



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Motivación y su relación con la satisfacción laboral en los
efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Villanueva Rios, Rosa Hermelinda (orcid.org/0000-0003-2814-0331)

ASESOR:

Dr. Rondón Vargas, Freddy (orcid.org/0000-0003-2325-9579)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Lucio Hernández y Eddy Guevara, mis dos ángeles en el cielo, partieron muy temprano pero su amor perdurará en mi corazón. Eternamente agradecida por su amor, apoyo y protección incondicional.

Agradecimiento

A mi alma mater, en especial a mi asesor Dr. Freddy Rondón Vargas por su esmero, paciencia y dedicación en este camino de investigación.

A los efectivos policiales de la comisaría L.C.I quienes apoyaron a este estudio.

A mis padres, que son la razón de ser mejor cada día, a mis hermanos/as, a mis sobrinos/as que son mi orgullo.

Mi agradecimiento eterno a José David, sin ti no hubiera sido posible este avance académico.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria

Agradecimiento

Índice de contenidos

Índice de tablas

Índice de figuras

Resumen

Abstract

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
II.	MARCO TEÓRICO.....	4
III.	METODOLOGÍA.....	15
	3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
	3.2. Variables y operacionalización.....	15
	3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
	3.4. Técnica de muestreo e instrumentos de recolección de datos.....	19
	3.5. Procedimientos.....	21
	3.6. Método de análisis de datos.....	22
	3.7. Aspectos éticos.....	22
IV.	RESULTADOS.....	24
V.	DISCUSIÓN.....	34
VI.	CONCLUSIONES.....	41
VII.	RECOMENDACIONES.....	42
	REFERENCIAS	
	ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	20
Tabla 2	20
Tabla 3	21
Tabla 4	24
Tabla 5	25
Tabla 6	27
Tabla 7	28
Tabla 8	29
Tabla 9	30
Tabla 10	31
Tabla 11	32
Tabla 12	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	15
----------------	----

Resumen

El trabajo de investigación se le título, Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral en los Efectivos Policiales de una Comisaria, Lima – 2022, esta investigación tuvo como objetivo, Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la muestra de efectivos policías de una comisaría en Lima.

El presente estudio fue de tipo aplicada, diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, el método utilizado fue deductivo- hipotético, de enfoque cuantitativo. La población estuvo representada por 140 efectivos policiales en actividad laboral, siendo la muestra 104 policías, el muestreo fue no probabilístico. La técnica que se utilizó para la recolección de los datos fueron dos cuestionarios, el primero, el cuestionario de Motivación en el trabajo (R-MAWS) y el cuestionario de satisfacción laboral (SL-SPC), estos cuestionarios pasaron por la validación de expertos y se determinó la confiabilidad a través del alfa de Cronbach.

Se realizó el procesamiento y análisis de la información extraída de los cuestionarios, el para el procesamiento de datos se aplicó la prueba Rho de Spearman. Producto de ello se arribó a la conclusión que, existe una relación significativa moderada alta entre ambas variables, Satisfacción Laboral y Motivación, determinado por con un coeficiente de relación $\rho=0.667$.

Palabras clave: Motivación, satisfacción laboral, efectivos policiales.

Abstract

The research work was titled, Motivation and its relationship with Job Satisfaction in the Police Forces of a Police Station, Lima - 2022, this investigation had as objective, determine the relationship between motivation and job satisfaction in the sample of police officers from a police station in Lima.

The present study was of an applied type, non-experimental design, correlational descriptive level, the method used was deductive-hypothetical, with a quantitative approach. The population was represented by 140 police officers in work activity, the sample being 104 police officers, the sampling was non-probabilistic. The technique used for data collection was two questionnaires, the first, the Work Motivation Questionnaire (R-MAWS) and the Job Satisfaction Questionnaire (SL-SPC), these questionnaires were validated by experts and reliability was determined through Cronbach's alpha.

The processing and analysis of the information extracted from the questionnaires was carried out, the Spearman's Rho test was applied for data processing. As a result, it was concluded that there is a significant moderate-high relationship between both variables, Job Satisfaction and Motivation, determined by with a relationship coefficient $\rho=0.667$.

Keywords: Motivation, job satisfaction, police officers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad y en el mundo nos encontramos inmerso en una constante preocupación por la competitividad laboral, en la cual se nos mide en referencia a la capacitación profesional, experiencia, perseverancia, entre otras características que conforman el perfil laboral, en este sentido; resulta importante el factor motivacional del individuo para alcanzar este perfil deseado, a su vez por el otro lado se encuentra el otro actor, el empleador, lo cual constituye una constante preocupación para él, el hecho de tener al personal con un buen nivel de productividad, y para que esto se dé, será importante que el trabajador se sienta satisfecho laboralmente.

En estudio de índole investigación internacional, por la universidad de Córdoba en Argentina, muestran sobre índices internacionales de satisfacción laboral, donde concluyen que la mejor calidad del trabajo es fundamental para el bienestar de los trabajadores y el desarrollo de la capacidad productiva de cada país en un mundo donde la competitividad aumenta constantemente.

De igual manera, a nivel nacional, encontramos que la revista Gestión (2017) en donde hace mención que la visión de las empresas ha cambiado, es decir, que ya no es solo el enfoque en productividad de trabajadores, sino que se considera la inteligencia emocional de sus colaboradores, porque de lo contrario afecta en gran medida la productividad, para ello la motivación en el desempeño son factores importantes a tomar en cuenta Junto con eso, está fuertemente ligado a mantener la satisfacción laboral. Así mismo el aporte de Yañez (2018), en donde señala que el secreto de una empresa eficaz es tener empleados motivados, los empleados no deben estar motivados únicamente por el atractivo financiero, necesitan ser reconocidos, apreciados y alentados por su jefe para ser recompensados por la mejora de la empresa. De igual manera el Perú, no es ajena a esta realidad, más aún luego de la pandemia mundial, es aún más complejo sentirse motivado y

satisfecho en el ámbito laboral, ya que aún existe cierto temor latente al retorno laboral presencial, por otro lado, a su vez cada institución pública tiene sus peculiaridades y características especiales propias del servicio que brinda, el Departamento de Policía Nacional del Perú no es ajeno a estas distintas características que le hacen diferente a otras instituciones públicas. La motivación del personal, como la capacitación, la respuesta a las necesidades de los clientes internos (personal policial), a menudo se ignora. Todo ello repercute en su rendimiento y en la satisfacción de su trabajo diario. En tal sentido y por todo lo señalado en la presente investigación se planteó el siguiente problema, ¿Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022?

A nivel de problemas específicos se plantearon los siguientes: PE 1: ¿Existe relación entre la desmotivación y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022? PE 2: ¿Existe relación entre la regulación externa y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022?, PE 3: ¿Existe relación entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022?, PE 4: ¿Existe relación entre la regulación identificada y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022? PE 5: ¿Existe relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022?

En cuanto a la justificación, según (Méndez 1995, citado por Martínez y Céspedes, 2008), argumenta que la justificación de un estudio puede aportar de forma teórica, práctica o metódica. Por ello, en nuestro país se encontró que los resultados de las investigaciones tienen una correlación entre las variables motivacionales y la satisfacción laboral; lo que presentaría una pertinencia teórica. Estos resultados podrán ser considerados como antecedentes para posteriores investigaciones lo cual es de aporte en esta población, así también contribuirá acrecentar a la carrera de Gestión pública

en el ámbito de la Reforma y Modernización del Estado. A nivel de justificación metodológica, este estudio describe la aplicación de métodos científicos a lo largo del proceso de estudio. Por tanto, también se retroalimentará empíricamente la magnitud de este problema y se contribuirá a comprender las causas que se entrelazan en su origen, las principales consecuencias que conllevan y la importancia del peso de dos variables.

El objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022. Y dentro de ello se desprende lo siguientes objetivos específicos: OE 1: Determinar la relación entre la desmotivación y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022. OE 2: Determinar la relación entre la regulación externa y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022. OE 3: Determinar la relación entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022. OE 4: Determinar la relación entre la regulación identificada y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022. OE 5: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022. Se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022. De ello mismo se desarrollaron las siguientes hipótesis específicas: HE 1: Existe relación entre la desmotivación y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022. HE 2: Existe relación entre la regulación externa y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022. HE 3: Existe relación entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022. HE 4: Existe relación entre la regulación identificada y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022. HE 5: Existe relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a las distintas revisiones a nivel de investigaciones científicas se contaron con las siguientes a nivel internacional:

La investigación desarrollada por Ángel, Rondón, salas, et al, (2021) El propósito fue investigar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en relación con los riesgos psicosociales del personal administrativo en instituciones privadas de educación superior. La metodología fue un muestreo aleatorio no probabilístico, de diseño no experimental, los instrumentos fueron los cuestionarios de para evaluar los factores de riesgo psicosocial en Bocanment y Bajamón y como segunda herramienta fue la satisfacción laboral de Claudia Maricela García Peña. Se concluyó que muestran altos niveles de motivación y satisfacción entre los empleados, por lo que las condiciones individuales se refieren a una amplia gama de características de cada trabajador.

Sánchez y Sánchez (2018). En su estudio se plantearon dos objetivos: El primer fue encontrar variables o factores) que inciden en la satisfacción laboral en la división forestal, maderera y papelera y comparar estos resultados con el conjunto de países a los que pertenecen. El otro propósito es recopilar estudios similares en otros países para identificar patrones comunes de madera y papel y ver si se pueden comparar con los totales nacionales. Las metodologías fue de análisis de elementos principales, análisis de reunidos y regresión variada stepwise. Se concluyó que, la remuneración es una de las últimas variables para explicar la satisfacción laboral, y la motivación y el desarrollo de la personalidad son las primeras variables en esta explicación. La investigación en otros países no puede desarrollar teorías universalmente válidas en todas las áreas.

Hernández y Morales (2017). El objetivo de su estudio fue establecer la motivación y satisfacción laboral e identificar factores que tendrían un impacto positivo en la eficacia y eficiencia de los funcionarios gubernamentales en Sinaloa, Colombia. La metodología utilizada de tipo no experimental, transversal y descriptiva. el modelo estuvo conformado por 36 individuos, mediante la aplicación de un cuestionario estructurado a 36 individuos, compuesto por preguntas de 9 aspectos que permitieron abarcar diferentes aspectos que inciden en la motivación y satisfacción laboral. Se concluyó que 4 aspectos de la motivación en el trabajo (comunicación, trabajo grupal, liderazgo, igualdad) y cinco aspectos de la satisfacción laboral (ingresos, nivel académico, relaciones laborales, tipos de trabajo, o concienciación). Esto tendrá una resonancia positiva en el desempeño de los trabajadores y servidores públicos de corporaciones autónomas.

Gomes y Quintellos (2016). Llevaron a cabo una investigación en la cual tuvo por objetivo, explicar las características clave de los factores de motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de CORDOBLE. En cuanto a la metodología, tipo cuantitativo, nivel descriptivo-exploratorio, estudio no experimental, muestra conformada por 40 empleados, se usó dos cuestionarios, e Motivación para el Trabajo y Prueba de medición de satisfacción laboral. Se concluyó que, la motivación de los colaboradores puede ir desde la obtención de una compensación económica hasta el interés por la cognición, construyendo así una reputación social, así también se menciona que motivación para los empleados va en evolución con el tiempo a medida que se satisfacen sus necesidades y deseos.

Castro (2016). Realizó una investigación, el cual tuvo como propósito, determinar el impacto de los valores laborales en la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de tres empresas de la industria mecánica y metalúrgica de la ciudad de San Luis Potosí. El tipo de estudio fue cuantitativo, correlacional, diseño transversal, muestreo no probabilístico, con una muestra de 100 trabajadores, los resultados hallados fue que hay un

vínculo positivo entre la satisfacción laboral y la motivación laboral, un vínculo positivo entre el valor laboral y el logro, y finalmente el logro y el trabajo. Estos resultados afectan las percepciones y actitudes de las personas y sus motivaciones. Por ello es importante la gestión del talento humano valores sólidos los cuales tendrán un efecto positivo en el desempeño laboral.

Referente a las investigaciones desarrolladas en nuestro país, tenemos a la de Huazo (2020). El propósito fue determinar la satisfacción y compromiso organizacional de los policías de Lima Norte-2019 y su relación en base al género, edad, años de servicio, satisfacción y compromiso. En lo que respecta a la metodología, fue de tipo descriptiva comparativa, diseño no experimental, de corte transversal, no probabilístico. Para ello, se aplicó a 240 personas el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sánchez (2009) y el de compromiso Organizacional de Mayer y Allen (2006). Se concluyó, En cuanto a la satisfacción laboral, el 26,6% está insatisfecho y el 73,4% está satisfecho. Existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral, la edad y los años de servicio

García (2018). En su estudio, tuvo como objetivo comprender la relación entre la motivación trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte - 2018. Desde el punto de vista metodológico, fue un estudio descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo y sin diseño experimental. La población fue de 200 servidores, la muestra de 132 y la muestra no probabilística. La información se recopiló a través del Cuestionario de Motivación (R-MAWS) y Satisfacción Laboral (SL-SPC), se extrajeron conclusiones y se procesaron en base a los datos correspondientes, dando por resultado, el coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 6,70, lo que demuestra que existe un valor positivo alto. Correlación entre motivación y satisfacción laboral.

López (2018). En su estudio se planteó como objetivo determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de los Juzgados de Paz Letrado de Surco y San Borja, en el

año 2017. Respecto a la metodología, fue de enfoque hipotético deductivo, de tipo cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 70 funcionarios que laboraron en la sede del Juzgado de Instrucción de Surco y San Borja, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario; Las conclusiones confirman que el compromiso de la organización es muy alto ($Rho = 0.929$) y tiene una relación significativamente positiva con la satisfacción de los trabajadores del Juzgado de Paz de Surco y San Borja en el año. 2017.

Medrano (2017). En su investigación tubo por propósito identificar la relación entre la complacencia laboral y la motivación de la Secretaría de Educación de Lima. En la metodología fue de nivel descriptivo, el diseño utilizado, no experimental, la población y muestras son estables y están conformadas por todo el personal que labora en la DRELP según CAP, (65) personas. En las conclusiones arribadas, se logró determinar que, el nivel de motivación de los trabajadores de la Secretaría de Educación de Lima (DRELP) es alto. Y el nivel de satisfacción laboral es regular. Así también menciona que los incentivos laborales y organizacionales que realizan son suficientes para mantenerlos motivados para trabajar.

Tejada (2017). Se planteó por objetivo en su investigación, establecer la relación entre la Motivación del Suboficial de Tránsito PNP y la Satisfacción Laboral, Lima-2016. Desde el punto de vista metodológico, Los niveles de estudio fueron de correlación y descriptivos, el diseño del estudio fue no experimental y el enfoque fue cuantitativo. La muestra consto de 30 suboficiales de la PNP Lima Tránsito. El método utilizado fue la encuesta y la herramienta de recolección de informacion fueron dos cuestionarios realizados por el Suboficial de la PNP. Se utilizó evaluación de expertos para la validez de los equipos, y para ambas variables se utilizó el alfa de Crombach para la confiabilidad de cada equipo, por lo que el valor de motivación laboral es 0.903 y para satisfacción laboral el valor es 0.902. Los

resultados muestran que existe un vínculo razonablemente positivo entre la motivación y la satisfacción laboral.

Respecto a las definiciones que aluden a la motivación, existen una amplia gama de configuraciones sobre la misma. En ese sentido se encuentra la teoría de Sánchez (2008, citada por Naranjo, 2009). En donde define a la motivación como un motor para la acción, como lo muestra el poder y el compromiso de aquellos que están involucrados en su trabajo y están dispuestos a aportar en su profesión u ocupación. Por tanto, tiene que ver con un factor de cantidad (o vitalidad y compromiso), enfoque (se aplica al compromiso o tarea que se espera de una persona en el trabajo), y constancia (mantienen ese nivel de fuerza y compromiso. (p.12).

Para el autor Luthans (2002, citado por Arbaiza, 2010), afirma que la motivación es un régimen que comienza con una deficiencia orgánica o espiritual, o un estímulo o impulso dirigido hacia una meta (p.152).

Para el autor Gutierrez (2013, Citado por Tejada 2018), define la motivación, como un medio para obtener un fin. El desafío para los gerentes es reconocer los impulsos y necesidades de sus empleados. Una adecuada canalización busca un comportamiento y desempeño óptimo en el ámbito laboral (p.2).

De manera similar, también consideraremos en este estudio teorías relacionadas con la motivación: en ese sentido citamos al autor Niemiec (2016), con su teoría de la autodeterminación, en la cual plantea una visión empírica de las motivaciones humanas, las emociones y la personalidad, y el eje de la teoría es la creencia. Es decir, los seres, tienen tres necesidades psíquicas básicas: autocontrol, energía y autocontrol recursos y relaciones sociales, así como cuando estas necesidades son sustentadas en el contexto y a medida que estas necesidades son satisfechas el sujeto experimenta tipos de motivación óptimos y favorables que hacen su progreso físico y psicológico.

En este mismo contexto tenemos una de las teorías más clásicas y conocida, el constructo de escala de necesidades de Maslow, (1954, citado por Rosas, 2017), en la el autor establece cinco necesidades las cuales están en una pirámide (fisiológicas, seguridad, sociales, estima y de autorrealización), estas necesidades para el autor están latentes en el ser humano desde q nace hasta q muere, en este sentido, se entiende que la persona busca constantemente ir cumpliendo o satisfaciendo cada escala desde la más básica (fisiológica) hasta la más alta (autorrealización), y para q se vaya cumpliendo cada escala de necesidades, se necesita de la motivación constante del sujeto para ir superando cada escala. Entonces conforme su satisface una escala se subirá a la que sigue y así consecutivamente.

Así también, la teoría de Ryan y Deci, (2000 citada por Farías, 2018) teoría de la integración de organismos, refiere, que la necesidad de la sociedad de realizar tareas que no son intrínsecamente agradables se vuelve cada vez más importante a lo largo de la vida, por lo que la mayoría de las actividades que realizan las personas no tienen una motivación intrínseca, es decir existen factores externos que dirigen la conducta y los comportamientos, hoy en día, el mundo se mueve más por agentes externos y más aún el tema laboral. La motivación se estructura como un continuo que consta de diversos grados de comportamiento autodeterminado. Este continuo de motivación va desde el comportamiento autodeterminante hasta el comportamiento no determinante. La transición de un tipo de comportamiento a otro implica tres tipos básicos de motivación: intrínseca, extrínseca y la desmotivación. A su vez, cada uno de estos tipos de motivación tiene su propia estructura y está regulada interna o externamente por el sujeto.

Otra teoría importante es la de orientación causal, que describe la orientación autónoma basada en cómo los actores cuidan y evalúan lo que sucede en su entorno y regulan su comportamiento. El control se centra en la recompensa, la victoria y la aceptación, además, una orientación libre de estímulos se caracteriza por un interés en la competencia (Sotelo, p.2011, p.207).

La teoría de las metas de contenido, en la cual establece que la intención de alcanzar una meta es una fuente fundamental de motivación. Los objetivos son importantes en cualquier negocio porque impulsan y guían nuestras acciones y nos impulsan a rendir al máximo. Existen distintos diferenciadores para la complacencia de las necesidades esenciales, por lo que las metas externas incluyen el éxito económico, la apariencia, la fama y la reputación, de manera similar, internamente incluye la sociedad, las relaciones más próximas y el crecimiento de los empleados, relacionados con la salud; que se sienten cada vez menos incómodos en su ausencia. A su vez Para que el establecimiento de objetivos sea realmente útil, debe ser: Específico, Duro y Difícil, pero Alcanzable. Además, hay un elemento importante de retroalimentación, la persona necesita responder para maximizar el logro. Locke y Latham (1985, Citado por Sotelo, 2011).

Principio del formulario

En la teoría de la equidad: Summers y Denisi (citado por Arbaiza, 2010) distingue tres de las relaciones distintas.

Yo Interior: Es una experiencia individual para captar la igualdad o la imparcialidad en su presencia.

Yo externo: es la situación de su existencia o los hábitos personales de una posición externa.

Otro interno: otro sujeto o grupo dentro de la unidad del empleado (p. 60).

Afirma la teoría que los individuos comparen sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás y, juzgando si son justos o no, respondan para eliminar cualquier injusticia. Cuando hay un estado desigual que consideramos injusto, buscamos justicia. Si conseguimos lo mismo que los demás, nos sentimos satisfechos y motivados para seguir adelante, de lo contrario perdemos la motivación, o en ocasiones incrementamos nuestro esfuerzo por ser como los demás.

En cuanto a la variable satisfacción laboral, cuyos conceptos se han revisado de diferentes autores, como el de Robbins y Judge (2009, mencionado por Arbaiza, 2010), hacen referencia a la satisfacción laboral como una

apreciación positiva de su carrera; resulta a partir del juicio que haga de sus características (p.183). Respecto a Villagra (citado en 2007, Arbaiza, 2010), dijo que la satisfacción es un término amplio que se refiere a las diferentes actitudes que pueden tener los empleados en su entorno laboral (p.183).

Para la variable de satisfacción laboral se considerará la definición de Palma 2004 (citada por Huaita 2018), que Es la apreciación de un empleado por el ambiente de trabajo, su autodesarrollo, su compromiso con el trabajo que se le asigna, la atención que recibe, su capacidad de coordinación y comunicación con otros colegas, y la información sobre su trabajo. Acceso que facilita el trabajo es en base a aspectos relacionados con las condiciones pertinentes.

Sánchez (2008) plantea la satisfacción laboral como una felicidad que surge del cumplimiento de expectativas y necesidades, pero debido a que el estímulo Significa energía y esfuerzo, elemento de movilización con fuerte actitud y satisfacción de agrado, este componente es de carácter emocional derivado de la percepción de (p.12).

De igual manera existen distintas teorías relacionadas a la satisfacción laboral entre ellas mencionaremos la teoría de escala de carencias, representada por Maslow (1954, citado por Arbaiza, 2010), donde resulta que las carencias van más allá a nivel: Fisiológico: incluye alimentos, bebidas, protección, sexo, protección contra el dolor. Seguridad: Deben estar a salvo de amenazas y defenderse de daños físicos y emocionales. Social: esto es estima, sentido de pertenencia, de hermandad. Estima: Afecto personal, seguridad en uno mismo, estatus, reconocimiento. Autopercepción: Este es el pináculo del ser humano y refleja los esfuerzos de cada individuo para alcanzar su máximo (pp.154-155).

Alderfer (citado por 1969, Arbaiza, 2010) desarrolló la teoría ERC, una teoría más corta y que reedita la teoría de Maslow, donde propone sólo a través de

tres tipos de motivaciones latentes en el sujeto: Motivación de existencia, en las cuales se encuentran a las necesidades fisiológicas y de seguridad, luego de ello reconoce a la Motivación de relación, donde involucra a las relaciones sociales, el reconocimiento y el sentido de pertenencia a un grupo social, finalmente estarían las motivaciones de crecimiento, las cuales se van a centrar en la mejora personal y su desarrollo.

Hertzberg, etc (1959, citado por Arbaiza, 2010) en su teoría de los factores, propone dos grupos de factores: Higiene: se relaciona con los factores externos de la persona y sus principales necesidades. Las normas internas previenen la insatisfacción cuando es buena y la estimulan cuando es inadecuada. Y motivacionales: que son situaciones que se dan dentro del sujeto y están asociadas a necesidades secundarias. Es decir, están vinculados al perfil del puesto y conforman una satisfacción permanente. Puede ser libre de hacer sus tareas, evaluaciones de desempeño, logros y reconocimiento, Avance (p. 156-157).

Para McClelland (citado 1962, Arbaiza, 2010), investigó las necesidades que la persona había adquirido y estimó estas necesidades a partir de la cultura en la que se desenvolvía y del entorno que las rodeaba, y estas eran aprendizajes conductuales y el pago determinará. Están son las de Logro: Destacar o lograr la victoria es un impulso. De poder: Es cuando un individuo hace algo para lastimar a otros o justificar sus acciones. Afiliación: El deseo de tener pareja o interactuar con otros (p.158).

Otra teoría importante es la teoría X/Y desarrollada por McGregor (citada por Arbaiza en 1960, 2010). Esta teoría sustenta que las personas se encuentran más satisfechas cuando perciben un ambiente laboral de independencia centro en el control abierto y relaciones activas entre sus miembros. Para ello, establece que la mejor alternativa es la teoría Y. Esta teoría Y, debe ser obtenida por todas las empresas si la complacencia de las necesidades es mayor de su actividad, responde a su estímulo. (X): Sugiere que al individuo

no le gusta su faena, debe ser forzado y controlado para llevar a cabo los objetivos de la entidad. (Y): Se supone que un individuo tiene interés intrínseco en su profesión y quiere proceder por iniciativa propia.

Del mismo modo, March y Simon (citado por 1958, Arbaiza, 2010) afirman que los estímulos que desarrollan una actitud desagradable que crea una sensación de exigencia son una opción para aliviar esa insatisfacción. Cuanto mayor sea la evaluación de la compensación esperada por un individuo, mayor será la satisfacción con el trabajo, y cuanto mayor sea el nivel de deseo del empleado, menor será la satisfacción con el apoyo a la autosatisfacción del empleado. O la insatisfacción conduce a un aumento o disminución del rendimiento (184).

En el mismo contexto, Lorsch y Morse (1974; Arbaiza, 2010), mencionaron como la teoría de la contingencia, encontraron que las personas que buscan alcanzar un valor competitivo satisfactorio tienen diferentes necesidades cuando trabajan en una empresa. Incluso sugiere que la satisfacción en el trabajo es aún mayor cuando los incentivos para la competencia crean un impacto de efectividad en el cumplimiento de las actividades en cuestión (p.184-185).

En el caso de Lawler y Porter (citado por 1967, Arbaiza, 2010), él es el responsable del valor de la autosatisfacción de los empleados, y las recompensas por lograr tales efectos de las funciones desempeñadas son recompensas internas y externas. Distinguirse por, además, Auto-Represalia: la Compensación externa: Gestionada por la empresa en forma de compensación, promoción, estatus, etc. Por otro sentido, afirma que la satisfacción está al nivel de la productividad. Y no por el contrario, propone un prefijo en el nivel de la productividad en la complacencia sindical funciona por efectos del salario, y la valoración del respeto individual puede ser complaciente o profesionalmente desagradable, es importante en términos de identificación (p. 186).

Por su parte, Palma (1999) menciona los factores del bienestar laboral y señala los siguientes elementos. Factor I: Condiciones materiales o físicas que forman la base de la infraestructura en la que se desarrolla el trabajo diario en la profesión. Y establezca su posición como habilitador. Factor II: Trabajo y/o recompensas acordes con el nivel de alegría asociado a incentivos económicos modestos o adicionales a cambio de las actividades realizadas. Factor III: Políticas de gestión, es el grado de concordancia con las normas y políticas corporativas. Factor IV: relaciones interpersonales, las interacciones con otras personas dentro de la entidad con la que se comparte el trabajo diario. Factor V: Autodesarrollo, una oportunidad para que los empleados realicen efectivamente su trabajo. Factor VI: Cumplimiento de tareas, puntaje que asocia las tareas organizacionales diarias realizadas por los empleados. Finalmente, Factor VII: la relación con el superior. Está relacionado con la relación con el jefe directo y la evaluación del trabajo diario del empleado (p.4).

Según Hannoun (2011), nos hace mención, que existen muchas causas que podrían estar emergiendo para que un colaborador no esté satisfecho laboralmente, que podrían provocar una profunda insatisfacción. Quiero dejar mi trabajo o cambiar de trabajo. Estas causas son salarios bajos, malas conexiones con colegas y jefes, pocas oportunidades de promoción debido a ambiciones profesionales, ansiedad sobre la competencia y aptitud, y malas condiciones de trabajo (p.25-26).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

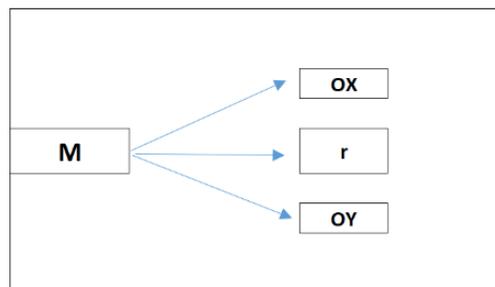
La presente investigación fue de tipo aplicada, El propósito de este modelo de aplicación es ponerlo en práctica para lograr un resultado. (Aimituma, 2022, como cita a Maya, 2014).

La investigación fue de diseño no experimental, de tipo correlacional, ya que abordó los niveles de correlación destinados a asociar la motivación y la satisfacción laboral. De enfoque cuantitativo, el método utilizado fue, método de deducción hipotética, en cuanto al intervalo de tiempo, es importante señalar que este estudio fue transversal.

Figura 1

Diseño correlacional

Comprendiendo que:



M =Efectivos policiales

Ox=Motivación.

Oy= Satisfacción laboral.

r= Correlacional.

3.2. Variables y operacionalización

Definición de la primera variable:

Motivación: Ryan y Deci (1985, antedicho por Farías 2017), que es el nivel en que los sujetos realizan de sus actividades en un alto nivel reflexivo, afirmando un compromiso voluntario con la ejecución de las acciones o actividades (pág. 67).

Definición de la segunda variable:

Satisfacción laboral: Palma (2004), es la percepción de agradecimiento al ambiente de trabajo, a las oportunidades de autodesarrollo, al involucramiento en las tareas asignadas, enseñanzas recibidas, aspectos relacionados con el acceso a condiciones de trabajo que facilitan la misma (p.4).

Definición de las dimensiones de la variable Motivación

Dimensión 1: Desmotivación:

Indica la ausencia de estímulo al momento de ejecutar una actividad o sea tarea (citado por Gagne, 2010, Farías, 2017, p.20).

Dimensión 2: Regulación externa:

Indica a la realización de acciones con el proposito de recibir retribución o evitar la sanción. Entonces, el sujeto actúa por un beneficio particular y no tiene nada que ver con impulsos internos (citado por Gagne et.al, 2010, Farías, 2017, p.20).

Dimensión 3: Regulación introyectada:

Se refiere a que los sujetos están interesados en comprometerse con actividades para evitar un estado de culpa por incumplimiento generalmente actúa para no quebrantar sus principios y necesidades. (Citado de d.al, 2010, Farías, 2017, p.20).

Dimensión 4: Regulaciones identificada:

Se señala la ejecución de la conducta o actividad porque reconoce el valor de esa actividad y la considera esencial para su mejora (citado en Gagne, 2010, Farías, 2017, p.20).

Dimensión 5: Motivación intrínseca:

Significa que el sujeto está interesado en hacer actividades interesantes para sí mismo y encuentra placer en hacer esas actividades. (Citado por Gagne, 2010, Farías, 2017, p.20).

Factores de la variable de Satisfacción Laboral

Factores I: Condiciones Materiales o Físicas:

Son la base de la infraestructura que establece el día a día de las tareas de trabajo que se desarrollan y posibilitan.

Factor II: Beneficios de Empleo y/o Recompensa:

El valor de disfrute está asociado a estímulos económicos moderados o adicionales a cambio de las actividades realizadas.

Factor III: Política de Gestión:

El nivel de agrado y aceptación de las reglas de la organización, cuyo objetivo es gestionar las relaciones laborales y vincularlas directamente a los empleados.

Factor IV: Relaciones Sociales

Categoría de simpatía relacionada con la interacción con los demás dentro de una unidad en la que se comparte el trabajo diario.

Factor V: Autodesarrollo

La posibilidad de que los empleados tengan que hacer trabajo para la autorrealización.

Factor VI: Desempeño de tareas:

Evaluación asociada al día a día de la empresa en la que trabaja el empleado.

Factor VII: Relación con la autoridad:

Valorización de los colaboradores por las relaciones con los supervisores directos y el trabajo diario (p.4).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández et. A. (2014) Precisan a la población, a manera de un conjunto global que forma el conjunto de descripciones y características en las que se analiza (p.174).

La población estuvo conformada por 140 policías que en actividad laboral.

Muestra

La muestra se precisa como un acumulado de regiones valiosas que deben ser referenciadas, definidas y representadas (Hernández et.al., 2014, p.175).

La muestra para este estudio donde se llevará a cabo fueron 104 efectivos policiales en actividad laboral.

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico en forma aleatoria.

Para Ramírez (2010), reside en seleccionar a cada participante de la muestra. En particular, las pautas serán más precisas porque se puede suponer que no todos los participantes de instituciones públicas serán seleccionados.

Criterios de inclusión

- Efectivos policiales en actividad laboral de una comisaria.
- Sexo: Ambos.

Criterios de exclusión

- Los que no contestaron en la totalidad de los ítems.
- Los que no deseen participar.

3.4. Técnica de muestreo e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta y para la recolección de datos se utilizó el cuestionario. Según Mcmillan y Schumacher (2005), muestran que los examinadores seleccionan una muestra y manejan cuestionarios para recopilar pesquisa sobre variables de interés. Los datos recopilados se utilizan para describir las peculiaridades de una comunidad en particular. Comprender el comportamiento, opiniones y pensamientos del sujeto (p.292).

Herramienta de adquisición de datos: se utilizó dos cuestionarios, para establecer el grado de motivación que consta de 19 ítems, y el otro es para establecer el grado de satisfacción del trabajo que consta de 36 ítems.

Lo que se describe en cada ficha técnica

Ficha 1: Escala de Motivación laboral (R-MAWS) (Anexos)

Ficha 2: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Anexos)

Validación del instrumento

Morán y Alvarado (2010) afirma que la validez se trata de medir las variables que está mirando el instrumento para medir y obtener los datos que está tratando de recolectar (p. 48).

Validación de del instrumento: Motivación

Fueron realizados mediante revisión por pares de tres expertos con maestría y doctorado, teniendo en cuenta el cumplimiento de los criterios del ítem (relevancia, pertinencia y claridad del ítem).

Tabla 1

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Motivación.

Nº	Grado académico	Nombres y Apellidos	Dictamen
1	Doctora	Lady Mendoza Canicela	Aplicable
2	Magister	Leslie Arellano Leon	Aplicable
3	Magister	Jose David Ramos Rico	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia (2022)

En la Tabla 1, se muestra la validez del contenido experto fue determinada por el instrumento para cumplir con los criterios utilizados en una muestra representativa con resultados suficientes.

Validación de del instrumento: Satisfacción Laboral

Se comprueba la validez de estas variables, que fueron diseñadas para determinar si es efectivo cuando el instrumento mide de manera eficiente las variables de investigación, dadas por evaluación de expertos, brindando así los resultados favorables en este estudio.

Tabla 2

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Satisfacción Laboral

Nº	Grado académico	Nombres y Apellidos	Dictamen
1	Doctora	Lady Mendoza Canicela	Aplicable
2	Magister	Leslie Arellano Leon	Aplicable
3	Magister	Jose David Ramos Rico	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia (2022)

En la Tabla 2, se aprecia la validez del contenido experto se ha determinado para cumplir con los criterios de validez aplicables para el estudio.

Confiabilidad del instrumento

Frías-Navarro (2021) El Alfa de Cronbach es un modelo encargado de promediar las correlaciones que existen entre ítems, además de evaluar la confiabilidad de la prueba y cómo se puede mejorar o agravar.

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos se acudió a realizar a un ensayo piloto que fue realizado por 10 policías de similares características para aplicar la herramienta. Posteriormente, el programa SPSS26 realizó el análisis correspondiente para obtener el cálculo del alfa de Cronbach y determinar la confiabilidad del dispositivo.

Tabla 3.

Cuestionario Alfa de Cronbach de los cuestionarios Motivación y satisfacción laboral

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
Motivación	0.841	19
Satisfacción Laboral	0.930	36

Elaboración propia (2022)

En la tabla 3, se muestra que los valores del alfa de cronbach obtenido para ambos cuestionarios (0.841 y 0.930); indicando así que los cuestionarios son confiables para su aplicación.

3.5. Procedimientos

El trabajo de investigación siguió un procedimiento ordenado y de secuencia. Se dio inicio a través de la explicación de la problemática a nivel mundial para llegar a nivel nacional y finalmente local, seguido a ello, se planteó el problema general y específico, así como los respectivos objetivos e hipótesis generales y específicos. Se dio

revisión a los trabajos de investigación con carácter científico (tesis, revistas, artículos, libros, etc) tanto a nivel internacional y nacional, en español e inglés, relacionadas a las variables de investigación.

Se procedió a la elaboración de la metodología, referente al tipo, diseño, población, muestra y muestreo. Para esta investigación se plantearon dos cuestionarios para medir ambas variables (Motivación/Satisfacción laboral) ambos cuestionarios pasaron revisión de expertos, para la validación y para la confiabilidad con una prueba piloto para finalmente tener ambos cuestionarios, (cuestionario de motivación con 19 ítems y el de satisfacción laboral con 36 ítems). Se tuvo acceso a la población de una comisaría, para lo cual se solicitó la debida autorización mediante documento.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los resultados del presente estudio, se utilizaron los programas de Excel y SPSS - versión 28; tanto para el análisis piloto, así como para procesar los resultados en tablas, porcentajes, frecuencias, coeficientes de correlación, estadística descriptiva y contraste de hipótesis. Cabe mencionar que para el contraste de hipótesis se utilizó Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Prado (2015) La ética es un campo de la filosofía que estudia la moralidad humana, el comportamiento y las obligaciones con los demás.

En referencia lo mencionado no se revela los nombres de los efectivos policiales que participaron de este estudio, por ello se guarda la confidencialidad de sus datos personales cumpliendo así con los principios de ética y confidencialidad a través del anonimato.

Cabe precisar que se cumplió con el procedimiento establecido por parte de la unidad y también por parte de la entidad pública (policía nacional) acerca de permisos a la autoridad competente para el acceso a la aplicación de los cuestionarios. Así también se cumplió con informar a cada uno de los participantes, de manera verbal el objetivo de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Motivación y sus dimensiones:

Motivación y sus Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Motivación	19	18.3%	59	56.7%	26	25.0%
Desmotivación	15	14.4%	59	56.7%	30	28.8%
Regulación externa	22	21.2%	17	16.3%	65	62.5%
Regulación introyectada	25	24%	36	34.6%	43	41.3%
Regulación identificada	50	48.1%	44	42.3%	10	9.6%
Motivación intrínseca	54	51.9%	35	33.7%	15	14.4%

Fuente: SSPSS 28. Elaboración propia

En la tabla 4, el nivel de motivación para esta población está en el rango medio con 56.7% y se sitúa en el rango medio. Respecto a las dimensiones, se interpreta que, desmotivación, 15 sujetos representan al 14.4%; 59 en un 56.7% y 30 participantes representado por el 28.8%, de lo cual se afirma que para esta dimensión destaca en un nivel medio, seguido en la dimensión regulación externa, 22 encuestados representan un 21.2% muestran un nivel bajo; seguido a ello, 17 encuestados lo cual hace un 16.3% se ubica en un nivel medio y 65 participantes que hace al 62.5% presenta un nivel alto para esta dimensión. En regulación introyectada, 25 sujetos encuestados corresponden al 24% muestran un nivel bajo, 36 de ellos hacen un 34.6% se sitúa en un nivel medio y 43 encuestados representado por el 41.3% alcanzan un nivel alto. En la dimensión Regulación identificada, 50 sujetos representado por el 48.1% muestran nivel bajo, 44 de ellos corresponden al 42.3% muestran un nivel medio, finalmente 10 encuestados se sitúan en un 9.6% en un nivel alto. Para la dimensión motivación intrínseca, 54 encuestados lo que hace un 51.9% presentan un nivel bajo; 35 sujetos se sitúan en 33.7% lo cual corresponde a un nivel medio y 15 de ellos en un 14.4% un rango alto.

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Satisfacción Laboral y sus dimensiones:

Satisfacción laboral y sus Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Satisfacción laboral	15	14.4%	64	61.5%	25	24.0%
Condiciones físicas y/o materiales	25	24.0%	74	71.2%	5	4.8%
Beneficios laborales y/o remunerativos	6	5.8%	80	76.9%	18	17.3%
Políticas administrativas	1	1.0%	60	57.7%	43	41.3%
Relaciones Sociales	7	6.7%	43	41.3%	54	51.9%
Desarrollo personal	32	30.8%	50	48.1%	22	21.2%
Desempeño de Tareas	9	8.7%	84	80.8%	11	10.6%
Relación con la Autoridad	7	6.70%	80	76.90%	17	16.30%

Fuente: SSPSS 28. Elaboración propia

En la tabla 5, se interpreta que 15 encuestados representado por el 14.4% muestran un nivel bajo en Satisfacción Laboral; 64 de ellos correspondiente al 61.5% en un nivel medio; y 25 encuestados representado en un 24% manifiestan un nivel alto. Se deduce que el mayor porcentaje se siente mediamente satisfecho en su ámbito laboral. Para la dimensión de condiciones materiales o física, 25 encuestado dado por 24% presentan un nivel bajo; 74 personas con un 71.2% presentan nivel medio y 5 de ellos por el 4.8% en un nivel alto. En la dimensión beneficios y salario, 6 encuestados dado por el 5.8% muestran nivel bajo; 80 de ellos por el 76.2% presentan nivel medio y 18 encuestados por el 17.3% muestran un nivel alto para esta dimensión. En la dimensión Políticas Administrativas, 1 encuestado representa al 1% de los sujetos encuestados presentan un nivel bajo; 60 de ellos representados por un 57.7% muestran un nivel medio, finalmente, 43 lo que indica un 41.3% presenta nivel alto. En la dimensión relaciones sociales, 7 encuestados representan el 6.7% presentan un nivel bajo; 43 de ellos hace un 41.3% muestran un nivel medio, finalmente 54 sujetos encuestados representado

por el 51.9% manifiestan un nivel alto en la dimensión antes mencionada En la dimensión desarrollo personal. 32 encuestados hace un 30.8% presentan nivel bajo; 50 de ellos representado por el 48.1% exteriorizan un nivel medio y 22 sujetos representado por un 21.2% presentan un rango alto para esta dimensión.

En lo que respecta al factor, desempeño de tareas, se observa que 9 de los encuestados, representado por el 8.7% presentan un nivel bajo; 84 policías representado por el 80.8% expresan un nivel medio y 11 de ellos representan al 10.6% en un nivel alto. 7 encuestados que hace un 6.7% de muestran un nivel bajo en la dimensión relación con la autoridad; 80 de ellos que representan un 76.9% en un nivel medio y finalmente, 17 encuestados representan al 16.3% un nivel alto para esta dimensión. En su gran mayoría de dimensiones existencia tendencia al rango medio en lo que respecta a la satisfacción laboral.

Prueba de Normalidad

Ha La distribución de los datos difieren de la distribución normal

Tabla 6

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Estadístico ^a	gl ^a	Sig. ^a
Desmotivación	.249	104	<.001
Regulación externa	.249	104	<.001
Regulación introyectada	.281	104	<.001
Regulación identificada	.258	104	<.001
Motivación intrínseca	.237	104	<.001
Motivación	.156	104	<.001
Condiciones físicas y/o materiales	.155	104	<.001
Beneficios laborales y/o remunerativos	.275	104	<.001
Políticas administrativas	.213	104	<.001
Relaciones Sociales	.167	104	<.001
Desarrollo personal	.198	104	<.001
Desempeño de Tareas	.242	104	<.001
Relación con la Autoridad	.161	104	<.001
Satisfacción Laboral	.156	104	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 6, se visualiza los derivaciones de la prueba de Kolmogorov-Smirnov que evalúa de la distribución de datos de las variables Motivación y Satisfacción laboral, y sus dimensiones como para sus puntuaciones generales con la finalidad de validar si existe o no aproximación a una distribución de datos normal; en todos los casos se evidencia un p-valor <0.001 el cual es menor al $\alpha=0.05$ por lo cual se rebate la hipótesis nula y por lo tanto, la distribución de en todos los casos no se ajusta a una curva normal; por lo tanto se trabajará con contraste de hipótesis basado en distribuciones no paramétricas. A continuación, se usa la prueba de correlación Rho de Spearman para contrastar hipótesis de correlación entre distribuciones no paramétricas.

Contraste de hipótesis general.

H₀ No existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022.

H_a Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022.

Tabla 7

Correlación entre la variable Satisfacción Laboral y Motivación.

		Satisfacción Laboral		Motivación
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	--	.667**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	104	104
	Motivación	Coeficiente de correlación	.667**	--
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	104	104

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

En la tabla 7 los resultados muestran el análisis de relación entre Satisfacción Laboral y Motivación. Se evidencia un valor rho=0.667 con un nivel de significancia <0.001 el cual es menor al $\alpha=0.05$ por ende se contradice la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio, de lo cual demuestra que existe una relación significativa moderada alta entre ambas variables, Satisfacción Laboral y Motivación.

Contraste de hipótesis específica 1.

H₀ No existe relación entre la desmotivación y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022.

H_a Existe relación entre la desmotivación y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022.

Tabla 8

Correlación entre la variable Desmotivación y Satisfacción Laboral.

		Satisfacción Laboral		Desmotivación
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	--	.235*
		Sig. (bilateral)	.	.016
		N	104	104
	Desmotivación	Coeficiente de correlación	.235*	--
		Sig. (bilateral)	.016	.
		N	104	104

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 8 se presenta los resultados del análisis de relación entre Desmotivación y Satisfacción Laboral. Se observa un valor rho=0.235 con un nivel de significancia <0.16 el cual es menor al $\alpha=0.05$ por ende se impugna la hipótesis nula lo cual demuestra que existe una relación significativa baja entre las variables Desmotivación y Satisfacción Laboral.

Contraste de hipótesis específica 2.

Ho No existe relación entre la regulación externa y la variable satisfacción Laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022.

Ha Existe relación entre la regulación externa y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022.

Tabla 9

Correlación entre la variable Regulación Externa y Satisfacción Laboral.

			Satisfacción Laboral	Regulación externa
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	--	.180
		Sig. (bilateral)	.	.068
		N	104	104
	Regulación externa	Coeficiente de correlación	.180	--
		Sig. (bilateral)	.068	.
		N	104	104

En la tabla 9 se muestran los resultados del análisis de relación entre Regulación externa y Satisfacción Laboral. Se evidencia un valor rho=0.180 con un nivel de significancia 0.068 el cual es mayor al $\alpha=0.05$ por ello se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del estudio. Por ello se demuestra que no existe una relación entre las variables Regulación externa y Satisfacción Laboral.

Contraste de hipótesis específica 3.

H₀ No existe relación entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022.

H_a Existe relación entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022.

Tabla 10

Correlación entre la variable Regulación Introyectada y Satisfacción Laboral.

			Satisfacción Laboral	Regulación introyectada
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	--	.553**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	104	104
	Regulación introyectada	Coeficiente de correlación	.553**	--
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	104	104

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

En la tabla 10 indica los resultados del análisis de relación entre Regulación introyectada y Satisfacción Laboral. Se evidencia un valor rho=0.553 con un nivel de significancia <0.001 el cual es menor al $\alpha=0.05$ por ende se rechaza la hipótesis nula y sí se admite la hipótesis de estudio, lo cual demuestra que existe una relación significativa moderada entre las variables Regulación introyectada y Satisfacción Laboral.

Contraste de hipótesis específica 4.

H₀ No existe relación entre la regulación identificada y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022.

H_a Existe relación entre la regulación identificada y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022.

Tabla 11

Correlación entre la variable regulación Identificada y Satisfacción Laboral.

			Satisfacción Laboral	Motivación identificada
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	--	.385**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	104	104
	Motivación identificada	Coefficiente de correlación	.385**	--
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	104	104

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

Se muestra en la tabla 11, los resultados del análisis de relación entre regulación Identificada y Satisfacción Laboral. De lo cual se observa un valor rho=0.385 con un nivel de significancia <0.001 el cual es menor al $\alpha=0.05$ por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio, la cual demuestra que existe una relación significativa baja entre las variables regulación Identificada y Satisfacción Laboral.

Contraste de hipótesis específica 5.

H₀ No existe relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022.

H_a Existe relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022.

Tabla 12

Correlación entre la variable Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral.

			Satisfacción Laboral	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	--	.036
		Sig. (bilateral)	.	.718
		N	104	104
	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	.036	--
		Sig. (bilateral)	.718	.
		N	104	104

En la tabla 12 se evidencia el análisis del estudio respecto a la relación entre Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral. Se presenta un valor rho=0.036 con un nivel de significancia 0.718 el cual es mayor al $\alpha=0.05$ por ende se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis planteada, por ello, se demuestra que no existe una relación significativa entre las variables Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados de este estudio de investigación, que tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en policías de una comisaría Lima 2022.

Es importante señalar que no se han evidenciado antecedentes de investigación aplicando los instrumentos de estas dos variables (motivación y satisfacción laboral) en la población de nuestra Policía Nacional del Perú, por lo cual resulta ser una investigación de relevancia y aporte científico. Dicho ello, partamos de los resultados generales, tanto el grado de motivación y satisfacción laboral, para este estudio se encontró que el mayor porcentaje de efectivos policiales presentan un nivel medio en motivación (56.7%) y nivel medio también en satisfacción laboral (61.5%). Resultados que concuerdan con García (2018), quien desarrollo la investigación aplicando los mismos instrumentos en los trabajadores del Ministerio Publico. Así también coinciden en los resultados con los estudios que, de Gallardy (2017), en sus resultados mostraron que la población en donde aplicaron los instrumentos, presentaron un nivel medio o moderado en motivación y satisfacción laboral.

De otro modo en lo involucra a las dimensiones de la motivación, la dimensión que resalto por un alto porcentaje es la dimensión regulación externa y por el contrario se encontró que la dimensión con nivel más bajo corresponde a la dimensión de motivación intrínseca, estos resultados se diferencian de los de Garcia (2018), que aplicó los mismo instrumentos en servidores públicos pero en una institución distinta a la de esta investigación, (Policía Nacional), se deduce entonces que al ser poblaciones diferentes con distintos contextos los resultados sean distintos.

En este sentido también podemos hacer referencia la teoría de orientación de causa sostenida por Sotelo (2011), en donde menciona que la motivación de las personas esta conducida por factores o estímulos externos que

direccionan y regulan el comportamiento, se podría decir, que en acuerdo con el autor, se cumple esta teoría, ya que la dimensión de regulación externa es alta, al parecer influyen mucho los estímulos o factores externos para que esta población se sientan motivados.

Es por ello que hoy las empresas e instituciones públicas o privadas desarrollan actividades y realizan distintos sistemas de incentivos para mantener a sus colaboradores motivados, ya que considera a la motivación un factor muy importante para que un trabajador llegue a ser más productivo y se encuentre satisfecho en su ámbito laboral.

En este mismo sentido pero en la variable satisfacción laboral, los resultados indicaron que el mayor porcentaje de esta población de estudio, se acentúa en un rango medio; a diferencia de la investigación que realizó Huazo (2020) en donde el autor en su estudio, buscó establecer una relación entre la satisfacción laboral y la compromiso organizacional en el Departamento de la Policía de Lima Norte, en donde se halló que el mayor porcentaje en satisfacción laboral está en nivel alto es decir se sienten muy satisfecho.

Así también en las dimensiones de la satisfacción laboral, se encontró que la dimensión con mayor porcentaje es la de relaciones sociales, lo que quiere decir, que las relaciones interpersonales son saludables entre los integrantes de la Policía Nacional de este estudio. Y en acuerdo con el autor Palma (2004) considero a la satisfacción laboral como la apreciación del individuo en torno aspectos relacionados con su desarrollo personal/profesional, compromiso con el trabajo asignado, la vigilancia de sus actividades, la capacidad para acceso a información relacionado a su trabajo, relación con sus pares y autoridades y en general las condiciones que faciliten la ejecución de actividad laboral.

Así también Arbaiza (2010), sostiene que la satisfacción laboral es un palabra amplia que se describe a las diferentes actitudes que puedes tener los

empleados en base a su entorno laboral, entonces, estas percepciones pueden ser respecto a la ejecución de las tareas, las condiciones de infraestructura, políticas internas, entre otras que son factores que influyen para que el sujeto tenga un nivel de satisfacción laboral alto, moderado o bajo.

En la hipótesis general planteada para este estudio se demostró que hubo una relación entre motivación y satisfacción laboral (valor $\rho=0.667 < 0.001$) siendo así una relación media alta entre ambas variables, es decir que a mayor motivación en las personas mayor es la satisfacción laboral. Estos resultados resultan relacionados a los resultados de Tejada (2017) investigo la relación entre la motivación de los oficiales de policía y la satisfacción laboral, su objetivo principal fue determinar la relación entre ambas variables, obtuvo una relación bastante buena y significativa entre ambas.

Así también cabe mencionar a la investigación de Castro (2016), donde estudio motivación laboral y desempeño de los trabajadores de la empresa Potosina, en donde resulto, que existe un vínculo entre la motivación y la satisfacción laboral, a la vez indico que estos resultados afectan las percepciones, actitudes de los sujetos y la capacidad de las instituciones para desempeñar el trabajo. En este mismo sentido nuestros resultados concuerdan con el estudio de Marín y Plasencia (2017) en donde señalan como propósito de investigación, establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los empleados de la dependencia del Ministerio de Salud del Perú, hallando como consecuencia, que existe relación moderada entre estas.

Es importante señala que para el autor Palma (2004) la satisfacción laboral es la valoración del empleado por su entorno de trabajo y en base a exteriores relacionados con su desarrollo personal, el compromiso con el trabajo asignado, la supervisión recibe, su capacidad para acceder a información en relación a su función con la coordinación con otros camaradas y contextos

laborales que promuevan su trabajo. De ellos podemos decir que es subjetivo, lo que para uno puede significar la satisfacción para el otro no lo es, pueden variar en sus niveles, ay que por ejemplo, la remuneración percibida puede ser suficiente para el trabajo que realizo, bajo mi percepción, para mi compañero puede ser insuficiente, realizando ambos la misma función.

En la hipótesis específica 1, se observó que existe relación significativa baja entre la dimensión desmotivación y satisfacción laboral, un nivel de significancia 0.016 el cual es menor al $\alpha=0.05$; siendo entonces, a menor desmotivación menor satisfacción laboral. Los resultados de Hernández y Morales (2017), titulado, Evaluación de la Motivación y Satisfacción Laboral en Organismos Autónomos del Gobierno del Estado de Sinaloa, indican que son modelos de motivación a la comunicación, trabajo en equipo y liderazgo que a la vez modifican factores que se relacionan en el desempeño laboral (equidad) y satisfacción laboral (ingresos, nivel académico, relación laboral con el trabajo, motivación o incentivo salarial). De igual forma, en la teoría de la integración de organismos, Sotelo (2011), estableció un tipo de motivación: estímulos internos basados en la participación del trabajador en actividades específicas por el placer de la satisfacción o contribución, y laborales estímulos externos basados en el desempeño de una tarea específica de una persona No hay un propósito específico, pero se utiliza como un medio para lograr un resultado específico. Entonces muchos factores externos o internos pueden influir para incrementar o disminuir la satisfacción laboral.

Para la hipótesis específica 2; se determinó que no existe relación entre la dimensión regulación externa y satisfacción laboral, indicando que no necesariamente los estímulos externos o recompensas inciten a una mejor satisfacción laboral. En acuerdo la teoría X/Y desarrollada por McGregor (citada por Arbaiza en 1960, 2010). Esta teoría se sustenta que las personas se encuentran más satisfechas cuando perciben un ambiente laboral de independencia centro en el control abierto y relaciones activas entre sus

miembros. (X): Sugiere que al individuo no le gusta su faena, debe ser forzado y controlado para llevar a cabo los objetivos de la entidad. (Y): Se supone que un individuo tiene interés intrínseco en su profesión y quiere proceder por iniciativa propia. De acuerdo con ello, podríamos decir, que el esmero y compromiso que presente un sujeto en su trabajo no asegura que se sienta satisfecho en su ámbito laboral, en mi opinión muchas veces, el sentido del deber, el deseo de obtener reconocimiento, el miedo a sanción o castigo, y la vocación del servicio hacen que las personas realicen bien su trabajo y no necesariamente se sienten satisfechos en él.

En la hipótesis específica 3, Se encontró una relación significativa entre la dimensión de regulación introyectada y satisfacción laboral, con valor de rho = 0,553 y nivel de significación <0,001, indicando que a mayor nivel de regulación introyectada, se incrementa el nivel de satisfacción laboral. Al respecto, citamos el estudio de Rosa (2017), quien investigó: Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Fondo de Cooperación para el Desarrollo social, donde mencionó que existe una relación directa entre el reconocimiento, el éxito, el progreso, el desarrollo, la responsabilidad, los retos profesionales y la satisfacción profesional. En este sentido, considero que para los trabajadores de la Policía Nacional es importante desarrollar sus actividades con alto sentido del deber.

Por otro lado, en la teoría de la equidad: Summers y Denisi (citado por Arbaiza, 2010) se distingue tres de las relaciones distintas. Yo Interior: Es una práctica individual de captar igualdad o imparcialidad en su presencia. Yo exterior: Es la costumbre del individuo en las circunstancias o posiciones exteriores de su existencia. Otro Interior: Tercer sujeto o grupo dentro de la institución del trabajador, en mi opinión estas tres interrelaciones se da entre sí por cada individuo dentro de su ámbito laboral, es decir los trabajadores realizan evaluaciones o captan valorizaciones en torno la igualdad e imparcialidad entre sus compañeros o pares, muestran juicios frente a situaciones que ocurren a los compañeros de trabajo y también evalúan su

trabajo en relación a su entorno, muchas veces esta valoración se realiza internamente, y a través de lo conductual se exterioriza, como podría evidenciarse cuando el trabajador evalúa su nivel de satisfacción laboral.

En la hipótesis número 4, se identificó que existe relación significativa baja entre las variables regulación Identificada y Satisfacción Laboral con un valor $\rho=0.385$ con un nivel de significancia <0.001 , siendo entonces que, a mayor regulación identificada mayor satisfacción laboral. El investigador Agüero (2018) en su estudio sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los funcionarios judiciales, Dado que el propósito fue esclarecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, se concluyó que existe una relación positiva muy alta entre ellas. Por lo tanto, creo que la identidad está directamente ligada a los logros en el trabajo y también a las oportunidades de desarrollo que ofrece la organización. En este sentido, Deci y Ryan (2002) destacan que la regulación definida produce un alto grado de autonomía. También en esta línea de pensamiento, Sotelo (2011), en su teoría de la orientación causal, menciona tipos de orientación: orientación auto dirigida basada en que los trabajadores actúan por preocupación y aprecio por lo que sucede en su entorno; El segundo es el control y la aceptación basados en recompensas y el último es una orientación libre de estímulos basada en preocupaciones competitivas.

En mi opinión, y como psicóloga, la conducta de las personas esta direccionada por factores externos así como los internos (personales), entonces, si vemos esto en términos de motivación y satisfacción laboral, podemos decir que, en los individuos hay características personales que pueden influir para sentirnos más o menos motivados, por ejemplo, el sentido del deber, el amor por la misma ocupación, entre otros factores internos como también mueve el comportamiento los factores externos, reconocimiento de los demás, incentivo económico, salario emocional, miedo a la sanción, etc.

Para finalizar, en la hipótesis número 5, se determinó que, no existe una relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral, con un valor $\rho=0.036$ con un nivel de significancia 0.718, por ello se puede afirmar que, no necesariamente a mayor motivación intrínseca va a existir mayor satisfacción laboral. En la investigación de Medrano (2017), se elaboró una investigación titulada motivación y satisfacción laboral por parte de la Dirección Regional de Educación en Lima, en donde resulto el nivel de motivación y satisfacción laboral es alta, en este sentido los incentivos laborales y organizacionales que realizan son suficientes para mantenerlos motivados para trabajar, con ello se estaría concordando que muchas veces la motivación de los trabajadores está ligada más a una motivación extrínseca que intrínseca, por ende no necesariamente porque tenga mayor motivación intrínseca tenga que sentirse con mejor satisfacción laboral.

Así también es importante señalar que March y Simon (citado por 1958, Arbaiza, 2010) afirman que los estímulos que desarrollan una actitud desagradable que crea una sensación de exigencia son una opción para aliviar esa insatisfacción. Cuanto mayor sea la evaluación de la compensación esperada por un individuo, mayor será la satisfacción con el trabajo, y cuanto mayor sea el nivel de deseo del empleado, menor será la satisfacción con el apoyo a la autosatisfacción del empleado. O la insatisfacción conduce a un aumento o disminución del rendimiento. En mi opinión estoy de acuerdo, con lo descrito por autor, es decir que las personas mientras más elaboremos expectativas del ámbito de trabajo, se incrementan el grado de exigencia y de satisfacción laboral, por el contrario, mientras menos deseemos o esperemos, menor será la percepción de satisfacción.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación entre motivación y Satisfacción Laboral Se demostró que, existe una relación significativa moderada alta entre ambas variables, lo cual se verificó con la prueba de Spearman dando un valor $\rho=0.667 < 0.001$.
2. En relación al análisis de relación entre la dimensión de desmotivación y satisfacción laboral. Se demuestra que existe una relación significativa baja entre las variables, debidamente verificado con la prueba de Spearman, $\rho=0.235 < 0.001$.
3. No existe relación entre la dimensión de regulación externa y satisfacción laboral debidamente verificada con la prueba Spearman mostrando un valor, $\rho=0.180 > 0.068$.
4. Así también se demostró que, existe una relación significativa moderada entre la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral. Verificada según la prueba Spearman con un valor $\rho=0.553 < 0.001$.
5. Existe relación significativa baja entre la dimensión de regulación identificada y satisfacción laboral. Demostrado según la prueba de Spearman con un valor de $\rho=0.385 < 0.001$
6. Finalmente se demostró que, no existe una relación significativa entre las variables Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral, verificada con la prueba de Spearman con un valor $\rho=0.036 > 0.718$.

VII. RECOMENDACIONES

1. De acuerdo con los resultados existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral, por ello se recomienda seguir realizando investigación en otras entidades públicas con características diferentes a la de esta investigación, de tal manera se sigan estudiando el comportamiento de ambas variables con otras población estatales, y se conozcan más sobre el comportamiento laboral de los servidores públicos, para así desarrollar mejores estrategias para mantenerlo motivados y con ello se sientan más satisfechos en su ámbito laboral.
2. Que el departamento de gestión de personas o la autoridad competente, a través de los resultados de esta investigación, desarrolle nuevas e innovadoras estrategias para disminuir la percepción de desmotivación en los servidores públicos de esta institución.
3. Que las jefaturas inmediatas en conjunto con la dirección de personal de las comisarías desarrollen actividades de reconocimiento e incentivarlos a la sana competencia entre ellos, de tal manera que se mejore el reconocimiento de su actividad laboral. Brindándoles reforzadores positivos por ello. Actividades q involucren a la comunidad con la policía nacional.
4. Continuar reforzando el compromiso e identificación institucional, a través de distintas herramientas tales como capacitaciones, charlas, etc. por profesionales expertos en temas de (manejo de las emociones, liderazgo, identificación laboral, compromiso organizacional, control y manejo del estrés, inteligencia emocional, entre otros).
5. Relacionar las variables motivación y satisfacción laboral con otras características para futuros estudios, tales como, podría ser: Ambiente de trabajo, desempeño, inteligencia emocional, trabajo en equipo, estrés en el ámbito laboral, autonomía laboral, entre otras.

6. Desarrollar acciones encaminadas a contribuir a la satisfacción laboral de los servidores públicos, teniendo en cuenta que depende en gran medida de que el trabajador se sienta satisfacción para que sea más productivo en su trabajo, en este caso para la comunidad.

REFERENCIAS

Alarcon, J. (2017). *Relación de la Satisfacción Laboral y el Clima Educativo en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 04, Red 18, Lima – 2015* (tesis). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8667/Alarc%C3%B3n_CJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Universidad ESAN.

Álvarez, A. (2016). *La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. Diálogos de saberes: investigaciones y ciencias sociales*, (45), 127-143. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5969126>

Angeles, Rondon, Salas, et al, (2021). *Motivación y Satisfacción laboral y su asociación con el riesgo psicosocial*. (Tesis). Recuperado: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/32605/3/2021_motivacion_laboral.pdf

Aimituma, (2021). *Estrés y espiritualidad durante la pandemia en estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología UNSAAC 2021*, (Tesis). Recuperado: <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6300>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3. ed.). Colombia Pearson educación.

Baez, Et al. (2015). *Influencia del clima, motivación y la satisfacción laboral en la rotación laboral de la generación “Y” en las entidades bancarias de la*

Ciudad del Cusco, (Tesis). Recuperado:
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8432>

Castro, (2016). *El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*, (tesis). Recuperado: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4070>

El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores (18 de agosto del 2014). Gestión. Recuperado: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545>

Carrillo, S. (2009). *Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana*. Materiales, 13, 56.

Davis, K., Newstrom, J. (2003). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.

Diaz, L. (2020). *Satisfacción y compromiso organizacional en personal de la división policial lima norte – 2019*, (Tesis). Recuperado de <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4708?locale-attribute=es>

Jonsson, D. (2011). *Commitment to Work and Job Satisfaction: Studies of Work*. Recuperado:
<https://books.google.com.pe/books?id=IOTGBQAAQBAJ&pg=PT180&dq=work+satisfaction&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi0vrTbzfH4AhUIAbkGHen4CHcQ6AF6BAgFEA#v=onepage&q=work%20satisfaction&f=false>

España, (2017). *Los secretos de las empresas altamente productivas*. Recuperado: <http://ferretero.com/los-secretos-de-las-empresas-altamente-productivas-parte-1/>

Farias, G. (2017). *Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017*, (Tesis). Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1667/TRAB.SUF.PROF.%20GRECIA%20FIORELA%20FAR%C3%8DAS%20ESTRADA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Gallarday, S. (2017). *Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima – 2016*, (Tesis). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8889>

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). *The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. Canadá*. Recuperado de http://sdtheory.s3.amazonaws.com/SDT/documents/2010_GagneForeste tal_EPM.pdf

García y Forero, C. (2014). *Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales (tesis)*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000100009

Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional: Gestión de personas y organizaciones* (9ª Edi.). México: Cengage Learning.

Gómez y Quinteros, (2016). *Factores motivacionales y las principales características de satisfacción laboral que tienen los empleados de la empresa Cordobez M.A. S.A.S en el año 2016*, (Tesis). Recuperado: http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/3629/1/Factores_Motivacionales_Satisfaccion_Gomez_2016.pdf

García, (2018). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte – 2018*, (Tesis). Recuperado: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27191/Garcia_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, J. y Morales, J. (2017). *Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa*. Revista Daena (International Journal of Good Conscience), 12(2). Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*: (Tesis). Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. Recuperado de: <http://bdigital.uncu.edu.ar/4875>

Huazo (2020). Satisfacción y compromiso organizacional en personal de la división policial Lima Norte – 2019. (Tesis). Recuperado de: Satisfacción y compromiso organizacional en personal de la división policial Lima Norte – 2019 (unfv.edu.pe)

Idrogo, M. (2017). *Estrategia de motivación que contribuya a la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública*, (tesis). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4190/Idrogo%20Cabrer%20a%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Loja, W. (2017). *Las recompensas y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de las entidades financieras reguladas y supervisadas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP del distrito de Tarapoto*, (Tesis) Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13013/loja_rw.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lopez, L. (s.f.). *¿Cuáles son los países con mayor satisfacción laboral?* Mensaje de un blog sobre retención y desarrollo del capital humano. Recuperado de: <https://blog.grupo-pya.com/cuales-son-los-paises-con-mayor-satisfaccion-laboral/>

López, M. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de Surco y San Borja – 2017. Universidad César Vallejo, (Tesis). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12979/Lopez_SMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y*

Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.

Martínez y Céspedes, (2008). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias*. Recuperado: <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1083>

Marin y Plascencia, (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado, (Tesis)*. Recuperado: http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008

Medrano, (2017). *Motivación y Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, año 2015, (Tesis)*. Recuperado: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2052/MEDRANO%20VIZARRES.pdf>

Mendoza. (2012). *Relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud del municipio de Riohacha (Colombia) y el municipio de Maracaibo (Venezuela)*. (Artículo). Recuperado de:

<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/ArticulosAdvance.do?operator=LIKE&tag=035&word=FOR-001>

Morán, G. y Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. México: Pearson educación.

McMillan, S. y Schumacher, J. (2005). *Investigación educativa una introducción conceptual*. (5. ed.). Madrid: Pearson educación.

Naranjo, (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20es%20un%20constructo%20te%C3%B3rico-hipot%C3%A9tico%20que%20designa,comportamiento%20encaminado%20a%20lograr%20determinadas%20metas%20%28p.%20165%29>

Palma, S. (2004). *Clima Laboral*. S. Palma, Escala Clima Laboral CL-SPC.

Prado, P. (2015). *La Ética, disciplina filosófica que estudia la moral, la conducta y las obligaciones del hombre ante sus semejantes*. Recuperado: <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/La-%C3%89tica-es-comprendida-como-La-%C3%A9tica-es/3934137.html>

Peña (2014). *Relationship of Organizational Climate and Job Satisfaction in a Small Family Business*. (Artículo). Recuperado Revista Internacional Administración & Finanzas, v. 8 (1) p. 37-50, 2015 recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2499791

Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. (5ª Edi.).

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.

Robbins, S., Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (décimo tercera edición).

Rodríguez, (2018). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del área de economía de la universidad nacional de Cajamarca, Cajamarca 2018*, (Tesis). Recuperado: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29185>

Rosas (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima, 2016*. (Tesis). Recuperado <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9092>

Rios, R. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*, (tesis). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1647>

Rudolph, M. (2019). *The role of motivation and its effect on job satisfaction and organizational*. Recuperado: https://books.google.com.pe/books?id=LTkDEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=motivation+and+job+satisfaction&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=motivation%20and%20job%20satisfaction&f=false

Salvatierra, A. (2018). *Estadística aplicada a la investigación social*. (1ed). Apogeo de Eliser Efer Soto Común; Perú: Lima

Sánchez, C. (2008). *Motivación, satisfacción y vinculación: ¿es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? Motivación, satisfacción and attachment*. *Acción psicológica*, 5(1), 9-28.

Sánchez, Garcia, y Artacho (2008). *Raking internacional de satisfacción laboral*. (Artículo). Recuperado:

https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf

Sánchez y Sánchez, (2018). *Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países*, (Tesis). Recuperado: file:///C:/Users/admin/Downloads/Dialnet-DeterminantesDeLaSatisfaccionLaboralEnLaIndustriaD-6702586.pdf

Tejada (2017). *Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima – 2016*, (Tesis). Recuperado de: Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima - 2016 (ucv.edu.pe)

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral en los Efectivos Policiales de una comisaría, Lima - 2022 Autor: Rosa Hermelinda Villanueva Ríos			
PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO
<u>Problema General:</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>	
¿Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022?	Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022.	Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022.	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Diseño de investigación: No experimental, transversal Nivel: Explicativo Población: 140 Muestra: 104 Muestreo: No probabilístico
<u>Problemas Específicos</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Hipótesis Específicas</u>	<u>Técnica e instrumentos de recolección de datos:</u>
PE 1: ¿ Existe relación entre la desmotivación y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022?. PE 2: ¿ Existe relación entre la regulación externa y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022?. PE 3: ¿ Existe relación entre la regulación	OE 1: Determinar de qué manera la desmotivación se relaciona con la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022. OE 2: Determinar de qué manera la regulación externa se relaciona con la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022.	HE 1: Existe relación entre y la desmotivación y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022. HE 2: Existe relación entre la regulación externa y la satisfacción en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022. HE 3: Existe relación entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima	Variable1: Motivación Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de Motivación por el Trabajo (R- MAWS) Autora: Karla Gastañaduy Año: 2012 Variable2: Satisfacción laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de

<p>introyectada y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022?.</p> <p>PE 4: ¿ Existe relación entre la regulación identificada y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022?.</p> <p>PE 5: ¿Existe relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022?.</p>	<p>OE 3: Determinar de qué manera la regulación introyectada se relaciona con la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima – 2022.</p> <p>OE 4: Determinar de qué manera la regulación identificada se relaciona con la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022.</p> <p>OE 5: Determinar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022.</p>	<p>- 2022.</p> <p>HE 4: Existe relación entre la regulación identificada y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022.</p> <p>HE 5: Existe relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima - 2022.</p>	<p>Satisfacción laboral SL-SPC Autora: Sonia Palma Carrillo Año:1999</p>
--	--	--	--

ANEXO 2: Matriz de Operalización de la variable Motivación

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	Deci y Ryan (1985, citado por Farías 2017), es el grado en que los individuos hace sus actividades a un alto nivel de reflexión, asegurando el compromiso de realizar dichas acciones de manera voluntaria (p. 67).	Puntaje obtenido en la escala para Motivación Laboral de Karla Gastañaduy	Desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa ausencia de esfuerzo. • Significado erróneo del trabajo. • Falta de objetivos. 	Bajo (52-54) Medio (55-61) Alto (62-66)
			Regulación externa	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrarles a los demás que si puede. -Busca la aceptación de su trabajo por los demás. - Comodidad en obedecer valores. 	
			Regulación introyectada	<ul style="list-style-type: none"> • Interés por el reconocimiento. -Busca el respeto de los demás. 	
			Regulación Identificada	<ul style="list-style-type: none"> • Asumir como propios los objetivos. -Identificación con las actividades, valores y objetivos. 	
			Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • -Impulso interno por esforzarse en el trabajo 	

ANEXO 3: Matriz de Operalización de la Satisfacción Laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción Laboral	Palma (2004), es la apreciación del trabajador con respecto a su entorno de trabajo y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea atribuido, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su labor (p.4).	Puntaje obtenido en la escala para satisfacción laboral de Sonia Palma	Condiciones Físicas y/o Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con infraestructura adecuada. 	Bajo (110-111) Medio (112-120) Alto (121-122)
			Beneficios Laborales y/o Remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> • Recibe salarios justos 	
			Políticas Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con normas organizacionales asertivas 	
			Relaciones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Siente empatía por los compañeros de trabajo. 	
			Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con oportunidades de mejora. 	
			Desempeño de Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Considera relevante los quehaceres cotidianos en la institución que desempeña. 	
			Relación con la Autoridad	<ul style="list-style-type: none"> • Obtiene valoración por las tareas realizadas. 	

Anexo 4: Instrumentos de Investigación

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Sexo: (F) (M) **Edad:**..... **Área de trabajo:**..... **Tiempo laborando:**.....

Instrucciones:

A continuación, encontrará 19 enunciados, que corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque con un aspa (X) sobre la letra de su elección y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa, no existen respuestas correctas o incorrectas.

Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Incierto	En Desacuerdo	Totalmente de Acuerdo
(TA)	(A)	(I)	(D)	(TD)

Nº	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en General?	TA	A	I	D	TD
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo					
2	Me esfuerzo poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo					
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros, de trabajo, la familia, los clientes etc).					
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales					
5	Porque me haces sentir orgulloso de mí mismo					
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo					
7	Porque si no me sintiera mal respecto a mí mismo					
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo mis superiores los compañeros de trabajo la familia los clientes etc).					
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo mis superiores los compañeros del trabajo la familia los clientes etc).					
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo					
12	Porque el trabajo que llevé a cabo es interesante					
13	Porque lo hago en mi trabajo es emocionante					
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo					
15	No me esfuerzo porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en el trabajo					
16	No sé porque hago este trabajo puesto que no le encuentro sentido					
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente si solo pongo en suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí					
19	Porque si no sintiera vergüenza de mí mismo					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Para lo cual se le pide marcar con un aspa (X) la respuesta que mejor exprese su punto de vista. No existen respuestas malas o buenas.

Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Incierto	En Desacuerdo	Totalmente de Acuerdo
(TA)	(A)	(I)	(D)	(TD)

Nº	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi(s) jefe(s) son comprensivo(s)					
7	Me siento mal con lo que ganó					
8	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizó					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi funciones					
13	El ambiente donde trabajo es confortable					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando					
16	Prefiero tener distancia con las personas con las que trabajó					
17	El horario me resulta incómodo					
18	Disfruto de cada labor que realizó mi trabajo					
19	Las tareas que realizó las percibo como algo sin importancia					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable					
22	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
23	Me disgusta mi horario					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logré en el trabajo mi trabajo					
26	Mi trabajo me aburre					
27	La relación que tengo con mis jefes cordial					
28	En el ambiente físico dónde me ubico trabajo cómodamente					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado (a)					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con mi jefe					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
34	Haciendo mi función me siento bien conmigo mismo					
35	Me siento complacido con la función que ejecuté					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi función					

Anexo 5: Calculo de la Muestra

Calculo de la muestra

$Z_{1-\alpha/2} = 1.96$	Nivel de confianza del 95%
$D = 0.05$	Error precisión, lo cual será para este de un 5%
$N = 140$	Tamaño de población
$P = 0.5$	La muestra piloto el 50% de los policías han alcanzado la mayoría de edad.
Q	El complemento de p

Fuente: Elaboración propia

Reemplazando:

$$N = \frac{140(1.96)^2 \cdot 0.5(1-0.5)}{0.07^2(140-1) + (1.96)^2 \cdot 0.5(1-0.5)} = \mathbf{104}$$

De ello, se establece que la muestra de por 104 efectivos policiales en actividad laboral.

Anexo 6: Validación del instrumento por expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desmotivación								
1	Me esfuerzo poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	X		X		X		
2	No me esfuerzo porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en el trabajo	X		X		X		
3	No sé porque hago este trabajo puesto que no le encuentro sentido	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Regulación externa								
4	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros, de trabajo, la familia, los clientes etc).	X		X		X		
5	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
6	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo mis superiores los compañeros de trabajo la familia los clientes etc).	X		X		X		
7	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo mis superiores los compañeros del trabajo la familia los clientes etc).	X		X		X		
8	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	X		X		X		
9	Porque otras personas me van a compensar financieramente si solo pongo en suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: regulación Introyectada								
10	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	X		X		X		
11	Porque me haces sentir orgulloso de mí mismo	X		X		X		
12	Porque si no me sintiera mal respecto a mí mismo	X		X		X		
13	Porque si no sintiera vergüenza de mí mismo	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Regulación Identificada								
14	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	X		X		X		
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	X		X		X		
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Motivación Intrínseca								
17	Porque me divierto haciendo mi trabajo	X		X		X		
18	Porque el trabajo que llevé a cabo es interesante	X		X		X		
19	Porque lo hago en mi trabajo es emocionante	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DRA: NENUECA CANICELA LADY STEFANY DNI: 46080109

Especialidad del validador: DOCENCIA UNIVERSITARIA - PSICOLOGÍA

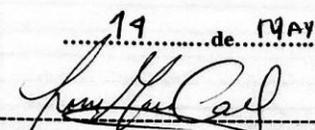
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....19.....de.....MAYO.....del 2022


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
FACTOR I: Condiciones físicas y/o materiales								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X		X		X		
2	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable	X		X		X		
4	En el ambiente físico dónde me ubico trabajo cómodamente	X		X		X		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
FACTOR II: Beneficios laborales y/o remunerativos		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	X		X		X		
10	Me siento mal con lo que ganó	X		X		X		
11	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
12	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		
FACTOR III: Políticas administrativas		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato	X		X		X		
20	La sensación que tengo en mi trabajo es que no están explotando	X		X		X		
21	Me disgusta mi horario	X		X		X		
22	El horario me resulta incómodo	X		X		X		
23	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	X		X		X		
FACTOR IV: Relaciones Sociales		Si	No	Si	No	Si	No	
25	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones	X		X		X		
26	Me agrada trabajar con mis compañeros	X		X		X		
27	Prefiero tener distancia con las personas con las que trabajó	X		X		X		
28	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	X		X		X		
FACTOR V: Desarrollo personal		Si	No	Si	No	Si	No	
25	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
26	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X		X		X		
27	Disfruto de cada labor que realizo mi trabajo	X		X		X		
28	Me siento muy feliz por los resultados que logró en el trabajo mi trabajo	X		X		X		
29	Me hace sentir realizado (a)	X		X		X		
30	Haciendo mi función me siento bien conmigo mismo	X		X		X		
FACTOR VI: Desempeño de Tareas		Si	No	Si	No	Si	No	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X		X		X		
27	Las funciones que realizo las percibe como algo sin importancia	X		X		X		
28	Me trabajo me aburre	X		X		X		
29	Me gustan las funciones que realizan	X		X		X		

20	Me siento complacido con la función que ejecuté	X		X		X	
FACTOR VII: Relación con la Autoridad		Si	No	Si	No	Si	No
25	Mi(s) jefe(s) son comprensivo(s)	X		X		X	
26	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi funciones	X		X		X	
27	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo	X		X		X	
28	La relación que tengo con mis jefes cordial	X		X		X	
29	No me siento a gusto con mi jefe	X		X		X	
30	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi función	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DRª MENDOZA CANICELA LADY S. DNI: 96080409

Especialidad del validador: DOCENCIA UNIVERSITARIA - PSICOLOGÍA

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

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

..... 19 de VIAYO del 2022



Firma del Experto Informante.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MENDOZA CANICELA, LADY STHEFANY DNI 46080409	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 27/11/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MENDOZA CANICELA, LADY STHEFANY DNI 46080409	LICENCIADA EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 08/02/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MENDOZA CANICELA, LADY STHEFANY DNI 46080409	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MENDOZA CANICELA, LADY STHEFANY DNI 46080409	DOCTORA EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 10/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desmotivación								
1	Me esfuerzo poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	X		X		X		
2	No me esfuerzo porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en el trabajo	X		X		X		
3	No sé porque hago este trabajo puesto que no le encuentro sentido	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Regulación externa								
4	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros, de trabajo, la familia, los clientes etc).	X		X		X		
5	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
6	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo mis superiores los compañeros de trabajo la familia los clientes etc).	X		X		X		
7	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo mis superiores los compañeros del trabajo la familia los clientes etc).	X		X		X		
8	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	X		X		X		
9	Porque otras personas me van a compensar financieramente si solo pongo en suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: regulación Introyectada								
10	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	X		X		X		
11	Porque me haces sentir orgulloso de mí mismo	X		X		X		
12	Porque si no me sintiera mal respecto a mí mismo	X		X		X		
13	Porque si no sintiera vergüenza de mí mismo	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Regulación Identificada								
14	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	X		X		X		
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	X		X		X		
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Motivación Intrínseca								
17	Porque me divierto haciendo mi trabajo	X		X		X		
18	Porque el trabajo que llevé a cabo es interesante	X		X		X		
19	Porque lo hago en mi trabajo es emocionante	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Leon Arellano Leslie Erika DNI: 43007231

Especialidad del validador: Gestión Pública

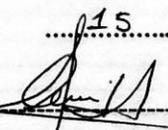
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....15.....de.....mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	FACTOR I: Condiciones físicas y/o materiales							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde trabajo es confortable	✓		✓		✓		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable	✓		✓		✓		
4	En el ambiente físico dónde me ubico trabajo cómodamente	✓		✓		✓		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	✓		✓		✓		
	FACTOR II: Beneficios laborales y/o remunerativos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	✓		✓		✓		
10	Me siento mal con lo que ganó	✓		✓		✓		
11	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		✓		✓		
12	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓		
	FACTOR III: Políticas administrativas	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato	✓		✓		✓		
20	La sensación que tengo en mi trabajo es que no están explotando	✓		✓		✓		
21	Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		
22	El horario me resulta incómodo	✓		✓		✓		
23	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	✓		✓		✓		
	FACTOR IV: Relaciones Sociales	Si	No	Si	No	Si	No	
25	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones	✓		✓		✓		
26	Me agrada trabajar con mis compañeros	✓		✓		✓		
27	Prefiero tener distancia con las personas con las que trabajó	✓		✓		✓		
28	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	✓		✓		✓		
	FACTOR V: Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	✓		✓		✓		
26	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	✓		✓		✓		
27	Disfruto de cada labor que realizó mi trabajo	✓		✓		✓		
28	Me siento muy feliz por los resultados que logró en el trabajo mi trabajo	✓		✓		✓		
29	Me hace sentir realizado (a)	✓		✓		✓		
30	Haciendo mi función me siento bien conmigo mismo	✓		✓		✓		
	FACTOR VI: Desempeño de Tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
26	Me siento realmente útil con la labor que realizó	✓		✓		✓		
27	Las funciones que realizó las percibe como algo sin importancia	✓		✓		✓		
28	Me trabajo me aburre	✓		✓		✓		
29	Me gustan las funciones que realizan	✓		✓		✓		

30	Me siento complacido con la función que ejecuté	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	FACTOR VII: Relación con la Autoridad	Si	No	Si	No	Si	No
25	Mi(s) jefe(s) son comprensivo(s)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi funciones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	La relación que tengo con mis jefes cordial	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	No me siento a gusto con mi jefe	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi función	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Leon Arellano Leslie Erika DNI: 43007231

Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....15.....de.....mayo.....del 2022

..........
Firma del Experto Informante.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LEON ARELLANO, LESLIE ERIKA DNI 43007231	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 15/02/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
LEON ARELLANO, LESLIE ERIKA DNI 43007231	ABOGADO Fecha de diploma: 22/05/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
LEON ARELLANO, LESLIE ERIKA DNI 43007231	MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 16/09/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/05/2016 Fecha egreso: 12/07/2019	UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desmotivación								
1	Me esfuerzo poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	X		X		X		
2	No me esfuerzo porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en el trabajo	X		X		X		
3	No sé porque hago este trabajo puesto que no le encuentro sentido	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Regulación externa								
4	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros, de trabajo, la familia, los clientes etc).	X		X		X		
5	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
6	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo mis superiores los compañeros de trabajo la familia los clientes etc).	X		X		X		
7	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo mis superiores los compañeros del trabajo la familia los clientes etc).	X		X		X		
8	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	X		X		X		
9	Porque otras personas me van a compensar financieramente si solo pongo en suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: regulación Introyectada								
10	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	X		X		X		
11	Porque me haces sentir orgulloso de mí mismo	X		X		X		
12	Porque si no me sintiera mal respecto a mí mismo	X		X		X		
13	Porque si no sintiera vergüenza de mí mismo	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Regulación Identificada								
14	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	X	SI	X	NO	X	NO	
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	X		X		X		
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Motivación Intrínseca								
17	Porque me divierto haciendo mi trabajo	X	NO	X	NO	X	NO	
18	Porque el trabajo que llevé a cabo es interesante	X		X		X		
19	Porque lo hago en mi trabajo es emocionante	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MG Ramon Rico José David DNI: 42984724

Especialidad del validador: Gestión en salud / Salud Ocupacional

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

..... de Mayo del 2022

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

.....
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desmotivación								
1	Me esfuerzo poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	X		X		X		
2	No me esfuerzo porque siento que estoy mal gastando mi tiempo en el trabajo	X		X		X		
3	No sé porque hago este trabajo puesto que no le encuentro sentido	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 :Regulación externa								
4	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros, de trabajo, la familia, los clientes etc).	X		X		X		
5	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
6	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo mis superiores los compañeros de trabajo la familia los clientes etc).	X		X		X		
7	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo mis superiores los compañeros del trabajo la familia los clientes etc).	X		X		X		
8	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	X		X		X		
9	Porque otras personas me van a compensar financieramente si solo pongo en suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: regulación Introyectada								
10	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	X		X		X		
11	Porque me haces sentir orgulloso de mí mismo	X		X		X		
12	Porque si no me sintiera mal respecto a mí mismo	X		X		X		
13	Porque si no sintiera vergüenza de mí mismo	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Regulación Identificada								
14	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	X		X		X		
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	X		X		X		
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Motivación Intrínseca								
17	Porque me divierto haciendo mi trabajo	X		X		X		
18	Porque el trabajo que llevé a cabo es interesante	X		X		X		
19	Porque lo hago en mi trabajo es emocionante	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Ramon Rico José David DNI: 42984724

Especialidad del validador: Gestión en salud / Salud Ocupacional

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

11 de Mayo del 2022

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

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
FACTOR I: Condiciones físicas y/o materiales								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X		X		X		
2	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable	X		X		X		
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	X		X		X		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
FACTOR II: Beneficios laborales y/o remunerativos								
9	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	X		X		X		
10	Me siento mal con lo que ganó	X		X		X		
11	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
12	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		
FACTOR III: Políticas administrativas								
19	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato	X		X		X		
20	La sensación que tengo en mi trabajo es que no están explotando	X		X		X		
21	Me disgusta mi horario	X		X		X		
22	El horario me resulta incómodo	X		X		X		
23	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	X		X		X		
FACTOR IV: Relaciones Sociales								
25	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones	X		X		X		
26	Me agrada trabajar con mis compañeros	X		X		X		
27	Prefiero tener distancia con las personas con las que trabajó	X		X		X		
28	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	X		X		X		
FACTOR V: Desarrollo personal								
25	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
26	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X		X		X		
27	Disfruto de cada labor que realizó mi trabajo	X		X		X		
28	Me siento muy feliz por los resultados que logró en el trabajo mi trabajo	X		X		X		
29	Me hace sentir realizado (a)	X		X		X		
30	Haciendo mi función me siento bien conmigo mismo	X		X		X		
FACTOR VI: Desempeño de Tareas								
25	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
26	Me siento realmente útil con la labor que realizó	X		X		X		
27	Las funciones que realizó las percibe como algo sin importancia	X		X		X		
28	Me trabajo me aburre	X		X		X		
29	Me gustan las funciones que realizan	X		X		X		

30	Me siento complacido con la función que ejecuté	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	FACTOR VII: Relación con la Autoridad	Si	No	Si	No	Si	No
25	Mi(s) jefe(s) son comprensivo(s)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi funciones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	La relación que tengo con mis jefes cordial	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	No me siento a gusto con mi jefe	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi función	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MG: Ramos Rico José David DNI: 42984724

Especialidad del validador: Gestión en Salud / Salud Ocupacional

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

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

11 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RAMOS RICO, JOSE DAVID DNI 42984724	MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL Fecha de diploma: 31/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/03/2015 Fecha egreso: 08/12/2016	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
RAMOS RICO, JOSE DAVID DNI 42984724	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN GESTION EN SALUD Fecha de diploma: 10/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/07/2018 Fecha egreso: 30/06/2021	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
RAMOS RICO, JOSE DAVID DNI 42984724	TÍTULO DE: DOCTOR EN MEDICINA (TÍTULO PROFESIONAL) Fecha de Diploma: 11/07/2012 TIPO: <ul style="list-style-type: none">• <i>RECONOCIMIENTO</i> Fecha de Resolución de Reconocimiento: 24/08/2012 Modalidad de estudios:	ESCUELA LATINOAMERICANA DE MEDICINA <i>CUBA</i>

Anexo 7: Autorización para la ejecución de tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 20 de mayo de 2022

Carta P. 0341-2022-UCV-EPG-SP

MAYOR DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERU
ADRIANZEN ALZAMORA SERGIO
COMISARÍA PNP LAURA CALLER IBERICO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VILLANUEVA RIOS ROSA HERMELINDA**; identificado(a) con DNI/CE N° 45462900 y código de matrícula N° 6000032404; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral en los Efectivos Policiales de la comisaria "Laura Caller" del Distrito Los Olivos, Lima - 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) maestrante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ANEXO 8: Autorización de aplicación del instrumento

Ministerio del Interior	Policía Nacional del Perú	Dirección Nacional Operativa Policial	Región Policial Lima Divpol Norte 1 - CLCI
-------------------------	---------------------------	---------------------------------------	--

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Los Olivos, 02 de junio de 2022

OFICIO N° 3503-2022-REGION POLICIAL LIMA/DIVPOL N-1-CLCI-SEC.D.

SEÑOR : Coronel PNP.
Juan M. MUNDACA MONTENEGRO.
JEFE DE LA DIVPOL NORTE 1.

ASUNTO : Carta P. 0341-2022-UCV-EPG-SP, mediante el cual solicita se brinde el acceso a estudiante de Posgrado, a efectos de realizar su trabajo de investigación (tesis), por motivo que se indica. REMITE.

REF. : Carta P. 0341-2022-UCV-EPG-SP, de fecha 20MAY2022.

Tengo el honor de dirigirme a ud, a fin de comunicar que a través de la mesa de partes de esta Subunidad PNP, se ha recepcionado el documento signado en la referencia, mediante el cual la **MBA. Ruth Angelica CHICANA BECERRA**, Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales de la "Universidad Cesar Vallejo", solicita se brinde las facilidades y el acceso a esta subunidad PNP, a fin de que la estudiante de Posgrado (MAESTRIA EN GESTION PUBLICA), **Rosa Ermelinda VILLANUEVA RIOS**, identificada con DNI N° 45462900, desarrolle su trabajo de investigación (tesis), titulado "**Motivacion y su relacion con la Satisfaccion Laboral en los Efectivos Policiales de la Comisaria "Laura Caller" del distrito de Los Olivos, Lima - 2022**".

Significando que el suscrito cumple respetuosamente con remitir el documento señalado en la referencia, a fin de que la Superiudad tome conocimiento de dicho pedido de connotación academica, asi como también disponga la factibilidad del requerimiento, solicitado por la Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales de la "Universidad Cesar Vallejo".

Es propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima personal.

Dios guarde a Ud.

SAL/EQM
Chch.
Reg. 2385-296
Fls. (02)



04 JUN 2022
SERGIO ADRIANZEN ALZAMORA
MAYOR PNP
COMISARIO (E)

Av. Miraflores s/n Cdha. B - AA.HH. Laura Caller Ibáñez - Los Olivos
TELEF. 5287274 - RPM. #622538 - 990122938
EMAIL: oia_lauracaller@hotmail.com

Anexo 9: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante:

YO, ROSA HERMELINDA VILLANUEVA RIOS, Identificada con DNI: 45462900, estudiante de la escuela pos grado, de la maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

Se ha desarrollado una investigación que lleva por título "Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral en los Efectivos Policiales de una comisaria, Lima-2022", con el objetivo de Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los efectivos policiales de una comisaria, Lima 2022.

YO:.....Declaro en forma libre y voluntaria, con plena capacidad para ejercer mis derechos, que he sido suficientemente informada/o de la investigación, mi forma de participación y la confidencialidad de mis datos personales, he tenido oportunidad de preguntar para aclarar dudas. Por lo expuesto, consiento y autorizo completar la información de los Cuestionario de motivación y satisfacción laboral Emocional.

Fecha:

Firma del participante

DNI:.....



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RONDÓN VARGAS FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral en los Efectivos Policiales de una Comisaria, Lima - 2022", cuyo autor es VILLANUEVA RIOS ROSA HERMELINDA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RONDÓN VARGAS FREDDY DNI: 43328988 ORCID 0000-0003-2325-9579	Firmado digitalmente por: FRONDONVA el 15-08- 2022 00:07:22

Código documento Trilce: TRI - 0414863