

**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO**

**FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y  
NEGOCIOS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**



**TESIS**

**“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN,  
2021”**

**PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION Y FINANZAS**

**Autor:**

BACH. Adrianzén Pérez, Walter Sandino

**Asesor**

Dr. Víctor Manuel

Pimentel, Perú, 2021.

### **Dedicatoria**

A mi madre Lilia Pérez y  
a mi padre Walter Adrianzén

## **Agradecimiento**

A asesor

Dr. Víctor Manuel Castañeda Salazar  
por su apoyo.

## Índice de contenidos

### Contenido

|                                                                  |      |
|------------------------------------------------------------------|------|
| Índice de contenidos .....                                       | iv   |
| Índice de tablas .....                                           | v    |
| Índice de figuras .....                                          | vi   |
| Índice de abreviaturas .....                                     | vii  |
| Resumen .....                                                    | viii |
| Abstract .....                                                   | ix   |
| I. INTRODUCCIÓN .....                                            | 1    |
| II. DESARROLLO .....                                             | 4    |
| III. METODOLOGÍA .....                                           | 10   |
| 3.1. Tipo de investigación .....                                 | 10   |
| 3.2. Diseño de investigación .....                               | 10   |
| 3.3. Variables y operacionalización .....                        | 11   |
| 3.4. Población, muestra y muestreo. ....                         | 12   |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....       | 14   |
| 3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones ..... | 14   |
| 3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....         | 14   |
| IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....                     | 15   |
| V. CONCLUSIONES .....                                            | 39   |
| VI. RECOMENDACIONES .....                                        | 40   |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....                                 | 41   |

## Índice de tablas

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 1</b> Motivación de logro .....                                             | 15 |
| <b>Tabla 2</b> Motivación de poder .....                                             | 17 |
| <b>Tabla 3</b> Motivación de afiliación.....                                         | 19 |
| <b>Tabla 4</b> Cond. Físicas .....                                                   | 21 |
| <b>Tabla 5</b> Benef. Laborales.....                                                 | 23 |
| <b>Tabla 6</b> Polit. Administrativas.....                                           | 25 |
| <b>Tabla 7</b> Relac. Laborales .....                                                | 27 |
| <b>Tabla 8</b> Desarro. Personal.....                                                | 29 |
| <b>Tabla 9</b> Desemp. Tareas .....                                                  | 31 |
| <b>Tabla 10</b> Relac. Autoridad .....                                               | 33 |
| <b>Tabla 11</b> Relación entre Motivación y satisfacción.....                        | 35 |
| <b>Tabla 12</b> Relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral..... | 35 |
| <b>Tabla 13</b> Relación entre Motivación de poder y satisfacción laboral.....       | 36 |
| <b>Tabla 14</b> Relación entre Motivación de afiliación y satisfacción laboral.....  | 36 |

## Índice de figuras

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| <b>Figura 1</b> Motivación de logro.....      | 15 |
| <b>Figura 2</b> Motivación de Poder.....      | 18 |
| <b>Figura 3</b> Motivación de afiliación..... | 20 |
| <b>Figura 4</b> Cond. Físicas.....            | 22 |
| <b>Figura 5</b> Benef. Laborales.....         | 24 |
| <b>Figura 6</b> Polit. Administrativas.....   | 26 |
| <b>Figura 7</b> Relac. Laborales.....         | 28 |
| <b>Figura 8</b> Desarro. Personal.....        | 30 |
| <b>Figura 9</b> Desemp. Tareas.....           | 32 |

## **Índice de abreviaturas**

**MPJ** Municipalidad provincial de Jaén

**SL** satisfacción laboral

## **Resumen**

Se planteó como objetivo analizar la relación entre la Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la MPJ– 2021 para lo cual se guio del enfoque cuantitativo, usé el diseño no experimental, siendo el tipo de esta transaccional, asimismo utilice el nivel correlacional; la técnica la encuesta y los instrumentos los cuestionario, la población se formó por el total de los trabajadores siendo estos 446 y la muestra se formó solo por 206 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Jaén; halle que en la investigación entre las variables motivación y satisfacción laboral existe un indicador de 0.776, demostrando con ello que la correlación es alta, por lo que se concluye que las mejoras en la motivación ayudarán a mejorar la satisfacción laboral.

Palabras clave: motivación, satisfacción y desempeño laboral

### **Abstract**

The research aimed to investigate the relationship Motivation and job satisfaction in the workers of the Provincial Municipality of Jaén - 2021, which the researcher used the quantitative methodological guide, being the non-experimental design, the type of this transactional and the correlational level. ; the technique used the survey and the instruments for this the questionnaire, the population was formed by the total of the workers being these 446 and the sample was formed only by 206 collaborators of the MPJ; It was found in the investigation that between the motivation and job satisfaction variables there is an indicator of 0.776, thereby demonstrating that the correlation is high, so it is concluded that improvements in motivation will help improve job satisfaction.

Keywords: motivation, job satisfaction and performance



## **I. INTRODUCCIÓN.**

La motivación es un elemento importante en el ámbito laboral, toda vez que ésta es la fuerza que empuja al colaborador a empezar, sostener y perfeccionar sus actividades laborales; cabe mencionar que con un nivel adecuado de motivación que presenten los trabajadores hace que las organizaciones experimenten grandes cambios, logrando que éstas pueda superar ampliamente su objetivos planteados; investigaciones han logrado demostrar que las emociones de tipo positivo que sienten los trabajadores influyen en situaciones como: el buen desempeño de los trabajadores al realizar labores en equipo, una apropiada salud mental y ocupacional, optimas relaciones laborales y por lo tanto un adecuado nivel de satisfacción laboral (Rivera et al., 2018).

En Ecuador afirma Vaca (2017) Los trabajadores de las instituciones públicas también necesitan ser motivados para experimentar una adecuada satisfacción laboral y por lo mismo presentar un mejor desempeño laboral; el Estado tiene como fin primordial prestar a la población adecuados servicios sociales y para ello debe tener trabajadores que presten servicios de calidad a los usuarios, sin embargo muchos de los colaboradores no han logrado cubrir las expectativas de la población, porque tampoco el Estado como empleador ha conseguido satisfacer a los trabajadores laboralmente, esto se demuestra ya que la investigadora halló : los principal motivadores de los trabajadores es el pretensión de formar parte de un grupo y el deseo de obtener reconocimiento por el trabajo que desempeña; a pesar de ello estos factores motivacionales son los que han obtenido en la investigación los niveles más bajos, finalmente se podido observar que el nivel de motivación percibida por un 58% de los colaboradores es regular, a pesar de la existencia de leyes que impulsan el desarrollo profesional.

En el Perú, afirman Martin y Placencia (2017) La motivación es una fase por la que atraviesan las personas y que sirve para direccionar los pensamientos y con ello fomentar el desarrollo de conductas que pueden variar según los niveles de motivación percibido por los colaboradores, es así que la investigación realizada en la institución pública determinó que los factores que menos motivación le producen son las políticas administrativas que ofrece la institución, seguido por el bajo prestigio que esta tiene; en tal sentido se halló que motivación que percibe el trabajador se encuentra en un nivel regular según un 49.3% y que este contexto ha

logrado afectar a la satisfacción laboral pues ésta también presenta un nivel regular según un 56.6% de los colaboradores.

La Municipalidad provincial de Jaén, tiene en su haber en promedio 359 trabajadores permanentes, los mismo que desarrollan sus labores en las distintas oficinas que según algunos trabajadores 4 de los 10 a quienes se les preguntó no reúnen los requisitos mínimos para ser consideradas adecuadas ya que la ventilación y la iluminación es poca: por otra lado, se podido apreciar también que el personal solo llega cumplir su horario de trabajo de 8.00am a 2.00pm, ya que les interesa poco realizar un trabajo adecuado, son pocos lo que les gusta asumir nuevos retos y las responsabilidades que estos conllevan; a su vez se ha visualizado que a una parte del personal le gusta trabajar de forma aislada, con poca coordinación con el personal del área donde labora y con el de las otras áreas por lo que es difícil lograr trabajar en equipo con las distintas jefaturas, ya que la comunicación formal es débil, siendo los grupos WhatsApp el principal medio de comunicación por lo que este no respalda los procesos formales de trabajo y el deslinde de responsabilidades; por otro lado, las reuniones de trabajo organizadas por los jefes y los trabajadores son escasas y cuando se hacen la mayoría de las veces estos solo se preocupan por informar los problemas que están sucediendo ya que en pocas oportunidades se ha escuchado las opiniones de los trabajadores como posibles alternativas de solución, siendo este el motivo el cual el colaborador participa de reunión de forma pasiva y como tal los acuerdos que se toman casi no se respetan; así mismo, en la institución existe cinco sindicatos a la cual solo pertenecen los trabajadores nombrados tanto administrativos como obreros, sin embargo estos no estimulan el crecimiento profesional solo velan por que sus sindicalizados reciban bonos de tipo económico; finalmente se visto que algunas áreas como rentas, programas sociales y el área licencias y habilitaciones urbanas, si reconocen la labor del trabajador premiándolo con reuniones de camaradería y resoluciones de reconocimiento a su desempeño pero en pocas oportunidades; por todo mencionado se propone como problema principal ¿Cuál es la relación Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén – 2021?; como problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén – 2021?, ¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén – 2021? Y ¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén – 2021?

La investigación se justifica teóricamente por que le permitirá al investigador ahondar en el marco teórico de las variables motivación y SL, siendo los hallazgos materia a usarse en otras investigaciones; se justifica de forma práctica por que los resultados serán tomados por las distintas gerencias como base para la elaboración de estrategias de motivación que mejoren o mantengan tanto el desempeño como la satisfacción del trabajador, finalmente la investigación también se justifica forma social ya que el principal objetivo de la institución es ofertar servicios calidad y para ello es necesario contar con personal de calidad, motivado y satisfecho situación que se logrará con la implementación de nuevas estrategias.

El objetivo general es Determinar la relación Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén – 2021; como objetivos específicos identificar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén – 2021, Conocer la relación entre la motivación de poder y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén – 2021 y analizar la relación entre la motivación de afiliación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén – 2021.

La hipótesis general: la Motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén – 2021 como hipótesis específicas la motivación de logro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén – 2021, la motivación de poder se relaciona significativamente la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén – 2021 y la motivación de afiliación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén – 2021.

## II. DESARROLLO.

En el ámbito internacional, se hizo referencia a investigaciones de Riyanto et al. (2021) "Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement" la investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la motivación y la SL; se usó el enfoque cuantitativo, la población y muestra 103 trabajadores, la técnica fue la encuestase halló que las variables presentan un índice de correlación de 0.701, la investigación concluye que al incrementar la motivación de los empleados se desencadenará una mejor satisfacción laboral; por lo que la motivación debe satisfacer la expectativas de los trabajadores a fin de que esta logre satisfacerlos laboralmente.

Afirman Crucke et al. (2021) How does organizational sustainability foster public service motivation and job satisfaction, el objetivo fue identificar como se relaciona la motivación con la SL; se realizó una investigación cuantitativa, la población y la muestra fue 781 empleados de los gobiernos locales, se tomó los datos usando una encuesta, se halló que la relación entre las variables arroja un índice de 0.656, la investigación concluye que una motivación sostenible está relacionada positivamente con la satisfacción laboral a través del impacto del apoyo organizacional.

Según Marta et al. (2021) en la investigación Job Enrichment, Empowerment, and Organizational Commitment: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction, el objetivo fue identificar la relación entre el empoderamiento, el logro y el compromiso organizacional como dimensiones de la motivación con la variable SL; el diseño fue no experimental, transaccional y enfoque fue cuantitativo, la población y la muestra fue 102 trabajadores con más de 4 años de servicio se halló que las relaciones de las dimensiones analizadas con la satisfacción laboral fue como sigue: con la dimensión empoderamiento (0.301), el logro (0.227) y el compromiso organizacional (0.336); la investigación concluye que la motivación laboral tiene una relación directa con la SL; en tal sentido si las actividades no motivan ni proporcionan satisfacción, la el compromiso organizacional de los empleados no mejorará.

En el ámbito nacional, se hizo referencia a investigaciones de Talavera et al. (2021) en la investigación “Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad” el objetivo fue señalar la relación entre las variables; el estudio fue correlacional, transaccional; se analizó a una muestra de 76 colaboradores; la técnica fue la encuesta con instrumentos de 36 y 43 preguntas respectivamente, se halló que los participantes de la investigación están regularmente motivados (98.5%) y que la satisfacción alcanza un nivel regular (38.2%); también se halló que el índice de correlación es de 0.167; la investigación concluye que la motivación se ve influenciada por los factores de logro, poder y de filiación y que estos junto con la satisfacción laboral son la clave para el éxito organizacional.

Para Ruiz y Ortega (2018) en la tesis “motivación y satisfacción laboral en un hospital” el objetivo fue determinar la relación que existe entre las variables enunciadas, usándose para ello la investigación cuantitativa, la población fue de 1600 personas de quien se extrajo una muestra de 309, para tomar los datos se usaron los cuestionarios de la técnica encuesta; se halló un coeficiente de correlación de 0.244; la investigación concluye que la motivación que están presentando los trabajadores es motivo de la satisfacción laboral que ellos están experimentando.

Afirman Pizarro et al. (2019) es la investigación “Motivación, satisfacción laboral y estado de Flow en los trabajadores de la salud” el objetivo fue identificar la relación entre las tres variables que están propuestas para el estudio, la investigación fue cuantitativa, la muestra que participó 214 trabajadores, la técnica fue la encuesta; se identificó que la relación entre el Flow y la satisfacción laboral fue de 0.363 y entre motivación y satisfacción laboral fue de 0.519; cabe señalar que el Flow es la motivación intrínseca; la investigación concluye que la presencia de Flow y motivación en los trabajadores ha impulsado en ello la satisfacción laboral.

En el ámbito local, se hizo referencia a investigaciones de Cercado (2019) “relación de la motivación y Satisfacción laboral de los Trabajadores Combayo La Quinoa S.A.C.” el objetivo fue señalar la relación que se presenta entre las variables indicadas en el título, el tipo de investigación fue correlacional, llevándose a cabo en una sola oportunidad, los datos se tomaron usando la encuesta, la población y muestra fueron 62 trabajadores; se halló que la variables presenta un coeficiente

de relación de 0.366; la investigación concluye que la motivación que los trabajadores tienen es baja (58%) se encuentra relacionada con la satisfacción laboral que también es baja (63%); por lo que se afirma que las mejoras aplicadas en la variable independiente mejorar la variable dependiente.

Afirman Santolalla y Vásquez (2018) “motivación y satisfacción laboral en Trabajadores DIRESA” siendo el objetivo identificar la relación entre las variables analizadas, el enfoque usado fue cuantitativo, la población fue 143 trabajadores de la cual se obtuvo una muestra de 71 trabajadores, para la acopiar los datos de ambas variables se usó la encuesta, se halló que la motivación es regular (56%) y que la satisfacción es alta (75%), también se identificó que el índice de correlación es de 0.422, se concluye que ambas variables se encuentran relacionadas por lo tanto las mejoras significativas que se puedan desarrollar en la motivación laboral repercutirán de manera directa en la satisfacción laboral, sin embargo en la población analizada se observa que no se han implementado mejoras algunas.

Explica Álvarez (2019) “Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la UNC” el objetivo fue señalar la existencia de una relación entre las variables, para lo cual se usó la investigación cuantitativa, como técnica la encuesta, estando está formada por dos cuestionarios, la población fue 30 trabajadores y por ser esta pequeña se usó la misma como muestra; se halló que el índice de relación fue de 0.512 y la significancia 0.04, la investigación concluye que las variables están relacionadas de manera significativa.

Luego de los antecedentes citados, se procedió a presentar algunas teorías de la motivación laboral; Afirman Pizarro et al.(2019) “hace referencia a la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales” (p.8).

Según Pineda y Silva (2017) “comprende los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, así también los procesos organizacionales que influyen para que los motivos del trabajador y la empresa vayan en la misma dirección” (p.17).

También Pineda y Silva (2017) “disposición que tiene una persona para hacer un esfuerzo y lograr las metas institucionales, es un proceso psicológico interno y

transaccional: ya que la motivación para el trabajo es resultado de las interacciones entre las personas y su entorno laboral” (p.18).

Según talavera et al. (2021) La motivación es el estado interno que activa y direcciona los pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo que varían en el grado de intensidad del comportamiento” (p.4).

Teorías de la motivación, Álvarez (2019) Durante el estudio de la conducta humana han surgido teorías sobre el análisis de la motivación una de ella fue la desarrollada por Maslow denominada Jerarquía de la Necesidades, el autor explica que el ser humano presenta cinco niveles de complacencia que está relacionada con las necesidades; a.- fisiológicas, consideradas como primordiales para el desarrollo de la vida acá se encuentran por ejemplo el alimento; b.- seguridad, usadas para minimizar los peligros acá se encuentra por ejemplo la vivienda; c.- filiación, relacionada con la necesidad de pertenecer a un grupo determinado; d.- estima, según el autor satisfecha las necesidades anteriores las personas quieren satisfacer las reconocimiento; finalmente están las de: e.- autorrealización, estas se encuentran en la cumbre de la pirámide esta se encuentra relacionada con llegar a ser lo que se anhela ser.

Factores que influyen en la motivación de los trabajadores, según Álvarez (2019) existen tres factores que relacionan con la motivación de manera directa como son a.- los individuales, acá se encuentran las metas a lograr por las personas y por las organizaciones debiendo estar ambas coordinadas entre sí, a este factor el autor lo denomina “lo hare”; en este punto se encuentran también el “lo puedo hacer” con lo cual los trabajadores percibir que ellos son capaces de ejecutar esas metas; b.- institucionales, es decir que la organización para mejorar la competitividad laboral debe: entregar a los trabajadores los recursos necesarios, comunicar los procedimientos a llevar, realizar el control y apoyo necesario; c.- culturales, el medio en el cual los trabajadores desarrolla las actividades (sociedad) influye también en la motivación de los trabajadores ya que a medida que existe una relación adecuada trabajador usuario, este se identificará más con la sociedad.

Dimensiones de motivación, se basó en la teoría de las tres necesidades de McClelland; Necesidades de logro, según Chang (2010) Son aquellas necesidades que experimenta el ser humano en relación a ser mejor que sus compañeros, es así que las personas que les motiva el logro por lo general son eficaces en cuanto al trabajo desarrollado de manera individual, ya que suelen realizar trabajos excepcionales, estas personas disfrutan vencer sus propios retos asumiendo los riesgos que estos conlleve; cuando realizan trabajo en grupo se relacionan con expertos ya que siempre desean tener el triunfo; los indicadores son: retos, para Herna (2017) Considerados como los desafíos a los cuales se enfrentan una persona en su diario actuar el otro indicador es Logro de metas, Herna (2017) Es alcanzar los objetivos que ya han sido establecido durante el proceso de planificación.

Necesidades de poder, para Balbuena (2020) Es la necesidad que presenta las personas en relación a hacer que estas realicen actividades que por lo general no las harían; esta necesidad está relacionada con la forma de influenciar positiva o negativamente en el comportamiento de los demás para ello las herramientas adecuadas son: el liderazgo, la capacidad de negociación y la competitividad; los indicadores son Competitivo, para Trujillo (2017) Es la capacidad de una persona para debido a que posee habilidades y conocimientos diferentes a las demás siendo ello las que las hacen únicas; otro indicador es el Control, según para Trujillo (2017) es la fiscalización que se realiza sobre las actividades que se ha planificado.

Necesidades de afiliación, para Santivañez (2017) Se refiere a la necesidad que tiene el ser humano de socializar con su especie para ellos se usa las relaciones interpersonales con los otros miembros de una organización y de esta forma puede pertenecer a distintos grupos sociales en los cuales se sentirá cómodo y podrá trabajar en equipo; los indicadores son Relaciones interpersonales, Empatía, Pertenencia y equipo.

La base teórica de la satisfacción laboral, afirma Arismendiz (2019) “actitud que tienen los colaboradores hacia su propio trabajo, en función a posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos, las políticas administrativas, relaciones interpersonales, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea” (p.15).

Para Arias y Flores (2017) Actitud que toma el trabajador en referencia a su trabajo mismo, cabe señalar que esta actitud está relacionada con creencias y valores que el colaborador ha desarrollado en el trabajo que ha realizado; así mismo las actitudes que el trabajar toma han sido originadas por la percepción que este tiene de su puesto de trabajo.

Factores que influyen en la satisfacción laboral, según Arias y Flores (2017) Las causas por las cuales algunos trabajadores son insatisfecho son: no cuentan con la suficiente formación profesional, es decir el perfil que posee el trabajador no se adecua a los requerimientos del puesto; la formación profesional que posee es mayor a los requerimiento del puesto, por lo que el trabajador no percibe realización profesional, el trabajo realizado está relacionada con excesiva presión laboral; las relaciones interpersonales son tensan, poco compañerismo; el trabajo es monótono, rutinario y poco innovador; el ambiente es poco ventilado e iluminado y el material sin ergonomía.

Las dimensiones serán tomadas de Sonia Palma; 1. Condiciones físicas (Palma, 2004, como se citó en Eugenio, 2019) Se define como evaluación de la labor teniendo en cuenta elementos tangibles como la distribución de los espacios donde se labora, la infraestructura, y la comodidad del mobiliario. 2. Beneficios laborales (Palma, 2004, como se citó en Eugenio, 2019) Se refiere al pago que recibe el colaborador en contraprestación de los servicios brindados. 3. Políticas Administrativas (Palma, 2004, como se citó en Eugenio, 2019) Son las normas estipuladas por la organización con la finalidad de ordenar los procedimientos. 4. Relaciones sociales, (Palma, 2004, como se citó en Eugenio, 2019), Son las relaciones de compañerismo entre los trabajadores, mediante el apoyo continuo para el desenvolvimiento de las funciones. 5. Desarrollo personal, (Palma, 2004, como se citó en Eugenio, 2019), Consiste en el crecimiento como profesional que la institución le ofrece al trabajador 6. Desempeño de tareas, (Palma, 2004, como se citó en Eugenio, 2019), Es la evaluación de la actitud que tiene el trabajador frente a la labor que desempeña. 7. Relación con la autoridad, (Palma, 2004, como se citó en Eugenio, 2019) Es la apreciación que el colaborador tiene respecto a la relación que lleva con el jefe inmediato teniendo en cuenta cordialidad y comprensión

### III. METODOLOGÍA.

#### 3.1. Tipo de investigación.

La investigación fue cuantitativa debido a que se utilizó como herramienta el análisis matemático y estadístico a fin de que con ello se pueda probar la hipótesis presentada en la investigación (Hernández et al., 2014).

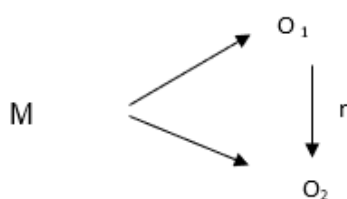
#### 3.2. Diseño de investigación.

El diseño a usar fue el no experimental, ya que los datos a tomar primeramente fueron observados para luego ser recolectados sin la realización de ninguna manipulación (Hernández et al., 2014).

El tipo de este diseño fue transaccional, afirma Hernández et al. (2014) este tipo de diseño los datos son tomados de la muestra en una sola oportunidad.

Según el nivel de investigación esta es correlacional, para encontrar este indicador primero se cuantifican las variables usando el estadístico SPSS por medio de la fórmula de suma de los datos de cada una de las preguntas y posteriormente establecer la correlación (Hernández et al., 2014).

Esquema de investigación



M = Muestra

O<sub>1</sub>= Observación de la variable independiente: Motivación

O<sub>2</sub>= Observación de la variable dependiente: Satisfacción laboral

r = Relación

### **3.3. Variables y operacionalización.**

#### **Variable independiente: Motivación**

##### **Definición conceptual**

Según talavera et al. (2021) “La motivación es el estado interno que activa y direcciona los pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo que varían en el grado de intensidad del comportamiento” (p.4).

##### **Definición operacional**

La variable fue evaluada en función de las dimensiones de motivación de logro, poder y afiliación

##### **Dimensiones e indicadores**

Dimensiones de motivación: Necesidades de logro los indicadores son: retos y Logro de metas; la dimensión Necesidades de poder los indicadores son: Competitivo y Control; finalmente está la dimensión Necesidades de afiliación cuyos indicadores son: Relaciones interpersonales, empatía, Pertenencia y equipo

##### **Escala de evaluación**

Se usó la escala ordinal

#### **Variable dependiente: satisfacción laboral**

##### **Definición conceptual**

Arismendiz (2019) “actitud que tienen los colaboradores hacia su propio trabajo, en función a posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos, las políticas administrativas, relaciones interpersonales, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea” (p.15).

##### **Definición operacional**

La variable fue analizada teniendo en cuenta las dimensiones de Sonia Palma: Condiciones físicas, Beneficios laborales, Políticas Administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas y Relación con la autoridad

## **Dimensiones e indicadores**

La variable fue analizada teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores: dimensión Condiciones físicas, con los indicadores: comodidad, ambiente y distribución; dimensión Beneficios laborales, con los indicadores: sueldo y calidad de trabajo; dimensión Políticas Administrativas, con los indicadores: trato, horario y reconocimiento; dimensión Relaciones sociales, con los indicadores: relaciones interpersonales y apoyo; dimensión Desarrollo personal, con los indicadores: asenso, realización y trabajo feliz; dimensión Desempeño de tareas, con los indicadores: relación laboral, aptitudes y productividad y dimensión Relación con la autoridad cuyos indicadores son: comprensión, cordialidad y comprensión.

## **Escala de evaluación**

Se usó la escala ordinal

### **3.4. Población, muestra y muestreo.**

#### **Población**

La población Hernández et al. (2014) formado por los elementos que poseen características equivalentes. Para efectos de la investigación la población se conformará por los 446 trabajadores de la MPJ.

#### **Criterios de inclusión**

Trabajadores de la institución que al momento de realizar la encuesta se encuentren laborando y al mismo tiempo tengan voluntad y espacio en su horario de trabajo a fin de participar en la investigación.

#### **Criterios de exclusión**

Trabajadores de la institución que al momento de realizar la encuesta se encuentren laborando bajo la condición de trabajo remoto, tengan descanso médico y todos aquellos que no deseen formar parte de la investigación.

## Muestra

Se calculó usando la fórmula estadística de las poblaciones finitas, obteniéndose como resultado 206, es decir que la encuesta se aplicará a ese número de colaboradores; cabe señalar que la muestra se conforma por una porción de la población que reúne las mismas tipologías de esta. (Ñaupas et al.,2018)

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{(N - 1) * E^2 + z^2 * p * q}$$

Dónde:

$z = 1.96$  (Valor de Z al 95% de confianza).

$p = 0.5$  (Probabilidad de obtener éxito).

$q = 0.5$  (Probabilidad de obtener fracaso).

$N = 446$  (Tamaño de la población).

$E = 0.05$  (Error de muestreo).

$n = 206$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (446)}{(446-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 * (0.5) (0.5)}$$

$$n = 206$$

## Muestreo

Es el tipo probabilístico de método aleatorio simple ya que el total de los encuestados formó parte de la investigación

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

| <b>Variable</b>      | <b>Técnica</b> | <b>Instrumento</b> |
|----------------------|----------------|--------------------|
| Motivación           | Encuesta       | Cuestionario       |
| Satisfacción laboral | Encuesta       | Cuestionario       |

#### **Confiabilidad**

La investigación evaluó la confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach. Siendo este de 0,823 para la motivación y de 0,893 para satisfacción laboral (ver anexo N 6)

#### **Validación**

La validación de los instrumentos las llevo a cabo tres expertos quienes opinaron que estos deben aplicarse sin modificarse (ver anexo N 3)

### **3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones.**

A fin de realizar el procesamiento de los datos se siguió los siguientes pasos;

Selección y elaboración de la técnica e instrumento de recolección de datos.

Selección de la población y muestra.

Recoger información por medio de la encuesta.

Codificar los datos e ingresar los datos a fin de crear una base de estos.

### **3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

Procesar la información en Excel, para luego ingresar los datos al SPSS, donde se determina la confiabilidad usando el método estadístico alfa de Cronbach utilizando el software SPSS; con ello se elaboran la tablas estadísticas y figuras; finalmente se contrasta la hipótesis mediante la prueba estadística

#### IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

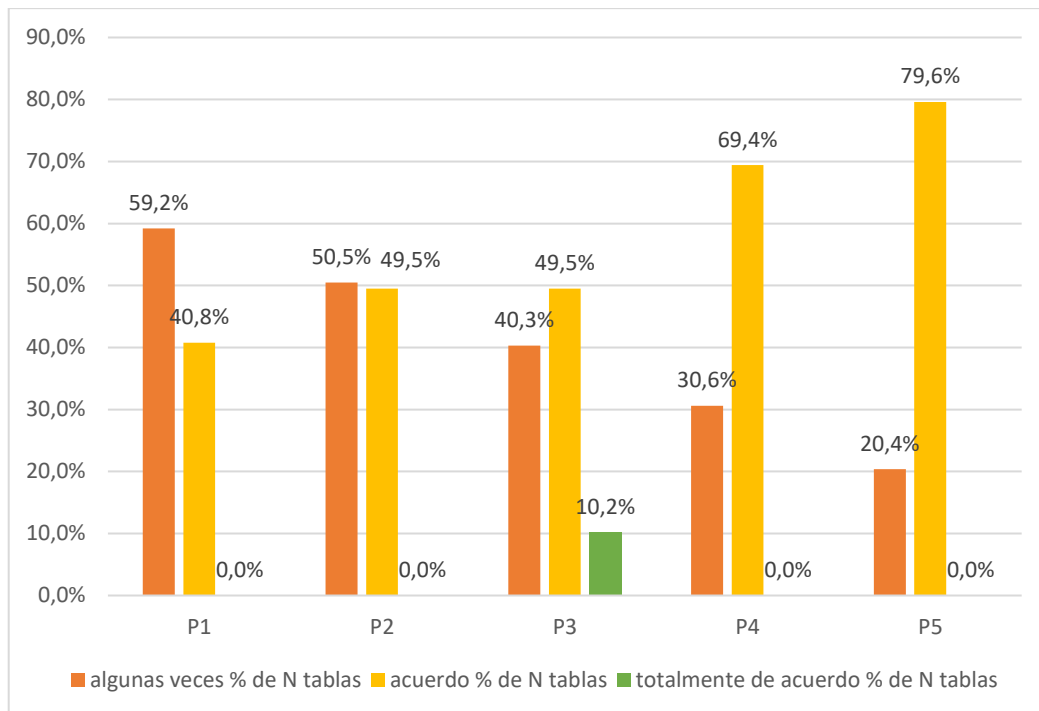
Análisis descriptivo de la variable motivación

**Tabla 1** *Motivación de logro*

|    |                                                                  | algunas veces |       | acuerdo |       | totalmente de acuerdo |       |
|----|------------------------------------------------------------------|---------------|-------|---------|-------|-----------------------|-------|
|    |                                                                  | Q             | F     | Q       | F     | Q                     | F     |
| 1. | Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo | 122           | 59.2% | 84      | 40.8% | 0                     | 0.0%  |
| 2. | Me gustan los retos difíciles                                    | 104           | 50.5% | 102     | 49.5% | 0                     | 0.0%  |
| 3. | Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas          | 83            | 40.3% | 102     | 49.5% | 21                    | 10.2% |
| 4. | Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas                      | 63            | 30.6% | 143     | 69.4% | 0                     | 0.0%  |
| 5. | Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.           | 42            | 20.4% | 164     | 79.6% | 0                     | 0.0%  |

Nota encuesta motivación

**Figura 1** *Motivación de logro*



Nota encuesta motivación

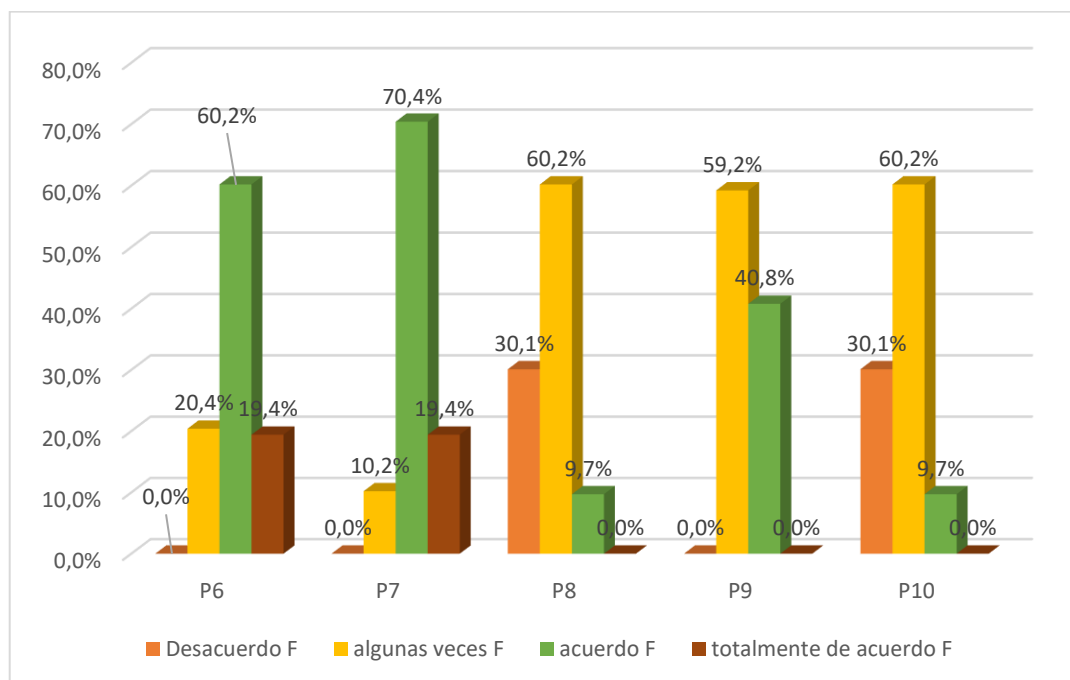
Se observa en la figura que del total de los trabajadores encuestados, en relación a tratar de optimizar el trabajo un 59.2% dice que lo hace algunas veces; en lo que respecta al gusto por los retos difíciles un 50.5% mencionó que esto pasa algunas veces; en lo que respecta a la necesidad de saber cómo va el progreso del trabajo un 49.5% dijo que está de acuerdo ya que va progresando en su labor; en lo concerniente al logro de metas un 69.4% manifestó estar de acuerdo con ello, finalmente se preguntó si le satisface terminar una tarea difícil a lo que un 79.6% mencionó que está de acuerdo con ello.

**Tabla 2 Motivación de poder**

|     |                                                                                          | Desacuerdo |       | algunas veces |       | acuerdo |       | totalmente de acuerdo |       |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|---------------|-------|---------|-------|-----------------------|-------|
|     |                                                                                          | Q          | F     | Q             | F     | Q       | F     | Q                     | F     |
| 6.  | Me gusta competir y ganar                                                                | 0          | 0.0 % | 42            | 20.4% | 124     | 60.2% | 40                    | 19.4% |
| 7.  | Me gusta llevar el mando                                                                 | 0          | 0.0 % | 21            | 10.2% | 145     | 70.4% | 40                    | 19.4% |
| 8.  | Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.          | 62         | 30.1% | 124           | 60.2% | 20      | 9.7%  | 0                     | 0.0%  |
| 9.  | Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo                           | 0          | 0.0 % | 122           | 59.2% | 84      | 40.8% | 0                     | 0.0%  |
| 10. | Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor | 62         | 30.1% | 124           | 60.2% | 20      | 9.7%  | 0                     | 0.0%  |

Nota encuesta motivación

**Figura 2 Motivación de Poder**



Nota encuesta motivación

Se observa en la figura que del total de los trabajadores encuestados un 60.2% indicó que está de acuerdo con competir y ganar, un 70.4% dijo que está de acuerdo con llevar el mando, un 60.2% informó que algunas veces ha tenido enfrentamientos con sus compañeros de trabajo, un 59.2% explicó que algunas veces ha influenciado que otras personas y un 60.2% mencionó que algunas veces ha trabajado para tener control sobre lo que sucede alrededor.

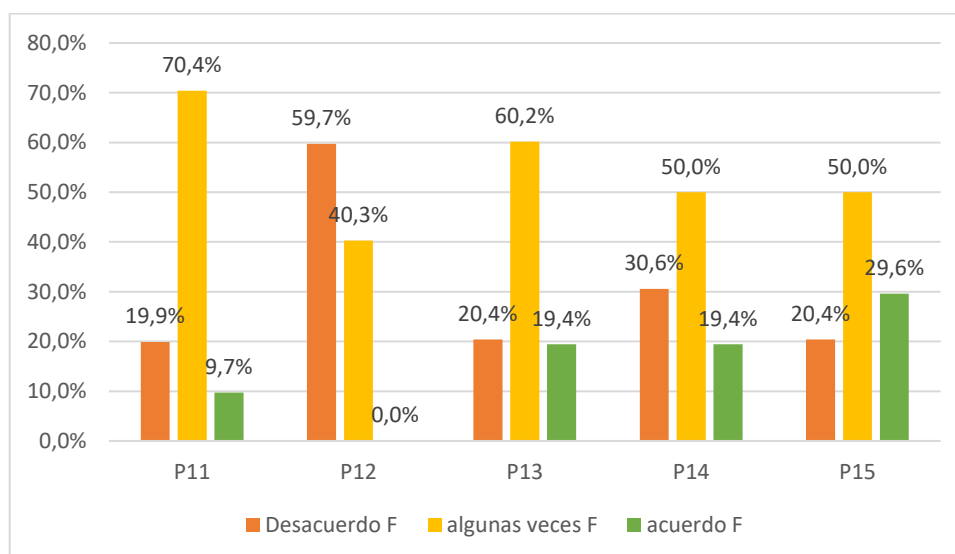
**Tabla 3** Motivación de afiliación

|                                                                                                                        | Desacuerdo |       | algunas veces |       | acuerdo |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|---------------|-------|---------|-------|
|                                                                                                                        | Q          | F     | Q             | F     | Q       | F     |
| 11. A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo | 41         | 19.9% | 145           | 70.4% | 20      | 9.7%  |
| 12. Me gusta agradar a otros                                                                                           | 123        | 59.7% | 83            | 40.3% | 0       | 0.0%  |
| 13. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo                                               | 42         | 20.4% | 124           | 60.2% | 40      | 19.4% |
| 14. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones                                                                      | 63         | 30.6% | 103           | 50.0% | 40      | 19.4% |
| 15. Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.                                                                 | 42         | 20.4% | 103           | 50.0% | 61      | 29.6% |

---

 Nota encuesta motivación

**Figura 3 Motivación de afiliación**



Nota encuesta motivación

Se observa en la figura que del total de los encuestados un 70.4% dijo que algunas veces conversa con sus compañeros de labores de temas no relacionados a su trabajo, un 59.7% manifestó que está en desacuerdo por qué no le gusta agradar a otros, un 60.2% mencionó que algunas veces tiene relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo, un 50% afirma que algunas veces le gusta pertenecer a grupos y un 50% dijo que algunas veces le gusta trabajar solo.

**Tabla de nivel de motivación**

|            |         | Recuento | %     |
|------------|---------|----------|-------|
| Motivación | bajo    | 0        | 0,0%  |
|            | regular | 186      | 90,3% |
|            | alto    | 20       | 9,7%  |

Se observa en la tabla que del total de los encuestados un 90.3% afirma que el nivel de motivación que perciben es regular

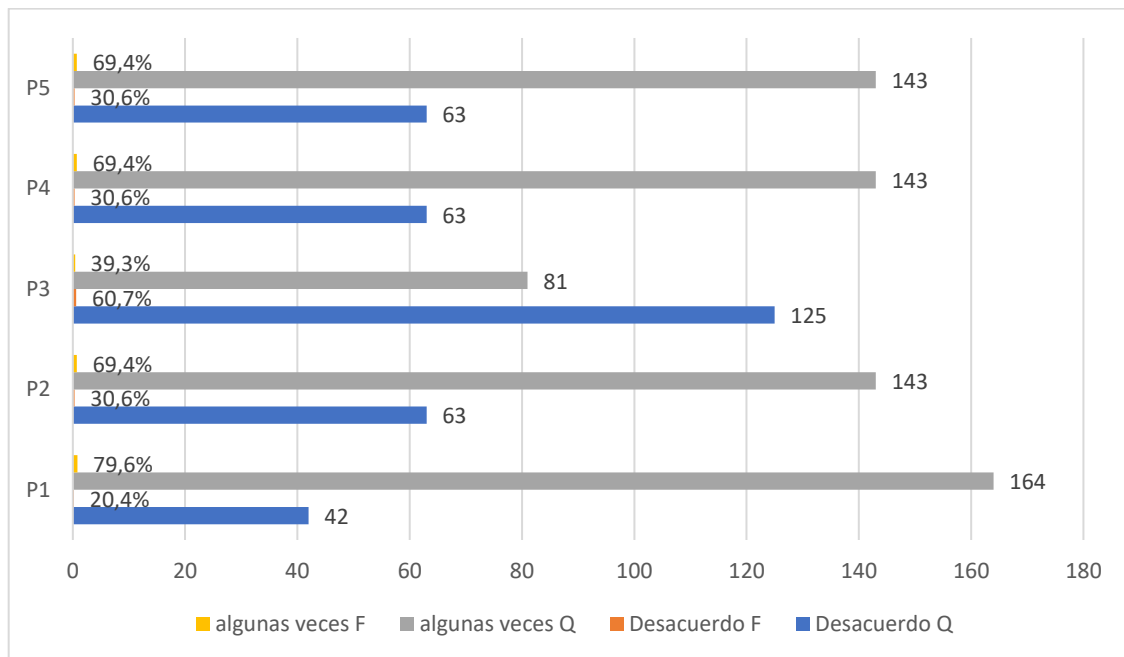
## Análisis descriptivo de la satisfacción laboral

**Tabla 4** *Cond. Físicas*

|                                                                                          | Desacuerdo |       | algunas veces |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|---------------|-------|
|                                                                                          | Q          | F     | Q             | F     |
| 1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores | 42         | 20.4% | 164           | 79.6% |
| 2. El ambiente donde trabajo es confortable.                                             | 63         | 30.6% | 143           | 69.4% |
| 3. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.                     | 125        | 60.7% | 81            | 39.3% |
| 4. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.                            | 63         | 30.6% | 143           | 69.4% |
| 5. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.                | 63         | 30.6% | 143           | 69.4% |

Nota encuesta satisfacción laboral

**Figura 4 Cond. Físicas**



Nota encuesta satisfacción laboral

Se observa en la figura que del total de los encuestados un 79.4% manifiesta que algunas veces la distribución de los ambientes le satisface, un 69.4% indico que algunas veces el ambiente donde trabaja le es confortable, un 60.7% dijo estar en desacuerdo con que el ambiente de trabajo es cómodo, un 69.4% mencionó que algunas veces el lugar donde labora es cómodo y un 69.4% explicó que algunas veces existe comodidades que motiven un buen desempeño laboral.

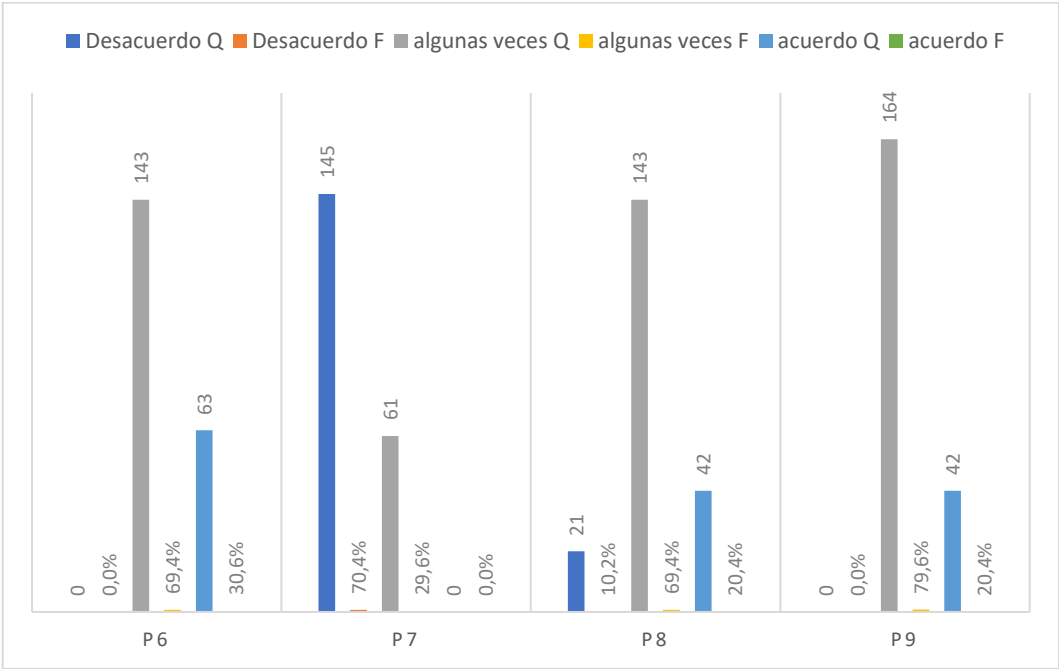
**Tabla 5** *Benef. Laborales*

|                                                                         | Desacuerdo |       | algunas veces |       | acuerdo |       |
|-------------------------------------------------------------------------|------------|-------|---------------|-------|---------|-------|
|                                                                         | Q          | F     | Q             | F     | Q       | F     |
| 6. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.            | 0          | 0.0%  | 143           | 69.4% | 63      | 30.6% |
| 7. Me siento mal con lo que hago.                                       | 145        | 70.4% | 61            | 29.6% | 0       | 0.0%  |
| 8. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable                 | 21         | 10.2% | 143           | 69.4% | 42      | 20.4% |
| 9. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | 0          | 0.0%  | 164           | 79.6% | 42      | 20.4% |

---

Nota encuesta satisfacción laboral

**Figura 5 Benef. Laborales**



Nota encuesta satisfacción laboral

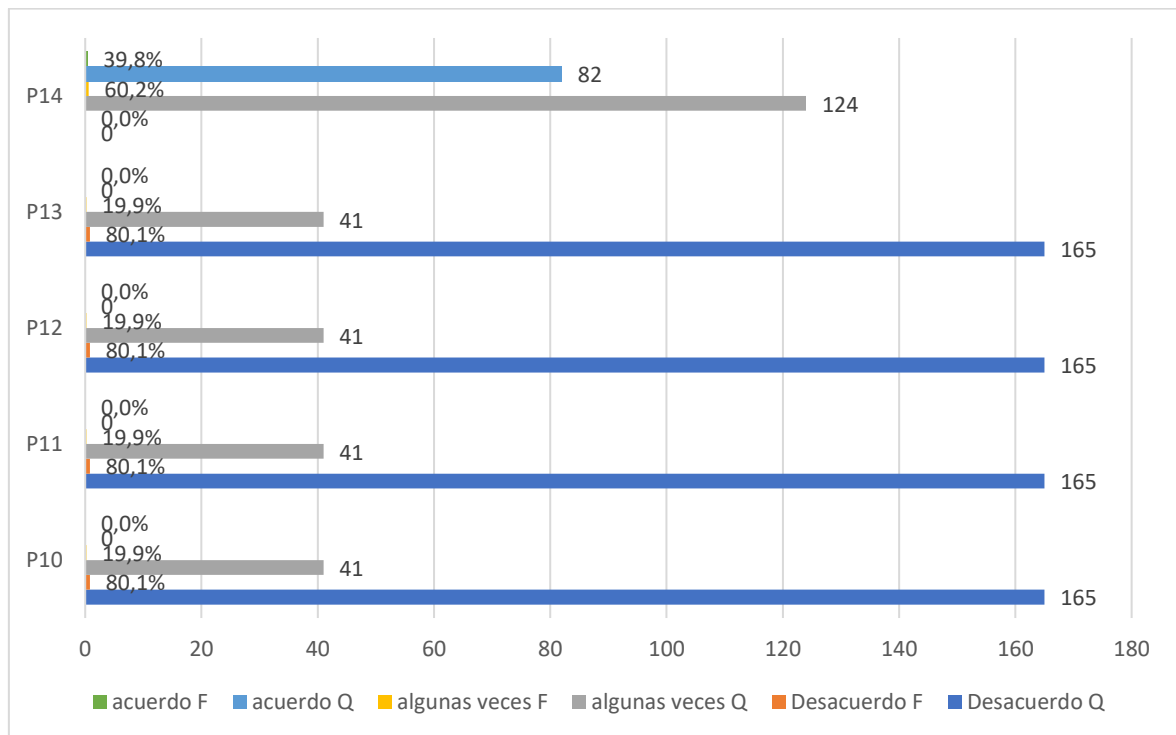
Se observa en la figura que del total de los encuestados un 69.4% mencionó que algunas veces el sueldo que percibe es muy bajo, un 70.4% manifestó estar en desacuerdo con sentirse mal con su trabajo, un 69.4% dijo que algunas veces el sueldo que percibe es aceptable y un 79.6% afirmó que algunas veces el trabajo realizado le permite cubrir las expectativas económicas.

**Tabla 6** *Polit. Administrativas*

|                                                                             | Desacuerdo |       | algunas veces |       | acuerdo |       |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------|-------|---------------|-------|---------|-------|
|                                                                             | Q          | F     | Q             | F     | Q       | F     |
| 10. Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.                     | 165        | 80.1% | 41            | 19.9% | 0       | 0.0%  |
| 11. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.        | 165        | 80.1% | 41            | 19.9% | 0       | 0.0%  |
| 12. Me disgusta mi horario.                                                 | 165        | 80.1% | 41            | 19.9% | 0       | 0.0%  |
| 13. El horario de trabajo me resulta incómodo.                              | 165        | 80.1% | 41            | 19.9% | 0       | 0.0%  |
| 14. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias | 0          | 0.0%  | 124           | 60.2% | 82      | 39.8% |

Nota encuesta satisfacción laboral

**Figura 6 Polit. Administrativas**



Nota encuesta satisfacción laboral

Se aprecia en la figura que del total de los encuestados un 80.1% está en desacuerdo en que ha recibido trato inadecuado de parte de la institución, un 80.1% dice que está en desacuerdo ya que percibe que en su trabajo no es explotado, un 80.1% está en desacuerdo con que el horario de trabajo es incómodo y un 60.2% afirma que algunas veces no reconocen su esfuerzo.

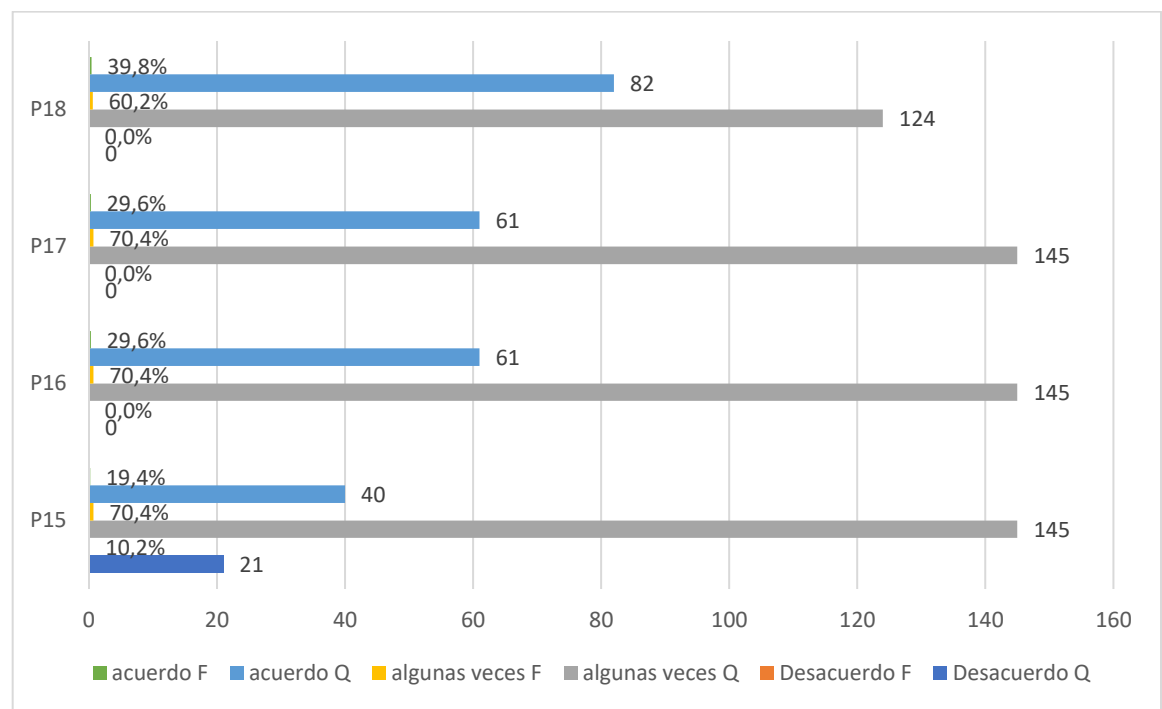
**Tabla 7 Relac. Laborales**

|                                                                                     | Desacuerdo |       | algunas veces |       | acuerdo |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|---------------|-------|---------|-------|
|                                                                                     | Q          | F     | Q             | F     | Q       | F     |
| 15. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones | 21         | 10.2% | 145           | 70.4% | 40      | 19.4% |
| 16. Me agrada trabajar con mis compañeros.                                          | 0          | 0.0%  | 145           | 70.4% | 61      | 29.6% |
| 17. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo                   | 0          | 0.0%  | 145           | 70.4% | 61      | 29.6% |
| 18. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.        | 0          | 0.0%  | 124           | 60.2% | 82      | 39.8% |

---

Nota encuesta satisfacción laboral

**Figura 7 Relac. Laborales**



Nota encuesta satisfacción laboral

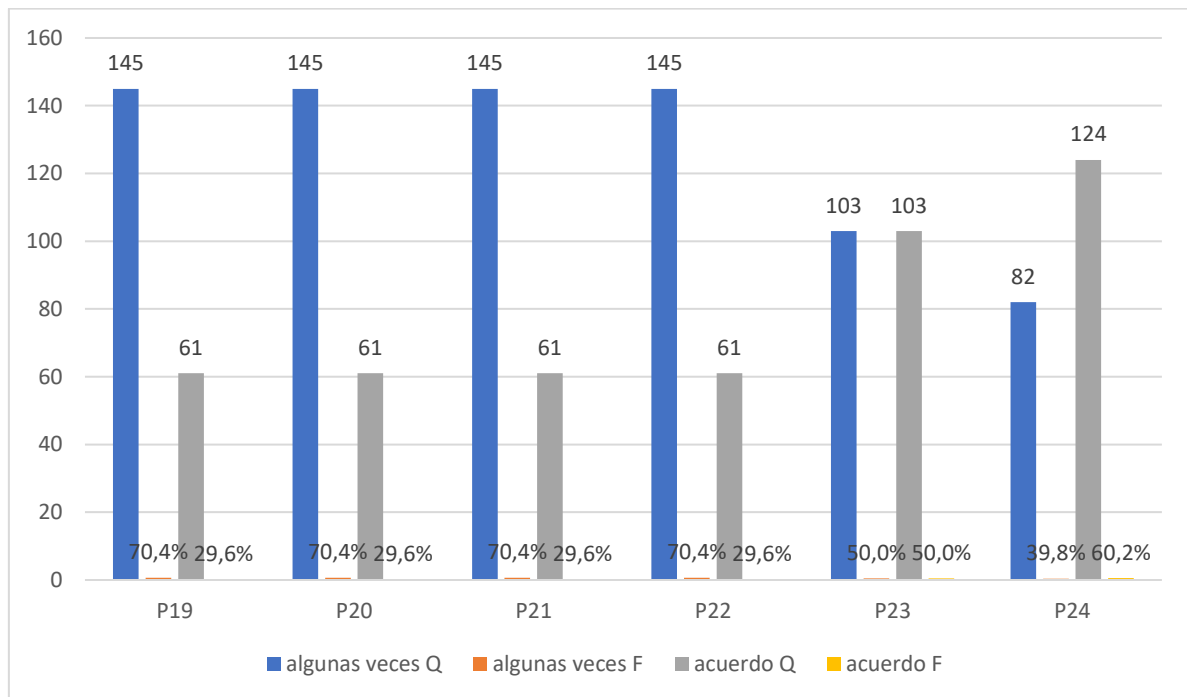
Se observa en la figura que del total de los encuestados un 70.4% indicó que algunas veces el ambiente de trabajo es ideal, un 70.4% dijo que algunas veces le agrada trabajar con sus compañeros, un 70.4% que algunas veces prefiere mantener distancia con algunos trabajadores y finalmente un 60.2% manifestó que algunas veces la solidaridad predomina en el equipo de trabajo.

**Tabla 8** *Desarro. Personal*

|                                                                   | algunas veces |       | acuerdo |       |
|-------------------------------------------------------------------|---------------|-------|---------|-------|
|                                                                   | Q             | F     | Q       | F     |
| 19. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser | 145           | 70.4% | 61      | 29.6% |
| 20. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente                | 145           | 70.4% | 61      | 29.6% |
| 21. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.             | 145           | 70.4% | 61      | 29.6% |
| 22. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo    | 145           | 70.4% | 61      | 29.6% |
| 23. Mi trabajo me hace sentir realizado.                          | 103           | 50.0% | 103     | 50.0% |
| 24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)          | 82            | 39.8% | 124     | 60.2% |

Nota encuesta satisfacción laboral

**Figura 8 Desarro. Personal**



Nota encuesta satisfacción laboral

Se observa en la figura que del total de los encuestados un 70.4% dijo que algunas veces siente que desarrolla un trabajo adecuado, un 70.4% manifestó que algunas veces el trabajo le permite desarrollarse profesionalmente, un 70.4% explicó que algunas veces disfruta el trabajo que realiza, un 70.4% mencionó sentirse feliz con el logro de sus trabajos, un 50% dijo que algunas veces el trabajo lo hace sentirse realizado y un 60.2% afirmó que está de acuerdo con el trabajo realizado pues lo hace sentirse bien consigo mismo.

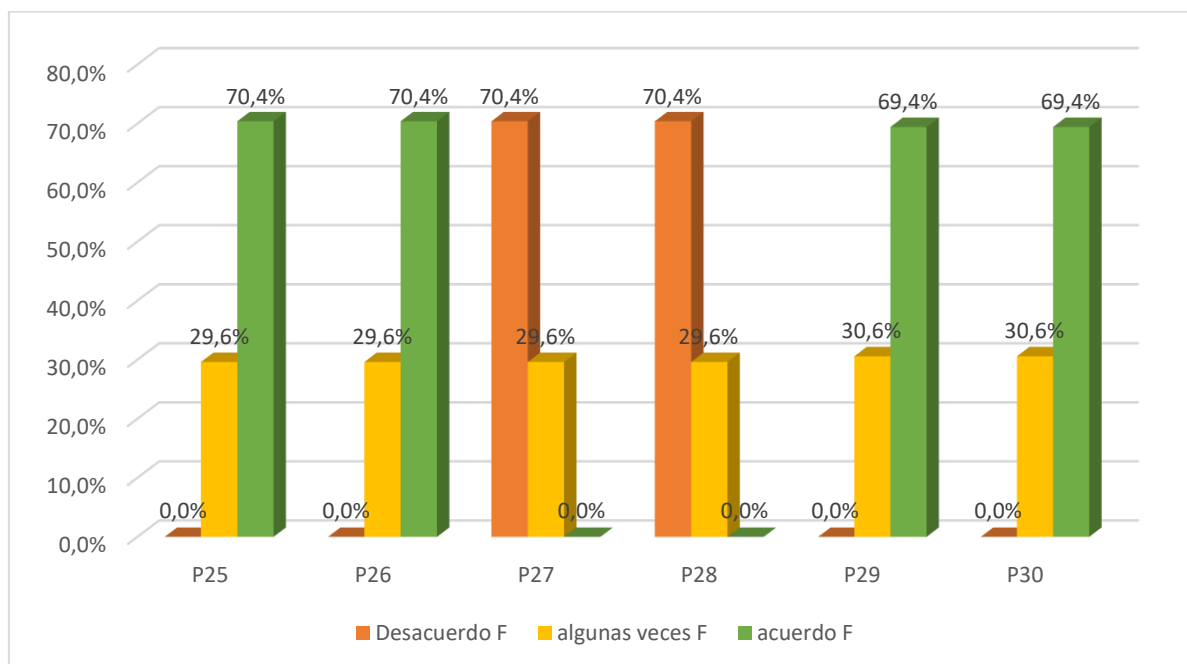
**Tabla 9** *Desemp. Tareas*

|                                                                              | Desacuerdo |       | algunas veces |       | acuerdo |       |
|------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|---------------|-------|---------|-------|
|                                                                              | Q          | F     | Q             | F     | Q       | F     |
| 25. La tarea<br>que realizó es<br>tan valiosa<br>como cualquier<br>otra      | 0          | 0.0%  | 61            | 29.6% | 145     | 70.4% |
| 26. Me siento<br>realmente útil<br>con la labor<br>que realizo.              | 0          | 0.0%  | 61            | 29.6% | 145     | 70.4% |
| 27. Las tareas<br>que realizo las<br>percibo como<br>algo sin<br>importancia | 145        | 70.4% | 61            | 29.6% | 0       | 0.0%  |
| 28. Mi trabajo<br>me aburre.                                                 | 145        | 70.4% | 61            | 29.6% | 0       | 0.0%  |
| 29. Me gusta el<br>trabajo que<br>realizo.                                   | 0          | 0.0%  | 63            | 30.6% | 143     | 69.4% |
| 30. Me siento<br>complacido<br>con la<br>actividad que<br>realizo.           | 0          | 0.0%  | 63            | 30.6% | 143     | 69.4% |

---

Nota encuesta satisfacción laboral

**Figura 9** *Desemp. Tareas*



Nota encuesta satisfacción laboral

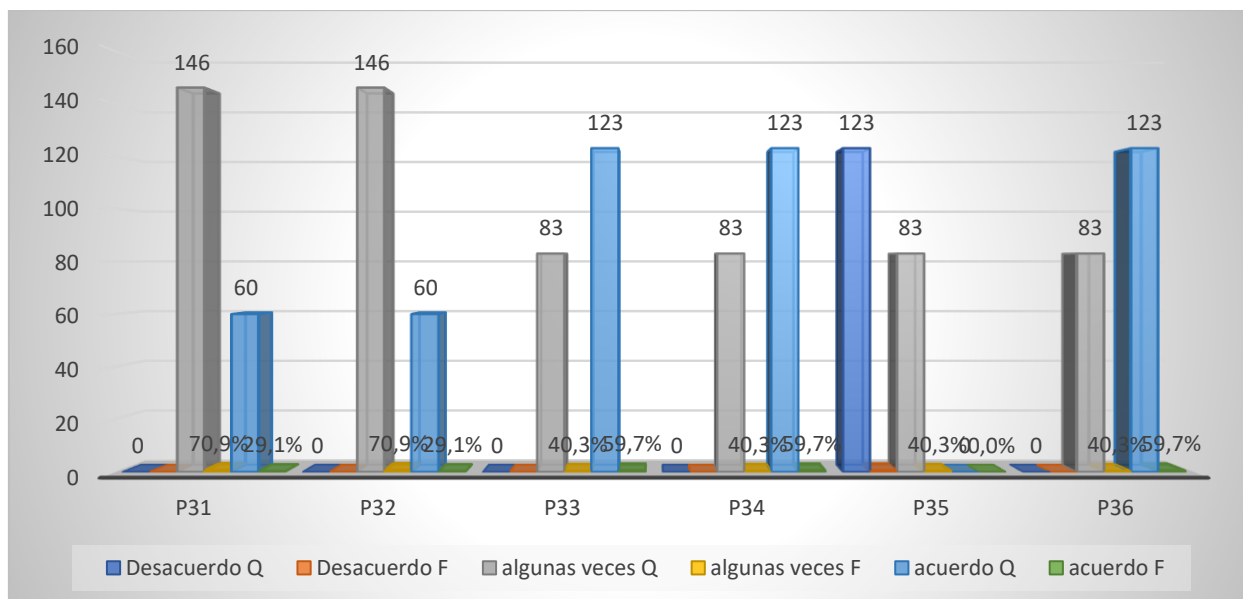
Se observa en la figura que del total de los encuestados un 70.4% está de acuerdo con que la tarea que realiza es valiosa, un 70.4% dijo estar de acuerdo con sentirse realmente útil con el trabajo que realiza, 70.4% manifestó estar en desacuerdo con que las tareas realizadas son sin importancia, un 70.4% explicó estar en desacuerdo con que el trabajo es aburrido, un 69.4% mencionó estar de acuerdo con que su trabajo le gusta y un 69.4% afirmó estar de acuerdo con la actividad que realiza.

**Tabla 10** *Relac. Autoridad*

|                                                                                          | Desacuerdo |       | algunas veces |       | acuerdo |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|---------------|-------|---------|-------|
|                                                                                          | Q          | F     | Q             | F     | Q       | F     |
| 31. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)                                             | 0          | 0.0%  | 146           | 70.9% | 60      | 29.1% |
| 32. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. | 0          | 0.0%  | 146           | 70.9% | 60      | 29.1% |
| 33. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo                           | 0          | 0.0%  | 83            | 40.3% | 123     | 59.7% |
| 34. La relación que tengo con mis superiores es cordial.                                 | 0          | 0.0%  | 83            | 40.3% | 123     | 59.7% |
| 35. No me siento a gusto con mi ( s) jefe (s)                                            | 123        | 59.7% | 83            | 40.3% | 0       | 0.0%  |
| 36. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.                       | 0          | 0.0%  | 83            | 40.3% | 123     | 59.7% |

---

 Nota encuesta satisfacción laboral



Se observa en la figura que del total de los encuestados un 70.9% dijo que algunas veces su jefe es comprensivo, un 70.9% explicó que algunas veces su jefe está disponible para ayudarlo, un 59.7% afirmó estar de acuerdo llevarse bien con el jefe origina un trabajo de calidad, un 59.7% dijo estar de acuerdo con que la relación con sus superiores es cordial, un 59.7% manifestó estar en desacuerdo con que no se siente a gusto con su jefe y un 59.7% afirmó estar de acuerdo con que el jefe valora sus esfuerzos.

Tabla de nivel de satisfacción laboral

|                         |         | Recuento | %     |
|-------------------------|---------|----------|-------|
| Satisfacción<br>laboral | bajo    | 00       | 0,00% |
|                         | regular | 190      | 92,2% |
|                         | alto    | 16       | 7,8%  |

## Análisis por objetivos

El objetivo general es Determinar la relación Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén – 2021;

**Tabla 11** *Relación entre Motivación y satisfacción*

|                 |              |                            | motivación | satisfacción |
|-----------------|--------------|----------------------------|------------|--------------|
| Rho de Spearman | motivación   | Coeficiente de correlación | 1,000      | ,776**       |
|                 |              | Sig. (bilateral)           | .          | ,000         |
|                 | satisfacción | Coeficiente de correlación | ,776**     | 1,000        |
|                 |              | Sig. (bilateral)           | ,000       | .            |

Se observa en la tabla que entre las variables motivación y satisfacción laboral existe un indicador de 0.776, demostrando con ello que la correlación es alta, por lo que se afirma que las mejoras en la motivación ayudarán a mejorar la satisfacción laboral.

En relación al primer objetivo específico se logró identificar los siguiente:

**Tabla 12** *Relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral*

|                 |              |                            | logro  | satisfacción |
|-----------------|--------------|----------------------------|--------|--------------|
| Rho de Spearman | logro        | Coeficiente de correlación | 1,000  | ,720**       |
|                 |              | Sig. (bilateral)           | .      | ,000         |
|                 | satisfacción | Coeficiente de correlación | ,720** | 1,000        |
|                 |              | Sig. (bilateral)           | ,000   | .            |

Se observa en la tabla que entre la dimensión motivación de logro de la variable independiente y satisfacción laboral existe un indicador de 0.720, demostrando con ello que la correlación es alta, por lo que se afirma que las mejoras en la motivación de logro ayudarán a mejorar la satisfacción laboral.

En lo referente al segundo objetivo específico se halló:

**Tabla 13** *Relación entre Motivación de poder y satisfacción laboral*

|                 |              |                            | poder  | satisfacción |
|-----------------|--------------|----------------------------|--------|--------------|
| Rho de Spearman | poder        | Coeficiente de correlación | 1,000  | ,530**       |
|                 |              | Sig. (bilateral)           | .      | ,000         |
|                 | satisfacción | Coeficiente de correlación | ,530** | 1,000        |
|                 |              | Sig. (bilateral)           | ,000   | .            |
|                 |              |                            |        |              |

Se observa en la tabla que entre la dimensión motivación de poder de la variable independiente y la variable dependiente satisfacción laboral existe un indicador de relación 0.530 por lo que se afirma que entre ellos existe una correlación moderada por lo cual las estrategias de motivación de poder que se puedan ejecutar en la institución ayudarán a tener mejoras en la satisfacción laboral de los colaboradores.

**Tabla 14** *Relación entre Motivación de afiliación y satisfacción laboral*

|                 |              |                            | afiliación | Satisfacción |
|-----------------|--------------|----------------------------|------------|--------------|
| Rho de Spearman | afiliación   | Coeficiente de correlación | 1,000      | ,686**       |
|                 |              | Sig. (bilateral)           | .          | ,000         |
|                 | satisfacción | Coeficiente de correlación | ,686**     | 1,000        |
|                 |              | Sig. (bilateral)           | ,000       | .            |
|                 |              |                            |            |              |

Se observa en la tabla que entre la dimensión motivación de afiliación de la variable independiente y la variable dependiente existe un indicador de relación 0.686 por lo que se afirma que entre ellos existe una correlación moderada en tal sentido las estrategias de motivación de afiliación que se puedan ejecutar en la institución ayudarán a tener mejoras en la satisfacción laboral de los colaboradores.

## **Discusión.**

El objetivo general fue determinar la relación Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén – 2021; lográndose identificar la existencia de un indicador de 0.776, demostrando con ello que la correlación es alta, por lo que se afirma que las mejoras en la motivación ayudarán a mejorar la satisfacción laboral, esto se asemeja a lo mencionado Vaca (2017) Los trabajadores de las instituciones públicas también necesitan ser motivados para experimentar una adecuada satisfacción laboral y por lo mismo presentar un mejor desempeño laboral, también se asemeja Riyanto et al. (2021) halló que las variables presentan un índice de correlación de 0.701, la investigación concluye que al incrementar la motivación de los empleados se desencadenará una mejor satisfacción laboral; por lo que la motivación debe satisfacer la expectativas de los trabajadores a fin de que esta logre satisfacerlos laboralmente.

En lo referente a la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral existe un indicador de 0.720, demostrando con ello que la correlación es alta, por lo que se afirma que las mejoras en la motivación de logro ayudarán a mejorar la satisfacción laboral, este hallazgo se asemeja a lo mencionado por Crucke et al. (2021) una motivación sostenible está relacionada positivamente con la satisfacción laboral a través del impacto del apoyo organizacional, también se asemeja a lo mencionado Marta et al. (2021) la motivación laboral tiene una relación directa con la satisfacción laboral; en tal sentido si las actividades no motivan ni proporcionan satisfacción, la el compromiso organizacional de los empleados no mejorará.

En lo que respecta a la relación entre motivación de poder y satisfacción laboral se identificó un indicador de relación 0.530 por lo que se afirma que entre ellos existe una correlación moderada por lo cual las estrategias de motivación de poder que se puedan ejecutar en la institución ayudarán a tener mejoras en la satisfacción laboral de los colaboradores, el hallazgo se asemeja a lo mencionado por Talavera et al. (2021) la motivación se ve influenciada por los factores de logro, poder y de filiación y que estos junto con la satisfacción laboral son la clave para el éxito organizacional, también guarda relación con lo dicho por Ruiz y Ortega (2018) la motivación que están presentando los trabajadores es motivo de la satisfacción laboral que ellos están experimentando.

Finalmente se analizó la relación entre motivación de afiliación y satisfacción laboral encontrándose un indicador de relación 0.686 por lo que se afirma que entre ellos existe una correlación moderada en tal sentido las estrategias de motivación de afiliación que se puedan ejecutar en la institución ayudarán a tener mejoras en la satisfacción laboral de los colaboradores, esto guarda relación con lo mencionado por Pizarro et al. (2019) la relación entre el Flow y la satisfacción laboral fue de 0.363 y entre motivación y satisfacción laboral fue de 0.519; cabe señalar que el Flow es la motivación intrínseca; la investigación concluye que la presencia de Flow y motivación en los trabajadores ha impulsado en ello la satisfacción laboral; se asemeja también a lo mencionado por Santolalla y Vásquez (2018) las mejoras significativas que se puedan desarrollar en la motivación laboral repercutirán de manera directa en la satisfacción laboral.

## **V. CONCLUSIONES.**

- 5.1.** Las variables motivación y satisfacción laboral se encuentran relacionadas de forma positiva, alta y significativa por lo que se afirma que las mejoras en la motivación ayudarán a optimizar la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Jaén; por lo mencionado se acepta la hipótesis general la Motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén – 2021; cabe mencionar que ambas variables son percibidas en un nivel regular por la gran mayoría de los encuestados.
- 5.2.** Entre la dimensión motivación de logro de la variable independiente y satisfacción laboral existe una relación positiva, alta y significativa por lo que las estrategias de motivación de logro que la Municipalidad provincial de Jaén implemente ayudaran a mantener y mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores; con lo mencionado se acepta la primera hipótesis específica: la motivación de logro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén – 2021
- 5.3.** Entre la dimensión motivación de poder de la variable independiente y la variable dependiente satisfacción laboral existe una relación moderada, positiva y significativa por lo cual las estrategias de motivación de poder que se puedan ejecutar en la institución ayudarán a tener mejoras en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Jaén; en tal sentido se acepta la segunda hipótesis específica la motivación de poder se relaciona significativamente la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén – 2021
- 5.4.** Entre la dimensión motivación de afiliación de la variable independiente y la variable dependiente existe una correlación moderada, positiva y significativa en tal sentido las estrategias de motivación de afiliación que se puedan ejecutar en la institución ayudarán a tener mejoras en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial

de Jaén, según lo dicho se acepta la tercera hipótesis específica la motivación de afiliación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén – 2021.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** Se recomienda a la gerencia de la institución desarrollar estrategias de motivación relacionadas al logro, poder y afiliación a fin de generar en la personal satisfacción laboral, ya que según lo identificado en la variable independiente esta presenta deficiencias.
- 6.2.** Se recomienda a la gerencia municipal implementar charlas y talleres de superación personal, a fin de originar en el personal la motivación necesaria para lograr la realización profesional y superar el conformismo.
- 6.3.** Se recomienda a la gerencia municipal implementar charlas y talleres de empoderamiento, coaching y liderazgo a fin de tener un personal altamente proactivo.
- 6.4.** Se recomienda a la gerencia municipal implementar talleres de trabajo en equipo con la finalidad de explicar al personal los beneficios de trabajar en conjunto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

### Bibliografía

- Cercado, S. (2019). *Relacion de la motivacion laboral y la satsifaccion laboral de los trabajadores del area de Recursos Humanos del consorscio Comboya*. Universidad Privada del Norte. doi:<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21624/Cercado%20Flores%20Segundo%20Reinaldo.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. doi:[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2513/Chang\\_ya.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2513/Chang_ya.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Crucke, S., Kluijtmans, T., Meyfroodt, K. & Desmid, S. (2021). How does organizational sustainability foster public service motivation and job satisfaction? The mediating role of organizational support and societal impact potential. *Public Management Review*. doi:<https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1893801>
- Donawa, Z. y Gámez, W. (2018). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela.

*Universidad & Empresa*, 21(36). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5961>

- Eugenio, K. (2019). *Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II del distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc*.  
doi:<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herna, M. (2017). *Modelo de gestión por competencias basado en la teoría de las necesidades de McClelland para desarrollar la gestión del talento humano en el Personal docente de educación de la FACHSE de la UNPRG*.  
doi:<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6446/BC-403%20HERNA%20SANCHEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R. , Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D. F. : McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. .
- Huerta, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Revista Saber Servir*, 1(3). Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3919/4370>
- Pineda, C. y Silva, I. . (2017). *Motivación y satisfacción laboral en las enfermeras del hospital regional Honorio delgado*. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.  
doi:<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C. y Torreblanca, E.: (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87).  
doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>
- Santivañez, S. (2017). *La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmeccánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland*.  
doi:<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1841/TRAB.SUF.PROF.%20SILVIA%20MISALINA%20SANTIVA%c3%91EZ%20FIERRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Santolalla, V. y Vasquez, A. (2018). *Motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores administrativos de la dirección regional de Salud Cajamarca*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.  
doi:<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/816/TESIS%20PUBLICA%20ANAIS%20VASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Talavera, I., Calcina, S., Castillo, J. y Campos, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento*, 6(10). doi:10.23857/pc.v6i10.3179
- Trujillo, M. (2017). *caracterizacion de la gestion de calidad bajo la teoria motivacional de Mc Clelland en las Micro y pequeñas empresas del sector comercio Rubro venta minoristas de Abarrotes*. doi:[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4965/GESTION\\_DE\\_CALIDAD\\_TEORIA\\_DE\\_MCCLELLAND\\_TRUJILLO\\_ROMERO\\_MAGALY\\_ELVIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4965/GESTION_DE_CALIDAD_TEORIA_DE_MCCLELLAND_TRUJILLO_ROMERO_MAGALY_ELVIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en losservidores públicos de Ecuador. *Innova Research Journal*, 2(7). doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>

## **ANEXOS.**

### **Anexo 1 Autorización de la investigación**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR  
INVESTIGACIÓN Y APLICAR ENCUESTAS PARA LA  
OBTENCIÓN DE TÍTULO EN ADMINISTRACIÓN Y  
FINANZAS.**

Señor:  
**MIÑANO QUILICHE RONQALD MODESTO**  
**GERENTE MUNICIPAL**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN**  
Presente. -



*De mi especial consideración:*

**WALTER SANDINO ADRIANZÉN PÉREZ**, identificado con DNI N° 47502263, Bachiller en Administración y Finanzas de la Universidad Particular de Chiclayo, me presento ante Usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que, mi persona con **Resolución N° 575-2021-CU-UDCH**, de fecha 30 de Setiembre del presente año obtuve el Grado Académico de Bachiller en Administración y Finanzas de la Universidad Particular de Chiclayo; y con la finalidad de obtener el Título de Licenciado en Administración y Finanzas, solicito a Usted tenga a bien autorizarme realizar la investigación **"Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén - 2021"**, y aplicar encuestas a los colaboradores de su institución. Por ello, solicito las facilidades para obtener la información que se requiera para dicha investigación.

**Por lo expuesto:**

Agradezco de antemano la atención que brinde al presente, esperando contar con su autorización para realizar la investigación señalada.

Jaén, 16 de Noviembre del 2021.

Atentamente,

Bach. Adm. **WALTER SANDINO ADRIANZÉN PÉREZ**  
DNI: 47502263



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN**  
**GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS**



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Jaén 22 de noviembre del 2021

Mg. Andrés Chuquiruna León

Decano de la Facultad de Comunicación, Empresa y Negocios.

Universidad Particular de Chiclayo.

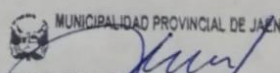
Presente. –

Asunto: Aceptación para realizar la investigación "Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén – 2021"

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo y al mismo tiempo hacer de su conocimiento:

Que, en atención al documento de la referencia le comunico que esta institución le autoriza a Walter Sandino Adrianzén Pérez DNI N° 47502263, ejecute la investigación denominada "Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén – 2021", para obtener el título de Licenciado en Administración y Finanzas; en tal sentido queda de su conocimiento que el pedido queda autorizado para obtener la información requerida.

Sin otro particular

  
Lic Jaime Vásquez Silva  
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

## Anexo 2

### Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO PARA ENCUESTAS

Estimado, Lic. Adm. Jaime Vázquez Silva, Administrador de la Municipalidad distrital de Jaén, solicitó su apoyo en la realización de la investigación denominada "Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén – 2021"

- La entrevista durará aproximadamente 20 minutos.
- La información brindada será utilizada sólo para esta investigación y todos los datos obtenidos serán tratados de manera anónima.
- La participación en la encuesta es totalmente voluntaria, la cual puede detenerse en cualquier momento si el participante se sintiera afectado; así como puede dejar de responder alguna interrogante que le incomode.
- Si tuviera alguna pregunta sobre la investigación, el participante puede hacerla en el momento que mejor le parezca.

La siguiente información nos otorgará la autorización solicitada:

|                                   |                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre completo del representante | Jaime Vázquez Silva                                                                                                                                     |
| Firma y sello del representante   | <br>Lic. Jaime Vázquez Silva<br>GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS |
| Firma del investigador            | Walter Sandino Adrianzén Pérez                                                                                                                          |
| Fecha                             | 23 de noviembre del 2021                                                                                                                                |

## Anexo 3

### Juicio de expertos



**ANEXO 03**  
**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO**  
**FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS**  
**FACEN**



### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Coronado Cisneros, Willy Gunther  
 Profesión o Especialidad : Licenciado en Administración y Maestro en Gestión Pública  
 Institución donde labora : Municipalidad distrital de Bellavista  
 Instrumento motivo de evaluación : Motivación y satisfacción laboral

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

|                    | Deficiente (1) | Aceptable (2) | Buena (3) | Excelente (4) |
|--------------------|----------------|---------------|-----------|---------------|
| Indicadores        | Criterios      |               |           |               |
|                    | 1              | 2             | 3         | 4             |
| 1. Claridad.       |                |               |           | X             |
| 2. Objetividad.    |                |               |           | X             |
| 3. Actualidad      |                |               |           | X             |
| 4. Organización    |                |               |           | X             |
| 5. Suficiencia     |                |               |           | X             |
| 6. Intencionalidad |                |               | X         |               |
| 7. Consistencia.   |                |               |           | X             |
| 8. Coherencia.     |                |               |           | X             |
| 9. Metodología.    |                |               |           | X             |
| 10. Pertinencia    |                |               |           | X             |

Jaén, 11 de diciembre de 2021.

#### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

3.9

#### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

  
 MUNICIPALIDAD DISTRICTAL  
 DE BELLAVISTA  
 Coronado  
 Willy Gunther Coronado  
 ALCALDE  
 Firma y sello



### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### III. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Carbajal García, Luis Omar

Profesión o Especialidad : Contador Público Colegiado- Maestro en Gestión Pública y Maestro en Administración de Negocios

Institución donde labora : Municipalidad distrital de Bellavista

Instrumento motivo de evaluación : Motivación y satisfacción laboral

#### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1)      Aceptable (2)      Buena (3)      Excelente (4)

| Indicadores        | Criterios                                               | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------------|---------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| 1. Claridad.       | Formulado con lenguaje apropiado.                       |   |   |   | X |
| 2. Objetividad.    | Se expresa en conductas observables.                    |   |   |   | X |
| 3. Actualidad      | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica             |   |   | X |   |
| 4. Organización    | Existe una organización lógica                          |   |   |   | X |
| 5. Suficiencia     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad            |   |   |   | X |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación |   |   |   | X |
| 7. Consistencia.   | Basado en aspectos teóricos y Científicos.              |   |   |   | X |
| 8. Coherencia.     | Entre variables e indicadores                           |   |   |   | X |
| 9. Metodología.    | La estrategia responde al propósito del estudio.        |   |   |   | X |
| 10. Pertinencia    | Es útil y adecuado para la investigación                |   |   |   | X |

Jaén, 11 de diciembre de 2021.

#### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

3.9

#### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado



CPC. LUIS OMAR CARBAJAL GARCIA  
 Docente de Psicología y Desarrollo

Firma y sello



### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Gálvez Quaveo Wilner  
 Profesión o Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
 Institución donde labora : Gerencia Sub Regional Jaén - jefe de la Unidad de Patrimonio  
 Instrumento motivo de evaluación : Motivación y satisfacción laboral

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

**Deficiente (1)      Aceptable (2)      Bueno (3)      Excelente (4)**

| Indicadores        | Criterios                                               | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------------|---------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| 1. Claridad.       | Formulado con lenguaje apropiado.                       |   |   |   | X |
| 2. Objetividad.    | Se expresa en conductas observables.                    |   |   |   | X |
| 3. Actualidad.     | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica             |   |   |   | X |
| 4. Organización    | Existe una organización lógica                          |   |   |   | X |
| 5. Suficiencia     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad            |   |   |   | X |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para valorar los instrumentos de investigación |   |   | X |   |
| 7. Consistencia.   | Basado en aspectos teóricos y científicos.              |   |   |   | X |
| 8. Coherencia.     | Entre variables e indicadores                           |   |   |   | X |
| 9. Metodología.    | La estrategia responde al propósito del estudio.        |   |   |   | X |
| 10. Pertinencia    | Es útil y adecuado para la investigación                |   |   |   | X |

Jaén, 14 de diciembre de 2021.

#### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

3.9

#### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

**Wlner Gálvez Quaveo**  
 CONTADOR PÚBLICO  
 ART. 1983

Firma y sello

## Anexo 4

### Encuesta de Motivación laboral

Estimado (A):

El motivo de la presente encuesta es para realizar la investigación denominada Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén – 2021, por lo que se le pide por favor Marque con un "X" según corresponda

**TD: Totalmente en Desacuerdo**

**D: En Desacuerdo**

**AV : Algunas Veces**

**A : De Acuerdo**

**TA : Totalmente de Acuerdo**



| ÍTEMS                                                                                                                  | TD | D | AV | A | TA |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|---|----|
| 1                                                                                                                      | 2  | 3 | 4  | 5 |    |
| <b>Motivación de logro o realización</b>                                                                               |    |   |    |   |    |
| 1. Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo                                                    |    |   |    |   |    |
| 2. Me gustan los retos difíciles                                                                                       |    |   |    |   |    |
| 3. Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas                                                             |    |   |    |   |    |
| 4. Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas                                                                         |    |   |    |   |    |
| 5. Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.                                                              |    |   |    |   |    |
| <b>Motivación de poder</b>                                                                                             |    |   |    |   |    |
| 6. Me gusta competir y ganar                                                                                           |    |   |    |   |    |
| 7. Me gusta llevar el mando                                                                                            |    |   |    |   |    |
| 8. Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.                                     |    |   |    |   |    |
| 9. Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo                                                      |    |   |    |   |    |
| 10. Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor                           |    |   |    |   |    |
| <b>Motivación de afiliación</b>                                                                                        |    |   |    |   |    |
| 11. A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo |    |   |    |   |    |
| 12. Me gusta agrandar a otros                                                                                          |    |   |    |   |    |
| 13. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo                                               |    |   |    |   |    |
| 14. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones                                                                      |    |   |    |   |    |
| 15. Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.                                                                 |    |   |    |   |    |



# ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

| DIMENSIONES                                                                              | TA | A | I | D | TD |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|---|----|
|                                                                                          | 5  | 4 | 3 | 2 | 1  |
| <b>Condiciones Físicas y/o Materiales</b>                                                |    |   |   |   |    |
| 1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores |    |   |   |   |    |
| 2. El ambiente donde trabajo es confortable.                                             |    |   |   |   |    |
| 3. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.                     |    |   |   |   |    |
| 4. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.                            |    |   |   |   |    |
| 5. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.                |    |   |   |   |    |
| <b>Beneficios Laborales y/o Remunerativos</b>                                            |    |   |   |   |    |
| 6. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.                             |    |   |   |   |    |
| 7. Me siento mal con lo que hago.                                                        |    |   |   |   |    |
| 8. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable                                  |    |   |   |   |    |
| 9. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.                  |    |   |   |   |    |
| <b>Políticas Administrativas</b>                                                         |    |   |   |   |    |
| 10. Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.                                  |    |   |   |   |    |
| 11. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.                     |    |   |   |   |    |
| 12. Me disgusta mi horario.                                                              |    |   |   |   |    |
| 13. El horario de trabajo me resulta incómodo.                                           |    |   |   |   |    |
| 14. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias              |    |   |   |   |    |
| <b>Relaciones Sociales</b>                                                               |    |   |   |   |    |
| 15. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones      |    |   |   |   |    |
| 16. Me agrada trabajar con mis compañeros.                                               |    |   |   |   |    |
| 17. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo                        |    |   |   |   |    |
| 18. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.             |    |   |   |   |    |
| <b>Desarrollo Personal</b>                                                               |    |   |   |   |    |
| 19. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser                        |    |   |   |   |    |
| 20. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente                                       |    |   |   |   |    |
| 21. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.                                    |    |   |   |   |    |
| 22. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo                           |    |   |   |   |    |
| 23. Mi trabajo me hace sentir realizado.                                                 |    |   |   |   |    |
| 24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)                                 |    |   |   |   |    |
| <b>Desempeño de tareas</b>                                                               |    |   |   |   |    |
| 25. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra                              |    |   |   |   |    |
| 26. Me siento realmente útil con la labor que realizo.                                   |    |   |   |   |    |
| 27. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia                         |    |   |   |   |    |
| 28. Mi trabajo me aburre.                                                                |    |   |   |   |    |
| 29. Me gusta el trabajo que realizo.                                                     |    |   |   |   |    |
| 30. Me siento complacido con la actividad que realizo.                                   |    |   |   |   |    |
| <b>Relación con la Autoridad</b>                                                         |    |   |   |   |    |
| 31. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)                                             |    |   |   |   |    |

|                                                                                          |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 32. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. |  |  |  |  |  |
| 33. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo                           |  |  |  |  |  |
| 34. La relación que tengo con mis superiores es cordial.                                 |  |  |  |  |  |
| 35. No me siento a gusto con mi <a href="#">jefe</a> jefe (s)                            |  |  |  |  |  |
| 36. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.                       |  |  |  |  |  |

## ANEXOS 5 Matriz de operacionalización de las Variables



| Variables                                  | Definición Conceptual                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Definición Operacional                                                                                                                                                                                                                        | Dimensiones               | Indicadores                                                 | Medición         | Instrumentos | Fuentes o Informantes   |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------|--------------|-------------------------|
| Variable independiente: Motivación         | Según talavera et al. (2021) "La motivación es el estado interno que activa y direcciona los pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo que varían en el grado de intensidad del comportamiento" (p.4).          | La variable será evaluada en función de las dimensiones de motivación de logro, poder y afiliación                                                                                                                                            | Motivación de logro       | • Retos y Logro de metas                                    | Escala ordinal   | Cuestionario | Colaboradores de la MPJ |
|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                               | Motivación poder          | • Competitivo y Control                                     |                  |              |                         |
|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                               | Motivación afiliación     | • Relaciones interpersonales, empatía, Pertenencia y equipo |                  |              |                         |
| Variable dependiente: satisfacción laboral | Arismendiz (2019) "actitud que tienen los colaboradores hacia su propio trabajo, en función a posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos, las políticas administrativas, relaciones interpersonales, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea" (p.15). | La variable será analizada teniendo en cuenta las dimensiones de Sonia Palma: Condiciones físicas, Beneficios laborales, Políticas Administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas y Relación con la autoridad | Condiciones físicas       | • Comodidad, ambiente y distribución                        | Escala de Likert | Cuestionario | Colaboradores de la MPJ |
|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                               | Beneficios laborales      | • : sueldo y calidad de trabajo                             |                  |              |                         |
|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                               | Políticas Administrativas | • Trato, horario y reconocimiento                           |                  |              |                         |
|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                               | Relaciones sociales       | • Relaciones interpersonales y apoyo;                       |                  |              |                         |
|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                               | Desarrollo personal       | • Asenso, realización y trabajo feliz                       |                  |              |                         |
|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                               | Desempeño de tareas       | • Relación laboral, aptitudes y productividad               |                  |              |                         |
|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                               | Relación con la autoridad | • Comprensión, cordialidad y comprensión                    |                  |              |                         |

## Anexo 6 Alfa de Cronbach

### Alfa de Cronbach de motivación

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de<br>Cronbach | N de elementos |
|---------------------|----------------|
| ,823                | 15             |

### Alfa de Cronbach de satisfacción laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de<br>Cronbach | N de elementos |
|---------------------|----------------|
| ,893                | 36             |

**ANEXO 01.- DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR**

**Declaratoria de autenticidad**

Yo, Adrianzén Pérez, Walter Sandino, adscrito a la escuela profesional de Administración y Finanzas, de la Universidad Particular de Chiclayo, identificado con DNI N° 47502263 Con la tesis "Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén – 2021"

**DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:**

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Particular de Chiclayo.

Jaén, 15 de enero del 2022.



Adrianzén Pérez, Walter Sandino  
DNI N° 47502263