	4	1	4	1	2	3	5	5	3	4	5	3	4	60
6	3	1	1	1	1	5	1	1	1	3	5	5	5	5	1	5	5	1	50
7	4	5	5	5	1	5	1	1	1	4	5	5	5	1	1	5	1	1	56
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
9	4	3	1	3	1	3	1	4	3	5	5	5	5	3	2	5	3	2	58
10	3	5	3	5	1	4	5	1	1	3	5	5	5	4	4	5	4	4	67
11	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	81
12	5	4	1	5	2	2	5	1	5	4	5	5	3	5	1	3	5	1	62
13	1	5	1	1	1	5	2	1	2	5	5	5	5	5	1	5	5	1	56
14	5	1	1	1	1	5	1	1	1	4	5	5	5	1	3	5	1	3	49
15	2	5	5	3	1	4	1	4	1	2	3	5	5	3	4	5	3	4	60
16	3	1	1	1	1	5	1	1	1	3	5	5	5	3	1	5	5	1	50
17	4	5	5	5	1	5	1	1	1	4	5	5	5	1	1	5	1	1	56
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
19	4	3	1	3	1	3	1	4	3	5	5	5	5	3	2	5	3	2	58
20	3	5	3	5	1	4	5	1	1	3	5	5	5	4	4	5	4	4	67
21	4	3	1	3	1	3	1	4	3	5	5	5	5	3	2	5	3	2	58
22	3	5	3	5	1	4	5	1	1	3	5	5	5	4	4	5	4	4	67
PROMEDIO	3.23	3.55	2.36	3.00	1.36	3.77	2.36	2.05	2.09	3.64	4.36	4.64	4.45	3.32	2.18	4.45	3.32	2.18	Varianza Total
DESV EST S	1.36	1.74	1.79	1.72	0.90	1.31	1.87	1.59	1.57	1.29	1.26	1.18	1.26	1.64	1.26	1.26	1.64	1.26	Columnas
VARIANZA por ítem	1.90	3.02	3.19	2.95	0.81	1.71	3.48	2.52	2.47	1.67	1.58	1.39	1.59	2.70	1.58	1.59	2.70	1.58	Varianzas total de ítems $\sum s_j^2$
SUMA DE VARIANZA S de los	38.45																	227.85	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum s_j^2}{S^2} \right]$$

N° ítems: 18
Reemplazando:

$\alpha = 0.880$

Alfa de Cronbach SATISFACCIÓN LABORAL																			
N° Encuestas	Preguntas/ítems																	Total Sum fila (t)	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17		P18
1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	84
2	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
3	5	5	1	1	5	3	2	5	1	5	2	1	5	4	4	5	4	4	62
4	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	2	4	5	5	5	5	5	5	80
5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	3	3	5	1	5	5	1	5	71
6	5	5	1	1	3	5	1	5	1	5	4	5	5	1	5	5	1	5	63
7	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	86
8	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	78
9	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	3	5	78
10	5	5	5	5	3	3	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	3	5	78
11	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	82
12	5	1	4	5	5	5	1	1	1	5	3	3	5	1	4	5	1	4	59
13	5	5	1	5	3	5	1	1	5	5	1	3	5	3	5	5	3	5	66
14	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	77
15	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	3	5	5	3	5	81
16	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	82
17	5	5	5	4	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
18	5	3	1	1	4	3	2	1	3	5	2	1	5	1	1	5	1	5	49
19	5	1	5	5	4	5	1	1	3	5	2	2	5	3	5	5	3	5	65
20	5	2	1	5	4	5	1	1	3	5	2	3	5	1	5	5	1	5	59
21	5	5	1	5	3	5	1	1	5	5	1	3	5	3	5	5	3	5	66
22	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	81
PROMEDIO	5.00	4.41	3.32	4.23	4.32	4.73	2.92	3.73	3.45	5.00	3.59	3.82	5.00	2.95	4.73	5.00	2.95	4.91	Varianza Total
DESV EST S	0.00	1.33	1.99	1.57	0.89	0.70	1.46	1.91	1.84	0.00	1.47	1.37	1.37	0.00	1.33	0.88	0.00	1.33	0.29
VARIANZA por ítem	0.00	1.78	3.34	2.47	0.80	0.49	2.13	3.64	3.40	0.00	2.16	1.87	0.00	1.76	0.78	0.00	1.76	0.09	Varianzas total de ítems $\sum s_j^2$
SUMA DE VARIANZA S de los	27.06																	111.40	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum s_j^2}{S^2} \right]$$

N° ítems: 18

$\alpha = 0.802$

Anexo 5. Consentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024

Investigadores:

Guarniz Camacho, Pedro Raul

Nureña Chigne, Orlando Manuel

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la motivación con la satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Junta de Usuarios Sector Hidráulico Menor Chicama.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Este estudio tiene un impacto directo en el bienestar de los trabajadores. Una comprensión profunda de los factores que influyen en su motivación y satisfacción puede llevar a la implementación de estrategias y políticas que mejoren su ambiente laboral, promoviendo un mayor sentido de pertenencia y contribución. **Procedimiento** Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de una junta de usuarios de agua – La Libertad, 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa Junta de Usuarios Sector Hidráulico Menor Chicama.

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 los investigadores:
Guarniz Camacho, Pedro Raul: pguarnizc@ucvvirtual.edu.pe, Nureña Chigne, Orlando Manuel: onurena@ucvvirtual.edu.pe y docente asesora: Mosqueira Rodríguez Guisella Balbina, gbmosqueira@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Fecha y hora: * *Obligatorio a partir de los 18 años*

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.

Anexo 7. Otras evidencias FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Chiavenato, I. (2019)

Ámbito de aplicación: Utilizando el cuestionario físico en el sitio elegido por el entrevistado.

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 10 minutos.

Administración: Modalidad Presencial

Significación: Consta de una variable:

- Motivación laboral que contiene 2 dimensiones, 14 indicadores y 18 ítems. El objetivo es medir la influencia de la variable.

Dimensiones: Motivación extrínseca y motivación intrínseca.

Evaluación: Escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: MOTIVACIÓN LABORAL

TÉCNICA	ENCUESTA
INSTRUMENTO	CUESTIONARIO
AUTOR	Idalberto Chiavenato
ADAPTADO POR	Guarniz Camacho, Pedro Raul Nureña Chigne, Orlando Manuel
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Utilizando el cuestionario físico en el sitio elegido por el entrevistado.
TIEMPO DE APLICACIÓN	10 minutos
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Modalidad Presencial
SIGNIFICACIÓN	Consta de una variable: • Motivación laboral que contiene 2 dimensiones, 14 indicadores y 18 ítems. El objetivo es medir la influencia de la variable.
DIMENSIONES	Motivación extrínseca y motivación intrínseca.
EVALUACIÓN	Escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Palma, S. (2005).

Ámbito de aplicación: Utilizando el cuestionario físico en el sitio elegido por el entrevistado.

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 10 minutos.

Administración: Modalidad Presencial

Significación: Consta de una variable:

- Satisfacción laboral que contiene 7 dimensiones, 16 indicadores y 18 ítems. El objetivo es medir la influencia de la variable.

Dimensiones: Condiciones físicas o materiales, Beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.

Evaluación: Escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: SATISFACCIÓN LABORAL

TÉCNICA	ENCUESTA
INSTRUMENTO	CUESTIONARIO
AUTOR	Sonia Palma Carrillo
ADAPTADO POR	Guarniz Camacho, Pedro Raul Nureña Chigne, Orlando Manuel
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Utilizando el cuestionario físico en el sitio elegido por el entrevistado.
TIEMPO DE APLICACIÓN	10 minutos
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Modalidad Presencial
SIGNIFICACIÓN	Consta de una variable: Satisfacción laboral que contiene 7 dimensiones, 16 indicadores y 18 ítems. El objetivo es medir la influencia de la variable.
DIMENSIONES	Condiciones físicas o materiales, Beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.

EVALUACIÓN	Escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).
------------	---