

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Motivación y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad
Distrital de Corrales, Tumbes, 2023**

TESIS

Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Autor: Br. Henry Antonio Medina Hualpa

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Motivación y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad
Distrital de Corrales, Tumbes, 2023**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Eddy Miguel Aguirre Reyes (presidente)

Mg. Henry Alejandro Silva Marchan (secretario)

Dr. Gílder Rubén Murga Fernández (vocal)

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Motivación y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad
Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma:**

Br. Henry Antonio Medina Hualpa (autor)

Dr. Gilmer Murga Fernández (asesor)
ORCID, 0000 - 0003 - 3937- 2613

Dra. Gaby Doraliza León Tinoco (co-asesora)
ORCID, 0000 - 0003- 2568-5416

Tumbes, 2025

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los veinticinco días de abril del dos mil veinticinco, siendo las diez horas y cero minutos, en el auditorio de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, se reunieron los miembros del jurado calificador constituido con la Resolución N° 632-2023/UNTUMBES-EPG-D del veintinueve de diciembre del dos mil veintitrés por el Dr. Eddy Miguel Aguirre Reyes, (Presidente), por el Mg. Henry Alejandro Silva Marchan (Secretario), el Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández (Vocal y Asesor) y la Dra. Gaby Doraliza León Tinoco como (co-asesora).

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: **"Motivación y satisfacción laboral del personal de la municipalidad distrital de Corrales, Tumbes, 2023"**, presentado por el Br. Henry Antonio Medina Hualpa, para optar el grado académico de **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al egresado **APROBADO**, con el calificativo de **BUENO**.

Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las once horas y cinco minutos, del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 25 de abril 2025


Dr. Eddy Miguel Aguirre Reyes
Presidente
DNI 00218009
Código ORCID: 0000-0003-1304-7601


Mg. Henry Alejandro Silva Marchan
Secretario
DNI: 41302625
Código ORCID: 0000-0002-9928-9945


Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández
(vocal y asesor).
DNI: 07700664
Código ORCID: 0000-0003-3937-2613

C.c
Jurado de Tesis
Interesado
Unidad de Investigación.
Archivo (Director EPG).

Informe de originalidad Turnitin

Motivación y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023

por Henry Antonio Medida Hualpa


Fecha de entrega: 14-may-2025 05:07p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2676016446

Nombre del archivo: 4_Informe_Final_de_Tesis_Medina-Hualpa_turnitin.docx (1.21M)

Total de palabras: 12921

Total de caracteres: 71366


DR. GILMER RUBÉN MURGA FERNÁNDEZ
CÓDIGO ORCID, 0000-0003-3937-2613
ASESOR

Motivación y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Corporación Universitaria del Caribe Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante	<1%
9	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
10	revistas.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	Sánchez Castro, Janet Del Rocío. "Motivación en el servicio público y su incidencia en el	<1%


DR. GILMER RUBÉN MURGA FERNÁNDEZ
CÓDIGO ORCID, 0000-0003-3937-2613
ASESOR

desempeño laboral en el Gobierno Regional
de Puno, periodo 2017-2018", Universidad
Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

12	1library.co Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to ULACIT Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
18	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Jose Carlos Mariategui Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 15 words
Excluir bibliografía Activo


DR. GILMER RUBÉN MURGA FERNÁNDEZ
CÓDIGO ORCID, 0000-0003-3937-2613
ASESOR

Dedicatoria

Desde lo más profundo de mi corazón dedico este logro a mí madre Angélica Hualpa Terrones, en quien siempre tuve su apoyo incondicional y que antes de su partida con Dios al cielo le prometí obtener el grado académico.

Agradecimiento

En primer lugar, hacer presente mí sincero y extensivo agradecimiento a estas dos personas significativas y maravillosas mis padres que están en el cielo, Antonio Medina y Angélica Hualpa que con sus buenos valores me impulsaron siempre a seguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades.

Reconocer mí agradecimiento a los trabajadores de buen corazón de la Municipalidad Distrital de Corrales que me brindaron su tiempo y las facilidades en el desarrollo de la investigación.

Mi gratitud y cariño a mis hermanas quienes supieron brindarme su tiempo para escucharme y apoyarme Cory, Gladys, Mery y Betty que con sus palabras de aliento y de moral permiten el logro esperado.

También debo extender mí reconocimiento y gratitud a mi tutor Dr. Gilmer Murga, Co- asesora Dra. Gaby Doraliza, a la labor del personal administrativo de post grado por su gentil atención.

Índice General

	Página
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. ESTADO DEL ARTE	21
2.1. Bases teóricas- científicos	21
2.2. Antecedentes Internacionales.....	33
2.3. Definición de términos básicos.	38
III. MATERIALES Y MÉTODOS	40
3.1. Tipo de estudio y diseño.	40
3.2. Población, Muestra y Muestreo.....	41
3.3. Métodos	42
3.4. Técnicas e instrumentos	44
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	44
3.6. Variables y operacionalización	46
3.7. Consideraciones éticas.....	50
IV. RESULTADOS Y DISCUSION.....	51
4.1. Resultados	51
4.2. Discusión	62
V. CONCLUSIONES	68
VI. RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
VIII. ANEXOS.....	75

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Clasificación de las teorías de la motivación	24
Tabla 2 Personal de la MDC por regímenes laborales.....	42
Tabla 3. Escala que utiliza el Alpha de Cronbach	47
Tabla 4. Indicadores de las dimensiones de la variable Motivación.....	47
Tabla 5. Indicadores de las dimensiones de la variable Satisfacción laboral	48
Tabla 6. Resumen de variables del estudio.....	49
Tabla 7. Influencia de la motivación en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.	51
Tabla 8. Correlación entre la motivación laboral y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.	52
Tabla 9. Influencia de la motivación en la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral.....	53
Tabla 10 Correlación entre la motivación y la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral.....	54
Tabla 11 Influencia de la motivación en la dimensión beneficios de la satisfacción laboral.....	55
Tabla 12. Correlación entre la motivación y la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral	56
Tabla 13. Influencia de la motivación en la dimensión políticas de la satisfacción laboral.....	57
Tabla 14. Correlación entre de la motivación en la dimensión políticas de la satisfacción laboral.....	58
Tabla 15. Influencia de la motivación en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral.....	59
Tabla 16. Correlación entre de la motivación en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral.....	60
Tabla 17. Influencia de la motivación en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral.....	61
Tabla 18. Correlación entre de la motivación en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral.....	62

Índice de Figuras

	Página
Figura 1. Modelo Simplificado del Proceso de Motivación	23
Figura 2. Jerarquía de las necesidades de A. Maslow	25
Figura 3. Comparación entre los modelos de Maslow y Herzberg	26
Figura 4. Modelo de Porter y Lawler III	27

Índice de anexos

	Página
Anexo 1. Matriz de consistencia	75
Anexo 2. Matrices de operacionalización de variables de investigación....	76
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos	78
Anexo 4. Consentimiento informado	81
Anexo 5. Data estadística del estudio	89

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la influencia de la motivación en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023. Empleando una técnica de encuesta a los 107 trabajadores nombrados, aplicándose un cuestionario de 35 preguntas en la Escala de Likert, las dimensiones analizadas en la variable motivación fueron variedad de destreza, identidad de las tareas, importancia de las tareas, autonomía y retroalimentación del puesto. Las dimensiones estudiadas para la variable satisfacción laboral fueron medioambiental físicas, beneficios, políticas, relaciones y realización personal. Obteniéndose resultados de un 80,4% del personal de la Municipalidad califican la motivación laboral con un nivel de alto con un Rho de Spearman del 0,265 se evidenció que existe influencia directa y positiva débil entre las variables. Existiendo similitudes con las dimensiones estudiadas e investigaciones mencionadas. Se recomienda armonizar los espacios de trabajo haciendo que no se vuelvan estresantes, establecer ambientes que sean ergonómicos para que las funciones y actividades sean desempeñados en áreas donde el clima organizacional sea estable y sin conflicto laboral.

Palabras claves: Satisfacción laboral, motivación laboral, medioambiente, beneficios, políticas, relaciones, realización personal

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the influence of motivation on the job satisfaction of the staff of the District Municipality of Corrales, Tumbes, 2023. Using a survey technique to the 107 named workers, applying a questionnaire of 35 questions on the Likert Scale, the dimensions analyzed in the motivation variable were skill variety, task identity, task importance, autonomy and job feedback. The dimensions studied for the job satisfaction variable were physical environment, benefits, policies, relationships and personal fulfillment. Obtaining results from 80.4% of the Municipality's staff rate work motivation as high with a Spearman's Rho of 0.265, it was evident that there is a direct and weak positive influence between the variables. There are similarities with the dimensions studied and research mentioned. It is recommended to harmonize work spaces so that they do not become stressful, establish environments that are ergonomic so that functions and activities are carried out in areas where the organizational climate is stable and without labor conflict.

Keywords: Job satisfaction, work motivation, environment, benefits, policies, relationships, personal fulfillment

I. INTRODUCCIÓN

La motivación y la satisfacción laboral son aspectos cruciales para el desempeño del personal en cualquier organización, incluyendo las municipalidades distritales. Estudios recientes han demostrado que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal en diversas municipalidades distritales en Perú, en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar (Áncash), se encontró una relación positiva considerable entre la motivación y la satisfacción laboral del personal. De manera similar, en la Municipalidad Distrital de Huaura, (Lima) se determinó que la motivación está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral, lo que impacta directamente en la productividad y la calidad del trabajo. En la Municipalidad Distrital de La Joya, (Arequipa) se observó que la motivación laboral influye significativamente en la satisfacción del personal, aunque se identificaron niveles altos de insatisfacción laboral.

Estos estudios subrayan la importancia de implementar políticas y estrategias que fomenten la motivación y mejoren la satisfacción laboral para lograr un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio

El objetivo principal de la presente investigación permitió determinar la influencia de la motivación en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023. El presente estudio permitió evidenciar en muchas municipalidades de nuestro país existe una problemática relacionada al cumplimiento de las funciones de los colaboradores municipales; la investigación utiliza un método descriptivo correlacional, la que manifestara la influencia de la variable satisfacción y la variable satisfacción laboral. Se empleo técnica documental y un cuestionario a **107 trabajadores**, aceptando una muestra por conveniencia e intencional en la Municipalidad Distrital de Corrales, los resultados de la investigación.

Actualmente, la motivación a los trabajadores dentro de las organizaciones se ha visto con regularidad a lo largo de los años. No obstante, hay algunas organizaciones que no practican el motivar a sus empleados o no la practican correctamente, causando diferentes efectos dentro de ellas, tanto en el crecimiento personal del trabajador como en el crecimiento de la empresa. Es decir, al no estar satisfechos los trabajadores con el entorno en que desarrollan sus actividades y funciones establecidas por la empresa a la que pertenecen, menores serán los resultados que se podrían tener a comparación de las organizaciones que practican la motivación de la manera adecuada.

Lo que se busca con la realización de esta investigación aumentará la posibilidad de mejorar la calidad del trabajo realizado, esforzándose por ser más competitivos y eficaces en el trabajo asignado, dicha investigación estará regirá bajo el empleo de distintos instrumentos o herramientas, así mismo servirá para posteriores investigaciones para docentes, estudiantes, empresarios, organizaciones e instituciones, municipios y público en general interesados en cómo desarrollar temas de investigación relacionados con la Motivación y Satisfacción Laboral, así mismo favorecerá a los directivos y empleados de las organizaciones, permitiéndoles determinar el tipo de motivación utilizada, así como desplegar herramientas que contribuyan a moldear el adecuado desarrollo de los empleados.

La satisfacción laboral está relacionada con la conciencia individual del medio ambiente, mientras que los empleados se sienten motivados para realizar su trabajo, lo que contribuirá a la mejora continua de aquellos servicios que brinda la Municipalidad Distrital de Corrales, y así apreciará el clima que lo rodea. Si bien la motivación es breve, hace acciones y comportamientos personales de cierta manera. Es un conjunto de los procesos intelectuales y fisiológicos con el hecho de que la energía está activa y en la dirección de estar orientada, si una persona no es suficiente o demasiada motivación, menos eficiente en su trabajo. Es decir, en el trabajo, la ausencia de la motivación es el problema fundamental que tiene la empresa u organización, independientemente de si tienen algún tema.

Por ello, teniendo en cuenta lo anterior, se trató de desarrollar investigación, para enfocar la atención de las organizaciones en este problema porque la motivación no solo es un tema teórico, sino también para su uso real, en los entornos de las organizaciones.

En esta investigación se desea abordar el tema de la motivación, que está estrechamente relacionada con el comportamiento y las acciones de cada individuo y cómo influye en la satisfacción laboral. Lo más importante son los beneficios que aporta cuando se nutre y desarrolla en las organizaciones e instituciones. Es relevante indicar que sin el trabajo y la productividad de los individuos que en él trabajan es imposible encaminar el crecimiento efectivo esperado y sin que estas personas tengan una dirección motivacional es imposible alcanzar las metas personales y organizacionales, por lo tanto, se plantea el siguiente problema:

En el caso de la región Ancash se puede evidenciar las dificultades que afrontan las empresas en el estado de emergencia que se encuentran actualmente, donde las empresas han reducido personal ocasionando que los trabajadores presenten incertidumbre si seguirán laborando o la empresa los sacara, por otro lado, se evidencia que se ha dejado de lado las estrategias motivacionales al personal, generando que los problemas de involucramiento e insatisfacción por parte de los trabajadores. En el caso de la Municipalidad distrital de Chavín de Huántar se puede evidenciar que no es ajeno a los problemas que afrontan otras instituciones, donde la entidad no se preocupa por generar motivación a los trabajadores, solo les asigna actividades a realizar y no realizar el seguimiento respectivo para que los trabajadores se sientan satisfechos por ser parte de la municipalidad.

En el desarrollo de esta investigación nos planteamos como Problema general: ¿Cómo influye la motivación en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023?, se guido de sus Problemas Específicos: ¿Cómo influye la motivación en la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023?, ¿Cómo influye la motivación en la dimensión beneficios de la satisfacción laboral del personal

de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023?, ¿Cómo influye la motivación en la dimensión políticas de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023?, ¿Cómo influye la motivación en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023?, ¿Cómo influye la motivación en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023?

Por esta razón, la motivación es considerada fundamental en la vida personal y organizacional y frecuentemente depende de la comunicación y las relaciones en el trabajo, asegurando un ambiente digno y cómodo para los trabajadores. Asimismo, demuestra claramente la confianza y liderazgo del personal en el trabajo, fortaleciendo la autoestima, el respeto a cada trabajador de la organización, así como implementar adecuadamente las actividades y objetivos de la organización, atrayendo empleados que tengan no solo buena experiencia y desempeño, sino que se sientan motivados a realizar eficientemente su trabajo dentro de la organización. Con el fin de contestar a la investigación se plantea de manera hipotética la siguiente situación:

(Espinoza Palacios, 2021) en su Tesis sostiene:

El trabajo presenta una justificación en diferentes campos, para ello se presentan la parte social comentando que el estudio al realizar un diagnóstico de la situación que presentan los trabajadores relacionados a los campos de la motivación y la satisfacción que sienten al ser parte de la municipalidad, se dio a conocer las dificultades que afrontan y la problemática que la ocasiona, haciendo llegar a la gerencia para que puedan tomar medidas que ayuden a mitigar estas dificultades presentadas durante el desarrollo del estudio. En el campo practico el estudio presenta resultados estadísticos que ayuden analizar los niveles presentados y donde se presentan mayores dificultades para poder hacer las recomendaciones pertinentes que ayuden a mitigar las dificultades. Al realizar un análisis del campo metodológico el estudio ayuda a realizar instrumentos que permitan analizar a las variables, siendo de gran utilidad para ser utilizados en futuros

estudios como fuente de información. Finalmente, en el campo teórico el estudio permite utilizar las conclusiones arribadas como frente de información para futuros estudios, siendo utilizados como antecedentes para seguir profundizando con esta problemática.

En el caso de la satisfacción se puede comentar que la municipalidad no genera e incentivo el trabajo colaborativo entre sus integrantes generando que los trabajadores no se involucren en los procesos y les sobrecargan de labores, que deben realizar en un corto tiempo, lo que generan que no se sientan cómodos por seguir laborando en la entidad.

También planteamos las Hipótesis principal: Existe influencia directa y positiva de la motivación en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023. Hipótesis específicas: **H1:** Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023, **H2:** Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión beneficios de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023, **H3:** Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión políticas de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023, **H4:** Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023, **H5** : Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

II. ESTADO DEL ARTE

2.1. Bases teóricas- científicos

2.1.1. Motivación

Definiciones

Para empezar a comprender los conceptos, se explicará el término motivación, desde la perspectiva etimológica, la palabra proviene del latín tardío “motivus” o “motus”, que significa “causa del movimiento”. También corresponde a un participio pasado de la palabra “movere”, que significa “mover”. Esto hace referencia a todo lo que provoca el comportamiento que tiene un individuo como objetivo para satisfacer una necesidad y, en cierto sentido, este es el poder de la conducta humana. (Hernández y Rodríguez, 2011, pág. 173)

Según (Falcón Soto, 2022) indica que el término motivación está orientado en “El deseo de hacer algo, lo cual está condicionado en base a la capacidad de realizarlo con el fin satisfacer alguna necesidad personal” (pág. 7). El cual, hace referencia a la intención o motivo personal para realizar una tarea o actividad específica.

Por otro lado, (Padovan, 2020) afirma que “La motivación impulsa a las personas a actuar de una manera particular. En una organización, una persona bien motivada puede mejorar su desempeño, reduce las faltas al trabajo, evitan despidos y así como reducen la rotación de empleados. Y con ello, los empleados permanecen motivados y se desempeñan como se espera, mejoran el rendimiento y los beneficios a los accionistas”. (pág. 10)

Se procede a explicar que la motivación, haciendo mención a (Chiavenato, 2006) quien expresa que:

Es una característica psicológica de una persona que incide en su nivel de participación para alcanzar un objetivo o satisfacer una necesidad (pág. 267).

Desde una forma indirecta, (Arnold & Randall, 2012) proponen una analogía mecánica: “La fuerza motriz que pone en marcha la máquina y la mantiene en movimiento” (pág. 261). En términos jurídicos, lo define como la razón por la que una persona hace o continúa haciendo algo.

A través de la información recopilada se puede concluir que la motivación es un proceso que provoca la conducta humana para lograr las metas deseadas dentro de la organización. Gracias a ella se tiene acceso a mejores rendimientos por parte de los trabajadores. Asimismo, le permite a la organización conocer las necesidades y las expectativas de sus empleados, lo que garantiza obtener mejores beneficios a futuro una vez se realicen las mejoras adecuadas.

Proceso de Motivación

El proceso de motivación abarca desde el punto de vista de un ciclo, en donde se enfoca en la variedad de factores que motivan a las personas. Por ello, los pasos que componen el proceso motivacional son simples y directos y, se pueden aplicar a cualquier teoría.

Asimismo, es importante aclarar que cuando se mencionan necesidades en el proceso, se hace referencia a una amplia variedad de factores. No es una necesidad fisiológica ni social, por el contrario, puede ser cualquier cosa que una persona desee y cuya ausencia le cause algún malestar.

De acuerdo con el proceso de motivación estructurado por (Chiavenato, 2009) se puede explicar por medio de una serie de pasos que lo comprenden:

1. Las necesidades y carencias generan tensión y malestar, lo que a su vez activa un proceso encaminado a disminuir o erradicar dicha tensión.
2. Un individuo elige una línea de acción destinado a saciar una necesidad y se produce una conducta dirigida hacia esta meta (impulso).
3. Si se satisface la necesidad, el proceso de motivación será exitoso. Por el contrario, surgirá una frustración, conflicto o tensión.

4. Esta evaluación del desenvolvimiento determina una forma de recompensa o castigo al individuo.
5. Comienza un nuevo proceso motivacional y comienza un nuevo ciclo. (págs. 238-239).

Si se combinan los aspectos y criterios del modelo simplificado, junto con variables individuales y organizativas, así como la satisfacción y los conceptos psicológicos relacionados, genera un modelo integral del proceso de motivacional tal y como lo detalla la **figura 1**, y que, a su vez, representa los pasos que comprenden el ciclo motivacional.



Figura 1. *Modelo Simplificado del Proceso de Motivación*

Fuente. Elaboración propia, según (Chiavenato, 2009, pág. 239).

Teorías asociadas a la Motivación

Muchos autores intentan explicar la motivación desde su perspectiva. Es por ello que se complementan y en ocasiones se contradicen unos con otros. Estas teorías fueron formuladas en diferentes tiempos y niveles de apoyo empírico.

Tabla 1.

Clasificación de las teorías de la motivación

Clasificación de Teorías	Teorías de la motivación
T. de Contenido	▪ Maslow: T. Pirámide de necesidades
	▪ Alderfer: Teoría ERC
	▪ Herzberg: T. de los dos factores
	▪ McClelland: T. de las necesidades adquiridas
T. del Proceso	▪ Adams: T. de la Equidad
	▪ Locke: T. de la definición de objetivos
	▪ Vroom: T. de las expectativas
	▪ Porter y Lawler: Desempeño, Satisfacción
T. del Refuerzo	Teoría del refuerzo

Fuente. Elaboración propia, según (Chiavenato, 2009, pág. 242).

(Chiavenato, 2006) asegura que en el campo de la motivación humana sobresalen dos personajes importantes: Abraham Maslow y Frederick Herzberg.

A. Jerarquía de las necesidades de Maslow

Esta teoría se basa en la famosa pirámide de necesidades, las cuales pueden ser jerárquicas o clasificarse según su relevancia e impacto en la conducta del individuo.

1. *Necesidades fisiológicas*: Representan las necesidades básicas o primarias, relativamente relacionadas con la supervivencia de la persona, tales como: alimentación, actividad física, satisfacción sexual, etc.
2. *Necesidades de seguridad*: Comprenden las necesidades donde se deben estar libres de peligro (real o imaginario) y mantenerse protegido de

amenazas. Asimismo, están relacionados de forma estrecha con la supervivencia.

3. *Necesidades sociales*: Son necesidades relacionadas con el deseo de pertenencia, tales como: amistad, afecto, compañerismo, etc.
4. *Necesidades de estima*: Son necesidades relacionadas con la evaluación de sí mismo o la forma en que se ve, tales como: independencia, autonomía, valor, prestigio, entre otros.
5. *Necesidades de autorrealización*: Son necesidades que implican la realización del propio potencial y la superación continua.

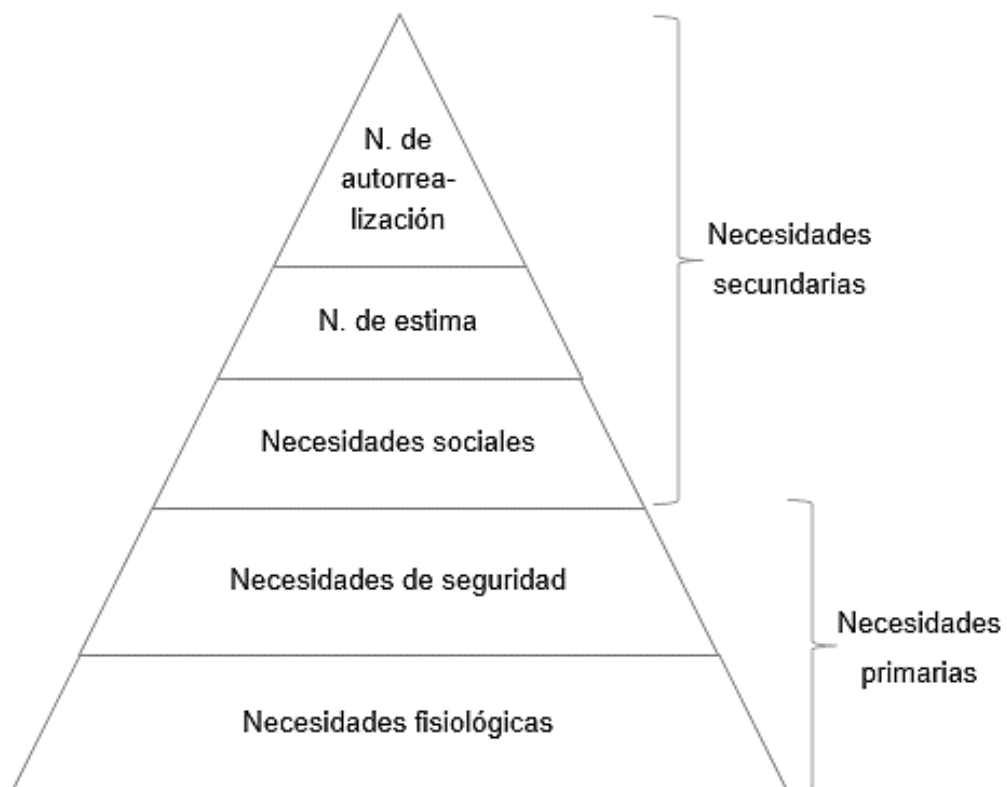


Figura 2. *Jerarquía de las necesidades de A. Maslow*

Fuente. Elaboración propia, según a (Chiavenato, 2006, pág. 242).

B. Teoría de los dos factores

La teoría que formuló Frederick Herzberg para explicar la conducta humana dentro de la situación del trabajo, la dirige según a dos factores:

1. *Factores higiénicos o extrínsecos*: Incluyen las condiciones laborales de una persona en el lugar de trabajo. Es una responsabilidad de la organización satisfacer dentro de lo que cabe estas necesidades. Podemos encontrar: el medio ambiente, el

salario, los beneficios, las políticas, las relaciones con los compañeros de trabajo y supervisores, etc. Vale agregar que estos son factores comúnmente utilizados para motivar a los trabajadores dentro de la organización.

3. *Factores motivacionales o intrínsecos*: Se refieren a las actividades relacionadas con ella. Se asocian con las emociones y la satisfacción personal. Algunos de ellos son: pleno aprovechamiento de las capacidades personales, libertad de decisión, independencia, fijación de objetivos y otros. (págs. 242-246).

Además, existe similitudes entre la pirámide de Maslow y la teoría de dos factores de Herzberg (**figura 3**), lo que proporciona una vista muy amplia y, a la vez, positiva de la motivación humana en las organizaciones.



Figura 3. Comparación entre los modelos de Maslow y Herzberg

Fuente. Elaboración propia, según (Chiavenato, 2009, pág. 247).

Está demostrado que la motivación depende de la satisfacción de los empleados. Cabe señalar que, la falta de satisfacción no significa necesariamente insatisfacción. Como señala (Padovan, 2020), en base a la teoría de Herzberg: “lo contrario de la insatisfacción es la no insatisfacción y, lo opuesto a la satisfacción es la insatisfacción” (pág. 19). En otras palabras, los factores que definen la satisfacción son muy diferentes de los que establecen la insatisfacción.

C. Teoría de desempeño y satisfacción

Esta teoría se basa en un modelo de motivación planteado por Porter y Lawler III. Este modelo se basó específicamente de la teoría de expectativas. Lawler III encontró evidencia en el que indica al dinero como una motivación para el alto desempeño, así como otros comportamientos como: el compañerismo y el compromiso organizacional. (Chiavenato, 2009, pág. 254)

Como muestra la **figura 4**, el modelo motivacional señala que el nivel de esfuerzo deriva del valor de la recompensa dada más la energía que el individuo considera necesaria emplear y la posibilidad de adquirir una recompensa.

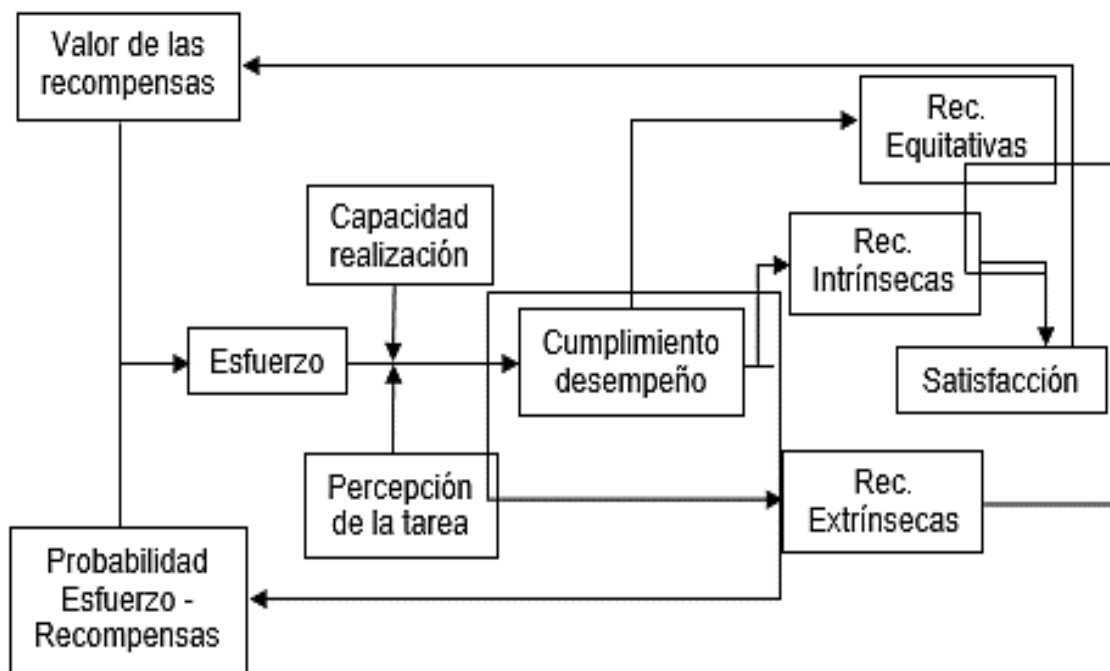


Figura 4. Modelo de Porter y Lawler III

Fuente. Elaboración propia, según (Chiavenato, 2009, págs. 254-256).

El modelo de motivación, aunque representa uno más complejo que las otras teorías, ciertamente figura un mejor el sistema motivacional. Para los administrativos, este modelo se basa en una planificación cuidadosa, gestión de los objetivos y definición de las tareas y responsabilidades a través de una estructura organizacional.

Dimensiones

De acuerdo con (Hernández Álvarez, 2016), para motivar a los trabajadores sugiere el uso del modelo implementado por Hackman y Oldham, que deriva de la teoría de motivación planteada por Porter y Lawler III. Este modelo se basa en las características o las denominadas “Dimensiones Centrales del Puesto (DCP)”, las cuales identifica como:

1. **Variedad de destrezas:** Es la medida en que un trabajo consta de diferentes actividades que requieren diferentes habilidades.
2. **Identidad de las tareas:** Representa la medida en que el empleo permite la creación de un producto completo y rastreable.
3. **Importancia de las tareas:** Es el grado de aceptación del trabajo de otras personas.
4. **Autonomía:** Indica la medida en que un trabajador actúa de manera libre e independientemente en el desempeño de sus funciones.
5. **Retroalimentación del puesto:** También se conoce como feedback, indica cuando se vuelve más fácil la tarea informar a los empleados sobre su desempeño laboral.

Prácticas motivacionales

Las prácticas motivacionales incluyen todo tipo de incentivos y/o recompensas que las empresas brindan a sus trabajadores por sus esfuerzos cuando logran resultados positivos y alcanzan sus metas. Por ello, (Amaru Maximiano, 2009) menciona tres prácticas que implementan y refuerzan una organización en la actualidad:

- a. **Enriquecimiento de cargos:** Este método radica en incrementar aquellas causas motivacionales de un puesto o un grupo laboral. Es decir, primero se aumenta el número de actividades realizadas por la persona o equipo, para luego implementar el enriquecimiento, lo que implica transferir el poder de planificar, organizar y controlar del gerente al individuo o grupo autogestionado.
- b. **Programas de incentivos:** Su propósito es estimular o recompensar el trabajo del personal. Implica cuatro tipos de incentivos los cuales son: programas de

reconocimiento (certificados), efectivo (comisiones), artículos de intercambio (vales) y viajes.

- c. **Participación en las utilidades y resultados:** En el presente la normativa establece que esta participación deberá ser acordada entre la organización y los trabajadores a través de un comité integrado por representantes de una organización, de los trabajadores y del sindicato o a través de sus representantes directos. (pág. 310)

2.1.2. Satisfacción laboral

Definiciones

Comenzamos definiendo la palabra satisfacción desde el punto de vista etimológico, la cual deriva del latín “satisfactio”, que significa “acción y efecto de hacer lo necesario”. La (Real Academia Española, 2001) señala seis (6) definiciones; Sin embargo, solo cinco (5) están relacionadas: “1. f. Acción y efecto de satisfacer o satisfacerse; 2. f. Razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento o razón contraria; 3. f. Presunción, vanagloria. Tener mucha satisfacción de sí mismo; 4. f. Confianza o seguridad del ánimo; y 5. f. Cumplimiento del deseo o del gusto.” De las mencionadas, la segunda definición es mucho más específica al término etimológico, estableciendo a la satisfacción como el sentimiento placentero que experimenta una persona cuando sacia su deseo o necesidad.

Por otro parte, (Chiavenato, 2006) la define en una simple frase: “Dar la atención a las necesidades humanas” (pág. 84). En otras palabras, corresponde a que la persona actúa a fin de un bienestar subjetivo. Los movimientos o acciones conllevan a saciar una necesidad o carencia.

Se procede a definir a la satisfacción laboral, (Wright & Davis, 2003) señala que la satisfacción laboral:

“Representa la interacción entre los empleados y su entorno laboral, encontrando un encaje entre lo que los empleados esperan de su trabajo y lo que sienten que están recibiendo”.

Según al análisis de los conceptos de muchos autores sobre la satisfacción laboral, (Gamboa Ruiz, 2010) indica la existencia de tres elementos que contemplan la definición:

- Referirse a un estado emocional que implica la presencia de un componente emocional en el mismo.
- Decir que es un proceso de resultado, significa que la estructura contiene un componente cognitivo o evaluativo.
- Centrarse en el trabajo y su experiencia, y diferenciarlo de otras formas de satisfacción.

Enfocándose en el segundo punto, tiene concordancia con el aporte de (Rico Belda, 2012), donde afirma que: “La satisfacción laboral es un aspecto de suma importancia para los responsables de la gestión de la organización” (pág. 139). Es decir, la satisfacción laboral afecta significativamente a la fidelidad de los empleados hacia la empresa, a su productividad, a sus índices de absentismo y de rotación. Por ello, las organizaciones deben de tomarlo como algo relevante dentro del plan de trabajo. Asimismo, “si la satisfacción laboral es alta, alta es la satisfacción de los clientes” (pág. 139).

Teorías asociadas a la Satisfacción Laboral

Existen muchas teorías diferentes que explican sobre la satisfacción en el trabajo. Por ello, a continuación, se mencionan las teorías que sustentan esta investigación.

A. Teoría del ajuste en el trabajo

Esta teoría se basa en que, el buen desempeño humano depende de buenas elecciones, es decir, aplica cuando aquellas habilidades, competencias, sabiduría y actitudes coinciden con los requisitos planteados en el trabajo, en donde los empleados realizarán el trabajo de manera eficaz y efectiva. Como lo señalo (Lofquist & Dawis, 1984):

“El ajuste al trabajo es el proceso de lograr y mantener un nivel de cumplimiento mutuamente aceptable”.

Gracias a esto, lo que percibe el trabajador será satisfactorio y los esfuerzos estarán ampliamente relacionados a los valores que está intentando satisfacer dentro de su centro laboral. Por ello se demuestra que el nivel de satisfacción o insatisfacción es un predictor de la probabilidad de que el trabajador continúe manteniendo su puesto de trabajo, alcance el éxito y de que reciba un reconocimiento.

B. Teoría de la Discrepancia

Según Edwin Locke, citado por (Quispe Saira, 2018), señala que para comprender la respuesta organizacional es necesario considerar ocho factores de trabajo y logística óptimos, que son: tarea, compensación y contribución, habilidades manuales, distribución y/o mejora, procedimientos internos de la organización, relaciones dentro de la organización con superiores directos y los empleados.

C. Teoría de Eventos Situacionales

Pujol y Dabos, citados por (Arotoma Ramos, 2020), afirman que el situacionalismo sustenta que las empresas comprenden situaciones poderosas, por lo tanto, tienen un fuerte impacto en las relaciones y la calidad de vida de los empleados, especialmente en su satisfacción con el trabajo que realizan.

D. Teoría de la administración por Contingencias

Rocha, citado por (Arotoma Ramos, 2020), señala que esta teoría se rige a dos factores (internos y externos a la organización) que pueden influir en el desempeño de un individuo. Considera que la estructura de la organización y el sistema administrativo están muy influenciados por factores como: el entorno, la organización, tareas y tecnología. Se consideran variables de contingencia: tamaño de la organización, edad, propiedad, tecnología, poder y cultura, que contribuyen a ayudar a la organización a desarrollar una estructura más efectiva.

Asimismo, esta teoría se enfoca en el entorno exterior, enfatizando lo que sucede fuera de una organización previo a considerar los aspectos dentro del organigrama de la organización.

Dimensiones

En esta investigación, se tomará en cuenta el estudio basado en la calidad de vida laboral, presentado por (Granados P., 2011), quien considera la existencia de cinco (5) dimensiones para evaluarla:

1. **Medioambiente físico:** Se enfoca en que, en todo tipo de trabajo disponible, ya sea en producción o en fábrica, oficinas, escuelas, hospitales o atención al cliente, es necesario garantizar que el entorno físico sea el adecuado para una ventilación y un confort óptimo. (págs. 218-220)
2. **Beneficios:** Señala que el salario es un aspecto valioso en un trabajo, lo que genera un estado motivacional en respuesta a las expectativas económicas de los empleados. Por ello, si existe una relación injusta entre el salario y la productividad, se genera la insatisfacción, ausentismo, deseo de dejar su lugar de trabajo, mal desempeño, falta de compromiso, conflictos de intereses, etc. (págs. 219 y 221-222)
3. **Políticas:** Se relacionan con las políticas gestionales, entendidas en base al cumplimiento de las directrices y normativas organizativas que regulan la estabilidad de la relación laboral y aseguran la evaluación de los servicios prestados por los empleados. Las reglas deben incluir la programación del trabajo para que los empleados se sientan satisfechos. (pág. 220)
4. **Relaciones:** Se valora mucho la oportunidad de establecer relaciones e interactuar con colegas. Incluso darse cuenta del valor de la amistad, el compañerismo, la empatía y solidaridad. (pág. 221)
5. **Realización personal:** La capacitación en busca de conocimientos y habilidades permite el alcance de las metas profesionales de un trabajador, lo cual representa un factor impulsor que crea una sensación de realización y satisfacción personal. (pág. 221)

2.2. Antecedentes Internacionales.

(García & Forero, 2014) recalcan en su estudio que:

El objetivo radicó en establecer las condiciones de satisfacción y motivación laboral como los impulsores de un cambio organizacional de las diversas empresas existentes en Bogotá. Con un estudio retrospectivo de ex post facto de un solo centro a una muestra de 76 empleados de las empresas seleccionadas de la ciudad de Bogotá, donde se utilizaron tres herramientas de evaluación: el Cuestionario de Motivación en el Trabajo (CMT), el Instrumento de Medición del Cambio Organizacional (IMC) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral. Teniendo como resultados que los factores motivacionales más relevantes son el poder y el reconocimiento. Asimismo, señala que la cultura enfocada al cambio tiene una relación positiva con la motivación para el logro.

(Falcón Soto, 2022) en su trabajo destaca que:

El objetivo principal se enfocó en identificar los factores de mayor impacto para la medición de la motivación y satisfacción del empleado que labora dentro de una fábrica de diseño y conversión de máquinas expendedoras ubicada en la ciudad de Peralta, Ribera de Navarra. La investigación es descriptivo y no experimental, por la cual se aplicó una encuesta de satisfacción a una muestra de 23 trabajadores pertenecientes a las oficinas administrativas y operativas. Finalmente, se analizaron los resultados obtenidos que mostraron que el porcentaje de trabajadores muy satisfechos fue del 69.62%. No obstante, se muestran varias variaciones según al sexo del participante, donde las mujeres se ven menos satisfechas a comparación de los hombres cuando se trata del factor de logros y recompensas, determinados por la teoría de Herzberg.

(Ojeda Rodríguez, Ramírez Solano, Rojas Camacho, Román López, & Sandi Padilla, 2023) manifiestan que:

La investigación es cuantitativa y se enfocó en la correlación con una técnica de análisis multivariado, analizando el impacto del trabajo remoto en la satisfacción laboral y motivación durante el periodo de la pandemia del COVID-19, a fin de descubrir si el trabajo remoto fue un factor que influyó o

no. En este estudio participaron alrededor de 114 personas de entre las edades de 18 a 65 años, trabajadores con modalidad en el 100% virtual y bimodal. Concluyeron que el estudio se realizó sobre una muestra significativa, lo que permite entender que el trabajo remoto realmente tiene un impacto. Sin embargo, el enfoque bimodal ha demostrado resultados en proporcionar motivación y satisfacción laboral. Más importante aún, refleja que la muestra estudiada tiene la motivación para trabajar de forma remota que se impulsó por sus percepciones y sus beneficios. Además, afirman que el sistema presencial es, hasta cierto punto, necesaria, y también se demostró que las féminas se sienten mucho más cómodas trabajando bajo la modalidad presencial en comparación al género masculino, quienes no lo consideran igual.

(Oriola Requena, Calderón Garrido, & Gustems Carnicer, 2023) indican que:

El principal objetivo del estudio era determinar el nivel de desgaste profesional de los directores de las agrupaciones musicales juveniles (coros y bandas) de España. A fin de verificar la existencia de una relación entre el desgaste y la motivación de sus estudiantes. Bajo una investigación descriptiva y de tipo no experimental, utilizando el Inventario Maslach sobre burnout, reconocido también por desgaste profesional, y el Cuestionario MOT enfocado en la motivación, aplicado a una muestra formada de 20 directores y 660 miembros de diversos grupos juveniles. Se concluyó que los directores encontraron bajos niveles de burnout y alta motivación de los estudiantes. Sin embargo, también encontraron correlaciones y diferencias importantes entre las variables, tales como: el tipo de grupo musical juvenil, la experiencia del director, entre otros.

(Moreno Cortés, Morales Ocampo, Morales Espíndola, & García Alarcón, 2023) señalan que:

Con el objetivo de analizar la satisfacción laboral de los profesores de nivel secundaria en una escuela pública, ubicada en Puebla y durante el periodo de la pandemia COVID-19, bajo las tres modalidades de trabajo (línea, híbrida y presencial), por medio de una metodología de investigación transversal, referidos al periodo comprendido entre el año 2020 al 2022. Por

ello, para la investigación cuantitativa se estructuró un cuestionario, enviado a todos los maestros del centro, mientras que, de manera cualitativa se realizó mediante una entrevista en profundidad con el director de la escuela. Concluyendo que existe una relación entre las variables, señalando que las clases presenciales conducen a una mejor comunicación, adaptabilidad, motivación, buenas relaciones, felicidad y, asimismo, satisfacción de los profesores con su trabajo.

Nacional:

Bellido, Morales, Gamarra, & Calizaya, (2021),

expresa que la pandemia en el país ha afectado gravemente a las empresas y muchas de ellas han quebrado, otras han continuado realizando su trabajo en modo remoto, pero se ha registrado que el personal ha sentido la sobrecarga de trabajo y la falta de preocupación de la empresa por motivar al trabajador ha generado que se sientan insatisfechos por la manera de realizar su trabajo con sobre tiempo, programaciones de actividades fuera de hora de trabajo, entre otras actividades que han generado que se pierda la identificación de los trabajadores

Talavera Salas, Calcina Cuevas, Castillo Machaca, & Campos García, (2021) en su trabajo de investigación afirman que:

Para determinar la relación existente entre el papel desempeñado de la motivación en la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Puno. Con una investigación descriptiva y transversal, se aplicó a 76 empleados que contestaron al cuestionario de Herzberg con 34 ítems y el nivel de Satisfacción Laboral con 43 ítems, encontraron que los empleados están moderadamente motivados en un 98,7%. Asimismo, la dimensión extrínseca (higiénico), los empleados están moderadamente motivados con un 75% y, en la dimensión intrínseca (motivacional), están moderadamente motivados con un 93,4%. Asimismo, los empleados muestran satisfacción continua en el trabajo y los factores motivacionales con un alto porcentaje son: la condición laboral, las relaciones interpersonales, la comunicación y el puesto de trabajo. Por otro lado, los indicadores de insatisfacción laboral son: remuneración y beneficios a los empleados, supervisión y capacitación.

Concluyendo que existe una correlación positiva débil entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral.

Martinez & Tello, (2022) entienden que:

Para definir la relación existente entre las variables (motivación y la satisfacción laboral) de las personas que laboran en la Empresa PTS S.A. de la Unidad minera Alpayana. La investigación consideró el método deductivo y de tipo aplicado, correspondiente a una investigación descriptiva y correlacional, trabajado a una muestra de 23 trabajadores. Concluyeron que existe una correlación positiva con un 0.433, bajo la significancia asintótica de $p = 0.039$, siendo $p < 0.05$, por lo que decidieron aceptar la hipótesis planteada y optaron por rechazar la hipótesis nula, en otras palabras, la motivación se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los empleados de PTS S.A. en Empresa Minera Alpayana, durante el periodo 2021.

Del Águila Meza, (2023) en su investigación:

Planteo como objetivo precisar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral, comprendidos en tiempos del COVID-19 en la UGEL del Bellavista, San Martín. Con un tipo de investigación aplicada y correlacional y de diseño transversal y no experimental, se elaboró un cuestionario de encuesta estructurada con 20 preguntas bajo la escala de Likert, para aplicarlo a una muestra conformada por 62 trabajadores. En donde concluye que, en un nivel superior de motivación que se siente a través de factores intrínsecos y extrínsecos, la satisfacción laboral de los empleados aumenta respectivamente.

Zapata, (2023) señala en su investigación:

El propósito fue establecer la relación existente entre las variables estudiadas (motivación y la satisfacción laboral), dentro de los técnicos de enfermería del Hospital II del EsSalud de la Región de Moquegua, mediante la realización de un estudio transversal, correlacional y cuantitativo a una muestra conformada por 50 trabajadores. Los resultados de la encuesta mostraron que el 96% de las enfermeras calificaron la motivación con un grado alto, donde el 94% del total de los encuestados la calificaron en un

nivel alto. Por ello, se aceptó la hipótesis alterna, comprobando la existencia de una relación directa y positiva entre las variables y demostrando que la mayor motivación contribuye positivamente a aumentar la satisfacción en el trabajo.

Alcívar, Carranza, & Márquez, (2023) en su estudio muestra que:

Con el fin de evaluar la relación entre las variables, dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Lucha Campesina"; se utilizaron enfoques cualitativos, de tipo descriptiva y de campo, con métodos de análisis, síntesis, inducción y deducción para identificar variables que ocurren dentro de la institución y de evaluar el estado de motivación de los empleados. Por esto, se aplicaron los métodos de observación, así como la entrevista y encuesta a los empleados, por lo que se pudo identificar cinco indicadores faltantes en las variables de investigación, desarrollando así un plan operativo para reforzarlos. Lo cual afecto negativamente en las variables estudiadas. En general, la motivación en las cooperativas se considera aceptable, aunque con la presencia de pequeños defectos que tiene solución si se dan a conocer. Estos descubrimientos pueden ser de utilidad para la toma de decisiones e implementación de políticas de la unidad de recursos humanos o personal en la Cooperativa Ahorro y Crédito "Lucha Campesina".

Local:

Davis, (2021) en su investigación:

Propuso como objetivo el establecer la relación que existe entre sus variables planteadas y relacionadas con las personas que laboran en el programa de alimentación escolar Qali Warma de la región Tumbes en el año 2021. Practicando los niveles de modelo descriptivo y correlacional. Se utilizó una encuesta dividida en dos cuestionarios, cada uno compuesto por 12 preguntas y estructurado teniendo en cuenta la escala Likert y el procesamiento de datos mediante el programa SPSS, aplicado al personal, equivalente a una población y muestra no probabilística de 23 empleados. Teniendo como resultados que el 52,2% de los empleados están activamente motivados para trabajar y el 56,5% son altamente productivos, es decir, el estudio determinó una relación directa y significativa, por la cual se aceptaron las hipótesis planteadas.

Canales, (2023) en su tesis:

Planteó como objetivo describir la influencia entre la calidad de servicio y satisfacción del usuario dentro de la SUNAFIL, sede de Tumbes, comprendido en el periodo 2021. Conformó un trabajo aplicativo, de nivel descriptivo y no experimental con corte transversal, debido a que las variables no se manipulan. Con un cuestionario ordenado en base a la escala de Likert y aplicado a una muestra determinada en 286 individuos de una población total de 1120, concluye la influencia entre las variables con una correlación positiva moderada y significativa.

Salguero, (2023) en su trabajo:

Propuso como objetivo el determinar de qué manera influye la gestión de la infraestructura en la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL de Tumbes, dentro del año 2023. Este estudio comprende el tipo correlacional y no experimental, aplicado sobre una población y muestra no probabilística de treinta personas, con un cuestionario de 20 preguntas y en escala Likert y relacionadas a la muestra. El procesamiento se realizó con la ayuda del programa SPSS, que arrojaron resultados que mostraron un impacto positivo y significativo entre las variables estudiadas.

2.3. Definición de términos básicos.

- a. **Comunicación:** Una colección de información intercambiada entre personas y grupos. (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006, pág. 631)
- b. **Conocimiento:** Cualquier conjunto de información, conceptos, ideas, experiencias y conocimientos que tiene una persona sobre su especialidad. (Chiavenato, 2006, pág. 18)
- c. **Decisión:** Formas de lograr resultados o resolver problemas. Es el resultado de un proceso bajo la influencia de muchas fuerzas. (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006, pág. 632)
- d. **Feedback (Comunicación):** Traducida como Realimentación, la cual es la última línea de comunicación. Se basa en fases que nos permite comprobar que el mensaje se transmitió exitosamente o no. (Chiavenato, 2009, pág. 311)
- e. **Frustración:** Se evidencia cuando el ciclo motivacional no se puede resolver debido a una serie de barreras que impiden satisfacer las necesidades del individuo. (Chiavenato, 2009, pág. 497)

- f. **Habilidades humanas:** Comprende la capacidad y/o visión para relacionarse con las personas, entender las actitudes y la motivación que tienen para aplicar el liderazgo de manera eficiente. Involucra establecer fácilmente comunicación entre individuos y grupos de trabajo. (Chiavenato, 2006, pág. 18)
- g. **Liderazgo:** Influencia interpersonal ejercida a una situación para lograr los objetivos planteados y que son específicos, a través del proceso de comunicación interpersonal. (Chiavenato, 2006, pág. 106)
- h. **Poder del puesto:** Un elemento del modelo de contingencia de Fiedler se refiere al poder inherente a una posición de liderazgo. (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006, pág. 637)
- i. **Recompensas extrínsecas e intrínsecas:** Las recompensas extrínsecas son externas al trabajo, por ejemplo: el salario, ascenso o incentivos adicionales. Por otro lado, las recompensas intrínsecas son parte de ello, como: las responsabilidades, cuestiones y características, la retroalimentación sobre el desempeño, etc. (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006, pág. 638)
- j. **Trabajo:** Es cualquier actividad humana encaminada a transformar la naturaleza para satisfacer cualquier necesidad. (Chiavenato, 2006, pág. 58)
- k. **Valor:** También reconocida como valencia. Corresponde al valor agregado por una persona a los diversos resultados de su trabajo. (Chiavenato, 2006, pág. 267)

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño.

3.1.1. Tipo de investigación.

De acuerdo con los aspectos peculiares, la investigación será de tipo descriptivo – correlacional; es decir, se enfoca en la relación de la motivación con la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, y (Bernal Torres, 2010) señala que: “Una investigación descriptiva - correlacional muestra, presenta, examina o determina los hechos, circunstancias y/o características del objeto de estudio o diseño del producto, modelos, prototipos, manuales, etc.; a la vez que considera asociaciones, no relaciones de causa y efecto, en ellas” (págs. 113-114). Es decir, al explorar, debes asegurarte de que en cada paso exploras las relaciones y si encajan bien o no.

3.1.2. Diseño de investigación

Para establecer el diseño, se considerará a (Arias Gonzáles, Holgado Tisoc, Tafur Pittman, & Vásquez Pauca, 2022) quienes nos dicen que:

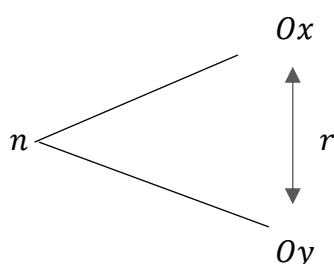
No experimental

Por lo que la motivación y la satisfacción laboral del personal de la MDC se estudiará cómo se desarrollan los hechos o circunstancias, los autores expresan que: “En el diseño no experimental asociativo no existen estímulos ni condiciones experimentales a las que se exponen las variables en estudio; son evaluados en su contexto natural sin cambiar ninguna de las situaciones; Asimismo, las variables de estudio no son manipuladas ni controladas” (pág. 63). En otras palabras, la investigación no debe de manipularse bajo ninguna circunstancia o forma.

Transversal

Dado a que el estudio se desarrollará en el periodo 2023 y, según a lo indicado por los autores: “Este diseño los datos se recopilan en un solo lugar y una sola vez; y pueden tener un alcance exploratorio, descriptivo y correlacional” (pág. 71). Es decir, la relación que buscas se dará en un espacio y tiempo concreto y limitado.

El diseño de investigación para la contrastación de hipótesis se precisa como descriptivo – correlacional, y su estructura de tesis se muestra de la siguiente manera:



Donde:

n = Municipalidad Distrital de Corrales

Ox = Motivación

Oy = Satisfacción laboral

r = Relación

3.2. Población, Muestra y Muestreo

3.2.1. Población

Según a Tamayo, citado por (Gallardo Echenique, 2017), señala que: “La población consiste en un conjunto de unidades de análisis u objetos globales que constituyen un determinado fenómeno” (pág. 63). En otras palabras, constituye el conjunto del fenómeno asignado al estudio o investigación. Para la presente investigación se utilizará el total del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Corrales, donde se pasa a detallar en la siguiente tabla.

Tabla 2

Personal de la MDC por regímenes laborales

Regímenes Laborales	Cantidad
Ley 30057	1
D.L. N° 276 – Nombrados	27
D.L. N° 728 – Plazo Fijo	71
D.L. N° 1057 – CAS	8
Total	107

Fuente. Unidad de Recursos Humanos de la MDC.

3.2.2. Muestra

En base a (Baena Paz, 2017): “La muestra es una porción representativa del universo. La muestra se recolecta mediante una variedad de procesos, que se dividen en muestreo probabilístico y no probabilístico” (pág. 125). Y para establecer tenemos la siguiente muestra:

La muestra está constituida 107 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Aceptando una muestra por conveniencia e intencional.

3.2.3. Muestreo

Se trabajó con un muestreo no probabilístico, puesto que los trabajadores no tendrán posibilidades de ser seleccionado para el estudio y recibirían información específica.

3.3. Métodos

Teniendo en cuenta a Bunge, citado por (Gallardo Echenique, 2017), define que: “Un método es un procedimiento para resolver una serie de problemas que requieren un conjunto de técnicas e instrumentos especiales” (pág. 18). Para la siguiente investigación se puso en práctica los sucesivos métodos:

Descriptivo

Trata de comunicar, narrar, investigar y recoger resultados de acuerdo al tema de investigación. De igual forma, crear relaciones entre las variables mencionadas en el estudio.

Análisis

A través de la interacción intelectual es posible analizar mentalmente su manifestación total en sus partes y atributos, en sus innumerables relaciones y mecanismos en las variables de la lógica.

Síntesis

Porque al realizar el estudio inverso anterior se logró identificar las conexiones y características regulares entre los conjuntos de variables motivación y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Corrales.

Inductivo – Deductivo

Permite abordar el fenómeno desde una perspectiva integral, combinando observaciones empíricas con teorías ya existentes: Aquí el **método Inductivo** (de lo particular a lo general) se recopilaron los datos empíricos mediante encuestas a empleados. Se observó comportamientos, actitudes, patrones de satisfacción y motivación en el entorno laboral. Se identificaron las necesidades problemas o tendencias comunes entre los trabajadores. A partir de estos datos se pudo formular hipótesis o generalizaciones iniciales a 107 trabajadores donde se pudo observar la falta de reconocimiento como un factor que desmotiva. Concluyendo inductivamente que el reconocimiento podría ser un factor clave de motivación.

Deductivo, (De lo general a lo particular) Se pudo aplicar teorías en un contexto específico partir de marcos teóricos y luego verificar si se cumplen en el contexto de estudio. Según la teoría de Herzberg, el salario no motiva directamente, pero si se puede generar insatisfacción Deductivamente en la muestra. Asimismo, (Behar Rivero, 2008) señala que: “Los métodos inductivo y deductivo tienen objetivos diferentes y pueden resumirse como desarrollo teórico y análisis teórico, respectivamente” (pág. 34).

3.4. Técnicas e instrumentos

De acuerdo con (Bernal Torres, 2010), señala que para avanzar en la investigación es necesario utilizar estas técnicas de investigación:

Técnica de encuesta

Como parte del estudio, se creó un cuestionario para cada variable, que incluirá: Se utilizarán 15 preguntas para motivación y 20 preguntas para satisfacción laboral. Total 35 preguntas o interrogantes. En cuanto al nivel de medición, se utilizó la escala Likert con los siguientes niveles:

- De acuerdo (DA) = 3
- Indeciso (I) = 2
- En desacuerdo (ED) = 1

Esto se realizó mediante la técnica de encuesta aplicada a los trabajadores durante el horario laboral.

Técnica documental

Se examinó, revisó documentos internos.

3.4.1. Instrumentos

Según a (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) sugieren usar los posteriores instrumentos:

Cuestionario: Representa el instrumento sugerido con frecuencia y el más utilizado en investigaciones.

Fichas bibliográficas: fueron utilizadas para asignar información a documentos bibliográficos, recopilar datos históricos e internos.

Libreta de apuntes: Se utilizó para ayudar en la recopilación de información en el lugar sobre incidentes y/o incidentes relevantes para la investigación.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Recolección de la información

La información de esta investigación fue recolectada personalmente por el propio investigador, la información bibliográfica se reunió con base en los informes y datos de registro de la Municipalidad Distrital de Corrales, como los reglamentos, los artículos científicos se pudo obtener a través de plataformas

virtuales de la universidad, editoriales y/o revistas, publicaciones u otros documentos para registrar datos para investigaciones en profundidad sobre las aplicaciones de encuestas.

Procesamiento

Recaudada la información, los datos se establecerán en una matriz tabulada o de referencia. El proceso será el siguiente:

Primero: Se dividió la información según a criterios.

Segundo: La información fue ingresada y se procesó utilizando los métodos y técnicas indicadas anteriormente.

Tercero: Se aplicó un programa SPSS (Statistical Package for the Sciences).

Validación

Durante la entrevista se realizaron la edición, incluida la comprobación de errores por las dos partes sujetas de la entrevista (entrevistador – entrevistado).

Codificación

Se enfoca en agrupar y/o asignar los códigos a los diferentes resultados según las preguntas formuladas en el cuestionario.

Introducción de datos

Los datos fueron revisados, editados y cifrados, para después ingresar los datos. En otras palabras, se transfiere los datos a una configuración electrónica, como una computadora, un disco duro o una USB.

Tabulación, presentación y contrastación de hipótesis

Usando el software estadístico SPSS se crearon tablas, etc. Los resultados reflejarán el impacto de la motivación en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, de la provincia de Tumbes, Perú.

El proceso de prueba de las hipótesis de indagación se basó en el coeficiente de correlación Rho de Spearman y para ello, se toma en cuenta lo señalado por (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014):

3.6. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Motivación

Definición conceptual

(Chiavenato, 2006) Hace referencia a que: “La motivación es una característica psicológica de una persona que incide en su nivel de participación para alcanzar un objetivo o satisfacer una necesidad” (pág. 267).

Dimensiones: Variedad de destrezas, Identidad de las tareas, Importancia de las tareas, Autonomía y Retroalimentación del puesto.

Variable dependiente: Satisfacción laboral.

Definición conceptual

(Wright & Davis, 2003) señala que: “La satisfacción laboral es la interacción entre los trabajadores y su entorno laboral, encontrando un encaje entre lo que los empleados esperan de su trabajo y lo que sienten que están recibiendo”.

Dimensiones: Medioambiente físico, Beneficios, Políticas, Relaciones y Realización personal.

Tabla 3.***Escala que utiliza el Alpha de Cronbach***

Rango	Correlación
± 0.91 a ± 1.00	Correlación Perfecta (Negativa o Positiva)
± 0.76 a ± 0.90	Correlación Muy Fuerte (Negativa o Positiva)
± 0.51 a ± 0.75	Correlación Considerable (Negativa o Positiva)
± 0.11 a ± 0.50	Correlación Media (Negativa o Positiva)
± 0.01 a ± 0.10	Correlación Débil (Negativa o Positiva)
0.00	No existe correlación

Fuente: Elaboración Propia, basada en (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Definición operacional

La variable independiente se medirá de acuerdo a los indicadores comprendidos en las dimensiones señaladas, las cuales se establecerán en un cuestionario de encuesta que considera 15 ítems y está estructurado en base a la escala de Likert: De Acuerdo (DA) = (3), Indeciso (I) = (2) y En Desacuerdo (ED) = (1), que se aplicará al personal dentro de su horario de trabajo en la MDC.

Tabla 4.***Indicadores de las dimensiones de la variable Motivación***

Dimensión	Indicadores	Pregunta
Variedad de destrezas	Oportunidades	1
	Habilidades humanas	2
	Conocimientos	3
	Entorno de trabajo	4
	Exigencias del trabajo	5
Identidad de las tareas	Esfuerzos	6
	Servicio	7
	Organización	8
Importancia de las tareas	Contemplaciones de tareas	9
	Valor de trabajo	10
Autonomía	Liderazgo	11
	Decisiones	12
	Libertad de tareas	13
Retroalimentación del puesto	Apoyo de jefes de área	14
	Apoyo de compañeros	15

Definición operacional

La variable dependiente se medirá de acuerdo a los indicadores comprendidos en las dimensiones señaladas, las cuales se establecerán en un cuestionario de encuesta que considera 20 ítems y está estructurado en base a la escala de Likert: De Acuerdo (DA) = (3), Indeciso (I) = (2) y En Desacuerdo (ED) = (1), que se aplicará al personal dentro de su horario de trabajo en la MDC.

Tabla 5.

Indicadores de las dimensiones de la variable Satisfacción laboral

Dimensión	Indicadores	Pregunta
Medioambiente físico	Distribución del entorno	1
	Ventilación e Iluminación	2
	Comodidad	3
	Tecnología	4
Beneficios	Remuneración	5
	Incentivos	6
	Expectativas económicas	7
Políticas	Valor del servicio	8
	Cumplimiento de horarios	9
	Prácticas organizacionales	10
	Salud	11
Relaciones	Compañerismo	12
	Habilidades sociales	13
	Valores	14
	Apoyo mutuo	15
	Confianza	16
	Experiencias	17
Realización personal	Logros	18
	Realización	19
	Capacitaciones	20

Al sintetizar y resumir la información recolectada, las variables estudiadas con sus respectivas dimensiones se muestran a continuación:

Tabla 6.

Resumen de variables del estudio.

	Dimensión	Indicadores	Pregunta
Motivación	Variedad de destrezas	Oportunidades	1
		Habilidades humanas	2
		Conocimientos	3
		Entorno de trabajo	4
		Exigencias del trabajo	5
	Identidad de las áreas	Esfuerzos	6
		Servicio	7
		Organización	8
	Importancia de las áreas	Contemplaciones de áreas	9
		Valor de trabajo	10
	Autonomía	Liderazgo	11
		Decisiones	12
		Libertad de áreas	13
	Retroalimentación del puesto	Apoyo de jefes de área	14
		Apoyo de compañeros	15
Satisfacción Laboral	Medioambiente físico	Distribución del entorno	16
		Ventilación e iluminación	17
		Comodidad	18
		Tecnología	19
	Beneficios	Remuneración	20
		Incentivos	21
		Expectativas económicas	22
	Políticas	Valor del servicio	23
		Cumplimiento de horarios	24
		Prácticas organizacionales	25
		Salud	26
		Compañerismo	27
	Relaciones	Habilidades sociales	28
		Valores	29
		Apoyo mutuo	30
		Confianza	31
		Experiencias	32
	Realización personal	Logros	33
		Realización	34
		Capacitaciones	35

Fuente: Resumen de matriz operacional.

Para obtener una visión más detallada de cómo se operan las variables, consulte el **Anexo 2**.

3.7. Consideraciones éticas

La presente investigación busca los lineamientos del Código Nacional de Integridad Científica (2019) considerando como pilar fundamental respetar el Capítulo II: Integridad científica, enfocándose en los incisos 2.1. Principios de la integridad científica y el inciso 2.2. Buenas prácticas en la actividad científica, dejando preciso el no vulnerar investigaciones para uso perjudicial, manifestando la elaboración y desarrollo del estudio bajo voluntad propia sin causar mal a individuos y la institución de indagación.

Al utilizar estos métodos e instrumentos, se está respetando el derecho de los encuestados al mantener la confidencialidad y la privacidad. Al revisar el marco teórico, nos referimos a una serie de autores y organizaciones que son correctamente citados y reconocidos por su respeto de la propiedad intelectual.

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Resultados

Del objetivo general: Determinar la influencia de la motivación en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Tabla 7.

Influencia de la motivación en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

		Satisfacción Laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Motivación Laboral	Bajo	2	1,9%	4	3,7%	2	1,9%	8	7,5%
	Medio	4	3,7%	7	6,5%	2	1,9%	13	12,1%
	Alto	14	13,1%	24	22,4%	48	44,9%	86	80,4%
Total		20	18,7%	35	32,7%	52	48,6%	107	100,0%

Se observa que el 80,4% del personal de la Municipalidad califican la motivación laboral con un nivel de alto, el 12,1% medio y el 7,5% bajo. Asimismo, podemos decir que el 48,6% del personal opinan que la satisfacción laboral de los trabajadores presenta un nivel alto; el 32,7% un nivel medio y el 18,7% un nivel bajo. Asimismo, el 44,9% del personal opina que la motivación y satisfacción laboral es alto; el 22,4% manifiestan que la motivación laboral tiene un nivel alto y la satisfacción laboral es medio; el 13,1% manifiestan que la motivación laboral tiene un nivel alto y la satisfacción laboral es bajo y con un porcentaje menor (1,9%) indican que la motivación y la satisfacción laboral es bajo; con el mismo porcentaje manifiestan que la motivación y la satisfacción laboral es alto o que la motivación laboral tiene un nivel medio y la satisfacción laboral es alto.

De la hipótesis general: Existe influencia directa y positiva de la motivación en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

H₀ Existe independencia entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

H₁ Existe influencia directa y positiva de la motivación en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Tabla 8.

Correlación entre la motivación laboral y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

			Motivación Laboral	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,265**
		Sig. (bilateral)		0.006
		N	107	107
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,265**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.006	
		N	107	107

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

Con la determinación del Rho de Spearman de 0, 265 se evidenció que existe influencia directa y positiva débil entre las variables motivación y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023; con un nivel de significancia de 0,006. por tanto, se acepta la hipótesis alterna para el objetivo general.

Del objetivo específico No 01: Determinar la influencia de la motivación en la dimensión medio ambiente físico de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Tabla 9.

Influencia de la motivación en la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral

		Medioambiente físico						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación Laboral	Bajo	2	1,9%	3	2,8%	3	2,8%	8	7,5%
	Medio	7	6,5%	2	1,9%	4	3,7%	13	12,1%
	Alto	17	15,9%	22	20,6%	47	43,9%	86	80,4%
Total		26	24,3%	27	25,2%	54	50,5%	107	100,0%

Se observa que el 50,5% del personal de la Municipalidad califican un nivel alto a la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral; el 25,2% medio y el 24,3% bajo. Asimismo, el 43,9% opinan que la motivación laboral y la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral es alto; el 20,6% señalan que la motivación laboral tiene un nivel alto y la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral presentan un nivel medio; el 15,9% señalan que la motivación laboral tiene un nivel alto y la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral es bajo; el 6,5% indican que la motivación laboral tiene un nivel medio y la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral es bajo y con un porcentaje menor (1,9%) indican que la motivación y la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral tiene un nivel bajo.

De la hipótesis específico N° 01: Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión medio ambiente físico de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

H₀: No Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

H₁ Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Tabla 10

Correlación entre la motivación y la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral

			Motivación Laboral	Medioambiente físico
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,197*
		Sig. (bilateral)		0.042
		N	107	107
	Medioambiente físico	Coeficiente de correlación	,197*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.042	
		N	107	107

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

Con la determinación del Rho de Spearman de 0,167 se evidenció que existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023; con un nivel de significancia de 0,042. por tanto, se acepta la hipótesis de investigación para el objetivo específico 1.

Del objetivo específico No 02: Determinar la influencia de la motivación en la dimensión beneficios de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Tabla 2

Influencia de la motivación en la dimensión beneficios de la satisfacción laboral

		Beneficios						Total	
		Bajo		Medio		Alto		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Motivación Laboral	Bajo	3	2.8%	2	1.9%	3	2,8%	8	7,5%
	Medio	4	6,5%	4	3,7%	5	4.7%	13	12,1%
	Alto	47	43.9%	19	17.8%	20	18.7%	86	80.4%
Total		54	50.5%	25	23.4%	28	26.2%	107	100,0%

Se observa que más de la mitad (50,5%) del personal de la Municipalidad califican un nivel bajo a la dimensión beneficios de la satisfacción laboral; el 26,2% alto y el 23,4% medio. Asimismo, el 43,9% opinan que la motivación laboral tiene un nivel alto y la dimensión beneficios de la satisfacción laboral es bajo; el 18,7% indican que la motivación laboral y la dimensión beneficios de la satisfacción laboral presentan un nivel alto; el 17,8% señalan que la motivación laboral tiene un nivel alto y en la dimensión beneficios de la satisfacción laboral un nivel medio; y con un porcentaje menor (1,9%) indican que la motivación presentan un nivel bajo y la dimensión beneficios de la satisfacción laboral es medio.

De la hipótesis específica No 02: Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión beneficios de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Ho: No existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión beneficios de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

H₁ Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión beneficios de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Tabla 3.

Correlación entre la motivación y la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral

			Motivación Laboral	Beneficios
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-0.17
		Sig. (bilateral)		0.080
		N	107	107
	Beneficios	Coefficiente de correlación	-0.17	1.000
		Sig. (bilateral)	0.080	
		N	107	107

Con la determinación del Rho de Spearman de -0,17 se evidenció que no existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión beneficios de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023; con un nivel de significancia de 0,080. por tanto, se rechaza la hipótesis de investigación para el objetivo específico 2.

Del objetivo específico No 03: Determinar la influencia de la motivación en la dimensión políticas de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Tabla 4.

Influencia de la motivación en la dimensión políticas de la satisfacción laboral

		Políticas						Total	
		Bajo		Medio		Alto		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Motivación Laboral	Bajo	6	5.6%	1	0.9%	1	0.9%	8	7,5%
	Medio	5	4.7%	3	2.8%	5	4.7%	13	12,1%
	Alto	21	19.6%	29	27.1%	36	33.6%	86	80.4%
Total		32	29.9%	33	30.8%	42	39.3%	107	100,0%

Se observa que el 39,3% del personal de la Municipalidad califican un nivel alto a la dimensión políticas de la satisfacción laboral; el 30,8% medio y el 29,9% bajo.

Asimismo, 33,6% se encuentran con un nivel alto respecto al motivación laboral y la dimensión política de la satisfacción laboral; el 27,1% manifiestan que la motivación laboral tiene un nivel alto y en la dimensión políticas de la satisfacción laboral es medio; el 19,6% señalan que la motivación laboral tiene un nivel alto y la dimensión políticas de la satisfacción laboral bajo.

De la hipótesis específica No 03: Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión política de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

H₀: No existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión políticas de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

H₁ Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión políticas de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Tabla 14.

Correlación entre de la motivación en la dimensión políticas de la satisfacción laboral

Correlaciones					
				Motivación Laboral	Políticas
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	de	1.000	,208*
					0.031
				107	107
	Políticas	Coeficiente de correlación	de	,208*	1.000
				0.031	
				107	107

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

Con la determinación del Rho de Spearman de 0,208 se evidenció que existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión políticas de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023; con un nivel de significancia de 0,031. por tanto, se acepta la hipótesis de investigación para el objetivo específico 3.

En el objetivo específico No 04: Determinar la influencia de la motivación en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Tabla 5.

Influencia de la motivación en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral

		Relaciones						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación Laboral	Bajo	4	6,5%	1	0.9%	3	2.8%	8	7,5%
	Medio	6	5.6%	3	2.8%	4	6,5%	13	12,1%
	Alto	15	14.0%	6	5.6%	65	60.7%	86	80.4%
Total		25	23.4%	10	9.3%	72	67.3%	107	100,0%

Se observa que el 67,3% del personal de la Municipalidad califican un nivel alto a la dimensión relaciones de la satisfacción laboral; el 23,4% bajo y el 9,3% medio. Asimismo, el 60,7% se encuentran con un nivel alto respecto al motivación laboral y la dimensión relaciones de la satisfacción laboral; el 14% manifiestan que la motivación laboral tiene un nivel alto y en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral presentan un nivel bajo y con un porcentaje pequeño (0,9%) indican que la motivación laboral presenta un nivel bajo y en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral es medio.

De la hipótesis específica No 04: Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

H₀: No existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

H₁ Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Tabla 6.

Correlación entre de la motivación en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral

			Motivación Laboral	Relaciones
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,348**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	107	107
	Relaciones	Coefficiente de correlación	,348**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	107	107

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

Con la determinación del Rho de Spearman de 0,208 se evidenció que existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023; con un nivel de significancia de 0,0001. por tanto, se acepta la hipótesis de investigación para el objetivo específico 4

Del objetivo específico No 05: Determinar la influencia de la motivación en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Tabla 17.

Influencia de la motivación en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral

		Realización personal						Total	
		Bajo		Medio		Alto		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Motivación Laboral	Bajo	5	4.7%	2	1.9%	1	0.9%	8	7,5%
	Medio	7	6,5%	4	6,5%	2	1.9%	13	12,1%
	Alto	17	15.9%	20	18.7%	49	45.8%	86	80.4%
Total		29	27.1%	26	24.3%	52	48.6%	107	100,0%

Se observa que el 48,6% del personal de la Municipalidad califican un nivel alto a la dimensión realización personal de la satisfacción laboral; el 27,1% bajo y el 24,3% medio. Asimismo, el 45,8% se encuentran con un nivel alto respecto al motivación laboral y la dimensión realización personal de la satisfacción laboral; el 18,7% manifiestan que la motivación laboral tiene un nivel alto y en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral presentan un nivel medio; el 15,9% manifiestan que la motivación laboral tiene un nivel alto y en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral presentan un nivel bajo; y con un porcentaje menor (0,9%) indican que la motivación laboral presenta un nivel bajo y en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral es alto.

De la hipótesis específica No 05: Influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

H₀: No existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

H₁ Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Tabla 18.

Correlación entre de la motivación en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral

		Motivación Laboral	Realización personal
Rho de Spearman	Motivación Laboral	1.000	,376**
	Coefficiente de correlación		0.000
	Sig. (bilateral)		
	N	107	107
Spearman	Realización personal	,376**	1.000
	Coefficiente de correlación		0.000
	Sig. (bilateral)		
	N	107	107

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

Con la determinación del Rho de Spearman de 0,376 se evidenció que existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023; con un nivel de significancia de 0,0001. por tanto, se acepta la hipótesis de investigación para el objetivo específico 5

4.2. Discusión

Del objetivo general: Determinar la influencia de la motivación en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Se observa que:

El 80,4% del personal de la Municipalidad califican la motivación laboral con un nivel de alto, el 12,1% medio y el 7,5% bajo. Asimismo, podemos decir que el 48,6% del personal opinan que la satisfacción laboral de los trabajadores presenta un nivel alto; el 32,7% un nivel medio y el 18,7% un nivel bajo. Asimismo, el 44,9% del personal opina que la motivación y

satisfacción laboral es alto; el 22,4% manifiestan que la motivación laboral tiene un nivel alto y la satisfacción laboral es medio; el 13,1% manifiestan que la motivación laboral tiene un nivel alto y la satisfacción laboral es bajo y con un porcentaje menor (1,9%) indican que la motivación y la satisfacción laboral es bajo; con el mismo porcentaje manifiestan que la motivación y la satisfacción laboral es alto o que la motivación laboral tiene un nivel medio y la satisfacción laboral es alto.

Zapata, (2023) se señala lo siguiente:

Los resultados de la encuesta mostraron que el 96% de las enfermeras calificaron la motivación con un grado alto, donde el 94% del total de los encuestados la calificaron en un nivel alto. Por ello, se aceptó la hipótesis alterna, comprobando la existencia de una relación directa y positiva entre las variables y demostrando que la mayor motivación contribuye positivamente a aumentar la satisfacción en el trabajo.

Es decir, tanto en la investigación desarrolla como en la investigación realizada en el Hospital II del EsSalud de la Región de Moquegua tienen relación.

Del objetivo específico No 01: Determinar la influencia de la motivación en la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Se observa que:

El 50,5% del personal de la Municipalidad califican un nivel alto a la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral; el 25,2% medio y el 24,3% bajo. Asimismo, el 43,9% opinan que la motivación laboral y la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral es alto; el 20,6% señalan que la motivación laboral tiene un nivel alto y la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral presentan un nivel medio; el 15,9% señalan que la motivación laboral tiene un nivel alto y la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral es bajo; el 6,5% indican que la motivación laboral tiene un nivel medio y la dimensión medioambiente

físico de la satisfacción laboral es bajo y con un porcentaje menor (1,9%) indican que la motivación y la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral tiene un nivel bajo.

Ojeda Rodríguez, Ramírez Solano, Rojas Camacho, Román López, & Sandi Padilla, (2023) se manifiesta que:

Concluyeron que el estudio se realizó sobre una muestra significativa, lo que permite entender que el trabajo remoto realmente tiene un impacto. Sin embargo, el enfoque bimodal ha demostrado resultados en proporcionar motivación y satisfacción laboral. Más importante aún, refleja que la muestra estudiada tiene la motivación para trabajar de forma remota que se impulsó por sus percepciones y sus beneficios. Además, afirman que el sistema presencial es, hasta cierto punto, necesaria, y también se demostró que las féminas se sienten mucho más cómodas trabajando bajo la modalidad presencial en comparación al género masculino, quienes no lo consideran igual.

Se muestra sincronía en ambos estudios de investigación desarrollada durante el periodo de la pandemia del COVID-19 como ahora sin estado de pandemia, por lo que se determina que su alta coincidencia.

Del objetivo específico No 02: Determinar la influencia de la motivación en la dimensión beneficios de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Se observa que:

Más de la mitad (50,5%) del personal de la Municipalidad califican un nivel bajo a la dimensión beneficios de la satisfacción laboral; el 26,2% alto y el 23,4% medio. Asimismo, el 43,9% opinan que la motivación laboral tiene un nivel alto y la dimensión beneficios de la satisfacción laboral es bajo; el 18,7% indican que la motivación laboral y la dimensión beneficios de la satisfacción laboral presentan un nivel alto; el 17,8% señalan que la motivación laboral tiene un nivel alto y en la dimensión beneficios de la satisfacción laboral un nivel medio; y con un porcentaje menor (1,9%) indican

que la motivación presentan un nivel bajo y la dimensión beneficios de la satisfacción laboral es medio.

Falcón Soto, (2022) en su trabajo concluye que:

Finalmente, se analizaron los resultados obtenidos que mostraron que el porcentaje de trabajadores muy satisfechos fue del 69.62%. No obstante, se muestran varias variaciones según al sexo del participante, donde las mujeres se ven menos satisfechas a comparación de los hombres cuando se trata del factor de logros y recompensas, determinados por la teoría de Herzberg.

Por lo tanto, en ambas investigaciones realizadas dentro de una fábrica de diseño y conversión de máquinas expendedoras ubicada en la ciudad de Peralta, Ribera de Navarra como en la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes determinan que existen coincidencias en sus conclusiones.

Del objetivo específico No 03: Determinar la influencia de la motivación en la dimensión políticas de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Se observa que:

El 39,3% del personal de la Municipalidad califican un nivel alto a la dimensión políticas de la satisfacción laboral; el 30,8% medio y el 29,9% alto. Asimismo, 33,6% se encuentran con un nivel alto respecto al motivación laboral y la dimensión política de la satisfacción laboral; el 27,1% manifiestan que la motivación laboral tiene un nivel alto y en la dimensión políticas de la satisfacción laboral es medio; el 19,6% señalan que la motivación laboral tiene un nivel alto y la dimensión políticas de la satisfacción laboral bajo.

Martinez & Tello, (2022) se obtuvo que:

Existe una correlación positiva con un 0.433, bajo la significancia asintótica de $p = 0.039$, siendo $p < 0.05$, por lo que decidieron aceptar la hipótesis planteada y optaron por rechazar la hipótesis nula, en otras palabras, la motivación se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de

los empleados de PTS S.A. en Empresa Minera Alpayana, durante el periodo 2021.

Las investigaciones hechas tanto en la Empresa PTS S.A. de la Unidad minera Alpayana como en la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes guardan relación en sus conclusiones por lo que ambas coinciden.

En el objetivo específico No 04: Determinar la influencia de la motivación en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Se observa que:

El 67,3% del personal de la Municipalidad califican un nivel alto a la dimensión relaciones de la satisfacción laboral; el 23,4% bajo y el 9,3% medio. Asimismo, el 60,7% se encuentran con un nivel alto respecto al motivación laboral y la dimensión relaciones de la satisfacción laboral; el 14% manifiestan que la motivación laboral tiene un nivel alto y en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral presentan un nivel bajo y con un porcentaje pequeño (0,9%) indican que la motivación laboral presenta un nivel bajo y en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral es medio.

Talavera Salas, Calcina Cuevas, Castillo Machaca, & Campos García, (2021) en su trabajo se concluye que:

Los empleados muestran satisfacción continua en el trabajo y los factores motivacionales con un alto porcentaje son: la condición laboral, las relaciones interpersonales, la comunicación y el puesto de trabajo. Por otro lado, los indicadores de insatisfacción laboral son: remuneración y beneficios a los empleados, supervisión y capacitación. Concluyendo que existe una correlación positiva débil entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral.

La investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Puno en comparación a la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes guarda coincidencias significativas.

Del objetivo específico No 05: Determinar la influencia de la motivación en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Se observa que:

El 48,6% del personal de la Municipalidad califican un nivel alto a la dimensión realización personal de la satisfacción laboral; el 27,1% bajo y el 24,3% medio. Asimismo, el 45,8% se encuentran con un nivel alto respecto al motivación laboral y la dimensión realización personal de la satisfacción laboral; el 18,7% manifiestan que la motivación laboral tiene un nivel alto y en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral presentan un nivel medio; el 15,9% manifiestan que la motivación laboral tiene un nivel alto y en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral presentan un nivel bajo; y con un porcentaje menor (0,9%) indican que la motivación laboral presenta un nivel bajo y en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral es alto.

Davis, (2021) en su investigación se tienen:

Como resultados que el 52,2% de los empleados están activamente motivados para trabajar y el 56,5% son altamente productivos, es decir, el estudio determinó una relación directa y significativa, por la cual se aceptaron las hipótesis planteadas.

La investigación hecha en el programa de alimentación escolar Qali Warma de la región Tumbes en el año 2021 y la ejecutada en la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes tienen coincidencias fuertes.

V. CONCLUSIONES

1. La motivación tuvo una influencia del 80,4% en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad, se evidenció que existe influencia directa y positiva débil entre las variables a través de Rho de Spearman con un 0,265, evidenciándose las dimensiones: medioambiente físico, beneficios, políticas, relaciones y realización personal. Denotándose que un personal satisfecho se desempeña eficientemente en sus labores en relación a como se siente motivado.
2. El 50,5% del personal de la Municipalidad califican un nivel alto a la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral, así mismo se demostró que existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión medioambiente físico según Rho de Spearman de 0,167. Enfocándose en fomentar un ambiente laboral con buenas relaciones laborales.
3. Más de la mitad (50,5%) del personal de la Municipalidad califican un nivel bajo a la dimensión beneficios de la satisfacción laboral y guarda relación a través con Rho de Spearman denotando un -0,17, es decir que no existe influencia directa y positiva. Por lo tanto, se debe aplicar más actividades retributivas y de reconocimiento según al desempeño que realicen dentro de la Municipalidad Distrital de Corrales- Tumbes.
4. Se observa que el 39,3% del personal de la Municipalidad califican un nivel alto a la dimensión políticas de la satisfacción laboral y con la determinación del Rho de Spearman de 0,208 se evidenció que existe influencia directa y positiva. Resumiendo, que las políticas deben ser enmarcadas de forma más flexible y armoniosa creando un canal de comunicación retroalimentador y dando ejemplo de lo que se dice se cumpla.

5. El 67,3% del personal de la Municipalidad califican un nivel alto a la dimensión relaciones de la satisfacción laboral y empleando Rho de Spearman de 0,208 se evidenció que existe influencia directa y positiva, lo que permite reafirmar que mientras exista un buen clima laboral siempre el ambiente laboral será un lugar confortable para el desempeño del personal.
6. Se observó que el 48,6% del personal de la Municipalidad califican un nivel alto a la dimensión realización personal de la satisfacción laboral y si existe influencia directa y positiva con Rho de Spearman de 0,376. Haciendo hincapié que el hacer sentir realizado a los trabajadores ya sea con logros, capacitaciones, etc., reconforta para que siga continuando con su trabajo y el permitirle crecer junto con la institución hace que se sienta valorado.

VI. RECOMENDACIONES

1. La alta Dirección de la Municipalidad Distrital de Corrales del departamento de Tumbes debe crear ambientes motivacionales saludables para el mejor desempeño de actividades, tales como talleres didácticos que permitan liberar carga laboral y estrés laboral.
2. Es recomendable armonizar los espacios de trabajo haciendo que no se vuelvan estresantes, generar que estos ambientes que sean ergonómicos y que las funciones y actividades sean desempeñados en áreas donde el clima organizacional sea estable y sin conflicto laboral.
3. Es necesario que cada acción sea reconocida como una buena acción, estas pueden ser actividades establecidas en los objetivos institucionales para que los empleados puedan generar estrategias institucionales y que al mismo tiempo sean merecedores que un reconocimiento institucional.
4. Las políticas institucionales deben establecer conductas amigables, que sean transmitidas de forma empática, que desde el cargo más alto hasta el más bajo sea compartido, y que todos sean involucrados con la entidad, que estas estén enmarcadas a través de un manual o plan institucional.
5. Es ideal generar talleres y técnicas de empoderamiento, con el propósito de crear un círculo de confraternidad dentro y fuera de la institución, crear espacios y/o horarios donde se practique actividad dinámica e interactiva.
- 6.** Es importante que el personal se encuentre capacitado, académica y profesionalmente, con el fin de potenciar sus habilidades y capacidades, haciendo que el personal crezca y potencie su intelectualidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcívar, M. B., Carranza, A. M., & Márquez, B. Y. (2023). Evaluación de la Motivación y la Satisfacción Laboral en la Cooperativa de Ahorro-Crédito Lucha Campesina. *PURIQ*, 5, 1-11. doi:<https://doi.org/10.37073/puriq.5.492>
- Amaru Maximiano, A. C. (2009). *Fundamentos de Administración: Teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Arias Gonzáles, J. L., Holgado Tisoc, J., Tafur Pittman, T. L., & Vásquez Pauca, M. J. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis* (Primera ed.). (W. Sucari, J. Quilca, & P. Aza, Edits.) Puno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral* (Quinta ed.). Pearson Educación.
- Arotoma Ramos, S. (2020). *Relación entre Nivel de Motivación y Satisfacción Laboral en Colaboradores del Área administrativa de una Municipalidad de Lima Metropolitana [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]*. Repositorio Institucional, Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8634>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). Grupo Editorial Patria. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com>
- Behar Rivero, D. S. (2008). *Metodología de la Investigación*. Shalom.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). (O. Fernández Palma, Ed.) Colombia: Pearson Educación.
- Canales, C. M. (2023). *Calidad de servicio y satisfacción del usuario de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Tumbes, Perú, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Tumbes]*. Repositorio Institucional, Tumbes, Perú. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64004>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Octava ed.). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). McGraw Hill.

- Davis, B. R. (2021). *Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores, Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Unidad Territorial, Tumbes, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Tumbes]*. Repositorio Institucional, Tumbes, Perú. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2554>
- Del Águila Meza, D. C. (2023). *Motivación y Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista - San Martín [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]*. Repositorio Institucional, Tingo María, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14292/2446>
- Espinoza Palacios, L. V. (2021). *Motivación y la satisfacción laboral del Personal en la. huaraz: Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78260/Espinoza_PLV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Falcón Soto, A. (2022). *Satisfacción Laboral y Motivación de los trabajadores de una planta de una multinacional en Peralta, Navarra [Trabajo Fin de Grado, Universidad Pública de Navarra]*. Repositorio Institucional, Navarra, España. Obtenido de <https://hdl.handle.net/2454/43785>
- Gallardo Echenique, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación: Manual autoformativo interactivo* (Primera ed.). Huancayo: Universidad Continental.
- Gamboa Ruiz, E. J. (04 de Septiembre de 2010). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16). Obtenido de Revista Psicología Científica.com: <https://psicolcient.me/x4kok>
- García, R. M., & Forero, A. C. (2014). Motivación y Satisfacción Laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142. Obtenido de <http://portal.unisimonbolivar.edu.co:82/rdigital/psicogente/index.php/psicogente>
- Granados P., I. (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología de UNMSM*, 14(2), 271-276. doi:<https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Hernández Álvarez, C. (2016). *¿La carga mental de trabajo contribuye a explicar la motivación general y la motivación intrínseca? [Tesis de Pregrado,*

- Universidad de La Laguna*]. Repositorio Institucional, España. Obtenido de <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/3221>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw Hill.
- Hernández y Rodríguez, S. J. (2011). *Introducción a la Administración* (Quinta ed.). McGraw Hill.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional* (Séptima ed.). MacGraw Hill.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Martinez, M. R., & Tello, C. D. (2022). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S. A. de la Unidad Minera Alpayana, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad Continental]*. Repositorio Institucional, Huancayo, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/11578>
- Moreno Cortés, K. C., Morales Ocampo, V., Morales Espíndola, M. G., & García Alarcón, M. d. (2023). Satisfacción laboral del capital humano (docentes de educación secundaria) durante la pandemia por Covid 19. *Dictamen Libre*(32), 65-71. doi:<https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.32.10402>
- Ojeda Rodríguez, C., Ramírez Solano, M., Rojas Camacho, P., Román López, S., & Sandi Padilla, J. (10 de Mayo de 2023). Repercusiones del teletrabajo en la motivación y satisfacción laboral durante la pandemia en un grupo de personas entre 18 a 65 años en Costa Rica. *Wimb Lu*, 18(1), 101-127. doi:<https://doi.org/10.15517/wl.v18i1.55065>
- Oriola Requena, S., Calderón Garrido, D., & Gustems Carnicer, J. (2023). Satisfacción laboral de directores musicales y su relación con la motivación entre integrantes de agrupaciones musicales juveniles en España. *Per Mis*(43), 1-13. doi:<https://doi.org/10.35699/2317-6377.2023.46041>
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la Motivación: Aplicación Práctica [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Cuyo]*. Repositorio Institucional, Mendoza, Argentina. Recuperado el 17 de Octubre de 2023, de <https://bdigital.uncu.edu.ar/15664>
- Quispe Saira, K. R. (2018). *Relación Entre Motivación Y Satisfacción Laboral En El Personal Asistencial Del Hospital Base II Essalud Moquegua, 2018 [Tesis de*

- maestría, Universidad Cesar Vallejo*. Repositorio Institucional, Trujillo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39031>
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española (2001)*. Obtenido de RAE: <https://www.rae.es/drae2001/satisfacci%C3%B3n>
- Rico Belda, P. (2012). Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 14, 137-158. doi:<https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.2165>
- Salguero, C. P. (2023). *Gestión de la infraestructura y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Tumbes, 2023 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Tumbes]*. Repositorio Institucional, Tumbes, Perú. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64136>
- Talavera Salas, I. X., Calcina Cuevas, S. C., Castillo Machaca, J. E., & Campos García, J. L. (1 de Octubre de 2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 3-14. doi:<https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3179>
- Welch, S., & Comer. (1988). *Coeficiente de Alpha de Cronbach*. Obtenido de <http://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Wright, B., & Davis, B. (2003). Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment. *The American Review of Public Administration*, 33(1), 70-90. doi:<https://doi.org/10.1177/0275074002250254>
- Zapata, R. D. (2023). *Motivación y satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua, 2022 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional, Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110118>

VIII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Motivación y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo influye la motivación en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a. ¿Cómo influye la motivación en la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023?</p> <p>b. ¿Cómo influye la motivación en la dimensión beneficios de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023?</p> <p>c. ¿Cómo influye la motivación en la dimensión políticas de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023?</p> <p>d. ¿Cómo influye la motivación en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023?</p> <p>e. ¿Cómo influye la motivación en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia de la motivación en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Determinar la influencia de la motivación en la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.</p> <p>b. Determinar la influencia de la motivación en la dimensión beneficios de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.</p> <p>c. Determinar la influencia de la motivación en la dimensión políticas de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.</p> <p>d. Determinar la influencia de la motivación en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.</p> <p>e. Determinar la influencia de la motivación en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe influencia directa y positiva de la motivación en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>a. Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión medioambiente físico de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.</p> <p>b. Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión beneficios de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.</p> <p>c. Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión políticas de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.</p> <p>d. Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión relaciones de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.</p> <p>e. Existe influencia directa y positiva de la motivación en la dimensión realización personal de la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023.</p>	<p>VD: Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variedad de destrezas - Identidad de las tareas - Importancia de las tareas - Autonomía - Retroalimentación del puesto <p>VI: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medio-ambiente físico - Beneficios - Políticas - Relaciones - Realización personal 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo - Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: Transversal - No experimental</p> <p>Población y muestra: Municipalidad Distrital de Corrales, personal nombrado.</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p> <p>Métodos de investigación:</p> <p>Técnicas de recolección de datos:</p>

Fuente: Elaboración del autor de la investigación.

Anexo 2. Matrices de operacionalización de variables de investigación

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Motivación	(Chiavenato, 2006) hace referencia a que: “La motivación es una característica psicológica de una persona que incide en su nivel de participación para alcanzar un objetivo o satisfacer una necesidad” (pág. 267).	La variable motivación se medirá de acuerdo a los indicadores de las dimensiones: Variedad de destrezas, identidad de las tareas, importancia de las tareas, autonomía y retroalimentación del puesto.	Variedad de destrezas	Oportunidades	Likert DA = De Acuerdo I = Indeciso ED = En Desacuerdo
				Habilidades Humanas	
				Conocimientos	
				Entorno de trabajo	
				Exigencias del trabajo	
			Identidad de las tareas	Esfuerzos	
				Servicio	
			Importancia de las tareas	Organización	
				Contemplaciones de tareas	
			Autonomía	Valor de trabajo	
Liderazgo					
Decisiones					
Retroalimentación del puesto	Libertad de tareas				
	Apoyo de jefes de área				
	Apoyo de compañeros				

Fuente: Elaboración del autor de la investigación.

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción Laboral	(Wright & Davis, 2003) señala que: "La satisfacción laboral es la interacción entre los empleados y su entorno laboral, encontrando un encaje entre lo que los empleados esperan de su trabajo y lo que sienten que están recibiendo".	La variable satisfacción se medirá de acuerdo a los indicadores de las dimensiones: Medioambiente físico, beneficios, políticas, relaciones y realización personal.	Medioambiente físico	Distribución del entorno	Likert DA = De Acuerdo I = Indeciso ED = En Desacuerdo
				Ventilación e iluminación	
				Comodidad	
			Beneficios	Tecnología	
				Remuneración	
				Incentivos	
			Políticas	Expectativas económicas	
				Valor del servicio	
				Cumplimiento de horarios	
			Relaciones	Prácticas organizacionales	
				Salud	
				Compañerismo	
				Habilidades sociales	
				Valores	
				Apoyo mutuo	
Realización personal	Confianza				
	Experiencias				
	Logros				
			Realización		
			Capacitaciones		

Fuente: Elaboración del autor de la investigación

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POST- GRADO

MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

Dirigido al personal nombrado de la Municipalidad Distrital de Corrales.

a) Presentación:

Estimado (a) trabajador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, el presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye a contestar la presente tesis: “MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL NOMBRADO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CORRALES, TUMBES, 2023”.

Por lo tanto, el cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente propósitos académicos. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución.

b) Indicaciones:

Le pedimos:

- Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.
- Responda las alternativas de respuesta según corresponda.
- Lea cuidadosamente y marque con un aspa (X) la alternativa de respuesta que considere la más adecuada:

c) Datos del encuestador:

Sexo: _____

Edad: _____

Variable Independiente: Motivación

Preguntas		Respuestas		
		DA	I	ED
Motivación				
Variedad de destrezas				
1	¿En la organización cuenta con oportunidades?			
2	¿Cuenta con las habilidades humanas necesarias para desempeñar sus funciones?			
3	¿Presenta los conocimientos para el área donde labora?			
4	¿Se desenvuelve bien en su entorno de trabajo?			
5	¿Maneja apropiadamente las exigencias de su trabajo?			
Identidad de las tareas				
6	¿El esfuerzo que emplea para completar una tarea es visible e identificable?			
7	¿Contribuye significativamente al servicio o resultado final?			
8	¿Su trabajo es organizado y puede avanzar o terminar una tarea durante su horario laboral?			
Importancia de las tareas				
9	¿Realiza tareas de consecuencias para los ciudadanos y la MDC?			
10	¿Su trabajo es de suma importancia para la perpetuidad de la MDC?			
Autonomía				
11	¿Toma la iniciativa de liderar para el cumplimiento de tareas?			
12	¿Su labor le permite participar en la toma de decisiones?			
13	¿Tiene la responsabilidad de decidir dónde y cómo realiza su trabajo?			
Retroalimentación del puesto				
14	¿Su jefe o supervisor(res) le provee una constante retroalimentación?			
15	¿Entre compañeros de trabajo se motivan para mejorar el trabajo dentro de su área?			

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Preguntas		Respuestas		
		DA	I	ED
Satisfacción Laboral				
Medioambiente Físico				
1	¿La distribución del entorno de trabajo le facilita el desarrollo de sus funciones?			
2	¿El ambiente de su trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)?			
3	¿Es inigualable la comodidad que ofrece la MDC?			
4	¿La MDC ofrece las comodidades tecnológicas necesarias para ejercer sus labores?			
Beneficios				
5	¿Su remuneración es proporcional al trabajo realizado?			
6	¿Recibe de la MDC incentivos y compensaciones económicas adicionales a su remuneración?			
7	¿Su trabajo cubre con sus expectativas económicas?			
Políticas				
8	¿El trabajo que realiza es igual de valiosa que cualquier otra actividad?			
9	¿Usted y la MDC cumplen con los horarios establecidos?			
10	¿La MDC práctica la motivación, las recompensas por esfuerzo, etc.?			
11	¿Siente que la MDC se preocupa por la salud física y mental de los trabajadores?			
Relaciones				
12	¿Usted siente que el compañerismo está presente para desarrollar sus funciones?			
13	¿Cuenta con habilidades sociales que le permiten interactuar de la manera más idónea con sus compañeros, supervisores, jefes y usuarios de la MDC?			
14	¿Mantiene presente el uso de sus valores en la realización de su trabajo?			
15	¿Comparte la idea del apoyo mutuo entre compañeros de trabajo y superiores?			
16	¿Brinda la confianza requerida para el encargo de tareas específicas dentro de su área?			
17	¿Cuenta con la experiencia necesaria para el desarrollo de sus funciones?			
Realización personal				
18	¿Disfruta de su trabajo y los resultados que logra?			
19	¿Su trabajo le permite desarrollarse personalmente?			
20	¿Se capacita y actualiza con frecuencia para ejercer sus labores?			

Anexo 4. Consentimiento informado



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CORRALES
CREADA EL 12 DE ENERO DE 1 871
RUC N° 20178689348
Jr. San Pedro N° 480 - Corrales
Telefax: 541171 - e-mail: municorrales@hotmail.com

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Corrales, 17 de octubre del 2022

Carta N° 033-2022/MDC-URR.HH

Henry Antonio Medina Hualpa
Tesista en maestría.

Asunto : Autorización para la recolección de datos para el cumplimiento de su Proyecto de Tesis en postgrado.

De mi consideración:

Después de revisar su documento del estudio propuesto para el proyecto de tesis: **"Motivación y Satisfacción Laboral en el Personal Nombrado y Permanente de la Municipalidad Distrital de Corrales"**, otorgo permiso para que realice la aplicación de técnicas de recolección de datos, como encuestas y otros conexos en la Municipalidad Distrital de Corrales - Jr. San Pedro 480- Corrales.

Todos los datos recopilados se mantendrán confidenciales y se almacenarán en un lugar seguro según el protocolo aceptado.

Asimismo, le informo que contamos con 28 trabajadores nombrados bajo el régimen laboral D.L 276 y que no tenemos Personal Permanente a la fecha.

Sin otra particular, aprovechamos la ocasión para expresar nuestra mayor consideración y estima.

Atentamente,


Municipalidad Distrital de Corrales
CPC YURY A. CARRILLO MORAN
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

Cc
Archivo

Jr. San Pedro N° 480 - Corrales - Tumbes

E-mail: municorrales_2015@hotmail.com



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CORRALES
CREADA EL 12 DE ENERO DE 1 871
RUC N° 20178689348
Jr. San Pedro N° 480 - Corrales
Telefax: 541171 - e-mail: municorrales@hotmail.com

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Corrales, 25 de octubre del 2022

Carta N° 035-2022/MDC-URR.HH

Henry Antonio Medina Hualpa
Tesista en maestría.

Asunto : Alcanza Información

De mi consideración:

Después de revisar su documento del estudio propuesto para el proyecto de tesis: **"Motivación y Satisfacción Laboral en el Personal de la Municipalidad Distrital de Corrales"**, otorgo permiso para que realice la aplicación de técnicas de recolección de datos, como encuestas y otros conexos en la Municipalidad Distrital de Corrales - Jr. San Pedro 480-Corrales.

Todos los datos recopilados se mantendrán confidenciales y se almacenarán en un lugar seguro según el protocolo aceptado.

A la fecha tenemos personal en los siguientes regímenes laborales:

Régimen Laboral	Cantidad
Ley 30057	1
Decreto Legislativo N° 276	29
Decreto Legislativo N° 728	59
Decreto Legislativo N° 1057	9

Asimismo, le informo que la estructura de las diferentes oficinas la puede visualizar en el Reglamento de organizaciones y funciones de la Municipalidad Distrital de Corrales y en el Cuadro de Asignación de Personal de la Municipalidad; los mismo que se encuentran publicados en la página web de la Municipalidad Distrital de Corrales: municorrales.gob.pe

Sin otra particular, aprovechamos la ocasión para expresar nuestra mayor consideración y estima.

Atentamente,

Municipalidad Distrital de Corrales
DOP VURVA CALVO C. MORALES
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

Cc
Archivo

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Tumbes, 14 de septiembre 2021.

Carta N° 01 – 2021/MAMH-LIC.ADM. DE EMP.

Doctor: HUGO PEREZ DIOS.

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Corrales.

Ciudad.

Asunto: Autorización para ejecución de tesis de maestría.



Es grato saludarlo y a la vez manifestarle que el suscrito, Henry Antonio Medina Hualpa Bachiller en la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Nacional de Tumbes y Titulado como Licenciado en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Piura ,ha presentado un proyecto de tesis en la escuela de postgrado en la Universidad Nacional de Tumbes denominado " Incentivos Institucionales y su Implicancia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Corrales ,Tumbes, 2021 " cuya finalidad es optar el título de maestría en Gestión Pública y para su ejecución. Solicito a usted la debida autorización y permiso necesario para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos del trabajo de campo como son:

- Encuestas relacionadas a la investigación
- Ley de Municipalidades.
- Ley de Incentivos Laborales.
- PEA nombrados de la Municipalidad Distrital de Corrales.
- Categoría Laboral
- Funciones /Directivos; Profesionales; Técnicos; Auxiliares. Con el propósito de ejecutar el trabajo de investigación satisfactoriamente.

Esperando una respuesta favorable, quedo de usted.

Atentamente,


Henry Antonio Hedina Hualpa

Tesista.

DNI : 00250774



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CORRALES
CREADA EL 12 DE ENERO DE 1 871
RUC N° 20178689348
Jr. San Pedro N° 480 – Corrales
Telefax: 541171 – e-mail: municorrales@hotmail.com

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Corrales, 03 de octubre del 2023

Carta N° 043-2023/MDC-URR.HH

Bach. Henry Antonio Medina Hualpa
Tesista

Asunto : PEA del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales por regímenes laborales

De mi consideración:

Después de revisar su documento donde solicita se le facilite la PEA del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales por regímenes laborales; se le detalla:

Ley 30057	:	1
Decreto Legislativo N° 276 – Nombrado	:	27
Decreto Legislativo N° 728 – Plazo Fijo	:	71
Decreto Legislativo N° 1057 – CAS	:	8

Sin otra particular, aprovechamos la ocasión para expresar nuestra mayor consideración y estima.

Atentamente,

Municipalidad Distrital de Corrales
CPD YURY A. CARRILLO MORAN
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

Cc
Archivo

" AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL".

Tumbes 12 de octubre 2022.

Carta N° 03 – 06/10/ 2022/MAMH-LIC.ADM. DE EMP.-CORLAD 10762

Doctor: Hugo Perez Dios.

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Corrales.

Ciudad.

Asunto: **Solicito Información para realización de tesis en maestría con del Personal Nombrado y Permanente de la MDC.**

Yo Henry Antonio Medina Hualpa con Identificado con DNI:00250774 Dirección actual calle Atahualpa No-499 Corrales. Licenciado en Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Piura, ha presentado un proyecto de tesis en postgrado en la Universidad Nacional de Tumbes denominado:

"MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL NOMBRADO Y PERMANENTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CORRALES "Cuya finalidad de lo solicitado me brinde la información necesaria para la realización de mi investigación y poder optar el grado de maestría en Gestión Pública para su ejecución: solicitándole muy gentil mente ordene a quien corresponda el permiso para la recaudación datos de trabajo de campo como:

- > Cuantos son de personal nombrado de la MDC.
- > Cuantos son de Personal permanente de la MDC.
- > Ejecución de encuesta relacionadas a la investigación, otros.

Agradecido de antemano por su atención a la presente y confío que como autoridad máxima de nuestra institución me conceda su apoyo tan necesario.

Atentamente,

ADJUNTO: CONSTANCIA DE EGRESADO NRO 191-2022/UNTUMBES EPG-D-SEC-A.


Henry Antonio Medina Hualpa
Tesisista.
DNI: 00250774

c-13-10-22
H: 2:43

Municipalidad Distrital de Corrales
GERENCIA MUNICIPAL
13 OCT 2022
Recibido
Hora: 12:30
N°EXP: 10371
Firma:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CORRALES
MESA DE PARTES
13 OCT. 2022
N° EXP: 3916 FOLIO:
HORA: 11:25 AM FIRMA:

Fecha de emisión: 13/10/2022

Oficina: Oficina de Asesoría Jurídica y Asesoría Técnica

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CORRALES - TUMBES**

SECRETARÍA DE CALDÍA

PROVEIDO

PASA A: *Gerencia Municipal*

ASUNTO: *PAPA GUE*

Atendido en forma

13/10/2022



CRH

*Conociendo y acciones
según curso pende
13-10-2022*



" AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO".



Carta N° 05 – 06/10/ 2023/MAMH-LIC.ADM. DE EMP. -CORLAD 10762.

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Corrales.
Ciudad.

**Asunto: Solicito Información para actualización de datos de tesis 2023
del Personal Nombrado y Permanente de la MDC.**

Yo Henry Antonio Medina Hualpa con Identificado con DNI:00250774 Dirección actual calle Atahualpa No-499 Corrales. Licenciado en Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Piura, ha presentado un proyecto de tesis en postgrado en la Universidad Nacional de Tumbes denominado:

"MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CORRALES "Cuya finalidad de lo solicitado me brinde la información necesaria para la realización de mi investigación y poder optar el grado de maestría en Gestión Pública para su ejecución: solicitándole muy gentil mente ordene a quien corresponda el permiso para la recaudación datos de trabajo de campo a la fecha año 2023- SEGÚN REGÍMENES LABORALES:

Agradecido de antemano por su atención a la presente y confió que como autoridad máxima de nuestra institución me conceda su apoyo tan necesario.

Atentamente,

Tumbes, lunes 25 de septiembre del 2023

Henry Antonio Medina Hualpa
Tesisista.
DNI: 00250774

C.

7 Folios

" Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

Carta N° 07 - 01/02/ 2024- HAMH-LIC.ADM. DE EMP. -CORLAD 10762.

Señor: Alcalde de la Municipalidad Distrital de Corrales.
Ciudad.



Asunto: SOLICITO PERMISO PARA APLICAR ENCUESTA DE TESIS.

Yo Henry Antonio Medina Hualpa con Identificado con DNI:00250774 Dirección actual calle Atahualpa N°- 499 Corrales. Licenciado en Ciencias Económicas egresado de la Universidad Nacional de Tumbes con registro único de colegiación N°10762, le informo que me encuentro próximo a sustentar mi tesis en el programa de Gestión Pública de maestría en la Universidad Nacional de Tumbes con la denominación:

"MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CORRALES "Por lo tanto, el cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para propósitos académicos por lo que se le solicita cordialmente indicar al personal dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución. La fecha de realización de la encuesta será lunes 05, miércoles 07 y viernes 09 de febrero del 2024. Dirigido al *personal de la MDC por regímenes laborales. (según carta N°043-2023/MDC.RR. HH).*

Adjunto:

- ✓ Carta N°05-06/10/2023/MAMH-LIC.ADM.DE EMP.CORLAD 10762
- ✓ RESOLUCIÓN N°632-2023/UNTUMBES-EPG-D (miembros del jurado)
- ✓ Encuesta: **Variable Independiente** (15 preguntas): Motivación - **Variable dependiente:** Satisfacción laboral (20 preguntas)

Agradecido de antemano por su atención a la presente y confió que como autoridad máxima de nuestra comunidad me conceda su apoyo tan necesario.

Atentamente,

Tumbes, viernes 02 febrero del 2024



Henry Antonio Medina Hualpa
Tesisista.
DNI: 00250774

Anexo 5. Data estadística del estudio

Prueba de Hipótesis de la normalidad

H₀: La distribución de los datos es igual a la distribución normal

H₁: La distribución de los datos es diferente a la distribución normal

Nivel de Significación

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión

Rechazar H₀ cuando la significación observada “*p*” es menor que α .

No rechazar H₀ cuando la significación observada “*p*” es mayor que α

	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	0.220	107	0.000
Medioambiente físico	0.168	107	0.000
Beneficios	0.210	107	0.000
Políticas	0.169	107	0.000
Relaciones	0.273	107	0.000
Realización personal	0.277	107	0.000
Satisfacción Laboral	0.114	107	0.002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se utilizó la prueba de normalidad de *Kolmogorov- Smirnov* y denota el nivel de significancia es menor de 5%, por lo tanto; *Los datos no se distribuyen normalmente. Entonces se utiliza una prueba de la estadística no paramétrica.*

Datos estadísticos de ítems

ITEMS	Descripciones	Media	Desviación
E001	¿En la organización cuenta con oportunidades?	2.59	0.726
E002	¿Cuenta con las habilidades humanas necesarias para desempeñar sus funciones?	2.85	0.492
E003	¿Presenta los conocimientos para el área donde labora?	2.84	0.517
E004	¿Se desenvuelve bien en su entorno de trabajo?	2.84	0.517
E005	¿Maneja apropiadamente las exigencias de su trabajo?	2.82	0.511
E006	¿El esfuerzo que emplea para completar una tarea es visible e identificable?	2.56	0.703
E007	¿Contribuye significativamente al servicio o resultado final?	2.74	0.619
E008	¿Su trabajo es organizado y puede avanzar o terminar una tarea durante su horario laboral?	2.64	0.690
E009	¿Realiza tareas de consecuencias para los ciudadanos y la MDC?	2.66	0.700
E010	¿Su trabajo es de suma importancia para la perpetuidad de la MDC?	2.68	0.653
E011	¿Toma la iniciativa de liderar para el cumplimiento de tareas?	2.48	0.757
E012	¿Su labor le permite participar en la toma de decisiones?	2.40	0.867
E013	¿Tiene la responsabilidad de decidir dónde y cómo realiza su trabajo?	2.57	0.766
E014	¿Su jefe o supervisor(res) le provee una constante retroalimentación?	2.10	0.900
E015	¿Entre compañeros de trabajo se motivan para mejorar el trabajo dentro de su área?	2.42	0.869
E016	¿La distribución del entorno de trabajo le facilita el desarrollo de sus funciones?	2.37	0.795
E017	¿El ambiente de su trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)?	2.23	0.864
E018	¿Es inigualable la comodidad que ofrece la MDC?	2.10	0.868
E019	¿La MDC ofrece las comodidades tecnológicas necesarias para ejercer sus labores?	2.19	0.859
E020	¿Su remuneración es proporcional al trabajo realizado?	2.00	0.911
E021	¿Recibe de la MDC incentivos y compensaciones económicas adicionales a su remuneración?	1.83	0.926
E022	¿Su trabajo cubre con sus expectativas económicas?	1.88	0.866

ITEMS	Descripciones	Media	Desviación
E023	¿El trabajo que realiza es igual de valiosa que cualquier otra actividad?	2.38	0.897
E024	¿Usted y la MDC cumplen con los horarios establecidos?	2.42	0.880
E025	¿La MDC práctica la motivación, las recompensas por esfuerzo, etc.?	1.79	0.810
E026	¿Siente que la MDC se preocupa por la salud física y mental de los trabajadores?	1.72	0.867
E027	¿Usted siente que el compañerismo está presente para desarrollar sus funciones?	2.17	0.916
E028	¿Mantiene presente el uso de sus valores en la realización de su trabajo?	2.36	0.882
E029	¿Mantiene presente el uso de sus valores en la realización de su trabajo?	2.47	0.850
E030	¿Comparte la idea del apoyo mutuo entre compañeros de trabajo y superiores?	2.48	0.862
E031	¿Brinda la confianza requerida para el encargo de tareas específicas dentro de su área?	2.50	0.840
E032	¿Cuenta con la experiencia necesaria para el desarrollo de sus funciones?	2.53	0.805
E033	¿Disfruta de su trabajo y los resultados que logra?	2.39	0.866
E034	¿Su trabajo le permite desarrollarse personalmente?	2.35	0.881
E035	¿Se capacita y actualiza con frecuencia para ejercer sus labores?	2.25	0.902

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv.
Variedad de destrezas	107	13.94	2.197
Identidad de las tareas	107	7.94	1.747
Importancia de las tareas	107	5.35	1.182
Autonomía	107	7.45	2.116
Retroalimentación del puesto	107	4.52	1.621
Medioambiente Físico	107	8.90	2.871
Beneficios	107	5.71	2.469
Políticas	107	8.32	2.840
Relaciones	107	14.50	4.579
Realización personal	107	6.99	2.482
Motivación Laboral	107	39.21	6.853
Satisfacción laboral	107	44.42	11.862

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variedad de destrezas	0.358	107	0.000	0.549	107	0.000
Identidad de las tareas	0.297	107	0.000	0.638	107	0.000
Importancia de las tareas	0.411	107	0.000	0.609	107	0.000
Autonomía	0.292	107	0.000	0.727	107	0.000
Retroalimentación del puesto	0.267	107	0.000	0.777	107	0.000
Medioambiente Físico	0.168	107	0.000	0.868	107	0.000
Beneficios	0.210	107	0.000	0.818	107	0.000
Políticas	0.169	107	0.000	0.868	107	0.000
Relaciones	0.273	107	0.000	0.728	107	0.000
Realización personal	0.277	107	0.000	0.727	107	0.000
Motivación Laboral	0.220	107	0.000	0.781	107	0.000
Satisfacción laboral	0.114	107	0.002	0.920	107	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

	Motivación Laboral																			
	Variedad de destrezas					Sub-Total	Identidad de las tareas			Sub-Total	Imp. de las tareas		Sub-Total	Autonomía			Sub-Total	Retro-alimentación del puesto		Sub-Total
	1	2	3	4	5		6	7	8		9	10		11	12	13		14	15	
E001	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	1	3	4	3	3	3	9	3	3	6
E002	3	2	3	1	2	11	2	2	2	6	2	3	5	2	3	3	8	2	3	5
E003	1	3	1	3	3	11	1	1	3	5	3	1	4	3	3	1	7	1	1	2
E004	2	3	3	3	3	14	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	2	3	5
E005	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	1	3	4
E006	3	3	3	3	3	15	3	3	2	8	3	3	6	3	3	3	9	2	3	5
E007	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E008	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2
E009	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E010	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E011	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E012	1	3	3	3	3	13	2	3	3	8	3	3	6	3	1	3	7	3	3	6
E013	1	3	3	3	3	13	1	3	3	7	1	3	4	3	3	3	9	3	3	6
E014	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E015	3	3	3	3	2	14	2	3	2	7	3	2	5	3	3	2	8	2	3	5
E016	2	3	3	3	3	14	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	2	3	5
E017	1	3	3	3	3	13	2	3	2	7	3	3	6	3	3	3	9	1	3	4
E018	3	3	3	3	2	14	2	3	3	8	3	3	6	3	2	3	8	2	1	3
E019	3	3	3	3	3	15	2	3	2	7	3	3	6	3	3	3	9	2	3	5
E020	3	3	3	3	3	15	3	3	2	8	3	3	6	3	2	3	8	3	3	6
E021	1	2	1	1	1	6	1	1	1	3	2	2	4	2	2	2	6	2	1	3
E022	1	1	1	1	2	6	1	1	1	3	3	1	4	1	1	1	3	1	1	2
E023	3	3	3	3	3	15	3	3	2	8	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E024	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	2	3	5	3	3	2	8	2	2	4
E025	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E026	1	3	3	2	2	11	3	3	3	9	3	2	5	2	3	3	8	1	2	3
E027	1	3	3	2	2	11	3	3	3	9	3	2	5	2	3	3	8	1	3	4
E028	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E029	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E030	2	3	3	3	3	14	3	3	3	9	3	3	6	2	2	2	6	3	3	6
E031	2	3	3	3	3	14	3	3	3	9	3	3	6	2	2	2	6	3	3	6
E032	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	6	2	2	4
E033	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	2	3	8	1	3	4
E034	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E035	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E036	3	2	3	3	3	14	3	3	3	9	3	2	5	3	2	1	6	1	1	2
E037	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	1	3	4
E038	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E039	3	1	3	3	3	13	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	1	3	4
E040	1	3	3	3	1	11	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	2	3	5
E041	2	3	3	3	3	14	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	2	5
E042	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	2	1	2	5	2	3	5
E043	3	3	3	3	3	15	2	3	3	8	2	3	5	3	3	3	9	2	3	5
E044	3	3	3	3	3	15	1	3	3	7	1	3	4	3	1	3	7	1	3	4
E045	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	2	5	1	1	1	3	2	2	4

E101	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	1	3	4
E102	3	3	3	3	3	15	3	3	2	8	3	2	5	1	1	3	5	1	1	2
E103	3	3	3	3	3	15	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2
E104	1	3	3	3	3	13	3	3	1	7	3	3	6	3	3	2	8	1	1	2
E105	2	3	3	3	3	14	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	2	3	5
E106	1	3	3	3	3	13	1	3	3	7	1	3	4	3	3	3	9	3	3	6
E107	3	3	3	3	3	15	1	1	1	3	1	2	3	1	1	1	3	1	2	3

E046	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	1	3	4
E047	2	1	1	1	3	8	2	2	1	5	2	1	3	2	2	1	5	2	1	3
E048	3	3	3	3	3	15	2	2	3	7	3	3	6	2	3	3	8	3	3	6
E049	3	3	3	3	3	15	2	3	3	8	3	3	6	2	1	3	6	3	3	6
E050	3	3	3	3	3	15	2	3	3	8	3	3	6	2	1	3	6	3	3	6
E051	3	3	3	3	3	15	2	3	3	8	3	3	6	2	1	3	6	3	3	6
E052	3	3	3	3	3	15	2	3	3	8	3	3	6	2	1	3	6	3	3	6
E053	3	3	3	3	3	15	2	3	3	8	3	3	6	2	1	3	6	3	3	6
E054	3	3	3	3	3	15	2	3	3	8	3	3	6	2	1	3	6	3	3	6
E055	3	3	3	3	3	15	2	3	3	8	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E056	3	3	3	3	3	15	2	3	3	8	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E057	3	3	3	3	3	15	2	3	3	8	3	3	6	2	1	3	6	3	3	6
E058	3	3	3	3	3	15	2	3	3	8	3	3	6	2	1	3	6	3	3	6
E059	3	3	3	3	3	15	3	2	2	7	3	3	6	2	2	3	7	2	3	5
E060	2	3	2	1	1	9	1	1	1	3	1	2	3	3	3	3	9	3	3	6
E061	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E062	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	1	1	2
E063	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E064	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	1	1	2
E065	2	3	3	3	3	14	2	2	3	7	2	2	4	3	3	3	9	2	2	4
E066	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E067	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	2	3	3	8	3	3	6
E068	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E069	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E070	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E071	3	3	1	3	3	13	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E072	1	1	2	3	1	8	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2
E073	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E074	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E075	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E076	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E077	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E078	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E079	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	1	1	2
E080	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2
E081	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	1	1	1	3	1	1	2
E082	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2
E083	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	1	1	1	3	1	1	2
E084	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	1	4	1	1	1	3	1	1	2
E085	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2
E086	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	1	1	2
E087	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E088	3	3	3	3	3	15	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2
E089	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	1	1	1	3	1	1	2
E090	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	1	3	1	5	1	1	2
E091	1	3	3	3	3	13	3	3	1	7	3	3	6	3	3	2	8	1	1	2
E092	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6
E093	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	1	3	4
E094	3	3	3	3	3	15	3	3	2	8	3	2	5	1	1	3	5	1	1	2
E095	3	3	3	3	3	15	3	2	3	8	2	3	5	2	3	3	8	3	3	6
E096	2	3	3	3	3	14	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	2	3	5
E097	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	9	1	2	3
E098	2	3	3	3	3	14	3	3	2	8	1	3	4	2	3	3	8	1	3	4
E099	2	3	3	3	3	14	3	2	3	8	3	3	6	3	3	3	9	2	3	5
E100	1	3	3	3	3	13	3	3	1	7	3	3	6	3	3	2	8	1	1	2

Satisfacción Laboral																					
Total V1	Medioambiente físico				Sub-Total	Beneficios			Sub-Total	Políticas				Sub-Total	Relaciones						Sub-Total
	16	17	18	19		20	21	22		23	24	25	26		27	28	29	30	31	32	
43	3	3	3	3	12	3	1	3	7	3	3	1	3	10	3	1	3	3	3	16	
35	2	1	2	2	7	2	2	2	6	3	2	2	3	10	2	2	2	2	2	12	
29	1	2	2	1	6	2	2	2	6	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	16	
43	3	3	2	1	9	2	1	2	5	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	18	
43	3	3	3	3	12	1	3	1	5	3	3	1	1	8	3	2	3	3	3	17	
43	2	2	2	2	8	3	3	3	9	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	18	
45	3	3	2	3	11	3	1	1	5	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	18	
16	1	2	3	2	8	2	3	2	7	1	3	3	2	9	2	2	2	2	2	12	
45	3	2	2	3	10	3	2	3	8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	18	
45	2	3	3	3	11	3	3	2	8	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	17	
45	3	2	2	3	10	3	1	2	6	3	3	1	2	9	2	3	3	3	3	17	
40	3	3	2	2	10	2	3	2	7	3	3	2	1	9	2	2	3	3	3	16	
39	3	1	1	3	8	1	1	1	3	3	3	3	1	10	3	3	3	3	3	18	
45	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	18	
39	3	2	1	1	7	1	1	2	4	3	3	1	1	8	3	3	3	3	3	18	
43	3	1	1	2	7	3	1	2	6	3	3	1	1	8	3	3	3	3	3	18	
39	2	3	1	1	7	1	1	1	3	3	3	1	1	8	2	3	3	3	3	17	
39	3	1	1	3	8	3	2	2	7	3	3	1	1	8	1	1	3	1	1	10	
42	3	3	2	3	11	1	1	2	4	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	18	
43	3	2	3	2	10	2	2	3	7	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	18	
22	2	2	1	2	7	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	7	
18	2	1	2	2	7	3	3	3	9	2	1	3	3	9	1	1	1	1	1	6	
44	2	2	2	2	8	2	1	2	5	3	3	2	2	10	2	2	3	3	3	16	
41	3	3	1	1	8	1	1	1	3	1	2	1	1	5	3	3	3	3	3	18	
45	3	3	3	3	12	3	2	3	8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	18	
36	2	1	1	2	6	1	1	1	3	3	3	1	1	6	2	3	3	3	3	17	
37	2	1	1	2	6	1	1	1	3	3	3	1	1	8	2	3	3	3	3	17	
45	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	18	
45	3	2	2	3	10	3	3	2	8	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	18	
41	3	3	3	2	11	2	1	1	4	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	18	
41	3	3	3	2	11	2	1	1	4	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	18	
30	2	2	2	2	8	3	3	2	8	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	11	
42	3	1	1	2	7	3	1	2	6	2	3	1	1	7	1	1	3	1	1	10	
46	3	1	2	2	8	3	1	2	6	3	3	1	1	8	1	3	3	3	3	16	
45	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	18	
36	1	3	2	2	8	1	1	1	3	3	2	1	1	7	3	3	3	2	3	17	
43	3	3	3	3	12	3	1	1	5	1	3	3	1	8	1	1	1	3	3	12	
45	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	18	
41	3	1	1	3	8	1	1	1	3	3	3	1	1	8	3	3	3	3	3	18	
40	3	1	1	1	6	2	3	1	6	3	3	1	3	10	1	2	3	3	3	15	
43	2	2	2	2	8	2	2	2	6	3	3	1	2	9	3	3	3	3	3	18	
40	2	2	2	3	9	2	1	2	5	3	3	1	1	8	2	3	3	3	3	17	
42	2	2	3	3	10	3	2	3	8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	18	
37	3	3	1	3	10	1	1	1	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	18	
36	2	3	2	2	9	1	3	2	6	3	3	2	2	10	2	3	3	3	3	17	

Realización personal			Sub-Total	Total V2
33	34	35		
3	3	3	9	54
1	2	1	4	39
3	3	1	7	45
3	3	3	9	53
3	3	2	8	50
3	2	3	8	53
3	3	3	9	53
3	3	2	8	44
3	3	3	9	57
3	3	3	9	55
3	3	2	8	50
3	3	2	8	50
3	3	1	7	46
3	3	3	9	60
3	3	3	9	46
3	3	3	9	48
2	3	3	8	43
2	2	2	6	39
3	3	3	9	52
3	3	1	7	52
2	2	3	7	29
1	1	1	3	34
3	3	3	9	48
3	3	3	9	43
3	3	2	8	58
2	1	3	6	40
2	1	3	6	40
3	3	3	9	58
3	3	3	9	56
3	3	3	9	53
3	3	3	9	53
2	2	2	6	41
3	3	1	7	37
3	3	3	9	47
3	3	3	9	60
3	1	2	6	41
3	3	3	9	46
3	3	3	9	60
3	3	3	9	46
3	3	2	8	45
3	3	3	9	50
3	3	3	9	48
3	3	3	9	57
3	3	3	9	52
3	2	3	8	50

Sexo	Edad
F	56
M	49
F	31
F	47
M	40
M	47
M	22
F	47
F	45
F	34
F	59
F	59
M	63
M	40
M	46
M	39
M	37
F	23
M	27
F	28
F	39
M	39
M	25
F	30
F	29
M	54
M	54
M	23
M	40
F	20
F	20
M	52
F	32
M	40
F	37
F	23
M	39
M	62
M	39
M	52
M	38
F	45
F	18
M	36
F	56

Bar

Niveles y Rangos		Bajo
V1	Motivación Laboral	[15- 24]
D1V1	Variedad de destrezas	[5- 8]
D2V1	Identidad de las tareas	[3- 5]
D3V1	Importancia de las tareas	[2- 3]
D4V1	Autonomía	[3- 5]
D5V1	Retroalimentación del puesto	[2- 3]
V2	Satisfacción Laboral	[20- 33]
D1V2	Medioambiente físico	[4- 6]
D2V2	Beneficios	[3- 5]
D3V2	Políticas	[4- 6]
D4V2	Relaciones	[6- 9]
D5V2	Realización personal	[3- 5]

	N°
Motivación Laboral	15
Variedad de destrezas	5
Identidad de las tareas	3
Importancia de las tareas	2
Autonomía	3
Retroalimentación del puesto	2
Satisfacción Laboral	20
Medioambiente físico	4
Beneficios	3
Políticas	4
Relaciones	6
Realización personal	3

43	3	2	1	3	9	1	3	3	7	3	3	2	1	9	3	3	3	3	3	18	
24	2	3	2	2	9	2	2	2	6	2	1	2	2	7	2	1	1	1	2	2	9
42	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	1	10	3	3	3	3	3	3	18
41	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	1	9	3	3	3	3	3	3	18
41	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	1	9	3	3	3	3	3	3	18
41	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	1	9	3	3	3	3	3	3	18
41	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	1	9	3	3	3	3	3	3	18
41	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	1	9	3	3	3	3	3	3	18
41	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	1	9	3	3	3	3	3	3	18
44	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	3	18
44	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	3	18
41	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	1	3	10	3	3	3	3	3	3	18
41	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	1	9	3	3	3	3	3	3	18
40	2	3	3	3	11	3	2	2	7	3	3	2	2	10	1	2	3	3	3	3	15
30	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
45	1	2	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	3	3	3	3	14
41	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6
45	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	3	10
41	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	3	10
38	2	2	1	2	7	2	1	2	5	2	3	2	2	9	2	2	3	3	3	3	16
45	3	3	3	1	10	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6
44	3	3	3	1	10	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6
45	2	3	3	3	11	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6
45	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	18
45	3	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6
43	3	3	3	1	10	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6
18	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6
45	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	8
45	1	1	3	3	8	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6
45	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
45	2	2	3	3	10	1	1	1	3	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	18
45	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6
45	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6
41	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6
31	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6
35	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	7
15	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
35	2	1	1	1	5	3	3	3	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6
33	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	1	1	1	1	1	1	6
31	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6
41	3	3	3	3	12	3	3	3	9	2	1	1	1	5	1	2	2	1	2	3	11
45	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	2	3	3	11	1	3	2	3	1	3	13
25	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
35	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	1	10	1	1	1	1	1	1	6
37	3	3	3	3	12	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	3	3	3	3	3	16
36	1	1	1	1	4	1	1	1	3	3	3	1	1	8	1	3	3	3	3	2	15
45	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	1	3	1	1	12
43	3	3	3	3	12	1	1	1	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
35	2	1	1	1	5	1	1	1	3	1	3	1	1	6	2	3	3	3	3	3	17
42	3	3	2	2	10	1	1	2	4	3	3	2	3	11	3	3	2	3	3	3	17
43	2	2	2	2	8	1	1	2	4	3	3	2	1	9	3	3	3	3	3	3	18
42	1	1	1	1	4	2	2	1	5	3	3	2	1	9	3	3	3	3	3	3	18
38	2	2	2	1	7	2	2	1	5	3	3	1	1	8	3	3	3	3	3	3	18
42	3	3	3	3	12	1	1	1	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
36	1	2	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	3	3	3	3	14

3	3	3	9	52
1	1	2	4	35
3	3	3	9	58
3	3	3	9	57
3	3	3	9	57
3	3	3	9	57
3	3	3	9	57
3	3	3	9	57
3	3	3	9	57
3	3	3	9	59
3	3	3	9	59
3	3	3	9	58
3	3	3	9	57
3	3	3	9	52
3	3	3	9	60
3	3	3	9	35
1	1	1	3	20
1	1	1	3	24
3	3	3	9	30
3	3	3	9	46
1	1	1	3	26
1	1	1	3	26
1	1	1	3	27
1	1	1	3	32
1	1	1	3	22
1	1	1	3	26
1	1	1	3	20
3	3	3	9	28
1	1	1	3	24
3	3	3	9	60
3	3	3	9	44
1	1	1	3	20
1	1	1	3	20
1	1	1	3	20
1	1	1	3	20
3	3	3	9	27
3	3	3	9	60
1	1	1	3	27
1	1	1	3	42
1	1	1	3	20
1	1	1	3	40
1	1	1	3	48
1	1	1	3	54
2	2	2	6	43
1	1	1	3	38
3	2	3	8	38
1	1	1	3	48
3	3	3	9	54
2	2	1	5	36
3	3	2	8	50
2	2	3	7	46
2	2	2	6	42
3	3	3	9	47
3	3	3	9	54
3	3	3	9	35

F	57
M	58
M	51
M	47
M	36
M	54
M	28
M	44
M	26
M	51
M	45
M	48
M	28
M	28
M	36
F	44
M	54
F	45
M	54
F	62
F	63
M	56
M	62
M	59
M	59
F	53
M	64
M	62
M	41
M	57
M	35
M	57
F	52
M	56
F	45
F	46
F	39
M	55
F	56
M	37
F	41
F	29
F	27
M	39
F	38
M	37
F	65
M	52
F	54
F	18
M	33
F	47
F	30
M	48
M	51

43	3	3	2	2	10	2	3	2	7	3	3	2	1	9	2	2	3	3	3	3	16
35	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	2	3	3	11	1	3	2	3	1	3	13
25	3	3	3	3	12	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	3	3	3	3	3	16
36	2	1	1	1	5	1	1	1	3	1	3	1	1	6	2	3	3	3	3	3	17
43	3	3	2	3	11	3	1	1	5	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	3	18
39	2	3	2	2	9	1	1	1	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
27	1	2	2	1	6	2	2	2	6	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	1	16

3	3	2	8	50
1	1	1	3	48
1	1	1	3	38
2	2	1	5	36
3	3	3	9	53
3	3	3	9	51
3	3	1	7	45

F	60
M	52
F	49
F	53
M	57
F	26
M	39

emos, Vmax, Vmin, Rangos y Amplitud

Medio	Alto
[25- 34]	[35- 45]
[9- 12]	[13- 15]
[6- 8]	[9- 9]
[4- 5]	[6- 6]
[6- 8]	[9- 9]
[4- 5]	[6- 6]
[34- 47]	[48- 60]
[7- 9]	[10- 12]
[6- 8]	[9- 9]
[7- 9]	[10- 12]
[10- 13]	[14- 18]
[6- 8]	[9- 9]

Vmax	Vmin	Rango	Amplitud
45	15	30	10
15	5	10	3
9	3	6	2
6	2	4	1
9	3	6	2
6	2	4	1
60	20	40	13
12	4	8	3
9	3	6	2
12	4	8	3
18	6	12	4
9	3	6	2

Lim
Bajo Me

V1	15	24	25
D1	5	8	9
D2	3	5	6
D3	2	3	4
D4	3	5	6
D5	2	3	4
V2	20	33	34
D1	4	6	7
D2	3	5	6
D3	4	6	7
D4	6	9	10
D5	3	5	6

Escala y Valores		
De Acuerdo	Indeciso	En Desacuer
3	2	1

ites

dio	Alto	
34	35	45
12	13	15
8	9	9
5	6	6
8	9	9
5	6	6
47	48	60
9	10	12
8	9	9
9	10	12
13	14	18
8	9	9

Nivel Motivación Laboral											
Dimensiones											
N°	D1		D2		D3		D4				
	F	Nivel	F	Nivel	F	Nivel	F	Nivel	F		
1	15	Alto	9	Alto	4	Medio	9	Alto	6		
2	11	Medio	6	Medio	5	Medio	8	Medio	5		
3	11	Medio	5	Bajo	4	Medio	7	Medio	2		
4	14	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	5		
5	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	4		
6	15	Alto	8	Medio	6	Alto	9	Alto	5		
7	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6		
8	6	Bajo	3	Bajo	2	Bajo	3	Bajo	2		
9	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6		
10	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6		
11	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6		
12	13	Alto	8	Medio	6	Alto	7	Medio	6		
13	13	Alto	7	Medio	4	Medio	9	Alto	6		
14	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6		
15	14	Alto	7	Medio	5	Medio	8	Medio	5		
16	14	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	5		
17	13	Alto	7	Medio	6	Alto	9	Alto	4		
18	14	Alto	8	Medio	6	Alto	8	Medio	3		
19	15	Alto	7	Medio	6	Alto	9	Alto	5		
20	15	Alto	8	Medio	6	Alto	8	Medio	6		
21	6	Bajo	3	Bajo	4	Medio	6	Medio	3		
22	6	Bajo	3	Bajo	4	Medio	3	Bajo	2		
23	15	Alto	8	Medio	6	Alto	9	Alto	6		
24	15	Alto	9	Alto	5	Medio	8	Medio	4		
25	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6		
26	11	Medio	9	Alto	5	Medio	8	Medio	3		
27	11	Medio	9	Alto	5	Medio	8	Medio	4		
28	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6		
29	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6		
30	14	Alto	9	Alto	6	Alto	6	Medio	6		
31	14	Alto	9	Alto	6	Alto	6	Medio	6		
32	10	Medio	6	Medio	4	Medio	6	Medio	4		
33	15	Alto	9	Alto	6	Alto	8	Medio	4		
34	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6		
35	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6		
36	14	Alto	9	Alto	5	Medio	6	Medio	2		
37	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	4		
38	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6		
39	13	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	4		
40	11	Medio	9	Alto	6	Alto	9	Alto	5		
41	14	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	5		
42	15	Alto	9	Alto	6	Alto	5	Bajo	5		
43	15	Alto	8	Medio	5	Medio	9	Alto	5		
44	15	Alto	7	Medio	4	Medio	7	Medio	4		
45	15	Alto	9	Alto	5	Medio	3	Bajo	4		

Variable		
D5	V1	
Nivel	F	Nivel
Alto	43	Alto
Medio	35	Alto
Bajo	29	Medio
Medio	43	Alto
Medio	43	Alto
Medio	43	Alto
Alto	45	Alto
Bajo	16	Bajo
Alto	45	Alto
Alto	45	Alto
Alto	45	Alto
Alto	45	Alto
Alto	40	Alto
Alto	39	Alto
Alto	45	Alto
Medio	39	Alto
Medio	43	Alto
Medio	39	Alto
Bajo	39	Alto
Medio	42	Alto
Alto	43	Alto
Bajo	22	Bajo
Bajo	18	Bajo
Alto	44	Alto
Medio	41	Alto
Alto	45	Alto
Bajo	36	Alto
Medio	37	Alto
Alto	45	Alto
Alto	45	Alto
Alto	41	Alto
Alto	41	Alto
Medio	30	Medio
Medio	42	Alto
Alto	45	Alto
Alto	45	Alto
Bajo	36	Alto
Medio	43	Alto
Alto	45	Alto
Medio	41	Alto
Medio	40	Alto
Medio	43	Alto
Medio	40	Alto
Medio	42	Alto
Medio	37	Alto
Medio	36	Alto

Nivel					
Din					
N°	D1		D2		
	F	Nivel	F	Nivel	F
1	12	Alto	7	Medio	10
2	7	Medio	6	Medio	10
3	6	Bajo	6	Medio	10
4	9	Medio	5	Bajo	12
5	12	Alto	5	Bajo	8
6	8	Medio	9	Alto	10
7	11	Alto	5	Bajo	10
8	8	Medio	7	Medio	9
9	10	Alto	8	Medio	12
10	11	Alto	8	Medio	10
11	10	Alto	6	Medio	9
12	10	Alto	7	Medio	9
13	8	Medio	3	Bajo	10
14	12	Alto	9	Alto	12
15	7	Medio	4	Bajo	8
16	7	Medio	6	Medio	8
17	7	Medio	3	Bajo	8
18	8	Medio	7	Medio	8
19	11	Alto	4	Bajo	10
20	10	Alto	7	Medio	10
21	7	Medio	4	Bajo	4
22	7	Medio	9	Alto	9
23	8	Medio	5	Bajo	10
24	8	Medio	3	Bajo	5
25	12	Alto	8	Medio	12
26	6	Bajo	3	Bajo	8
27	6	Bajo	3	Bajo	8
28	12	Alto	9	Alto	10
29	10	Alto	8	Medio	11
30	11	Alto	4	Bajo	11
31	11	Alto	4	Bajo	11
32	8	Medio	8	Medio	8
33	7	Medio	6	Medio	7
34	8	Medio	6	Medio	8
35	12	Alto	9	Alto	12
36	8	Medio	3	Bajo	7
37	12	Alto	5	Bajo	8
38	12	Alto	9	Alto	12
39	8	Medio	3	Bajo	8
40	6	Bajo	6	Medio	10
41	8	Medio	6	Medio	9
42	9	Medio	5	Bajo	8
43	10	Alto	8	Medio	12
44	10	Alto	3	Bajo	12
45	9	Medio	6	Medio	10

Satisfacción Laboral						
Dimensiones					Variable	
D3		D4		D5		V2
Nivel	F	Nivel	F	Nivel	F	Nivel
Alto	16	Alto	9	Alto	54	Alto
Alto	12	Medio	4	Bajo	39	Medio
Alto	16	Alto	7	Medio	45	Medio
Alto	18	Alto	9	Alto	53	Alto
Medio	17	Alto	8	Medio	50	Alto
Alto	18	Alto	8	Medio	53	Alto
Alto	18	Alto	9	Alto	53	Alto
Medio	12	Medio	8	Medio	44	Medio
Alto	18	Alto	9	Alto	57	Alto
Alto	17	Alto	9	Alto	55	Alto
Medio	17	Alto	8	Medio	50	Alto
Medio	16	Alto	8	Medio	50	Alto
Alto	18	Alto	7	Medio	46	Medio
Alto	18	Alto	9	Alto	60	Alto
Medio	18	Alto	9	Alto	46	Medio
Medio	18	Alto	9	Alto	48	Alto
Medio	17	Alto	8	Medio	43	Medio
Medio	10	Medio	6	Medio	39	Medio
Alto	18	Alto	9	Alto	52	Alto
Alto	18	Alto	7	Medio	52	Alto
Bajo	7	Bajo	7	Medio	29	Bajo
Medio	6	Bajo	3	Bajo	34	Medio
Alto	16	Alto	9	Alto	48	Alto
Bajo	18	Alto	9	Alto	43	Medio
Alto	18	Alto	8	Medio	58	Alto
Medio	17	Alto	6	Medio	40	Medio
Medio	17	Alto	6	Medio	40	Medio
Alto	18	Alto	9	Alto	58	Alto
Alto	18	Alto	9	Alto	56	Alto
Alto	18	Alto	9	Alto	53	Alto
Alto	18	Alto	9	Alto	53	Alto
Medio	11	Medio	6	Medio	41	Medio
Medio	10	Medio	7	Medio	37	Medio
Medio	16	Alto	9	Alto	47	Medio
Alto	18	Alto	9	Alto	60	Alto
Medio	17	Alto	6	Medio	41	Medio
Medio	12	Medio	9	Alto	46	Medio
Alto	18	Alto	9	Alto	60	Alto
Medio	18	Alto	9	Alto	46	Medio
Alto	15	Alto	8	Medio	45	Medio
Medio	18	Alto	9	Alto	50	Alto
Medio	17	Alto	9	Alto	48	Alto
Alto	18	Alto	9	Alto	57	Alto
Alto	18	Alto	9	Alto	52	Alto
Alto	17	Alto	8	Medio	50	Alto

46	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	4
47	8	Bajo	5	Bajo	3	Bajo	5	Bajo	3
48	15	Alto	7	Medio	6	Alto	8	Medio	6
49	15	Alto	8	Medio	6	Alto	6	Medio	6
50	15	Alto	8	Medio	6	Alto	6	Medio	6
51	15	Alto	8	Medio	6	Alto	6	Medio	6
52	15	Alto	8	Medio	6	Alto	6	Medio	6
53	15	Alto	8	Medio	6	Alto	6	Medio	6
54	15	Alto	8	Medio	6	Alto	6	Medio	6
55	15	Alto	8	Medio	6	Alto	9	Alto	6
56	15	Alto	8	Medio	6	Alto	9	Alto	6
57	15	Alto	8	Medio	6	Alto	6	Medio	6
58	15	Alto	8	Medio	6	Alto	6	Medio	6
59	15	Alto	7	Medio	6	Alto	7	Medio	5
60	9	Medio	3	Bajo	3	Bajo	9	Alto	6
61	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6
62	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	2
63	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6
64	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	2
65	14	Alto	7	Medio	4	Medio	9	Alto	4
66	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6
67	15	Alto	9	Alto	6	Alto	8	Medio	6
68	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6
69	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6
70	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6
71	13	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6
72	8	Bajo	3	Bajo	2	Bajo	3	Bajo	2
73	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6
74	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6
75	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6
76	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6
77	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6
78	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6
79	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	2
80	15	Alto	9	Alto	2	Bajo	3	Bajo	2
81	15	Alto	9	Alto	6	Alto	3	Bajo	2
82	5	Bajo	3	Bajo	2	Bajo	3	Bajo	2
83	15	Alto	9	Alto	6	Alto	3	Bajo	2
84	15	Alto	9	Alto	4	Medio	3	Bajo	2
85	15	Alto	9	Alto	2	Bajo	3	Bajo	2
86	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	2
87	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6
88	15	Alto	3	Bajo	2	Bajo	3	Bajo	2
89	15	Alto	9	Alto	6	Alto	3	Bajo	2
90	15	Alto	9	Alto	6	Alto	5	Bajo	2
91	13	Alto	7	Medio	6	Alto	8	Medio	2
92	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	6
93	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	4
94	15	Alto	8	Medio	5	Medio	5	Bajo	2
95	15	Alto	8	Medio	5	Medio	8	Medio	6
96	14	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	5
97	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	3
98	14	Alto	8	Medio	4	Medio	8	Medio	4
99	14	Alto	8	Medio	6	Alto	9	Alto	5
100	13	Alto	7	Medio	6	Alto	8	Medio	2

Medio	43	Alto	46	9	Medio	7	Medio	9
Bajo	24	Bajo	47	9	Medio	6	Medio	7
Alto	42	Alto	48	12	Alto	9	Alto	10
Alto	41	Alto	49	12	Alto	9	Alto	9
Alto	41	Alto	50	12	Alto	9	Alto	9
Alto	41	Alto	51	12	Alto	9	Alto	9
Alto	41	Alto	52	12	Alto	9	Alto	9
Alto	41	Alto	53	12	Alto	9	Alto	9
Alto	41	Alto	54	12	Alto	9	Alto	9
Alto	44	Alto	55	12	Alto	9	Alto	9
Alto	44	Alto	56	12	Alto	9	Alto	11
Alto	41	Alto	57	12	Alto	9	Alto	11
Alto	41	Alto	58	12	Alto	9	Alto	10
Medio	40	Alto	59	12	Alto	9	Alto	9
Alto	30	Medio	60	11	Alto	7	Medio	10
Alto	45	Alto	61	12	Alto	9	Alto	12
Bajo	41	Alto	62	5	Bajo	3	Bajo	4
Alto	45	Alto	63	4	Bajo	3	Bajo	4
Bajo	41	Alto	64	4	Bajo	3	Bajo	4
Medio	38	Alto	65	4	Bajo	3	Bajo	4
Alto	45	Alto	66	7	Medio	5	Bajo	9
Alto	44	Alto	67	10	Alto	3	Bajo	4
Alto	45	Alto	68	10	Alto	3	Bajo	4
Alto	45	Alto	69	11	Alto	3	Bajo	4
Alto	45	Alto	70	4	Bajo	3	Bajo	4
Alto	43	Alto	71	6	Bajo	3	Bajo	4
Bajo	18	Bajo	72	10	Alto	3	Bajo	4
Alto	45	Alto	73	4	Bajo	3	Bajo	4
Alto	45	Alto	74	4	Bajo	3	Bajo	4
Alto	45	Alto	75	8	Medio	3	Bajo	4
Alto	45	Alto	76	12	Alto	9	Alto	12
Alto	45	Alto	77	10	Alto	3	Bajo	4
Alto	45	Alto	78	4	Bajo	3	Bajo	4
Bajo	41	Alto	79	4	Bajo	3	Bajo	4
Bajo	31	Medio	80	4	Bajo	3	Bajo	4
Bajo	35	Alto	81	4	Bajo	3	Bajo	4
Bajo	15	Bajo	82	4	Bajo	3	Bajo	4
Bajo	35	Alto	83	12	Alto	9	Alto	12
Bajo	33	Medio	84	5	Bajo	9	Alto	4
Bajo	31	Medio	85	12	Alto	9	Alto	12
Bajo	41	Alto	86	4	Bajo	3	Bajo	4
Alto	45	Alto	87	12	Alto	9	Alto	5
Bajo	25	Medio	88	12	Alto	9	Alto	11
Bajo	35	Alto	89	12	Alto	9	Alto	12
Bajo	37	Alto	90	12	Alto	9	Alto	10
Bajo	36	Alto	91	12	Alto	3	Bajo	4
Alto	45	Alto	92	4	Bajo	3	Bajo	8
Medio	43	Alto	93	12	Alto	9	Alto	12
Bajo	35	Alto	94	12	Alto	3	Bajo	12
Alto	42	Alto	95	5	Bajo	3	Bajo	6
Medio	43	Alto	96	10	Alto	4	Bajo	11
Bajo	42	Alto	97	8	Medio	4	Bajo	9
Medio	38	Alto	98	4	Bajo	5	Bajo	9
Medio	42	Alto	99	7	Medio	5	Bajo	8
Bajo	36	Alto	100	12	Alto	3	Bajo	12
				5	Bajo	3	Bajo	4

Medio	18	Alto	9	Alto	52	Alto
Medio	9	Bajo	4	Bajo	35	Medio
Alto	18	Alto	9	Alto	58	Alto
Medio	18	Alto	9	Alto	57	Alto
Medio	18	Alto	9	Alto	57	Alto
Medio	18	Alto	9	Alto	57	Alto
Medio	18	Alto	9	Alto	57	Alto
Medio	18	Alto	9	Alto	57	Alto
Medio	18	Alto	9	Alto	57	Alto
Alto	18	Alto	9	Alto	59	Alto
Alto	18	Alto	9	Alto	59	Alto
Alto	18	Alto	9	Alto	58	Alto
Medio	18	Alto	9	Alto	57	Alto
Alto	15	Alto	9	Alto	52	Alto
Alto	18	Alto	9	Alto	60	Alto
Bajo	14	Alto	9	Alto	35	Medio
Bajo	6	Bajo	3	Bajo	20	Bajo
Bajo	10	Medio	3	Bajo	24	Bajo
Bajo	10	Medio	9	Alto	30	Bajo
Medio	16	Alto	9	Alto	46	Medio
Bajo	6	Bajo	3	Bajo	26	Bajo
Bajo	6	Bajo	3	Bajo	26	Bajo
Bajo	6	Bajo	3	Bajo	27	Bajo
Bajo	18	Alto	3	Bajo	32	Bajo
Bajo	6	Bajo	3	Bajo	22	Bajo
Bajo	6	Bajo	3	Bajo	26	Bajo
Bajo	6	Bajo	3	Bajo	20	Bajo
Bajo	8	Bajo	9	Alto	28	Bajo
Bajo	6	Bajo	3	Bajo	24	Bajo
Alto	18	Alto	9	Alto	60	Alto
Bajo	18	Alto	9	Alto	44	Medio
Bajo	6	Bajo	3	Bajo	20	Bajo
Bajo	6	Bajo	3	Bajo	20	Bajo
Bajo	6	Bajo	3	Bajo	20	Bajo
Bajo	6	Bajo	3	Bajo	20	Bajo
Bajo	6	Bajo	3	Bajo	20	Bajo
Bajo	7	Bajo	9	Alto	27	Bajo
Alto	18	Alto	9	Alto	60	Alto
Bajo	6	Bajo	3	Bajo	27	Bajo
Alto	6	Bajo	3	Bajo	42	Medio
Bajo	6	Bajo	3	Bajo	20	Bajo
Bajo	11	Medio	3	Bajo	40	Medio
Alto	13	Medio	3	Bajo	48	Alto
Alto	18	Alto	3	Bajo	54	Alto
Alto	6	Bajo	6	Medio	43	Medio
Bajo	16	Alto	3	Bajo	38	Medio
Medio	15	Alto	8	Medio	38	Medio
Alto	12	Medio	3	Bajo	48	Alto
Alto	18	Alto	9	Alto	54	Alto
Bajo	17	Alto	5	Bajo	36	Medio
Alto	17	Alto	8	Medio	50	Alto
Medio	18	Alto	7	Medio	46	Medio
Medio	18	Alto	6	Medio	42	Medio
Medio	18	Alto	9	Alto	47	Medio
Alto	18	Alto	9	Alto	54	Alto
Bajo	14	Alto	9	Alto	35	Medio

101	15	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	4
102	15	Alto	8	Medio	5	Medio	5	Bajo	2
103	15	Alto	3	Bajo	2	Bajo	3	Bajo	2
104	13	Alto	7	Medio	6	Alto	8	Medio	2
105	14	Alto	9	Alto	6	Alto	9	Alto	5
106	13	Alto	7	Medio	4	Medio	9	Alto	6
107	15	Alto	3	Bajo	3	Bajo	3	Bajo	3

Tabla de Frecuencia									
Niveles	D1		D2		D3		D4		n
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Bajo	6	6%	11	10%	10	9%	19	18%	30
Medio	7	7%	35	33%	22	21%	32	30%	29
Alto	94	88%	61	57%	75	70%	56	52%	48
TOTAL	107	100%	107	100%	107	100%	107	100%	107

Medio	43	Alto	101	10	Alto	7	Medio	9
Bajo	35	Alto	102	12	Alto	9	Alto	11
Bajo	25	Medio	103	12	Alto	3	Bajo	4
Bajo	36	Alto	104	5	Bajo	3	Bajo	6
Medio	43	Alto	105	11	Alto	5	Bajo	10
Alto	39	Alto	106	9	Medio	3	Bajo	12
Bajo	27	Medio	107	6	Bajo	6	Medio	10

D5	V1	
%	n	%
28%	6	6%
27%	9	8%
45%	92	86%
100%	107	100%

Niveles	D1		D2		n
	n	%	n	%	
Bajo	25	23%	54	50%	29
Medio	28	26%	25	23%	34
Alto	54	50%	28	26%	44
TOTAL	107	100%	107	100%	107

Medio	16	Alto	8	Medio	50	Alto
Alto	13	Medio	3	Bajo	48	Alto
Bajo	16	Alto	3	Bajo	38	Medio
Bajo	17	Alto	5	Bajo	36	Medio
Alto	18	Alto	9	Alto	53	Alto
Alto	18	Alto	9	Alto	51	Alto
Alto	16	Alto	7	Medio	45	Medio

Tabla de Frecuencia

D3		D4		D5		V1	
%	n	%	n	%	n	%	
27%	21	20%	29	27%	20	19%	
32%	12	11%	26	24%	35	33%	
41%	74	69%	52	49%	52	49%	
100%	107	100%	107	100%	107	100%	

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo Dr. Edwin Alberto Ubillus Agurto, con DNI N° 02875229, ejerciendo Docente universitario y especialista en gestión pública. Por medio de la presente, dejo constancia de haber revisado con fines de validación, los ítems del instrumento (cuestionario), que el investigador **Br. Henry Antonio Medina Hualpa** usará para su trabajo de investigación titulado: **“Motivación y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2023”**.

En efecto, dicho instrumento previsto para el estudio en mención, guarda coherencia con las variables, dimensiones, indicadores e ítems; además muestra un dominio específico de contenidos en lo que se busca medir y es consecuente con mediciones previas que han surgido en investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dicho instrumento presentado por la referida investigadora para su aplicación.

Tumbes, 27 de setiembre de 2024



**Dr. Edwin Alberto Ubillus Agurto DNI
02875229**

Galería de Fotos



