

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**Motivación y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de
Huari, 2020**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autora:

Bach. Usua Laurente, Katya Ingrid

Código ORCID: 0000-0002-5524-3718

Asesora:

Mg. Salazar Blanco, Rosa Ysela

Código ORCID: 0000-0002-3030-5812

HUARAZ – PERÚ

2021

PALABRAS CLAVE

Motivación, Satisfacción Laboral

KEYWORDS

Motivation, Job Satisfaction

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN – OCDE

Línea de investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

TÍTULO

Motivación y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, a fin de establecer la relación se llegó a aplicar un instrumento que permitió realizar el análisis de las variables en estudio, en la elaboración de los cuestionarios se consideró la escala de valoración de Likert, el referido análisis nos llevó a resultados que nos permite concluir que hay relación considerable de la motivación y la satisfacción laboral aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, para tal efecto se tuvo el nivel de significancia al 5% y un nivel de confianza del 95%, llegando a contrastar la hipótesis a través del p-valor = 0.000 demostrándose relación de ellas y la prueba estadística de Rho de Spearman = 0.880 que demuestra la relación considerable en la motivación y la satisfacción laboral. Dichos resultados nos permiten recomendar a quienes dirigen la organización a establecer políticas institucionales referidas a motivar a su recurso humano, por lo que se hace necesario contar con el jefe del área de recursos humanos cuente con conocimientos y habilidades requeridas para llevar a cabo el referido proceso, generando de esa manera mayores niveles de satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine how motivation is related to job satisfaction in the Provincial Municipality of Huari, in order to establish the relationship, an instrument was applied that allowed the analysis of the variables under study, in the elaboration From the questionnaires, the Likert assessment scale was considered, the aforementioned analysis led us to results that allow us to conclude that there is a considerable relationship between motivation and job satisfaction applied to the workers of the Provincial Municipality of Huari. the level of significance at 5% and a confidence level of 95%, coming to contrast the hypothesis through the p-value = 0.000 demonstrating their relationship and the statistical test of Rho of Spearman = 0.880 that demonstrates the considerable relationship in the motivation and job satisfaction. These results allow us to recommend to those who lead the organization to establish institutional policies related to motivating their human resources, so it is necessary to have the head of the human resources area have the knowledge and skills required to carry out the referred process , thus generating higher levels of job satisfaction.

ÍNDICE

PALABRAS CLAVE	i
TÍTULO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes y fundamentación científica	1
Fundamentación Científica	6
Justificación de la investigación	19
Problema	20
Conceptuación y Operacionalización de las variables	23
Hipótesis	30
Objetivos	30
METODOLOGÍA	31
Tipo y Diseño de investigación	31
Población y Muestra	31
Técnicas e instrumentos de investigación	32
Procesamiento y análisis de la información	33
RESULTADOS	34
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	45
CONCLUSIONES	49
RECOMENDACIONES	50
AGRADECIMIENTO	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS	55

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y fundamentación científica:

Antecedentes internacionales.

Massella (2018), “Correlación de la motivación y satisfacción laboral en trabajadores que laboran con contrato indefinido y temporal en una empresa de Guatemala” (tesis de licenciatura) universidad Landívar, su objetivo fue determinar la existencia de correlación estadística de la motivación laboral y la satisfacción laboral. Su metodología fue de orientación cuantitativa, correlacional. Se determina que el factor que genera mayor motivación para el trabajo entre los empleados contratados indefinidamente es la satisfacción 17,87, dejando menos factores para generar motivación para el reconocimiento del trabajo 15,90. continua obteniendo resultados de aquellos que cuenta con contrato temporal. El elementos generador de motivación es satisfacción 18,63 y el de menor es el reconocimiento laboral 17,00. Asimismo, el factor que produce mayor satisfacción laboral entre los empleados contratados indefinidamente resulta en el desarrollo laboral, que es de 16,57, mientras que el reconocimiento social es el factor que produce la menor satisfacción laboral, que es de 13,37. Entre aquellos de temporal, el de mayor satisfacción fue el desarrollo laboral con una puntuación de 17,3, mientras que el más insatisfecho fue el reconocimiento social con una puntuación de 14,17. Conclusión: las variables motivación y satisfacción laboral tienen correlación alta, lo que significa que están interrelacionadas e influyen entre sí en los colaboradores contratados de manera indefinida y temporal. Los resultados encontraron que existen diferencias estadísticamente significativas de sus indicadores de la motivación de empleados que son contratados indefinidamente y los indicadores de satisfacción laboral (identidad empresarial, reconocimiento social, desarrollo laboral). Correlación. Colaborador temporal. Todos los indicadores están interrelacionados, porque sus coeficientes sobrepasan el valor preciso del mismo indicador. Los empleados con contratos temporales más proactivos están más satisfechos en todos los aspectos.

García y Forero (2014), “motivación y satisfacción laboral a manera de facilitador del

transformación de la organización” (artículo científico) cuyo objetivo se estableció en determinar condiciones de la satisfacción y motivación laboral en empresas de Bogotá, Colombia. El estudio se desarrolló en razón de diseño ex post facto retrospectivo estableciéndose covariación en las variables y análisis correlacional. Los resultados de este estudio muestran que la situación de motivación y satisfacción de individuos están relacionadas con los compromisos asumidos en la variación de la organización, pues las personas que tienen diversas razones para seguir trabajando tienen más probabilidades de adaptarse a los cambios en este contexto. El autor concluye que la motivación y satisfacción tienen impacto en el cambio organizacional y pueden aplicarse a las áreas de intervención de la psicología organizacional y la administración de personal a fin de perfeccionar la flexibilidad y promover factores de cambio.

Hernández y Morales (2017), “Evaluación de motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública, Sinaloa” (artículo científico), el objetivo fue identificar elementos determinantes de las dos variables referidas que llegan a afectar en la eficacia y eficiencia de trabajadores públicos, Sinaloa, México. La metodología utilizada en la presente fue no experimental, transversal, descriptiva correlacional. Los resultados de la investigación muestran que la motivación laboral tiene cuatro dimensiones (comunicación, trabajo en equipo, modo en gestión, equidad) y la satisfacción laboral tiene cinco dimensiones (ingresos, nivel académico, relación laboral con la profesión, clase de puesto, incentivo salarial o reconocimiento) inciden efectivamente sobre el desempeño de colaboradores y funcionarios de organismos autónomos. Concluyeron que, como tendencia clara, la motivación se puede encontrar antes que la satisfacción, porque la motivación está antes que el trabajo, pero una vez completado, la satisfacción reportada afectará la dinámica de interacción de la motivación. Los resultados de la investigación muestran que las dimensiones inciden de forma positiva en el desempeño laboral de los organismos autónomos.

Antecedentes nacionales.

Chirinos (2019) Motivación y satisfacción laboral de trabajadores CAS, Corte Superior de Justicia, Huaura, 2019 (tesis de maestría) Universidad Sánchez Carrión, el objetivo fue determinar la relación de la motivación y satisfacción laboral en sus

trabajadores El estudio fue correlacional, de corte transversal. El autor mencionó que, entre los 47 empleados evaluados, el 64% de los empleados estaba poco motivado y el 83% estaba insatisfecho con su trabajo (alto y parcialmente insatisfecho). Asimismo, al analizar el divisor de frecuencia variable, se puede encontrar que los empleados con baja motivación están más satisfechos con su trabajo (el 47% de los empleados está insatisfecho con su trabajo, el 4% de los empleados está insatisfecho con su trabajo y el 4% de los empleados con alta satisfacción laboral). La conclusión es que la observación encontró que al error es menos del 5% , lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula, y también existe buena correlación entre motivación y satisfacción laboral ($r = 0.509$).

García, (2018), Motivación y satisfacción laboral del laboratorio, Hospital Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2015” (tesis de maestría) Universidad Rodríguez de Mendoza, Amazonas, en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación existente de la motivación y la satisfacción laboral. El estudio fue cuantitativo, relacional. El 84,6% de los empleados tiene poco entusiasmo por el trabajo. El 53,8% de los empleados está insatisfecho con su trabajo. La conclusión es que el 84,6% de los empleados no tienen motivación para trabajar. Asimismo, su satisfacción laboral también es muy baja. Se probó la hipótesis nula, demostrándose la no existencia de relación estadística de la satisfacción laboral y la motivación ($X^2 = 2.758$; $\alpha = 0.097$). En todos los aspectos de motivación, casi no tienen motivación laboral. Según la dimensión de diversidad, el 76,9% de los empleados carece de motivación, mientras que, en la dimensión de identidad de la realización de tareas, el 76,9% de los empleados carece de motivación. En cuanto a la importancia de las tareas, el 76,9% de los empleados no tiene motivación. En términos de autonomía para lograr el logro, el 92,3% de los empleados están poco motivados. En términos de retroalimentación sobre el desempeño, el 61,5% de los empleados carece de motivación. Según la condición física y/o comodidad, el 69,2% de las personas se mostró satisfecho. En términos de bienestar laboral, el 53,8% de las personas están insatisfechas. En cuanto a las políticas administrativas, el 100% de los empleados no está muy satisfecho. En cuanto a las relaciones sociales, el 53,8% de las personas no está satisfecho. En términos de desarrollo personal, la tasa de satisfacción fue del 84,6%. Para la implementación de la tarea, la mayoría de las

personas expresaron satisfacción, alcanzando el 92,3%. Finalmente, en cuanto al tamaño de la relación con las autoridades, el 61,5% está satisfecho.

Gonzales y Wong (2019) “Motivación y satisfacción laboral en trabajadores de Credivargas SAC, Pucallpa 2018” (tesis de licenciatura) Universidad Privada de Pucallpa, cuyo objetivo fue determinar la relación existente de la motivación y satisfacción laboral. La investigación fue no experimental, transversal, correlacional. Se puede ver en los resultados que de la tabla de variables de motivación del 100% de los encuestados, el 48,91% de los empleados casi siempre están motivados en este nivel, seguido por el 31,52% y el 19,57%. El desempeño del 100% de los encuestados en la variable el trabajo es que el 86,96% de los empleados casi siempre está satisfecho con su trabajo, seguido del 4,35% siempre satisfecho, y el 8,70% a veces satisfecho. El autor concluye que pudo determinar la existencia de relación significativa de la motivación y satisfacción laboral al hallar $r = 0.360$ un valor moderadamente positivo, y el valor de p es 0.000. Asimismo, existe relación significativa de la motivación y la importancia del trabajo, luego de aplicar Spearman, $r = 0.306$ es un valor moderadamente positivo, y el valor de $P = 0.003 < 0.01$ es muy significativo. Hay relación significativa del entusiasmo de empleados de la empresa y sus condiciones laborales, luego de aplicar el estadístico de Spearman, $r = 0.432$ es un valor moderadamente positivo y el valor de $p = 0.000 < 0.01$ es muy significativo. Se halló relación significativa de la motivación y el reconocimiento personal y social de empleados, luego de aplicar el test estadístico de Spearman, $r = 0.292$ es un valor moderadamente positivo y $P = 0.005 < 0.01$ es altamente significativo. Hay relación significativa del entusiasmo del trabajador y beneficios económicos. Después de obtener el valor de Spearman, $r = 0.370$ es un valor moderadamente positivo y el valor de $P = 0.000 < 0.01$ es muy significativo.

Antecedentes locales.

Polo (2017), “Motivación y satisfacción laboral en el hospital Guzmán Barrón. Nuevo Chimbote, 2017” (tesis de licenciatura) Universidad San Pedro, cuyo objetivo fue hallar la relación de la motivación y satisfacción laboral. La investigación fue no experimental, descriptiva, correlacional. Los resultados mostraron que el 42,9% de

expertos mostró motivación moderada, luego el grado bajo (35,7%), y el 21,4% restante de los profesionales mostró el grado alto. Se mostró una puntuación media de 59.21. El grado de satisfacción laboral profesional refiere el 64% de profesionales piensa que es media, luego insatisfacción laboral (31%), y 5% están satisfechos con su trabajo. La conclusión es que en su gran mayoría sienten una motivación baja a moderada. En mayor proporción los expertos de enfermería "Eleazar Guzmán Barrón" del hospital regional tienen grado medio de satisfacción laboral. Hay relación estadística significativa de las variables estudiadas ($p < 0,05$).

Marin y Placencia (2017), "Motivación y satisfacción laboral en una organización de salud" (artículo científico) cuyo objeto fue establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral, Perú. La investigación fue un estudio descriptiva, observacional, transversal de tipo relacional. El grado de motivación laboral fue moderado (49%). Los elementos de salud, sus empleados están moderadamente motivados (46%). El factor promedio global más alto es: relación con el jefe y relación con los compañeros, mientras que el factor más bajo es: prestigio o estatus y políticas y lineamientos organizacionales. El entusiasmo de los empleados es moderado (57,4%), y el factor con el valor promedio más alto es: el trabajo en sí es un incentivo y una responsabilidad positivos, mientras que el factor con el valor promedio más bajo es: desarrollo profesional. La satisfacción laboral es moderada (56,6%). El puntaje promedio general más alto es la relación personal, y el puntaje promedio general más bajo es la presión laboral, la diversidad de tareas y el estrés laboral. La conclusión es que existe correlación positiva baja entre las variables y se obtiene un coeficiente de Spearman de 0,336.

Moreno (2019) "La teoría motivacional de Herzberg y la satisfacción laboral en la empresa servicentro Ortiz SRL, Huaraz, Ancash, 2014" (tesis de maestría) Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, cuyo objetivo fue hallar la influencia de la teoría motivacional de Herzberg en la satisfacción laboral. El estudio fue aplicada, descriptivo, no experimental, transeccional, causal. La autora concluye que, los hechos demuestran que así como la mayoría de las personas aceptan políticas administrativas, supervisión, salarios, relaciones sociales, condiciones laborales,

logros, reconocimientos, labores y responsabilidades, porque algunos factores de salud no se aplican plenamente en la satisfacción. No hay duda que la mayoría de los trabajadores creen que la teoría motivacional de Herzberg es efectiva cuando se aplica a las características gerenciales. El caso es que la satisfacción laboral de los directivos de las empresas es normal, porque algunos empleados dicen estar moderadamente satisfechos con su trabajo.

Fundamentación Científica:

Motivación: La motivación se define como procedimiento de influencia sobre la fuerza, dirección e insistencia del trabajo de uno a fin de lograr un objetivo. (Robbins y Judge, 2017). En conjunto, ésta es todo aquello que lleva a las personas a proceder de cierto modo o al menos conduce a tendencias específicas, comportamientos específicos y las fuerzas impulsoras del comportamiento pueden ser estímulos externos (del entorno) o resultados del entorno. El proceso psicológico del individuo (generación interna). En este sentido, la motivación está relacionada con el sistema cognitivo (Chiavenato, 2017). Son procedimientos que afectan la dirección y persistencia que un individuo retribuye a fin de lograr un objetivo (Robbins y Coulter, 2015).

Respecto a las teorías de la motivación, incluso si se ha aplicado alguna explicación con mayor efectividad sobre ella, las teorías tempranas siguen siendo de suma importancia porque representan la base de sus teorías contemporáneas, y debido a que varios directivos en el trabajo todavía llegan a usarlas, tenemos: (Robbins y Coulter, 2018). La teoría de jerarquía de necesidades de Maslow, esta teoría analiza los requerimientos de trabajadores. Es la teoría más famosa, quien propuso que hay cinco niveles de necesidades (Robbins y Coulter, 2018).

Figura 1

Jerarquía de las Necesidades de Maslow.



Fuente: Robbins y Coulter (2018).

Necesidades fisiológicas: incluyendo hambre, sed, refugio, género u otros requerimientos físicos. Necesidades de seguridad: cubren atención y protección de las lesiones físicas y psicológicas, así como garantía de continuar satisfaciéndolas. Necesidades sociales: incluye emoción, significado de propiedad, ser aceptado y afecto. Necesidades de estima: elementos internos tales: autoestima, la autonomía y el logro, y elementos externos: el estatus, el agradecimiento y la consideración. Necesidad de autorrealización: la necesidad de crecer, desarrollar el potencial personal y lograr la satisfacción personal; el deseo de ser una persona capaz.

Maslow cree que cada grado de los requerimientos a de satisfacerse completamente con anterioridad al próximo requerimiento llegue a convertirse en dominio. Los individuos ascienden un nivel a la vez. Él cree que los requerimientos físicos y seguridad inferiores, mientras que la sociedad, la autoestima y la autorrealización necesitan necesidades superiores. Los requisitos de bajo nivel se cumplen principalmente externamente, mientras que los requisitos de alto nivel generalmente se cumplen internamente (Robbins y Coulter, 2018).

Teorías X y Y: McGregor reconocido al llegar a plantear dos posiciones sobre la índole humano: Teoría X y Y. En pocas palabras, la primera es un espectro negativo de individuos. Creen en las ambiciones de los colaboradores son bajas y le desagrada las ambiciones de los trabajadores. En el trabajo, a menudo evitan asumir responsabilidades, por lo que es necesario vigilarlos de cerca y poder laborar eficazmente. La Y es una perspectiva positiva, pues asume que los trabajadores aman su trabajo, buscan y asumen responsabilidades y son capaces de autodirigirse. El autor cree que la práctica de la gestión administrativa debe guiarse por los supuestos de la

Teoría Y. Además, puede aumentar la motivación de trabajadores al involucrarlos en tomar decisiones, consignarles espacios desafiantes y promover vínculos de grupos (Robbins y Coulter, 2018).

Teoría de los dos factores: Frederick Herzberg señaló que los elementos internos se encuentran relación a la satisfacción laboral, mientras que aquellos elementos externos no tienen nada que ver con la satisfacción laboral. El propósito de Herzberg es determinar cuándo las personas se sienten muy bien o mal en el trabajo. Lo más importante es que las personas que se sienten bien en el trabajo reaccionan de manera diferente a las personas que se sienten mal. Ciertas características siempre están relacionadas con la satisfacción, mientras que otras están relacionadas con la insatisfacción (Robbins y Coulter, 2018).

De manera similar, Herzberg dijo que la información recopilada muestra que lo antagónico a satisfacer no es insatisfacción imaginada por la gente. Eliminar particularidades de la insatisfacción laboral no necesariamente hace que el trabajo esté más motivado. Propuso que existe persistente apelaciones dobles: lo contradictorio a la satisfacción es la insatisfacción y a ésta última es la insatisfacción (Robbins y Coulter, 2018).

Figura 2

Teoría de los dos factores de Herzberg.



Fuente: Robbins y Coulter (2018).

También cree que aquellos componentes causantes de satisfacción laboral son distintos de aquellos que generan la insatisfacción en el trabajo, por lo que los directivos quieren descartar los elementos causantes de insatisfacción laboral, lo que puede evitar que los individuos estén insatisfechos, pero que precisamente no llega a motivar. El factor higiene que mencioné es un factor externo que genera insatisfacción en el trabajo. En tanto éstos elementos son correctos, los individuos no llegarán a sentirse insatisfechos,

menos satisfechos o frustrados. Recomendó enfatizar los factores motivacionales que genere motivación a los individuos, es decir, elementos internos relacionados con el trabajo en sí (Robbins y Coulter, 2018).

Factores higiénicos o extrínsecos: Son el medio ambiente en el medio humano, incluidas las condiciones en las que trabajan. Las organizaciones son las que gestionan y determinan estas condiciones, y las personas no pueden controlarlas. Incluye principalmente: salario, bienestar social, tipo de liderazgo o supervisión, material de trabajo y condiciones ambientales, políticas, lineamientos, clima de relación empresa-empleado, normativa interna (Chiavenato, 2014). Herzberg señaló que cuando los factores de higiene son prominentes, lo mejor que pueden hacer es sortear la insatisfacción de trabajadores; en tanto la satisfacción aumenta, no pueden mantener este estado por mucho tiempo. Cuando estos son inestables, causarán insatisfacción entre los trabajadores. Se consideran higiénicos porque son preventivos y porque deben evitar la insatisfacción, pero no producen satisfacción.

En tanto Chiavenato (2019) manifiesta que su ubicación en el ambiente de individuos, incluyendo las circunstancias donde se desarrolla su labor, como salarios, asistencia social, clase de liderazgo o supervisión, circunstancias de trabajo físico y ambiental, políticas o lineamientos en la organización, normativa interna, etc. Son elementos de fondo, situado en el ambiente exterior que bordea a la persona, y estas situaciones se administran y determinan por la organización y no se encuentran controladas por las personas. Los factores de higiene se utilizan casi siempre al motivar a trabajadores: el trabajo es considerada acciones desagradables. Con la finalidad de que los individuos laboren mucho más, resulta indispensable atraer a las personas a través de incentivos salariales, supervisión, apertura e incentivos, es decir, proporcionar incentivos externos a las personas en contraprestación a su labor. La investigación de Herzberg evidencia en tanto los elementos de higiene son ideales, son preventivos, solo para evitar la insatisfacción, si logran aumentar la satisfacción, no pueden mantenerla por mucho tiempo.

Factores motivacionales o intrínsecos: Estos se encuentran en relación a lo que contienen el puesto y la condición de la tarea realizada por la persona. El empleado es quien controla estos factores porque se refiere a lo que hace. Por otro lado, implica

desarrollar a la persona, agradecimiento profesional y sentimientos de autoreflexión, que dependen de las funciones desempeñadas por la persona en su labor. Definir y secuenciar funciones y puestos de forma tradicional para adecuarlos a la eficiencia y economía, pero suprimiendo desafíos e innovación personal. De esta forma, carecen de alcance psicológico para la persona que las realiza, este es su impacto negativo, que conduce a la apatía, el desinterés y la falta de conciencia psicológica. Cuando estos factores se vuelvan buenos, producirá satisfacción personal, por el contrario, si es inestable, se eliminará. (Chiavenato, 2014).

Chiavenato (2019) refiere que están relacionados con el tema del puesto y la condición de funciones realizadas por el individuo. Están controlados por el individuo porque están relacionados con su comportamiento y desempeño. Implican crecimiento personal, el reconocer lo profesional y sentimientos de introspección, y dependen del desempeño del individuo en su labor. De manera convencional, las funciones y puestos se organizan y definen a el fin de cumplir con la eficiencia, eliminación de desafíos y creatividad personal. De esta forma, pierden la percepción psicológica de la persona que desarrolla y cuentan con impacto negativo, generándo calma y despego. Su impacto en individuos llega a ser profunda y permanente. En tanto llegan a ser ideales, inspirarán la satisfacción de individuos, pero si llegan a ser inestables, evitarán satisfacción. En función a su relación con la satisfacción personal, se denominan factores de satisfacción.

Los factores de higiene y motivación son independientes y no hay conexión entre ellos. Los elementos que conducen a la satisfacción profesional de individuos no cuenta con conexión y son completamente distinto de los que generan insatisfacción profesional. Lo antagónico a la satisfacción laboral no es insatisfacción, es la falta de satisfacción. Además, lo adversario a la insatisfacción es falta, no satisfacción.

Teoría de los dos factores: Castillo (2012) refiere a la teoría que son los estados de labor que se dividen en dos clases completamente diferentes. Los iniciales incluye los denominados elementos de salud, tal es el bienestar social, los salarios, la supervisión, políticas y vínculo interpersonal. El segundo está formado por aquellos llamados elementos motivacionales, que incluyen reconocimiento, responsabilidad, oportunidades de desarrollo, reputación y introspección. De acuerdo a Herzberg, los

elementos de higiene forman fragmento del ambiente personal de trabajo, cuando están ausentes o en desventaja producirán frustración, pero su existencia no producirá satisfacción, sino un estado neutral. Por otro lado, los factores motivadores son factores internos del trabajo, que harán que las personas se sientan satisfechas, pero sin estos factores no habrá insatisfacción.

Esto significa que los elementos de higiene no generan motivación a las personas, de mejor manera ponen a las personas en un estado de "insatisfacción". Aunque los factores motivadores mueven el trabajo de las personas, no generan insatisfacción. Este modelo ha sido ampliamente difundido en la comunidad empresarial, explicando por qué las políticas salariales y de relaciones interpersonales no han mejorado significativamente la motivación de los empleados, al mismo tiempo que insta a los gerentes a trabajar duro para mejorar los factores motivacionales sin ignorar los externos. Factores laborales o higiénicos.

Respecto a la teoría de las tres necesidades, David McClelland señaló que las principales motivaciones del trabajo son tres necesidades adquiridas: necesidades de logro, es decir, la motivación para perseguir la excelencia y el éxito bajo una serie de estándares; la necesidad de poder se ha vuelto imposible de lograr para otros de alguna manera, la necesidad de actuar de una manera y de dominio, es decir, la aspiración de establecer vínculos e intimidad (Robbins y Coulter, 2018).

Los individuos que tienen deseos de logros persiguen los personales, no la tracción y las recompensas del éxito; aspiran a hacerlo de manera más eficaz o mejor que antes; tienden a asumir la responsabilidad de hallar resolución a las dificultades y recibirlas a tiempo. retroalimentación sobre su desempeño, para que pueda ver si está progresando y si sus metas se establecen dentro de un rango moderadamente desafiante. Las personas con un sentido de realización eluden funciones sencillas o demasiado dificultosas para ellos. Estas personas generalmente no son grandes gerentes porque se enfocan en sus propios logros, mientras que las buenas personas están interesadas en generar ayuda a los demás a alcanzar objetivos. McClelland pudo demostrar que al mantener a trabajadores en un estado de necesidad y responsabilizarlos, al proporcionar retroalimentación y un riesgo moderado, pueden mejorar su capacidad para motivar el logro (Robbins y Coulter, 2018).

Teorías contemporáneas de la motivación: aunque las teorías éstas no son bien conocidas, representan las últimas explicaciones basadas en encuestas sobre motivar de trabajadores, incluidas teorías de instalación de objetivos, las teorías de refuerzo, el diseño del trabajo, la equidad, las expectativas y las expectativas de hábitos de trabajo altamente comprometidos (Robbins y Coulter, 2018).

En función a la teoría que establece metas, afirma que los específicos pueden mejorar el desempeño y, cuando se aceptan los de mayor dificultad producirán un mejor rendimiento que los objetivos simples. La teoría muestra que el logro de objetivos es origen importante al motivar en el trabajo. La investigación sobre ésta muestra que los objetivos específicos y con desafío son una gran motivación. En términos generales, estos objetivos producen mejores resultados que los resultados del mejor esfuerzo (Robbins y Coulter, 2018).

La teoría del reforzamiento, ésta confirma que el comportamiento es el ejercicio de sus resultados, y las conclusiones continúan inmediatamente al comportamiento se incrementa la posibilidad de recurrencia, llamadas refuerzos. Asimismo, desconoce los elementos tales: objetivos, perspectivas y requerimientos, pero en cambio se encamina en lo que acontece al individuo realizar alguna cosa (Robbins y Coulter, 2018).

En la teoría de puestos de trabajo motivadores, el término trabajo pretende indicar cómo combinar tareas para formar un trabajo completo. Los puestos ocupados por los empleados no deben crearse arbitrariamente, sino que los gerentes de la organización deben generar consciente y seriamente para reflejar el entorno en constante cambio, la tecnología organizacional, uso de habilidad e inclinación de trabajadores. Al diseñar espacios de forma que los trabajadores estarán con mayor motivación y trabajarán duro (Robbins y Coulter, 2018).

De acuerdo a la teoría de equidad, Stacy Adams dijo los trabajadores confrontan sus ingresos laborales con los ingresos que tienen para invertir y luego comparan los resultados y las contribuciones con la conformidad de otras personas con importancia. Si éste piensa que la suya es justa en comparación a de otros trabajadores importantes, entonces no hay problema, pero si no es justa, será considerado más o menos como una recompensa. Al existir desigualdad, los trabajadores intentarán ejecutar alguna

cosa. Traduciéndose en mayor o menor productividad, productos de calidad, incremento de ausencia o desestimiento voluntario (Robbins y Coulter, 2018).

En la teoría de las expectativas, Vroom señaló a la tendencia de la persona a proceder de determinada modo dependiendo de la expectativa que la acción produzca un determinado resultado, dado que el atractivo resultante en la persona tiene 3 variables, es decir, la relación de la expectativa o esfuerzo y entre desempeño, esta es la posibilidad de que yo personalmente crea que un determinado esfuerzo alcanzará un cierto grado de rendimiento. La relación del desempeño y compensación es el nivel donde las personas creen en un cierto grado de desempeño les generará lograr los resultados esperados. Además, el precio de la retribución es lo importante que se puede asignar a posibles resultados o trabajo, teniendo en cuenta los objetivos y necesidades personales (Robbins y Coulter, 2018).

Respecto a la integración de las teorías contemporáneas de la motivación, el modelo muestra el desempeño individual, que depende no solo de los esfuerzos del individuo, sino también de las capacidades de desempeño del individuo y de si la organización tiene un procedimiento al evaluar el desempeño de manera justa y objetiva. Si el individuo piensa que lo recompensado es el rendimiento, su conexión entre ellas llegará a ser muy resistente. El nivel de motivación dependerá del nivel de la recompensa de una persona por el desempeño satisfaga sus principales necesidades de objetivos personales (Robbins y Coulter, 2017).

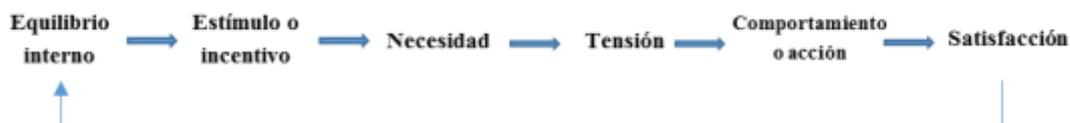
El ciclo motivacional, comienza con la aparición de necesidades y es una fuerza dinámica y duradera derivada del comportamiento. Cuando sea necesario, cambiará el equilibrio del cuerpo, que es propenso a la tensión, la insatisfacción, el malestar y el desequilibrio, para que el comportamiento de las personas pueda aliviar la tensión o deshacerse del malestar. Si la forma de comportarse es eficiente, entonces el individuo hallará satisfacción de ese requerimiento, eliminando así la tensión que ya ha aparecido. Una vez satisfechas las necesidades, el ser volverá a su situación de equilibrante para adaptarse al entorno (Chiavenato, 2017). En el ciclo de motivación, a medida que el ciclo se repite (a través del aprendizaje y la repetición), se satisfacen las necesidades y el comportarse se convierte muy efectivo a fin de satisfacer algunos requerimientos. Después de la satisfacción, el comportamiento motivacional ya no es

necesario porque ya no causa ninguna incomodidad (Chiavenato, 2017)

En el ciclo de motivación, las necesidades pueden no siempre ser satisfechas, las necesidades pueden frustrarse o compensarse, es decir, las necesidades se han transferido a otro objeto o persona. Cuando la demanda se frustra, la presión ejercida por la demanda es impedimento para liberarse. Si no existe su evasión en la normalidad, la presión reunida en el cuerpo buscará una salida indirecta, es decir, por medio psicológico (insatisfacción, agresión, tensión emocional, indiferencia, indiferencia) o física (insomnio, respuesta cardíaca o digestión) (Chiavenato, 2017).

Figura 3

Etapas de ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad.



Fuente: Chiavenato (2017).

Cuando nos referimos a la satisfacción laboral, describe los sentimientos positivos acerca de la labor y proviene de evaluar sus particularidades. Los individuos con una satisfacción en el trabajo elevado cuentan con afecto efectivo sobre ella, mientras que los individuos insatisfechos cuentan con afecto negativo sobre el trabajo (Robbins y Judge, 2017). Hace referencia a postura genérica de un individuo acerca de la labor que desarrolla, si esta persona está muy satisfecha con su trabajo, definitivamente tendrá una actitud positiva hacia su trabajo (Robbins y Coulter, 2018).

Una concepción que tiene relación a la satisfacción laboral es el compromiso laboral, que mide la identificación psicológica de una persona con la labor y cree que el grado de actuación es fundamental en su pundonor. Una gran cantidad de empleados involucrados en el trabajo se identificarán con las actividades que realizan y mostrarán interés en su trabajo (Robbins y Judge, 2017).

Al medir la satisfacción, éste trabajo requiere acción recíproca de colegas y superiores, también el de obtener normas y políticas de la organización, establecer la conformación de autoridad, cumplimiento de modelos de rendimiento, vivir en un

entorno laboral generalmente indeseable y adaptarse a las nuevas tecnologías. Por lo tanto, evaluar la satisfacción laboral de un individuo es una suma compleja de muchos factores discretos (Robbins y Judge, 2017).

Existen dos métodos populares, una puntuación total, incluidas las respuestas a las siguientes preguntas: En vista de la situación y su satisfacción con el trabajo, puede elegir marcar con un círculo un número entre 1 y 5. Este número comienza con muy satisfecho y muy insatisfecho. La segunda forma es sumar todos los aspectos del cargo, porque determina los elementos básicos del puesto, tal la clase de acciones, destrezas requeridas, control, remuneración, oportunidad de desarrollarse, cultura y relación con los empleados, por lo que es más Complicado. colega. El personal calificará estos factores de acuerdo con una serie uniformizada y posteriormente agregará calificaciones a fin de alcanzar la satisfacción (Robbins y Judge, 2017).

Cuando hacemos referencia a la satisfacción de las personas en los puestos de trabajo, con el tiempo, el nivel medio de satisfacción laboral puede permanecer bastante estable. Los puntajes varían en diferentes culturas alrededor del mundo y, por supuesto, algunos indicadores pueden competir entre sí o brindar diferentes perspectivas. Los niveles de satisfacción varían mucho según el trabajo en cuestión. En comparación con el salario y las oportunidades de ascenso, las personas pueden estar más satisfechas con su puesto, actividades, jefe o colegas (Robbins y Judge, 2017).

Cuando nos preguntamos ¿A qué se debe la satisfacción en el trabajo? De hecho, entre los principales aspectos de la satisfacción laboral (trabajo en sí, salario, ocasiones de ascenso, control y compañerismo), gozar de la labor en sí es constantemente el aspecto más relacionado con altos niveles de satisfacción global. Curiosamente, brindar capacitación, diversificación, independencia y control del trabajo satisface a la mayoría de los trabajadores (Robbins y Judge, 2009).

Robbins y Judge, (2009) refieren de otra manera, la mayoría de las personas prefieren el trabajo estimulante y desafiante al trabajo rutinario y predecible. Es posible que haya notado que cuando se habla de satisfacción laboral, a menudo surgen problemas salariales. Existe relación de suma importancia de la remuneración y satisfacción laboral. Para aquellos individuos con recursos económicos bajos y que llegan a vivir

en países pobres, el salario está relacionado con la satisfacción laboral y el bienestar general. Empero, cuando la persona llega a obtener nivel de vida acomodado, esta relación en realidad se esfuma. La satisfacción media de los trabajos bien remunerados no será superior a la de los trabajos con salarios mucho más bajos. En la investigación, un buen bienestar parece satisfacer a los trabajadores, pero los salarios altos parecen hacerlos menos satisfechos. El dinero puede inspirar a la gente, pero ella no siempre resulta en felicidad. La satisfacción en el trabajo no solo está relacionada con sus condiciones laborales. La personalidad también tiene un impacto. Es poco probable que a las personas que son menos positivas consigo mismas les guste su trabajo. Las investigaciones muestran que las personas cuya autoevaluación básica es positiva (aquellas que creen en su utilidad inherente y habilidades básicas) están más satisfechas con su trabajo que aquellas que evalúan negativamente. No llegan a pensar solo sobre la satisfacción e sugestivo que resulta ser, por el contrario cuenta con la probabilidad de que se inclinen por un trabajo desafiante en primer lugar. Aquellos cuyo autocontrol esencial es desfavorable generan objetivos con menor ambición y pueden darse por vencidas cuando encuentran dificultades. Por lo tanto, llega a ser con mayor probabilidad el caer en funciones tediosas y reiterativas que aquellos que tienen una autoevaluación básica positiva.

Al mencionar a las causas de la satisfacción laboral, existen muchas razones para llegar a ella, ciertas características que afectan son: condiciones laborales, los trabajos que brindan empoderamiento, diversidad, libertad y supervisión pueden satisfacer a gran cantidad de personas. La reciprocidad, la respuesta, la ayuda social y la interrelación con compañeros en exteriores del lugar de trabajo están estrechamente relacionados con esta, incluyendo mucho más lejos de la labor en sí. Los gerentes cuentan con una función preponderante en cumplimiento de los requisitos de subordinados. Por lo tanto, las condiciones de trabajo son un factor extremadamente importante para predecir la satisfacción laboral. Incluso si todos los aspectos están relacionados y cada empleado tiene valores diferentes, la naturaleza interna del trabajo también es muy importante (Robbins y Judge, 2017). La personalidad, la satisfacción laboral no solo está relacionada con las condiciones laborales, sino también con la personalidad. Aquellos individuos que cuentan con autocontrol elemental positivo (creen en su valía

esencial y destrezas) están muy satisfechas que las personas negativas. Además, en términos de compromiso profesional, las personas tienden a tener una satisfacción laboral particularmente alta (Robbins y Judge, 2017). En tanto Robbins y Coulter (2018) se refiere a la personalidad de la persona es una mezcla de emociones, comportamientos y modos de pensar que afectan la forma en que reaccionan o interactúan con sus compañeros. El salario, cuando se habla de satisfacción laboral, a menudo se mencionan cuestiones salariales. Para gran cantidad de individuos, la remuneración tiene relación con la satisfacción en el trabajo y el bienestar general, cuando una persona logra nivel de vida cómodo, el impacto suele ser pequeño. De hecho, el dinero puede motivar a los individuos, lo que llega a motivar no siempre llegar a hacer felices (Robbins y Judge, 2017). La responsabilidad social corporativa (RSC): El deber de la empresa con la responsabilidad corporativa, vale referir, su comportamiento de autodisciplina que aporta beneficios a la sociedad o al medio ambiente, ha superado el alcance de los requisitos legales y ha afectado cada vez más la satisfacción en el trabajo de los individuos. Las organizaciones llegan a practicarla de modos distintos, incluidas determinaciones de sostenibilidad del ambiente, organizaciones no lucrativas y organizaciones benéficas. La responsabilidad social es adecuada para el planeta y la humanidad. En tanto el cometido de responsabilidad social de la organización llega a coincidir con valores de los trabajadores, se sentirán muy satisfechos (Robbins y Judge, 2017). Entre los millennials, la relación de la responsabilidad social corporativa y satisfacción laboral es particularmente elevada. La próxima generación de trabajadores busca empleadores que se preocupen por las personas, el planeta y las ganancias. Debido a la responsabilidad social corporativa, los empleados pueden lograr metas más altas o contribuir a las misiones (Robbins y Judge, 2017).

Mencionando a los efectos de la satisfacción laboral, tras analizar los motivos de la satisfacción laboral, podemos describir algunos resultados concretos: Desempeño laboral: Los empleados felices pueden ser más eficientes. Las personas que están más satisfechas con su trabajo se desempeñan mejor y las organizaciones con una mayor satisfacción de los empleados propenden a tener mayor efectividad que aquellas con una menor satisfacción de los empleados (Robbins y Judge, 2017). Comportamiento

de ciudadanía organizacional, aquellos trabajadores con este comportamiento hablarán activamente sobre su organización, apoyarán a los demás y superarán las perspectivas laborales dentro de lo normal (Robbins y Judge, 2017). El satisfacer al cliente, directivos de empresas de servicios han de tener la preocupación de complacer al cliente y luego interrogar razonablemente si la satisfacción de empleados está relacionada con la satisfacción del cliente; la contestación es sí, los empleados satisfechos incrementaran la lealtad del cliente (Robbins y Judge, 2017). La satisfacción de vida, la satisfacción del trabajo puede estar más relacionada a la satisfacción con la vida de lo que cree. El informe de investigación indicó que ambas están correlacionadas positivamente, y las actitudes y la experiencia de vida afectarán la experiencia y el estilo de trabajo (Robbins y Judge, 2017). Efectos de la insatisfacción laboral, el modelo teórico ayuda a comprender las consecuencias de un trabajo insatisfactorio. Las 4 contestaciones de colaboradores a la insatisfacción con su trabajo son diferentes entre ellas, contando con dos dimensiones: constructiva / destructiva y activa / pasiva (Robbins y Judge, 2017).

Figura 4

Respuesta ante la insatisfacción.

	Constructiva	Destructiva
Activa	VOZ	SALIDA
Pasiva	LEALTAD	NEGLIGENCIA

Fuente: Robbins y Judge (2017).

La salida, esto hará que los empleados abandonen la organización, busquen nuevos puestos o renuncien. Para medir el impacto de su respuesta a la insatisfacción se estudia la resignación individual, vale referir, en tanto la empresa llega a perder completamente el conocimiento, habilidad, y otras características del trabajador. Voz: refiere intentar la mejora de condiciones de manera activa y constructiva, que contenga

recomendaciones para mejorar y analizar la problemática con el jefe. Lealtad: Esto incluye retraso pasivo, empero con optimismo a que los estados lleguen a mejorar, incluso frente a críticas externas, expresar apoyo a la organización y creer que la dirección está haciendo lo correcto. Ignorancia: Implica empeorar pasivamente la situación, exhibir largas ausencias o llegar tarde, con mínimo esfuerzo y altas tasas de error.

La Ley del Servicio Civil N° 30057. Principios, c) Igualdad de oportunidades, las normas de esta son genéricas, objetiva, abierta y predeterminada, sin discriminar de por origen, raza, género, idioma, religión, opinión, situación económica o algún otro carácter.

Título II: Organización del Servicio Civil. Artículo 4. Sistema administrativo de gestión de recursos humanos. Esta utiliza una mezcla de reglas, principios, recursos, métodos, procesos y técnicas que utilizan en instituciones estatales al administrar al personal para formular, formular e implementar políticas nacionales relacionadas con los servidores públicos. La oficina de recursos humanos de una entidad pública, o la persona que la sustituya, constituye un grado descentralizado que tiene la responsabilidad de administrar al personal, sujeto a la normativa emitida por el órgano rector ... b) Desarrollar lineamientos para desarrollar planes de administración de personal y mejore su funcionamiento, incluye llegar a aplicar indicadores de gestión. c) Supervisar, formular y desempeñar planes de mejoramiento continuo en procedimientos que constituyen el procedimiento de administración de personal.

Justificación de la investigación:

Teórica: la presente investigación se justifica por la importancia que tiene en brindar conocimientos de las variables motivación y satisfacción laboral y su relación que existe entre ellas.

Práctica: la investigación proporciona a la parte ejecutiva de la entidad información importante sobre el nivel de motivación y satisfacción laboral permitiendo tomar mejores decisiones en la administración de recursos humanos, conllevando a elevar los mencionados niveles acorde a las condiciones que le pueda ofrecer la entidad.

Metodológica: en la investigación se utilizó la encuesta para lo cual se elaboró un

instrumento que fue validado por expertos lo que permitió recopilar la información para luego ser procesada en el software estadístico cuyos resultados han de servir a investigaciones en el futuro y relacionadas a lo estudiado en la presente, las que pueden ser profundizadas, haciendo uso del instrumento planteado.

Social: llega a justificarse por el gran interés que cuenta la gestión de los recursos humanos en las entidades públicas, llevando a tomar decisiones acertadas sobre motivación y satisfacción laboral en beneficio de la entidad a través del desempeño de sus funciones lo que se traducirá en una adecuada atención a los ciudadanos.

Beneficio social: la investigación permitirá dar solución a la demanda y necesidades de la población de la provincia de Huari, elevando su calidad de vida.

Aporte científico: La aplicabilidad del instrumento elaborado servirá como modelo para futuras investigaciones relacionadas a las dos variables estudiadas.

Problema:

Descripción de la realidad problemática: La encuesta laboral de América Latina y el Caribe de 2019 reveló tiempos de incertidumbre para la población económicamente activa y los hombres y mujeres de sus familias. Las lecturas de los indicadores del mercado laboral no son optimistas porque la tasa de desempleo está aumentando y la calidad del empleo muestra signos de deterioro. La desaceleración del crecimiento económico regional cuenta con múltiples dificultades en el comercio internacional. Al mismo tiempo, se han multiplicado las necesidades de quienes han comenzado a salir a las calles para protestar contra la desigualdad y en busca de oportunidades. Las protestas sociales se han intensificado, destacando la persistencia de los déficits de trabajo decente, acceso a salarios justos, protección social y oportunidades de empleo decente y productivo. La situación del empleo es compleja, la tasa de desempleo en la región ha retomado su tendencia ascendente (Organización Internacional del Trabajo, 2019). La satisfacción laboral se ve afectada por problemas externos, existen actividades internas que conducen a una mayor insatisfacción, especialmente en las instituciones nacionales según la canasta familiar mínima, el salario digno no ha aumentado, etc.

Según estudio de satisfacción laboral, cerca de mitad de trabajadores se encuentran insatisfechos con el lugar de labor, lo que afecta su compromiso con las tareas asignadas. Las personas admitieron sentirse descontentos en el lugar de trabajo, creía que esta situación se debía a problemas relacionados con el entorno laboral. Asimismo creen que sus ideas y opiniones no tienen un gran valor en la empresa en la que laboran. Lo claro que resulta la correspondencia con los gerentes directos es un elemento muchos de entrevistados encuentran negativo. El apoyo que reciben en su trabajo para lograr sus objetivos es otro punto que impone cifras negativas. El liderazgo organizacional y la obligación a la visión organizacional son bajos. En cuanto a los salarios relacionados con el mercado, éstos se encuentra en niveles bajos, afectando su satisfacción (Gestión, 2014). Las entidades del sector estatal no están excluidas de este problema, las condiciones laborales y los bajos salarios son aspectos que generan disconformidad con el empleo, generan insatisfacción laboral, porque no incluyen la obtención de un costo de vida digno, no permitiéndoles concentrarse en las labores que desempeñan en la organización.

El temor a llegar a ser contagiado en el centro laboral, ha hecho que el estado asuma su rol de velar por la seguridad y salud de colaboradores, es así que se ha visto obligado a generar normatividad que haga frente a ello, habiendo adoptado como estrategia desarrollar el trabajo remoto, el encierro obligatorio ha generado niveles altos de estrés y preocupación a quienes ha estado acostumbrados a realizar sus labores en interrelación con los compañeros de trabajo, en un clima organizacional adecuado, cumpliendo las políticas de la organización, lo que ha generado la desmotivación, considerando además que el lugar de trabajo no reúne las condiciones de seguridad y salud que requiere el personal frente a esta problemática, tampoco las organizaciones no tiene la capacidad de generar condiciones materiales y ambientales que aseguren el bienestar de sus trabajadores, viéndose en la necesidad de realizar sus tareas apoyadas en la tecnología. Además, en múltiples organizaciones el personal se ha visto afectada en el factor salarial, puesto que han dejado de percibir ciertos reconocimientos a la labor desempeñada, lo que no le ayuda a cubrir sus necesidades y expectativas, llevándolo a un nivel de desmotivación, ya que realizan sus funciones basados en el cumplimiento de la labor encomendada, carente de compromiso personal de desarrollo

y mejora de las actividades propias de su función y la inexistencia de control alguno en dichas actividades diarias. Problema que también ha afectado a los municipios a nivel nacional, siendo una de ellas la Municipalidad Provincial de Huari que se ha visto en los problemas narrados líneas arriba, viéndose afectada con desarrollar el trabajo remoto y la insatisfacción de los trabajadores respecto a las condiciones laborales que se les ofrece, atribuido a la coyuntura actual y a la gestión de parte de las autoridades de turno, quienes no brindan las condiciones necesarias para desarrollar sus funciones adecuadamente bajo las condiciones de seguridad e higiene requerida con mayor importancia que antes; asimismo, debido a la poca interacción entre los miembros de la organización que incluyen a los jefes inmediatos a generar órdenes en las actividades a cumplirse sin llegar a medirse el grado de motivación que debe tener el colaborador al cumplimiento de las funciones, aspectos que son traducidos a través de la baja remuneración que percibe, sin que la entidad le brinde oportunidades de capacitación y ascensos, tampoco han sido medidas la supervisión y control de las actividades desarrolladas diariamente de parte del jefe inmediato superior, en la entidad se tiene carencia de condiciones materiales y ambientales que se generaban de otra manera en una oficina, ya que laboran en sus domicilios y no cuentan con las condiciones necesarias para realizar un adecuado trabajo, el clima laboral se ha diluido debido a que no existe interacción personal con los demás miembros de la organización; todos estos aspectos no permite desarrollar un crecimiento adecuado el personal en cada una de las áreas donde se desempeña, asimismo, el incremento de las tareas asignadas sin llegar a medir su cumplimiento, atribuido a que no se cuenta con personal suficiente, habiéndose despedido a casi la totalidad de trabajadores contratados, desarrollando horas extras del trabajo no reconocido, carencia de incentivo alguno y el congelamiento de sus remuneraciones. Aspectos que no han permitido al personal desarrolle una autoevaluación de sus actividades, disminuyendo de esta manera el compromiso con el trabajo e insatisfacción con sus actividades que desempeña. Por otro lado, la entidad al no desarrollar trabajo presencial, las iniciativas ambientales se han reducido, por el contrario, las condiciones de contaminación ambiental han empeorado para toda la población, sin contar con el tratamiento adecuado de los residuos sólidos, más aún de aquellos residuos peligrosos que se han incrementado

debido a la pandemia, generando miedo en trabajadores y la propia población. La entidad no ha podido atender a muchos ciudadanos que han perdido su empleo, sin llegar a existir obras de caridad en individuos afectados por la pandemia. Lo cual genera gran insatisfacción de trabajadores al no poder generar condiciones de ayuda a la ciudadanía. Dadas estas condiciones que se presentan en la entidad, las dos teorías de Herzberg nos permite agrupar a aquellos factores higiénicos y motivacionales a fin de obtener información a través del instrumento y buscar la relación que exista entre las variables y con las dimensiones.

Formulación del problema:

Problema General: ¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020?

Problemas Específicos:

¿De qué manera la motivación se relaciona con las condiciones laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020?

¿De qué manera la motivación se relaciona con la personalidad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020?

¿De qué manera la motivación se relaciona con el salario de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020?

¿De qué manera la motivación se relaciona con la responsabilidad social corporativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020?

Conceptuación y Operacionalización de las variables:

Conceptuación:

Motivación: la motivación se define como el procedimiento de influir en la energía, gestión y perseverancia del trabajo de uno a fin de lograr un objetivo (Robbins y Judge, 2017).

Satisfacción laboral: la satisfacción laboral describe los sentimientos positivos acerca de la labor y proviene de evaluar sus particularidades. Los individuos con satisfacción laboral elevada llegan a tener afecto pragmático acerca de la labor, mientras que aquellos individuos que sienten insatisfacción su afecto es negativo sobre el trabajo (Robbins y Judge, 2017).

Operacionalización de las variables:

De acuerdo a lo referido por los autores se han determinado las dimensiones e indicadores que vienen a ser las causas de generarse cada una de ellas, es así que se hace referencia a:

Factores higiénicos: son variables ambientales que rodean el ambiente de trabajo e impacta sobre la insatisfacción de los individuos (Chiavenato, 2014).

Factores motivacionales: llegan a ser propios a la labor o tareas que afectan la satisfacción de las personas con sus funciones (Chiavenato, 2014).

Salario: llega a figurar transacciones muy complicadas, pues cuando el individuo admite un puesto, se dedicará al trabajo diario, sistema de actividad estandarizado y extensas relaciones interpersonales dentro de la organización a cambio de su salario (Chiavenato, 2017).

Prestación social: son la conveniencia, comodidad, beneficios y servicios que la empresa brinda a sus empleados. Por lo general, son financiados total o parcialmente por la organización. Sin embargo, son un medio indispensable para que los empleados mantengan una productividad y satisfacción óptimas (Chiavenato, 2017).

Supervisión: la supervisión se refiere al andamiaje para hacer un seguimiento, observar con atención, observar y revisar las cosas (Chiavenato, 2017).

Condiciones ambientales: están relacionados con la delineación de temperatura, alumbrado o estruendo. Las dificultades esenciales tienen relación con la temperatura e iluminación, afectando a la totalidad de colaboradores (Universidad de Biomecánica de Valencia, 2018).

Políticas: lineamientos para la toma de decisiones (Robbins y Coulter, 2018).

Clima laboral: es una estructura multidimensional compleja, y su relación con la cultura no es clara. Puede ser estudiada como causa, resultado o condición intermedia. Siempre se refiere a las representaciones cognitivas construidas por las personas a partir de la realidad colectiva en la que se encuentran (Uribe, 2015).

Reglamento interno: el concepto de reglas internas se refiere a aquellas reglas que regulan el funcionamiento de una organización. La regulación es "interna" porque sus supuestos son válidos dentro de la entidad, pero no necesariamente externos (Definición, 2020).

Crecimiento individual: se entiende como un deseo de superación que motiva el progreso, o lo que las personas pueden hacer fuera del desarrollo natural en función de la edad (Goleman, 2006).

Reconocimiento: este es un procedimiento educativo de corta duración, que se aplica de manera ordenada y organizado, los individuos han de conseguir conocimientos y desenvolver habilidades acorde a los objetivos planteados (Chiavenato, 2017).

Autorrealización: el impulso de ser lo que uno puede o desea ser (Robbins y Coulter, 2018).

Tareas: es cualquier actividad personalizada realizada por el ocupante del puesto de trabajo. El trabajo se suele atribuir a posiciones simples y repetitivas, como ensamblar piezas, apretar tornillos, grabar piezas, etc. (Chiavenato, 2017).

Condiciones laborales: está relacionado con la situación del ambiente de trabajo. El daño en la salud que provocan las eventualidades laborales y enfermedades profesionales se debe a la existencia de condiciones laborales, es decir, el lugar de trabajo está expuesto a factores peligrosos, así como a una organización insuficiente e inadecuada (OIT, 2017).

Personalidad: la suma de cómo reacciona un individuo ante los demás y cómo interactúan (Robbins y Judge, 2017).

Responsabilidad social corporativa: el comportamiento autorregulador de una organización en beneficio de la sociedad o el medio ambiente está fuera del alcance de la ley (Robbins y Judge, 2017).

Capacitación: explica la importancia de la diversidad a trabajadores y ayuda a desplegar destrezas a fin de laborar en un ambiente distinto (Robbins y Coulter, 2018).

Remuneración: Se refiere a la retribución que reciben las personas por el desempeño de tareas organizativas. Es básicamente una relación de intercambio entre personas y organizaciones (Chiavenato, 2017).

Control: Funciones de gestión implicadas en el seguimiento, comparación y corrección del desempeño laboral (Robbins y Coulter, 2018).

Matriz de Operacionalización de las Variables

Matriz de operacionalización de la variable Motivación

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	La motivación se define como el proceso que influye en la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de una persona para lograr un objetivo. (Robbins y Judge, 2017, p.209).	Establecimiento de un proceso que tiene como dirección al individuo, buscando modificar su conducta hacia un fin determinado.	Factores higiénicos	Salario	El salario que percibo es suficiente para mantenerme satisfecho.
				Prestaciones sociales	Contamos con pactos colectivos a fin de incrementar nuestros ingresos.
				Supervisión	Supervisan constantemente mis actividades y no me incomoda.
				Condiciones materiales	Cuento con los materiales suficientes para desarrollar mi trabajo.
				Condiciones ambientales	La oficina que se me ha asignado es cómoda e ideal para mi trabajo.
				Políticas	La institución tiene bien definida sus objetivos y lo que se desea lograr.
				Clima laboral	El estado de ánimo del personal en la institución es agradable.
				Reglamento interno	Las reglas y directivas de trabajo están bien establecidas.
			Factores motivacionales	Crecimiento individual	En la entidad me permiten crecer profesionalmente.
				Reconocimiento	El cumplimiento de mis funciones hacer que reconozcan mi trabajo.
				Autorrealización	Me siento auto realizado gracias a mi trabajo.
				Tareas	Las labores que desempeño son acorde a mi formación profesional.

Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Satisfacción Laboral	Se refiere a la actitud general de una persona hacia el trabajo, si esta persona está muy satisfecha con su trabajo, definitivamente tendrá una actitud positiva hacia su trabajo. (Robbins y Coulter, 2018, p.486).	conjunto de emociones y sentimientos que posee un individuo en un ambiente laboral que determina su estado motivacional en el desempeño de sus funciones de un puesto laboral.	Condiciones laborales	Capacitación	La entidad me brinda capacitación constante.
				Variedad	La entidad me ofrece variedad de opciones para desempeñarme.
				Independencia	Tengo libertad para tomar mis propias decisiones.
				Control	Mi trabajo es controlado constantemente.
			Personalidad	Autoevaluación	Tengo conocimientos y habilidades suficientes para desempeñarme adecuadamente.
				Compromiso	Me siento comprometido con mi trabajo.
			Salario	Remuneración	La remuneración que percibo satisface mis necesidades.
				Incentivos	Percibo incentivo por un desempeño adecuado en mi trabajo.
				Horas extras	Me reconocen horas extras de trabajo.
			Responsabilidad social corporativa	Iniciativa ambiental	Propongo maneras de trabajar cuidando el medio ambiente.
				Trabajo sin fines de lucro	La entidad no tiene fines de lucro, pues trabajamos al servicio del ciudadano.
				Obras de caridad	A través de la municipalidad desarrollamos obras de caridad a la población.

Hipótesis:**Hipótesis General:**

La motivación se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

Hipótesis Específicas:

- 1) La motivación se relaciona directa y significativamente con las condiciones laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.
- 2) La motivación se relaciona directa y significativamente con la personalidad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.
- 3) La motivación se relaciona directa y significativamente con el salario de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.
- 4) La motivación se relaciona directa y significativamente con la responsabilidad social corporativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

Objetivos:**Objetivo general:**

Determinar la relación de la motivación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

Objetivos específicos:

- 1) Determinar la relación de la motivación con las condiciones laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.
- 2) Determinar la relación de la motivación con la personalidad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.
- 3) Determinar la relación de la motivación con el salario de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.
- 4) Determinar la relación de la motivación con la responsabilidad social corporativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

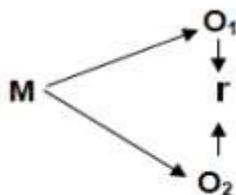
METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de investigación:

Tipo: El estudio fue aplicada, puesto que identifica el problema y busca posibles soluciones, puede ser la solución más adecuada para un contexto específico (Vara 2015). Fue no experimental; La investigación se desarrolló sin llegar a manipular intencionalmente las variables de investigación, vale referir, las variables independientes no cambiarán deliberadamente otras variables y se llegaron a observar los hechos que acontecen en el medio natural a fin de analizarlas (Hernández y Mendoza 2018). Asimismo, fue transversal; porque pudo recopilar información en un instante. Su intención fue especificar variables y examinar su repercusión e interrelaciones en un determinado momento (Hernández y Mendoza 2018).

Diseño: El diseño fue correlacional, debido a que pretendió describir la relación de la variable motivación respecto a la satisfacción laboral.

Esquema:



En la que:

M : Muestra

O1 : Observación de variable 1

O2 : Observación de variable 2

r : Correlación entre las variables

Población y Muestra:

La población se conformó por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, desprendiéndose del siguiente modo:

RESUMEN DEL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL		
N°	Clasificación	Cantidad
1	Funcionario Público	1
2	Empleados de confianza	14
3	Servidor Público - Directivo Superior	2
4	Servidor Público – Ejecutivo	15
5	Servidor Público – Especialista	31
6	Servidor Público - De Apoyo	35
7	Contrato Administrativo de Servicios y Terceros	84
Total		182

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huari.

Se vio por conveniente tomar la muestra censal, es decir a toda la población en su conjunto, teniendo en consideración que dicha población considerada en la investigación fue pequeña.

Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnica: con la finalidad de obtener la información requerida se utilizó la encuesta, la misma que tiene preguntas debidamente estructuradas, las que se formuló a colaboradores de la entidad.

Instrumento: el instrumento utilizado fue el cuestionario, la que contiene preguntas debidamente estructurada de acuerdo a las variables de estudio, las que fueron formuladas a los trabajadores de la municipalidad.

Validez: el instrumento para nuestra investigación fue sometido a la validez mediante el juicio de expertos, que permitió demostrar la efectividad del instrumento y proporcionó la información esperada.

Confiabilidad: para demostrar la confiabilidad del instrumento, se recurrió al coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach desarrollado en el estadístico SPSS.

Procesamiento y análisis de la información:

Luego de recopilar la información, se llegó a procesarla en el programa SPSS v. 25 y el Excel, las que nos permitió obtener tablas de frecuencias para hacer referencia a los resultados de la estadística descriptiva, por otro lado, a fin de desarrollar la prueba de hipótesis de la investigación se recurrió al software SPSS que nos permitió determinar la relación de las variables de estudio a través de prueba estadística de Chi-cuadrado, asimismo el valor de Spearman nos permitió establecer la correlación positiva de las variables estudiadas.

RESULTADOS

Tabla 1

Matriz de puntuaciones de las variables motivación y desempeño laboral

Variable / Dimensión	Rango de Puntuación	Evaluación de la puntuación			Puntuación	Evaluación	Rango [0-1]	Prioridad
		Mala	Regular	Buena				
V1 Motivación	de 12 a 60	< 28	de 28 a 44	> 44	29.02	Regular	0.4837	
D1 Factores higiénicos	de 8 a 41	< 19	de 19 a 30	> 30	18.96	Regular	0.4739	1
D2 Factores motivacionales	de 4 a 22	< 10	de 10 a 16	> 16	10.07	Regular	0.5033	2
Variable / Dimensión	Rango de Puntuación	Evaluación de la puntuación			Puntuación	Evaluación	Rango [0-1]	Prioridad
		Bajo	Medio	Alto				
V2 Desempeño Laboral	de 12 a 60	< 28	de 28 a 44	> 44	31.82	Medio	0.530	
D1 Condiciones laborales	de 4 a 22	< 10	de 10 a 16	> 16	10.35	Medio	0.51758	1
D2 Personalidad	de 2 a 11	< 5	de 5 a 8	> 8	5.38	Medio	0.53846	4
D3 Salario	de 3 a 15	< 7	de 7 a 11	> 11	8.07	Medio	0.53773	3
D4 Responsabilidad social corporativa	de 3 a 15	< 7	de 7 a 11	> 11	8.02	Medio	0.5348	2

Fuente: Base de datos de la variable de estudio.

Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 1, observamos que se definen los rangos establecidos para cada categoría de la variable Motivación y sus dimensiones, obteniendo a la dimensión factores motivacionales cuenta con el valor de 0.5033 que es el más alto y considerada dentro de su evaluación como regular al igual que la otra dimensión, donde muestra la evaluación de los rangos como regular, pero que la primera ha de tener mayor atención. Por su parte la variable llega a obtener un puntaje de 0.4837 y en la evaluación de su puntuación alcanza el nivel regular, idéntico a sus dimensiones.

Para la variable Desempeño laboral, se obtiene el valor de 0.530, superior a la anterior variable, pero que en su evaluación alcanza el nivel medio, para el caso de sus dimensiones, se llega a obtener menores puntajes como en las condiciones laborales, la responsabilidad social corporativa, el salario y la personalidad, cada

una de ellas alcanza su evaluación en el nivel medio, las que requieren poner mucha atención de parte de la entidad en mejorar cada una de ellas de acuerdo a la prioridad hallada.

Análisis descriptivo de las variables:

Variable: Motivación

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable motivación.

Motivación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	87	47.8%	47.8%
Regular	91	50.0%	97.8%
Buena	4	2.2%	100.0%
Total	182	100.0%	

Fuente: Base de datos de la variable de estudio.

Elaboración propia.

Interpretación: en la tabla 2 se evidencia al 50% de encuestados señalan que la motivación en la entidad la ubican en el nivel regular, el 48% refieren que es mala y el 2% refieren que es buena.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la variable motivación y sus dimensiones.

Variable y dimensiones	Mala		Regular		Buena		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación	87	47.80	91	50.00	4	2.20	182	100.00
Factores higiénicos	94	51.65	84	46.15	4	2.20	182	100.00
Factores motivacionales	89	48.90	92	50.55	1	0.55	182	100.00

Fuente: Base de datos de la variable de estudio.

Elaboración propia.

Tabla 4*Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral.*

Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	79	43.4%	43.4%
Medio	82	45.1%	88.5%
Alto	21	11.5%	100.0%
Total	182	100.0%	

Fuente: Base de datos de la variable de estudio.

Elaboración propia.

Interpretación: en la tabla 4 evidencia al 45% de encuestados señalan al desempeño laboral en la entidad ubicarla a nivel medio, el 43% refieren que es baja y el 12% refieren que es alto.

Tabla 5*Distribución de frecuencias del desempeño laboral y sus dimensiones.*

Variable y dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desempeño Laboral	79	43.41	82	45.05	21	11.54	182	100.00
Condiciones laborales	86	47.25	93	51.10	3	1.65	182	100.00
Personalidad	83	45.60	96	52.75	3	1.65	182	100.00
Salario	81	44.51	76	41.76	25	13.74	182	100.00
Responsabilidad social corporativa	79	43.41	80	43.96	23	12.64	182	100.00

Fuente: Base de datos de la variable de estudio.

Elaboración propia.

Prueba de Hipótesis

Para llegar a contrastar algunas hipótesis se procedió a realizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para muestras dependientes, luego, se utilizará la prueba de correlación Pearson siempre y cuando en ambos grupos llega a cumplirse el supuesto de normalidad, contrariamente se utilizará el coeficiente de Spearman de no cumplirse el supuesto de normalidad en uno o ambos grupos.

Tabla 6

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Prueba a utilizar
	Estadístico	gl	Sig.	
Motivación	0.284	182	0.000	Correlación Rho de Spearman
Condiciones laborales	0.238	182	0.000	Correlación Rho de Spearman
Personalidad	0.220	182	0.000	Correlación Rho de Spearman
Salario	0.228	182	0.000	Correlación Rho de Spearman
Responsabilidad corporativa	0.257	182	0.000	Correlación Rho de Spearman
Desempeño Laboral	0.247	182	0.000	Correlación Rho de Spearman

Fuente: Base de datos de la variable de estudio.

Objetivo general

i. Objetivo de Investigación

Determinar la relación de la motivación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

ii. Hipótesis Estadística

H₀: La motivación no se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

H₁: La motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

Nivel de Significación

El nivel de significación es $\alpha = 0.05$, correspondiente al nivel de confiabilidad de 95%.

iii. Función de Prueba

Se desarrolló a través de la prueba no paramétrica correlación de Spearman (ver tabla 06).

iv. Regla de decisión

Rechazar H_0 en tanto la significación observada “ p ” de los coeficientes es menor que α .

No rechazar H_0 en tanto la significación observada “ p ” de los coeficientes es mayor que α .

v. Cálculos

Tabla 7

Prueba de muestras dependientes.

		Desempeño Laboral
Motivación	Coefficiente de correlación	,880**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	182

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

De acuerdo a lo observado de la tabla 7, hay relación considerable de la motivación y el desempeño laboral.

Conclusión

En razón al valor de significación $p = 0.000$ es inferior al valor de significación $\alpha = 0.05$, lleva a rechazar la hipótesis nula. Por lo cual la motivación se relaciona considerablemente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020. Lo que nos lleva a aceptar el objetivo general de investigación.

Objetivo específico 1:

Determinar la relación de la motivación con las condiciones laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

i. Hipótesis Estadística

H₀: La motivación no se relaciona con las condiciones laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

H₁: La motivación se relaciona con las condiciones laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

Nivel de Significación

El nivel de significación es $\alpha = 0.05$, correspondiente al nivel de confiabilidad de 95%.

ii. Función de Prueba

Se desarrolló a través de la prueba no paramétrica correlación de Spearman (ver tabla 06).

iii. Regla de decisión

Rechazar H₀ en tanto la significación observada “p” de los coeficientes es menor que α .

No rechazar H₀ en tanto la significación observada “p” de los coeficientes es mayor que α .

iv. Cálculos

Tabla 8

Prueba de muestras dependientes.

		Condiciones laborales
Motivación	Coefficiente de correlación	,824**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	182

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

De acuerdo a lo observado de la tabla 8, existe relación considerable entre la motivación y las condiciones laborales.

Conclusión

En razón al valor de significación $p = 0.000$ es inferior al valor de significación $\alpha = 0.05$, rechazamos la hipótesis nula. Lo que quiere decir que, hay relación considerable de la motivación y la dimensión condiciones laborales. Por lo cual se acepta el segundo objetivo específico.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación de la motivación con la personalidad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

i. Hipótesis Estadística

H_0 : La motivación no se relaciona con la personalidad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

H_1 : La motivación se relaciona con la personalidad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

Nivel de Significación

El nivel de significación es $\alpha = 0.05$, correspondiente al nivel de confiabilidad de 95%.

ii. Función de Prueba

Se desarrolló a través de la prueba no paramétrica correlación de Spearman (ver tabla 06).

iii. Regla de decisión

Rechazar H_0 en tanto la significación observada “p” de los coeficientes es menor que α .

No rechazar H_0 en tanto la significación observada “p” de los coeficientes es mayor que α .

iv. Cálculos

Tabla 9

Prueba de muestras dependientes.

		Personalidad
Motivación	Coefficiente de correlación	,841**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	182

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

En función a lo observado de la tabla 9, evidencia la existencia de relación considerable de la motivación y la dimensión personalidad.

v. Conclusión

En razón al valor de significación $p = 0.000$ es inferior al valor de significación $\alpha = 0.05$, rechazamos la hipótesis nula. Lo que quiere decir que, la motivación se relaciona considerablemente con la personalidad en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020. Es así que, se acepta el segundo objetivo específico.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación de la motivación con el salario de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020

i. Hipótesis Estadística

H_0 : La motivación no se relaciona con el salario de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

H_1 : La motivación se relaciona con el salario de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

Nivel de Significación

El nivel de significación es $\alpha = 0.05$, correspondiente al nivel de confiabilidad de 95%.

ii. Función de Prueba

Se desarrolló a través de la prueba no paramétrica correlación de Spearman (ver tabla 06).

iii. Regla de decisión

Rechazar H_0 en tanto la significación observada “p” de los coeficientes es menor que α .

No rechazar H_0 en tanto la significación observada “p” de los coeficientes es mayor que α .

iv. Cálculos

Tabla 10

Prueba de muestras dependientes.

		Salario
	Coefficiente de correlación	,831**
Motivación	Sig. (bilateral)	0.000
	N	182

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

De acuerdo a lo observado de la tabla 10, existe relación considerable de la motivación y la dimensión salario.

Conclusión

En razón al valor de significación $p = 0.000$ es inferior al valor de significación $\alpha = 0.05$, se llega a rechazar la hipótesis nula. Lo que quiere decir que la motivación se relaciona considerablemente con la dimensión salario en la entidad. Por tanto, se acepta el tercer objetivo específico.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación de la motivación con la responsabilidad social corporativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

i. Hipótesis Estadística

H_0 : La motivación no se relaciona con la responsabilidad social corporativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

H_1 : La motivación se relaciona con la responsabilidad social corporativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

Nivel de Significación

El nivel de significación es $\alpha = 0.05$, correspondiente al nivel de confiabilidad de 95%.

ii. Función de Prueba

Se desarrolló a través de la prueba no paramétrica correlación de Spearman (ver tabla 06).

iii. Regla de decisión

Rechazar H_0 en tanto la significación observada “p” de los coeficientes es menor que α .

No rechazar H_0 en tanto la significación observada “p” de los coeficientes es mayor que α .

iv. Cálculos

Tabla 11

Prueba de muestras dependientes

		Responsabilidad corporativa
	Coefficiente de correlación	,810**
Motivación	Sig. (bilateral)	0.000
	N	182

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

De acuerdo a lo observado de la tabla 11, hay relación considerable de la motivación y la responsabilidad corporativa.

Conclusión

A razón del valor de significación observada $p = 0.000$ es inferior al valor de significación $\alpha = 0.05$, rechazamos la hipótesis nula. Lo que quiere decir que la motivación se relaciona considerablemente con la responsabilidad corporativa en la entidad. Por lo que se acepta el cuarto objetivo específico de la investigación.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Con posterioridad al haber analizado la información recopilada se determinó la existencia de relación positiva considerable entre la motivación y el desempeño laboral ya que se halló el p -valor = 0.000 y la correlación Rho de Spearman = 0.880, conllevando a aceptar la hipótesis general, ante lo cual Gonzales y Wong (2019) en su investigación concluye que posterior a la aplicación de la prueba estadística de Spearman, hay relación directa y significativa de la motivación y la satisfacción laboral de los empleados siendo $r = 0.360$ es un valor moderadamente positivo, y el valor de $p = 0.000$. Frente a estos resultados se observa que es de vital importancia implementar y desarrollar un adecuado programa de motivación en la organización que permita elevar el desempeño laboral de los trabajadores en las funciones que cumple y orientados al logro de los objetivos institucionales, la misma que requerirá contar con profesionales que cuenten con la capacidad y habilidad de implementar estrategias adecuadas a fin de lograrlas. Es así que Chiavenato (2017) hace referencia a la motivación como la que llega a impulsar a las personas a proceder de cierto modo o al menos conduce a tendencias específicas, comportamientos específicos y las fuerzas impulsoras del comportamiento pueden ser estímulos externos (del entorno) o resultados del entorno.

De acuerdo a la primera hipótesis específica, refiere que existe relación positiva de la motivación y las condiciones laborales de los empleados, lo hallado permite aseverar que existe relación positiva considerable entre ellas pues se obtuvo el p -valor = 0.000, en tanto que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.824, permitiéndolo aceptar la hipótesis específica uno, lo obtenido por dichos resultados se relaciona con lo referido por Gonzales y Wong (2019) en su investigación determinaron que existe relación directa y significativa de la motivación de los empleados de la empresa y las condiciones de ocupación, luego de hallar el estadístico de Spearman, $r = 0.432$, siendo un valor moderadamente positivo y el valor de $p = 0.000$ es muy significativo, resultados que nos lleva a establecer la importancia que tiene en las organizaciones proporcionar condiciones laborales adecuadas a los colaboradores, entre los que se destaca brindar una adecuada capacitación en las funciones que desempeñan, opciones de llegar a ascender,

proporcionar libertad en la toma de decisiones monitoreando sus resultados que se vinculen con las metas de la institución lo que generará mayores niveles de motivación en los trabajadores y eleven su nivel de satisfacción laboral. Ante lo referido Chiavenato (2019) refiere a condiciones higiénicas donde llegan a ubicarse en el ambiente de individuos, incluyendo las circunstancias donde desempeñan sus funciones, condiciones de trabajo físicas y ambientales. En tanto que Robbins y Judge (2009) manifiestan que brindar capacitación, diversificación, independencia y control del trabajo satisface a la mayoría de los trabajadores.

De acuerdo a la hipótesis específica dos relacionada a si existe relación positiva de la motivación y la personalidad, la información analizada nos lleva a colegir que hay relación positiva considerable entre ambas pues se llegó a obtener el p-valor = 0.000 y el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.841, resultado que nos permitió aceptar la hipótesis, los resultados hallados tiene relación con lo vertido por Gonzales y Wong (2019) quienes determinaron en su investigación relación directa y significativa de la motivación y el reconocimiento personal y social de empleados, posteriormente a la aplicación de la prueba de Spearman, $r = 0.292$ siendo un valor moderadamente positivo y $p = 0.005$ siendo altamente significativo. Lo referido en ambas investigaciones muestran lo trascendental que resulta tomar en consideración la autoevaluación del personal en aplicar sus conocimientos y habilidades en solucionar problemas que se presentan diariamente en la organización, demostrando alto compromiso con la organización en alcanzar sus metas, ello concordante con lo manifestado por Chiavenato (2019) que menciona aspectos relacionados con el argumento del cargo y el carácter de sus funciones realizadas por el individuo, implican crecimiento personal, reconocer el profesionalismo y el sentirse autorrealizado y tienen dependencia del desempeño del individuo en el trabajo y, Robbins y Judge, (2017) mencionan a aquellos individuos que cuentan con autoevaluación básica práctica (creen en el valor interno y destrezas básicas) están muy satisfechos que las personas negativas. Además, en términos de compromiso profesional, las personas tienden a contar con satisfacción laboral particularmente alta.

En razón a la hipótesis específica tres, planteada sobre si hay de relación positiva de la motivación y el salario, luego de analizar los resultados nos permitió hallar la existencia de relación positiva considerable de la variable con la dimensión luego de obtener el p-valor = 0.000 y el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.831, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis, éstos resultados se relacionan con lo investigado por Gonzales y Wong (2019) quienes determinaron que hay relación directa y significativa del entusiasmo del trabajador y los beneficios económicos, luego de aplicar la prueba estadística de Spearman, $r = 0.370$ es un valor moderadamente positivo y el valor de $p = 0.000$ es muy significativo, ante ello, resulta siendo relevante establecer salarios adecuados al personal, para lo cual deberá de realizarse una adecuada y minuciosa evaluación de las funciones que cumple el personal con el puesto que ocupa, donde se incluya el grado o nivel de responsabilidad en la toma de decisiones, añadido a ello podrá evaluarse de acuerdo a las necesidades de la organización incentivos por mayor productividad, reconocimiento de horas extras de trabajo en algunas áreas que involucren lograr objetivos a corto y mediano plazo. Lo vertido resulta ser coincidente con lo referido por Robbins y Judge, (2017) quienes refieren que el salario está relacionado a la satisfacción laboral y al bienestar común, pero cuando una persona logra un nivel de vida cómodo, el impacto suele ser pequeño. De hecho, el dinero puede motivar a los individuos, pero lo que llega a motivar no obligatoriamente llega a hacernos felices.

En relación a la hipótesis específica cuatro que hace mención a que existe relación positiva de la motivación y la responsabilidad corporativa, lo hallado nos lleva a expresar que hay relación positiva considerable de ambas luego de haber obtenido el p-valor = 0.000 y el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.810, cifra que nos permitió aceptar la hipótesis, la información hallada se se relaciona con lo hallado por Moreno (2017) en su investigación determina que los hechos demuestran que así como la mayoría de las personas aceptan políticas administrativas, supervisión, salarios, relaciones sociales, condiciones laborales, logros, reconocimientos, labores y responsabilidades, porque algunos factores de salud no se aplican plenamente a la satisfacción laboral de los empleados. Queda claro que lo vertido al pasar el tiempo ha incrementado su importancia, debido a

que las empresas, mucho más las industriales han generado gran contaminación al medioambiente que ha afectado en general a la población en su conjunto, pues requiere que las empresas y entidades del sector estatal tomen conciencia del grave peligro en el que nos encontramos y que requieren especial atención en generar condiciones de trabajo poniendo en práctica modos de trabajo que coadyuven a cuidar el medio ambiente y realizando proyecciones a la comunidad en su ámbito de competencia, de ser preciso planteando sus iniciativas. Ante ello, Chiavenato (2019) incluyen las situaciones donde se ejecutan sus labores, conforme las circunstancias de trabajo físicas y ambientales, políticas o lineamientos de la empresa, normativa interna, etc. en tanto Robbins y Judge, (2017) refieren al compromiso de la organización con la responsabilidad corporativa, es decir, su comportamiento de autodisciplina que aporta beneficios a la sociedad o al medio ambiente, ha superado el alcance de los requisitos legales y ha afectado cada vez más la satisfacción laboral de las personas. La responsabilidad social es benévola para el mundo y la humanidad. Aunque el cometido de responsabilidad social de la organización llega a coincidir con valores individuales de trabajadores, se sentirán muy satisfechos.

CONCLUSIONES

- 1.- Se determinó que la motivación se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la municipalidad Provincial de Huari, de acuerdo a los resultados obtenidos la relación es considerable entre las dos variables, por lo que podemos manifestar que una adecuada motivación al personal va a permitir elevar el nivel de desempeño laboral en la referida entidad, pues son ellos quienes desarrollan el funcionamiento de los procesos en la entidad.
- 2.- Se pudo determinar que la motivación tiene relación directa y significativa con la dimensión condiciones laborales en la municipalidad Provincial de Huari, la referida relación entre la variable y la dimensión tiene relación considerable, por lo que una adecuada motivación en la institución permitirá elevar el nivel de condiciones laborales brindadas a los trabajadores de la entidad, siendo el recurso de mayor importancia en la institución.
- 3.- Se estableció que la motivación tiene relación directa y significativa con la dimensión personalidad en la municipalidad Provincial de Huari, la relación entre la variable y la dimensión es considerable, por lo que el desarrollo de la motivación en la institución permitirá formar una adecuada personalidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
- 4.- Se estableció que la motivación tiene relación directa y significativa con la dimensión salario en la municipalidad Provincial de Huari, la referida relación entre la variable y la dimensión es considerable, por lo que un programa de motivación en la institución permitirá valorar la labor que desempeña el trabajador, haciéndose merecedor de incentivos, incremento de remuneraciones u pago adicional que pueda cubrir sus necesidades y expectativas.
- 5.- Se determinó que la motivación tiene relación directa y significativa con la dimensión responsabilidad corporativa en la municipalidad Provincial de Huari, relación entre la variable y la dimensión es considerable, por lo que una adecuada motivación en la institución permitirá crear la conciencia en los trabajadores en pensar en los miembros de su entorno, desarrollando sus actividades con el manejo responsable del medio ambiente y contribuir a elevar los niveles de calidad de vida de la población.

RECOMENDACIONES

- 1.- Se debe de mejorar la motivación en la Municipalidad Provincial de Huari, pues el desarrollar las actividades diariamente de manera motivada le va a generar mayores niveles de desempeño laboral, teniendo como base los diversos aspectos que se requiere en el cumplimiento de sus funciones, siendo éstos necesarios para elevar el nivel de satisfacción.
- 2.- Mejorar la motivación en la Municipalidad Provincial de Huari a través de la mejora de las condiciones materiales y ambientales, el establecimiento de políticas orientadas al logro de objetivos y reconocimiento de la labor desarrollada, mejorar el clima organizacional, oportunidades de crecimiento individual, establecimientos de tareas acorde a sus competencias, mejora del salario, etc. siendo necesarios para elevar el nivel de desempeño laboral.
- 3.- Elevar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari a través de los indicadores de sus dimensiones como son las condiciones laborales, la personalidad, el salario y la responsabilidad social corporativa que presentan promedios bajos, que de manera conjunta elevan el nivel de satisfacción del personal.
- 4.- Mejorar la motivación en aspectos que tiene relación con los factores higiénicos y factores motivacionales en la Municipalidad Provincial de Huari, al mejorar estos aspectos, contribuirá en elevar la percepción de la importancia que tiene en la institución la satisfacción laboral.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mis padres quienes con su aliento y apoyo incondicional supieron en mi sembrar el camino hacia el éxito dentro de mi formación académica y visión futurista. A mis hermanos, por ser mi mayor motivación y ejemplo. A Rafita, por brindar su luz y alegría en esta maravillosa etapa de mi vida.

Mil gracias a todas las personas quienes de manera directa e indirecta contribuyeron en adquirir conocimientos en mi formación profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Actualidad Laboral. (08 de Junio de 2020). *Efectos laborales de la pandemia por la COVID-2019 en el Perú*. <https://actualidadlaboral.com/efectos-laborales-de-la-pandemia-por-la-covid-19-en-el-peru/>
- Castillo, J. (2012) *Administración del personal: Un enfoque hacia la calidad* (Tercera edición) ECOE Ediciones.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Octava ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (Décima Edición ed.). México: McGraw Hill.
- Chirinos, C. C. (2019) *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del régimen cas de la sede principal de la corte superior de justicia de Huaura, 2019*
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3875/TESIS%20CARMEN%20CHIRINOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M. D. (2018) *Motivación y satisfacción laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico, hospital regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas, 2015*
<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1351/MARCOS%20GARC%20C3%8DA%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M., & Forero, C. (2014). *Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6113728>
- Gestión. (18 de Agosto de 2014). *El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>
- Goleman, D. (2006). *Inteligencia Social*. México: Planeta Mexicana S.A.

- Gonzales, E. L., & Wong, L. (2019) *Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Credivargas SAC, Pucallpa 2018* <http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/150/1/INFORME%20DE%20TESIS%20LORENA%20Y%20KAROL%202019-FINAL.pdf>
- Hernández, J. L., & Morales, J. R. (2017). *Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa International Journal of Good Conscience. Daena.* [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)
- Marin, H. S., & Placencia, M. D. (2017). *scielo.* http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext
- Masella, A. R. (2018) *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala.* <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela -Anllela.pdf>
- Moreno, J. E. (2019) *La teoría motivacional de Herzberg y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Servicentro Ortiz SRL de la ciudad de Huaraz – Ancash, 2014* http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3324/T033_42676968_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Sala de Prensa.* https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_533013/lang-es/index.htm
- Polo, D. M. (2017) *Motivación y Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. Nuevo Chimote, 2017* http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8554/Tesis_58387.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Posada, M., & González, M. (2014). *OIT: Educación Obrera para el Trabajo Decente.* Buenos Aires, Argentina.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración* (Décimotercera ed.). México: Pearson Hispanoamericana.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Décimotercera edición). México: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento Organizacional* (Décimoséptima ed.). México: Pearson.
- Universidad Politécnica de Valencia. (2018). *Instituto de Biomecánica de Valencia*.
<http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/509-condiciones-ambientales.html>
- Uribe, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
“Motivación y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020”.	Problema General	Hipótesis General	Objetivo General	Tipo: Aplicada
	¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020?	La motivación se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.	Determinar la relación de la motivación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.	
	Problemas Específicos	Hipótesis Específicas	Objetivos Específicos	Diseño: correlacional
	¿De qué manera la motivación se relaciona con las condiciones laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020?	La motivación se relaciona directa y significativamente con las condiciones laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.	Determinar la relación de la motivación con las condiciones laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.	
	¿De qué manera la motivación se relaciona con la personalidad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020?	La motivación se relaciona directa y significativamente con la personalidad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.	Determinar la relación de la motivación con la personalidad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.	
	¿De qué manera la motivación se relaciona con el salario de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020?	La motivación se relaciona directa y significativamente con el salario de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.	Determinar la relación de la motivación con el salario de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.	La población fue conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.
	¿De qué manera la motivación se relaciona con la responsabilidad social corporativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020?	La motivación se relaciona directa y significativamente con la responsabilidad social corporativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.	Determinar la relación de la motivación con la responsabilidad social corporativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.	La técnica a utilizar fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Matriz de operacionalización de la variable Motivación

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	La motivación se define como el proceso que influye en la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de una persona para lograr un objetivo. (Robbins y Judge, 2017, p.209).	Establecimiento de un proceso que tiene como dirección al individuo, buscando modificar su conducta hacia un fin determinado.	Factores higiénicos	Salario	El salario que percibo es suficiente para mantenerme satisfecho.
				Prestaciones sociales	Contamos con pactos colectivos a fin de incrementar nuestros ingresos.
				Supervisión	Supervisan constantemente mis actividades y no me incomoda.
				Condiciones materiales	Cuento con los materiales suficientes para desarrollar mi trabajo.
				Condiciones ambientales	La oficina que se me ha asignado es cómoda e ideal para mi trabajo.
				Políticas	La institución tiene bien definida sus objetivos y lo que se desea lograr.
				Clima laboral	El estado de ánimo del personal en la institución es agradable.
				Reglamento interno	Las reglas y directivas de trabajo están bien establecidas.
			Factores motivacionales	Crecimiento individual	En la entidad me permiten crecer profesionalmente.
				Reconocimiento	El cumplimiento de mis funciones hacer que reconozcan mi trabajo.
				Autorrealización	Me siento auto realizado gracias a mi trabajo.
				Tareas	Las labores que desempeño son acorde a mi formación profesional.

Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Satisfacción Laboral	Se refiere a la actitud general de una persona hacia el trabajo, si esta persona está muy satisfecha con su trabajo, definitivamente tendrá una actitud positiva hacia su trabajo. (Robbins y Coulter, 2018, p.486).	conjunto de emociones y sentimientos que posee un individuo en un ambiente laboral que determina su estado motivacional en el desempeño de sus funciones de un puesto laboral.	Condiciones laborales	Capacitación	La entidad me brinda capacitación constante.
				Variedad	La entidad me ofrece variedad de opciones para desempeñarme.
				Independencia	Tengo libertad para tomar mis propias decisiones.
				Control	Mi trabajo es controlado constantemente.
			Personalidad	Autoevaluación	Tengo conocimientos y habilidades suficientes para desempeñarme adecuadamente.
				Compromiso	Me siento comprometido con mi trabajo.
			Salario	Remuneración	La remuneración que percibo satisface mis necesidades.
				Incentivos	Percibo incentivos por un desempeño adecuado en mi trabajo.
				Horas extras	Me reconocen horas extras de trabajo.
			Responsabilidad social corporativa	Iniciativa ambiental	Propongo maneras de trabajar cuidando el medio ambiente.
				Trabajo sin fines de lucro	La entidad no tiene fines de lucro, pues trabajamos al servicio del ciudadano.
Obras de caridad	A través de la municipalidad desarrollamos obras de caridad a la población.				



ENCUESTA

Estoy desarrollando una investigación que tiene por objetivo determinar si la motivación se relaciona directamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Provincial de Huari, 2020. Por lo que recorro a usted a fin de que pueda responder las siguientes interrogantes de manera veraz que permita arribar a conclusiones en beneficio de la entidad. Muchas gracias por su colaboración.

PARTE I

En esta parte, renga la amabilidad de responder las siguientes preguntas marcando un aspa (X) los recuadros correspondientes y/o rellene las líneas en blanco.

1 Sexo	Femenino <input type="checkbox"/>	Masculino <input type="checkbox"/>
2 Edad años.	
3 Nivel de instrucción:		
Secundaria incompleta	<input type="checkbox"/>	Técnica <input type="checkbox"/>
Secundaria completa	<input type="checkbox"/>	Superior universitaria <input type="checkbox"/>

PARTE II

Seguidamente, marque la alternativa que se ajuste a su opinión tomando en consideración la siguiente escala:

1.- Totalmente en desacuerdo, 2.- En desacuerdo, 3.- Indiferente, 4.- De acuerdo, 5.- Totalmente de acuerdo

N°	Opiniones	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	El salario que percibo es suficiente para mantenerme satisfecho.					
2	Contamos con pactos colectivos a fin de incrementar nuestros ingresos.					
3	Supervisan constantemente mis actividades y no me incomoda.					
4	Cuento con los materiales suficientes para desarrollar mi trabajo.					
5	La oficina que se me ha asignado es cómoda e ideal para mi trabajo.					
6	La institución tiene bien definida sus objetivos y lo que se desea lograr.					
7	El estado de ánimo del personal en la institución es agradable.					
8	Las reglas y directivas de trabajo están bien establecidas.					
9	En la entidad me permiten crecer profesionalmente.					
10	El cumplimiento de mis funciones hacer que reconozcan mi trabajo.					
11	Me siento autorrealizado gracias a mi trabajo.					
12	Las labores que desempeño son acorde a mi formación profesional.					
13	La entidad me brinda capacitación constante.					
14	La entidad me ofrece variedad de opciones para desempeñarme.					
15	Tengo libertad para tomar mis propias decisiones.					
16	Mi trabajo es controlado constantemente.					
17	Tengo conocimientos y habilidades suficientes para desempeñarme adecuadamente.					
18	Me siento comprometido con mi trabajo.					
19	La remuneración que percibo satisface mis necesidades.					
20	Percibo incentivos por un desempeño adecuado en mi trabajo.					
21	Me reconocen horas extras de trabajo.					
22	Propongo maneras de trabajar cuidando el medio ambiente.					
23	La entidad no tiene fines de lucro, pues trabajamos al servicio del ciudadano.					
24	A través de la municipalidad desarrollamos obras de caridad a la población.					

Gracias por su colaboración.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Variables: Motivación y Satisfacción laboral.

1.- Nombre:

Motivación y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

2.- Autora:

Br. Usua Laurente Katya Ingrid

3.- Objetivo:

Identificar la existencia o no de correlación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

4.- Descripción:

La escala consta de 24 enunciados con 5 opciones de respuesta: 1, 2, 3, 4 y 5, asimismo, 8 ítems miden los factores higiénicos en la motivación, 4 ítems miden los factores motivacionales dentro de la motivación, 4 ítems miden las condiciones laborales en la satisfacción del personal, 2 ítems miden la personalidad, 3 ítems miden el salario y 3 ítems miden la responsabilidad social corporativa.

5.- Usuarios:

Se encuentra conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari.

6.- Forma de aplicación:

La aplicación del instrumento se realiza de manera individual.

7.- Organización:

Variable	Dimensión	Ítems	Baremos
Motivación	Factores higiénicos	01 - 08	Mala
			[12 - 24]
	Factores Motivacionales	09 - 12	Regular
			[24 - 36]
		Buena	
		[36 - 48]	
		Excelente	
		[48 - 60]	

Variable	Dimensión	Ítems	Baremos
Satisfacción Laboral	Condiciones laborales	13 - 16	Bajo
			[12 - 24]
	Personalidad	17 - 18	Medio
			[24 - 36]
	Salario	19 - 21	Alto
			[36 - 48]
Responsabilidad social corporativa	22 - 24	Muy Alto	
		[48 - 60]	

8.- Validez:

La validez se desarrolló a través de 03 profesionales con el grado de maestría quienes emitieron su juicio de valor sobre el instrumento de recolección de la información, lo que llegaron a aprobarlo.

Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Variable: Motivación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.875	12

Variable: Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.886	12

Base de datos encuesta piloto

The screenshot shows a Microsoft Excel spreadsheet titled "Microsoft Excel - Encuesta Piloto - Libro1.xlsx". The spreadsheet contains a table with 30 rows and 30 columns. The columns are labeled with the letters V through Z, each followed by a number from 001 to 030. The data in the table consists of small integers, likely representing survey responses. The interface includes the standard Excel menu bar (Archivo, Inicio, Referencias, Insertar, Datos, Revisión, Programador, Herramientas, Ventana, Ayuda) and a taskbar at the bottom showing the Windows operating system.

Base de datos encuesta final

The screenshot shows a Microsoft Excel spreadsheet titled "Microsoft Excel - Encuesta Final - Libro1.xlsx". The spreadsheet contains a table with 30 rows and 30 columns. The columns are labeled with the letters V through Z, each followed by a number from 001 to 030. The data in the table consists of small integers, likely representing survey responses. The interface includes the standard Excel menu bar (Archivo, Inicio, Referencias, Insertar, Datos, Revisión, Programador, Herramientas, Ventana, Ayuda) and a taskbar at the bottom showing the Windows operating system.

VALIDACIONES



UNIVERSIDAD SAN PEDRO VICERECTORADO ACADEMICO PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación **“Motivación y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020”**. La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Mg. Deysi Gladys Broncano Diaz

FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Universidad

TIEMPO: 9 años **CARGO ACTUAL:** Docente universitaria

INSTITUCIÓN: Universidad Santiago Antúnez de Mayolo.

Objetivo General: Determinar la relación positiva de la motivación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta.

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la investigación.

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Motivación y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020"

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse en ítem por favor indicar)
Factores higiénicos	El salario que percibo es suficiente para mantenerme satisfecho.	4	4	4	4	
	Contamos con pactos colectivos a fin de incrementar nuestros ingresos.	4	4	3	4	
	Supervisan constantemente mis actividades y no me incomoda.	4	4	4	4	
	Cuento con los materiales suficientes para desarrollar mi trabajo.	4	4	4	3	
	La oficina que se me ha asignado es cómoda e ideal para mi trabajo.	4	4	4	4	
	La institución tiene bien definida sus objetivos y lo que se desea lograr.	4	4	4	3	
	El estado de ánimo del personal en la institución es agradable.	4	3	4	4	
	Las reglas y directivas de trabajo están bien establecidas.	3	4	4	4	
	En la entidad me permiten crecer profesionalmente.	4	4	3	4	
	El cumplimiento de mis funciones hace que reconozcan mi trabajo.	4	4	4	4	
Factores motivacionales	Me siento autorrealizado gracias a mi trabajo.	4	4	4	3	
	Las labores que desempeño son acorde a mi formación profesional.	4	4	4	3	

Condiciones laborales	La entidad me brinda capacitación constante.	4	4	4	4
	La entidad me ofrece variedad de opciones para desempeñarme.	3	4	4	4
	Tengo libertad para tomar mis propias decisiones.	4	4	4	3
	Mi trabajo es controlado constantemente.	4	4	4	4
Personalidad	Tengo conocimientos y habilidades suficientes para desempeñarme adecuadamente.	4	4	4	4
	Me siento comprometido con mi trabajo.	3	4	4	4
	La remuneración que percibo satisface mis necesidades.	4	4	3	4
	Percibo incentivo por un desempeño adecuado en mi trabajo.	4	4	3	4
Salario	Me reconocen horas extras de trabajo.	4	4	4	3
	Propongo maneras de trabajar cuidando el medio ambiente.	4	4	4	4
	La entidad no tiene fines de lucro, pues trabajamos al servicio del ciudadano.	4	4	4	4
Responsabilidad social corporativa	A través de la municipalidad desarrollamos obras de caridad a la población.	4	4	4	4

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI NO		OBSERVACIONES
	SI	NO	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	SI	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por:	Mg. Deysi Gladys Broncano Díaz		Fecha: 03-11-2020
Firma:	 Mg. Brancano Díaz Deysi Gladys DNI 40714125 Reg. CLAD 06197		Email: deysibd@yahoo.es Teléfono: 955657486



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación **"Motivación y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020"**. La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza

FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Administración, logística, presupuesto

TIEMPO: 14 años **CARGO ACTUAL:** Jefe de AGA.

INSTITUCIÓN: UGEL Recuay

Objetivo General: Determinar la relación positiva de la motivación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta.

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none">- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión- Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total- Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.- Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none">- El ítem no es claro- El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.- Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.- El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none">- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión- El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.- El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.- El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none">- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión- El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.- El ítem es relativamente importante.- El ítem es muy importante en la investigación.

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Motivación y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020"

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Factores higiénicos	El salario que percibo es suficiente para mantenerme satisfecho.	3	4	4	4	
	Contamos con pactos colectivos a fin de incrementar nuestros ingresos.	4	4	4	4	
	Supervisan constantemente mis actividades y no me incomoda.	4	4	4	4	
	Cuento con los materiales suficientes para desarrollar mi trabajo.	4	4	4	4	
	La oficina que se me ha asignado es cómoda e ideal para mi trabajo.	4	4	4	4	
	La institución tiene bien definida sus objetivos y lo que se desea lograr.	4	4	4	4	
Factores motivacionales	El estado de ánimo del personal en la institución es agradable.	4	4	3	4	
	Las reglas y directivas de trabajo están bien establecidas.	3	4	4	4	
	En la entidad me permiten crecer profesionalmente.	4	4	3	4	
	El cumplimiento de mis funciones hace que reconozcan mi trabajo.	4	4	4	4	
	Me siento autorrealizado gracias a mi trabajo.	4	4	3	3	
	Las labores que desempeño son acorde a mi formación profesional.	4	4	4	4	

Condiciones laborales	La entidad me brinda capacitación constante.	4	4	4	4	4
	La entidad me ofrece variedad de opciones para desempeñarme.	4	3	4	4	4
	Tengo libertad para tomar mis propias decisiones.	4	4	4	4	4
	Mi trabajo es controlado constantemente.	4	4	4	4	3
Personalidad	Tengo conocimientos y habilidades suficientes para desempeñarme adecuadamente.	4	4	4	4	4
	Me siento comprometido con mi trabajo.	3	4	4	4	4
	La remuneración que percibo satisface mis necesidades.	4	4	4	4	4
Salario	Percibo incentivo por un desempeño adecuado en mi trabajo.	4	4	4	3	4
	Me reconocen horas extras de trabajo.	4	4	4	4	4
	Propongo maneras de trabajar cuidando el medio ambiente.	4	4	4	3	4
Responsabilidad social corporativa	La entidad no tiene fines de lucro, pues trabajamos al servicio del ciudadano.	4	4	4	4	4
	A través de la municipalidad desarrollamos obras de caridad a la población.	3	4	4	4	4

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	VALIDEZ		OBSERVACIONES
	SI	NO	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	SI	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por:	Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza		Fecha: 05-11-2020
Firma:	 Mg. Diana Espinoza Yuri Roger C.I. 10.100.044		Teléfono: 943655100 Email: rogersorioe@gmail.com



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación “Motivación y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020”. La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Mg. Anddy David Gonzalez Lucero

FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestión pública y privada.

TIEMPO: 13 años **CARGO ACTUAL:** Docente Universitario

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro.

Objetivo General: Determinar la relación positiva de la motivación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta.

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la investigación.

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Motivación y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Huari, 2020"

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indicar)
Factores higiénicos	El salario que percibo es suficiente para mantenerme satisfecho.	4	4	4	4	
	Contamos con pactos colectivos a fin de incrementar nuestros ingresos.	3	4	4	4	
	Supervisan constantemente mis actividades y no me incomoda.	4	4	4	4	
	Cuento con los materiales suficientes para desarrollar mi trabajo.	4	4	4	4	
	La oficina que se me ha asignado es cómoda e ideal para mi trabajo.	4	4	4	3	
	La institución tiene bien definida sus objetivos y lo que se desea lograr.	4	4	4	4	
	El estado de ánimo del personal en la institución es agradable.	4	4	4	4	
	Las reglas y directivas de trabajo están bien establecidas.	4	3	4	4	
	En la entidad me permiten crecer profesionalmente.	4	4	4	3	
	El cumplimiento de mis funciones hace que reconozcan mi trabajo.	4	4	4	4	
Factores motivacionales	Me siento autorrealizado gracias a mi trabajo.	4	4	3	4	
	Las labores que desempeño son acorde a mi formación profesional.	4	4	4	4	

Condiciones laborales	La entidad me brinda capacitación constante.	4	4	4	4	4
	La entidad me ofrece variedad de opciones para desempeñarme.	3	4	4	4	3
	Tengo libertad para tomar mis propias decisiones.	4	4	4	4	4
Personalidad	Mi trabajo es controlado constantemente.	4	4	4	4	4
	Tengo conocimientos y habilidades suficientes para desempeñarme adecuadamente.	4	4	4	4	4
	Me siento comprometido con mi trabajo.	4	4	4	3	4
Salario	La remuneración que percibo satisface mis necesidades.	4	3	4	4	4
	Percibo incentivos por un desempeño adecuado en mi trabajo.	4	4	4	4	4
	Me reconocen horas extras de trabajo.	4	4	4	4	4
Responsabilidad social corporativa	Propongo maneras de trabajar cuidando el medio ambiente.	4	4	4	4	4
	La entidad no tiene fines de lucro, pues trabajamos al servicio del ciudadano.	4	3	4	4	4
	A través de la municipalidad desarrollamos obras de caridad a la población.	4	4	4	4	3

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	VALIDEZ		OBSERVACIONES
	SI	NO	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	SI	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por:	Mg. Anddy David Gonzalez Lucero		Fecha: 06-11-2020
Firma:	 Mg. Anddy González Lucero DNI N° 3 16 77361		Email: glad_10@hotmail.com Teléfono: 943123867

