



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**“MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL, EN  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:  
NAILEA MILUD GARCIA NUÑEZ**

**ASESOR:  
Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2022**



**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°114-CCGyT-FACEN-UNAP-2022**

En la ciudad de Iquitos, a los 30 días del mes de **setiembre** del año 2022, a horas: **04:00 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la plataforma **Google meet** la sustentación pública de la Tesis titulada: **"MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2022"**, autorizado mediante **Resolución Decanal N°1741-2022-FACEN-UNAP** presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **NAILEA MILUD GARCIA NUÑEZ**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACION** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic.Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.	(Presidente)
Lic.Adm. VICTOR ARTURO JESÚS CASTILLO CANANI, Dr.	(Miembro)
Lic.Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg.	(Miembro)

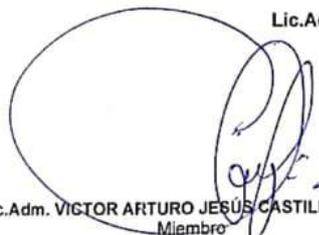
Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **MUY BUENA ( 18 )**.

Estando la Bachiller apta para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Siendo las **05:45 p.m.** del **30 de setiembre** del 2022, se dio por concluido el acto académico.

  
Lic.Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.  
Presidente

  
Lic.Adm. VICTOR ARTURO JESÚS CASTILLO CANANI, Dr.  
Miembro

  
Lic.Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg.  
Miembro

  
Lic.Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.  
Asesor

*Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación*

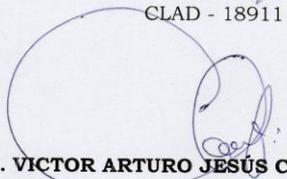
Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: [facen@unapiquitos.edu.pe](mailto:facen@unapiquitos.edu.pe)  
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



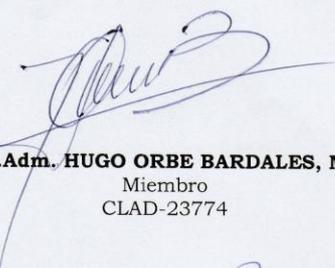
**JURADO y ASESOR**



**Lic.Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.**  
Presidente  
CLAD - 18911



**Lic.Adm. VICTOR ARTURO JESÚS CASTILLO CANANI, Dr.**  
Miembro  
CLAD-17744



**Lic.Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg.**  
Miembro  
CLAD-23774



**Lic.Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.**  
Asesor  
CLAD N°01929

## **DEDICATORIA**

Dedico mi tesis a mis padres Lizardo y María quienes siempre me impulsaron al estudio para que de esa forma pueda lograr terminar mi carrera y me dieron en cada momento su apoyo incondicional en la parte moral y económica para poder llegar a ser una profesional de bien.

**NAILEA MILUD GARCIA NUÑEZ**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar quiero agradecer a Dios por darme la fuerza y voluntad para concluir mi carrera y también a nuestros formadores y catedráticos que gracias a sus conocimientos y sabidurías me ayudaron a llegar a la realización profesional.

Agradecer a mi asesor **Dr. Gilbert Roland Alvarado Arbildo**, por las orientaciones y dedicación de su tiempo para poder concluir mi carrera y la presente tesis.

**NAILEA MILUD GARCIA NUÑEZ**

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>3</b>
1.1. Antecedentes	3
1.2. Bases teóricas	5
1.3. Definición de términos básicos	9
<b>CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>10</b>
2.1. Formulación de la Hipótesis	10
2.2. Variable y su operacionalización	10
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>12</b>
3.1. Diseño Metodológico	12
3.2. Diseño muestral	12
3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.4. Procesamiento y análisis de la información	14
3.5 Aspectos éticos	15
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES</b>	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	<b>30</b>
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de Consistencia	
2 Instrumentos de recolección de datos	

- 3 Consentimiento Informado
- 4 Galería de imágenes

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Resumen de procesamiento de casos	16
Tabla 2 Estadística de confiabilidad de la Variable 1: Motivación	16
Tabla 3 . Estadística de confiabilidad de la Variable 1: Motivación	17
Tabla 4: Estadística de confiabilidad de la Variable 2: Satisfacción laboral	17
Tabla 5 Correlación de las variables	18
Tabla 6 Correlación de las hipótesis específica 1	18
Tabla 7 Correlación de las hipótesis específica 2	19
Tabla 8 Correlación de las hipótesis específica 2	20
Tabla 9 Frecuencia de la variable 1: Motivación	20
Tabla 10 Frecuencia de la Variable 2: Satisfacción laboral	21
Tabla 11 Frecuencia de la Variable 2: Satisfacción laboral	22
Tabla 12 Frecuencia de la Variable 2: Satisfacción laboral	23
Tabla 13 Frecuencia de la Variable 2: Satisfacción laboral	23
Tabla 14 Frecuencia de la Variable 2: Satisfacción laboral	24
Tabla 15 Frecuencia de la Variable 2: Satisfacción laboral	25

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Frecuencia de la variable 1: Motivación	21
Figura 2 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 1: Intrínseca	22
Figura 3 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 2: Extrínseca	24
Figura 4 Frecuencia de la Variable 2: Satisfacción laboral	25

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona la motivación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, año 2022. Se utilizó el tipo de investigación descriptiva correlacional con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, la población de 200 y la muestra de 54 trabajadores. Se obtuvo como resultado una correlación de Pearson igual a 0,500 lo cual indica una correlación positiva media, el valor de sigma (bilateral) es de 0,000; el Valor p calculado es de = 0.05. Por lo cual se acepta la  $H_a$ . De acuerdo al valor obtenido, se acepta la  $H_a$ , entonces se concluyó que se acepta la hipótesis lo que nos muestra que la relación es positiva media entre las dos variables de estudio.

**Palabras clave:** Motivación, Motivación Intrínseca, Motivación Extrínseca, Satisfacción laboral.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine how motivation is related to job satisfaction of the staff of the District Municipality of San Juan Bautista, year 2022. The type of correlational descriptive research with a quantitative approach, of non-experimental design, was used, the population of 200 and the sample of 54 workers. The result was obtained that shows us a Pearson correlation value equal to 0.500, which indicates an average positive correlation, the sigma value (bilateral) is 0.000; the calculated p-value is = 0.05. If the calculated p-value is greater than or equal to 0.05, for which the  $H_a$  is accepted. According to the value obtained, we confirm that the  $H_a$  is accepted, then it was concluded that the hypothesis is accepted, which shows us that the relationship is positive mean between the two study variables.

**Keywords:** Motivation, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Job Satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones han tenido que modificar los procedimientos en el desarrollo de sus actividades. Estos cambios, se da a través del trabajo remoto que están realizando las instituciones públicas y privadas, por lo que tuvieron que adaptarse a esta nueva forma de trabajo lo que motivó muchas dificultades en sus funciones que realizan diariamente desde sus hogares. Si bien es cierto, la modalidad de trabajo virtual tiene muchas limitaciones por el tema de conectividad, los trabajadores han tenido que adecuarse y adaptarse a esta nueva modalidad que les trajo como consecuencia el estrés, dificultades de concentración, intranquilidad y desmotivación para el cumplimiento de sus labores.

Según (Gordón, 2018) señala que “el incremento de la desmotivación y el deficiente desempeño en el trabajo tiene como causa principal la inestabilidad laboral que se genera en la organización, esto conlleva a un desinterés de los trabajadores para gestionar y ejecutar estrategias (programas de capacitación, incentivos, reconocimientos, crecimiento profesional y personal, etc.)” con la finalidad de lograr una mayor motivación y una mejor satisfacción laboral, para incrementar la productividad por medio del compromiso y la motivación. Lo que trae como consecuencia respuestas negativas que afectan a los usuarios de la municipalidad y genera pérdidas económicas.

Como problema principal en la investigación se ha planteado: ¿Cómo se relaciona la motivación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022?, y como objetivo tenemos Determinar cómo se relaciona la motivación con la satisfacción laboral del Personal de la

Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022.

El presente trabajo de investigación es importante porque está orientado al estudio de la motivación del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista y de qué manera se relaciona con la satisfacción laboral. Por tanto, esta investigación se justifica porque nos va permitir determinar el nivel que tiene cada uno de las variables, así como las categorías de sus dimensiones. Este trabajo tendrá relevancia: Económica, social, porque a través de este estudio se buscará corroborar con otros estudios anteriores con la finalidad de que sea útil para las instituciones públicas, privadas y en general.

El enfoque es cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental, la población viene a ser un total de 200 trabajadores y la muestra de 54.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1. Antecedentes

En la investigación realizada el 2021, denominada “Satisfacción laboral y motivación profesional del personal docente de los colegios de la Asociación Educativa Adventista Central Sur, Lima, 2020”, su objetivo es determinar la relación entre la motivación y la satisfacción del personal docente de los colegios adventistas de Lima. El estudio fue transversal, de nivel relacional, tipo básica o pura y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 212 docentes de los colegios adventistas de Lima Metropolitana. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. La investigación concluye que existe una relación positiva buena entre las variables de estudio de  $Rho = .804^{**}$  y un nivel de significancia menor a 0.05 (.000). Lo que lleva a concluir que esto es una fortaleza distintiva en las ASEACES”. (Mendoza, 2021).

En el 2021 en el trabajo de investigación “Motivación y satisfacción laboral del personal de la II Macro Región Policial Lambayeque”, su objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción y la motivación policial de la II Macro Región Policial Lambayeque. El estudio fue transversal, de nivel relacional, tipo básica o pura y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 80 colaboradores de la institución. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. La investigación concluye que: “Tiene un indicador de 0,813 de coeficiente de correlación lo que indica que hay una relación media alta entre la motivación y la satisfacción. (Alcalde, 2021).

En el 2020 se desarrolló la tesis titulada: “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht-EsSalud. Trujillo”. Cuyo fin fue analizar la correlación entre las dos variables. Este estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, teniendo como universo y muestra por conveniencia de 40 profesionales de dicho centro de salud. Se observa que el coeficiente de correlación de rho de Spearman es 0.454, esto indica que existe una correlación positiva moderada. Además, el estadístico para la prueba de hipótesis ( $p$ -valor=0.003) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha$  =1%), por lo tanto, podemos afirmar que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en dicho centro de salud. (Castillo & Sanchez, 2020).

En el año 2021 se desarrolló una tesis titulada “Motivación y satisfacción académica de los estudiantes de educación: una visión internacional”. Su objetivo fue de delinear su lado motivacional, así también como hallar las variables que son sociodemográficas con la satisfacción. El autor empleó un cuestionario que comprendió 33 ítems, realizados a 24 instituciones de 3 países. Como resultados, los autores encontraron un perfil sociodemográfico altamente femenino y socioeconómicamente bajo. Lo que encontraron fue que la muestra de la regresión lineal ha mostrado que esta variable predictor sobre motivar fue de un margen laboral y educativo. Como conclusión discutieron las limitaciones del trabajo, sugiriendo líneas de investigación futuras, como papel del género en toda motivación académica. (Llanes y otros, 2021).

## **1.2. Bases teóricas**

### **A. Motivación**

(Vélaz, 1996) Manifestó que la motivación es “la fuerza de la tendencia que promueve la conducta teniendo en cuenta no sólo factores internos, sino también los factores externos apropiados” (p. 21).

Cabe precisar que, por factores internos, se refiere a los deseos, necesidades, etc. Es decir, la fuerza que motiva dependerá del aspecto interno y también del incentivo o aspecto externo (recompensa).

Para (Lévy, 2001) motivarse es: “Tener un objetivo, decidir hacer un esfuerzo para conseguirlo y perseverar en este esfuerzo hasta que el objetivo se haya alcanzado. En ese sentido, la motivación es multidimensional por cuanto tiene: dirección (objetivo), intensidad (fuerza) y continuidad (duración). Es claro que el objetivo nace en función de una necesidad o deseo”. (p. 31)

“La motivación es el medio impulsor que actúa en forma directa con el individuo, llevándolo a realizar actos según su estado de ánimo. (Chiavenato I., 2009)”. Asimismo, “(Luthans, 2008) afirma que la motivación es un conjunto de factores que son alineados por la realidad que vive el ser humano, los cuales serán la clave para las aptitudes que muestre frente a algún suceso. Se considera como la actitud frente a impulsores externos e internos que recibe el colaborador en situaciones diversas”.

“(Newstrom, 2007) Manifiesta que cualquier alteración que se da en el ambiente laboral, además que afecta la manera en que los empleados deben actuar”. Los cambios deben darse en cualquier ámbito, pero al final produce

profundos efectos en quienes lo reciben, independientemente de si los cambios se dan de forma fuerte o débil, lento o rápido, planificados o no, entre otros. Kurt Lewin, citado por "(Kinicki & Kreitner, 2003) plantea que no es una lucha fácil, puesto que una de las necesidades básicas del hombre es la búsqueda y mantenimiento de su seguridad, por lo que tiende a aferrarse a aquello que no le plantea expectativas ni le genera angustia por lo que podrá suceder. Tal situación le lleva inconscientemente, a oponerse a las modificaciones que puedan introducirse en sus rutinas de trabajo, no importa cuán pequeñas puedan ser éstas. Por lo que es común que dicha oposición pueda ser percibida como una amenaza."

"(De la Cruz Lablanca, 2014) Afirma que lo único seguro y permanente es el cambio constante, por lo cual se especifica que, así como el ser humano es creado para sufrir cambios biológicos también está preparado para afrontar constantemente cambios en la empresa a las que pertenece. Sí las personas desean avanzar profesionalmente, deben evolucionar al ritmo de la organización, la que a su vez debe proveer de las capacidades, insumos y relaciones satisfactorias para que éstos se adapten en el tiempo adecuado a las exigencias impuestas por las corrientes y sistemas empresariales".

### **Dimensiones de motivación**

Según (Chiavenato, 2014) manifestó que: "Los tipos de motivación están relacionados con factores internos y externos, los cuales orientan la conducta humana hacia el logro de objetivos. En ese sentido, se divide en motivación intrínseca y extrínseca".

Asimismo (Herrera & Herrera, 2004) mencionaron que:

“la motivación intrínseca genera un compromiso sincero del colaborador hacia las funciones que desempeña, ya que la motivación nace del interior de la persona, es decir, mantiene un interés real por cumplir con lo encomendado, lo cual le genera satisfacción”.

Sin embargo, (Chóliz, 2004) mencionó que: “la motivación extrínseca es fugaz en vista que el objetivo es alcanzar el premio o reconocimiento, los mismos que a largo plazo serán insuficientes ya que el trabajador necesitará recompensas o premios mayores. El objetivo del trabajador es cumplir con la tarea sin comprometerse sinceramente con la empresa”.

## **B. Satisfacción laboral**

Según (Koontz & Weihrich, 2014) “Satisfacción se refiere el sentimiento que experimenta el trabajador una vez haber cumplido o logrado una meta u objetivo laboral, es decir, satisfacción es el resultado de un experimento o ensayo en la acción laboral”. (p. 29).

Los autores: (Robbins & Judge, 2011) mencionaron que: “la satisfacción es una sensación positiva que surge de la evaluación que se realiza al trabajador en función a sus características”, añadiendo a esto, los autores recalcan que la satisfacción laboral no solo se refiere a la actividad que realiza el trabajador, sino que también abarca a las relaciones que se pueden formar en dicho lugar como la relación entre compañeros, con los jefes; las condiciones de trabajo como el ambiente y la disposición de los materiales que se necesitarán” (p.74)

“Satisfacción laboral viene a ser un conjunto de actividades que tiene el trabajador de su trabajo” según (Robbins & Judge, 2011).

Otro concepto explica que “la satisfacción son procesos aprendidos de las características del sujeto trabajadores y ambiente laboral, esto quiere decir que la satisfacción no es innata sino aspecto psicosocial” (Bances, 2021).

Para (David & J., 2012) “la satisfacción laboral está relacionado con la actividad afectiva o sea con los sentimientos de agrado, desagrado, emociones desfavorables o favorables con que ven los empleados su fuente de trabajo”. (p. 32)

### **Dimensiones de la satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es un constructo multidimensional. Es por ello que, en la presente investigación se ha considerado lo propuesto por (Anaya & Suárez, 2007), los cuales identificaron las siguientes dimensiones para la satisfacción:

**Diseño del trabajo**, se realiza teniendo en cuenta los dos tipos de factores antes comentados mediante los métodos humanos y los métodos técnicos.

**Condiciones de vida asociadas al trabajo**, se refiere a los niveles de ingreso, salud ocupacional, calidad del medio ambiente laboral, grado de motivación, satisfacción laboral, identificación organizacional, bienestar de los trabajadores, etc.

**Realización personal o autorrealización**, es poder alcanzar las motivaciones personales, esperanzas y ambiciones de una persona a través del crecimiento personal. Este término se refiere a tratar alcanzar el máximo

potencial, lograr el éxito y construir una vida feliz de la que puedas estar orgulloso

**Promoción y superiores**, es cualquier tipo de cambio que experimenta un empleado, que representa una mejora en sus condiciones profesionales. Es una oportunidad para avanzar en su carrera profesional.

### **1.3. Definición de términos básicos**

#### **a. Motivación:**

Según (Gonzales, 2006) mencionó que: “En las empresas es complejo encontrar la forma de mantener motivados a los colaboradores de forma continua. Es necesario reforzar persistentemente la razón u objetivo para que no se desista en el camino”. (p. 45).

#### **b. Satisfacción laboral:**

Según (Koontz & Weihrich, 2014) “satisfacción se refiere el sentimiento que experimenta el trabajador una vez haber cumplido o logrado una meta u objetivo laboral, es decir, satisfacción es el resultado de un experimento o ensayo en la acción laboral”. (p. 29).

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1. Formulación de la Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022.

#### **Hipótesis específicas**

1. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022.
2. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022.

### **2.2. Variable y su operacionalización**

#### **Variables**

**Variable 1:** Motivación

**Variable 2:** Satisfacción laboral

## Operacionalización

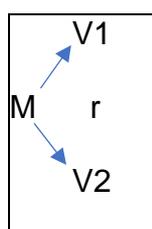
Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	indicadores	Categorías de la variable	Categorías de las dimensiones	Escala de medición	Instrumento de recolección
Motivación	Es la “fuerza de la tendencia que promueve la conducta teniendo en cuenta no sólo factores internos, sino también los factores externos apropiados”. (Vélaz, 1996)	Cuantitativo	Motivación Intrínseca	Ítems, 1-11	Alta: 83-115 Media: 53-82 Baja: 23-52	Alta: 42-55 Media: 26-41 Baja: 11-25	Ordinal	Encuesta
			Motivación Extrínseca	Ítems, 12-23				
Satisfacción Laboral	“Es un conjunto de actividades que tiene el trabajador de su trabajo” (Robbins & Judge, 2011)		Diseño del trabajo	Ítems, 1-10	Alta: 119 -160 Media 76- 118 Baja: 32- 75	No aplica		
			Condiciones Laborales	Ítems, 11-18				
		Realización Personal	Ítems, 19-26					
		Promoción y Superiores	Ítems, 27-32					

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Diseño Metodológico

La investigación es de tipo descriptiva correlacional, con enfoque cuantitativo en la cual se busca describir en forma natural cómo se desarrollan los hechos. (Hernandez & Mendoza, 2018) El diseño es no experimental, porque no se manipula la variable y se observa los fenómenos de la forma en que se dan, para después analizarlos, y finalmente, correlacional porque se pretende asociar conceptos, fenómenos hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos.

#### Diseño descriptiva, correlacional



#### Dónde:

**M:** Muestra, trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan Bautista, 2022.

**V1:** Motivación

**V2:** Satisfacción laboral

**r** = relación entre variables

### 3.2. Diseño muestral

#### Población de estudio

La población del presente estudio estará conformada por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, lo cual hace un total de 200.

## Muestreo o selección de la muestra

La muestra está conformada por 54 trabajadores; ésta fue obtenida por la fórmula de poblaciones finitas, finalmente se aplicará la encuesta a 54 personas, la misma que se efectuará en una sola jornada laboral.

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

Dónde:

- N : Población
- n : Muestra
- Z : 95% nivel de confianza (1,96)
- p : 0,95 (probabilidad de éxito)
- q : 0,05 (probabilidad de fracaso)
- E : 0,05

Ajustando tenemos que:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{E^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$
$$n = \frac{200 * 1,96 * 0,95 * 0,05}{0,05^2 * (200 - 1) + 1,96 * 0,95 * 0,05} = 54$$
$$n = 54$$

## Criterios de selección

### Criterio de inclusión

Se seleccionará a los trabajadores que se encuentren en funciones y pertenezcan a la planilla de la entidad.

### **Criterios de exclusión**

No serán considerados los trabajadores que se encuentren con licencia, en uso físico de sus vacaciones o en comisión de servicio al momento de la ejecución de la encuesta.

### **3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

#### **Procedimiento**

El procedimiento de recolección de datos se realizará de la siguiente manera:

- Se solicitará autorización a la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, para la realización de la investigación.
- Recibida la autorización se procederá a realizar la encuesta a todos los colaboradores.
- Terminada las encuestas se procederá a la elaboración de base de datos para ser ingresado y procesados empleando el paquete estadístico SPSS.

#### **Técnica e instrumento**

La técnica para la recolección de datos será la encuesta y el instrumento el cuestionario con preguntas cerradas.

### **3.4. Procesamiento y análisis de la información**

- La información recolectada se procesará con ayuda del programa Microsoft Excel, y sus tablas de cálculo y gráficos.

- Seguidamente se procederá al análisis de los datos, para lo cual se hará uso del análisis estadístico mediante el paquete estadístico SPSS 26.
- Finalmente se elaborarán las tablas y figuras necesarias para presentar la información de las variables en estudio.

### **3.5 Aspectos éticos**

El trabajo se realizará siguiendo las normas de la Universidad, regida por los modelos vigentes, emplearemos las citas mediante APA, y para las encuestas se informará a los colaboradores sobre la discrecionalidad de las respuestas, por lo que hace énfasis en que la realización de las mismas será totalmente voluntaria.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Después de la ejecución de las encuestas, ingresamos los datos generados al paquete estadístico SPSS V.26 para obtener los siguientes resultados:

### Confiabilidad de las variables

#### Escala: Variable 1 Motivación

**Tabla 1 Resumen de procesamiento de datos**

		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	54	100,0

- a. Esto se basa de acuerdo a las variables del procedimiento (la eliminación por lista).

En la Tabla N° 01 nos muestra que de 54 casos procesados para la variable 1, son válidos un total de 54 casos y no existe casos excluidos.

**Tabla 2 Estadística de confiabilidad de la Variable 1: Motivación**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	23

En la Tabla N° 02 nos indica que el coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach es igual a 0,829, de acuerdo al baremo para el coeficiente de confiabilidad, para la variable 1: Motivación los casos procesados tienen un grado muy alto de confianza.

## **Escala: Variable 2 Satisfacción laboral**

**Tabla 3 . Estadística de confiabilidad de la Variable 1: Motivación**

		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	54	100,0

a. Esto se basa en todas las variables del procedimiento con respecto a la eliminación por lista.

En la Tabla N° 03 nos muestra que de 54 casos procesados de la variable 2 todos son válidos y no existen casos excluidos.

**Tabla 4: Estadística de confiabilidad de la Variable 2: Satisfacción laboral**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	32

En la Tabla N° 04 nos indica que el coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach es igual a 0,899, de acuerdo al baremo para la variable 2: Satisfacción laboral los casos procesados tienen un grado muy alto de confianza.

## **Correlación de la hipótesis general**

$H_a$ = Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022.

**Tabla 5 Correlación de las variables**

		V1 Motivación	V2 Satisfacción laboral
V1 Motivación	Correlación de Pearson	1	,500**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
V2 Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,500**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

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

En la Tabla N° 05 nos señala un valor de correlación de Pearson igual a 0,500 lo cual indica una correlación positiva media, el valor de sigma (bilateral) es de 0,000;. Pero, si el Valor p calculado es menor a 0.05, se Aceptará Ha. Confirmamos la aceptación de la hipótesis alterna. Entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis “Existe relación significativa entre las dos variables de estudio.

### Correlación de las hipótesis específicas

**H<sub>a</sub>**= El nivel de la motivación intrínseca del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, año 2022, es alta.

**Tabla 6 Correlación de las hipótesis específica 1**

		D1 Intrínseca	V2 Satisfacción laboral
D1 Intrínseca	Correlación de Pearson	1	,305*
	Sig. (bilateral)		,025
	N	54	54
V2 Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,305*	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	54	54

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

En la Tabla N° 06 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,305\* lo cual indica una correlación positiva media, el valor de sigma (bilateral) es de 0,025; Confirmando que se acepta la hipótesis planteada.

### Hipótesis específica 2

**H<sub>a</sub>**= El nivel de motivación extrínseca del personal de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, año 2022, es alta.

**Tabla 7 Correlación de las hipótesis específica 2**

		D2 Extrínseca	V2 Satisfacción laboral
D2 Extrínseca	Correlación de Pearson	1	,434**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	54	54
V2 Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,434**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	54	54

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

En la Tabla N° 07 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,434 lo cual indica una correlación positiva media. Si el Valor p calculado menor a 0.05, confirmando que se acepta la hipótesis planteada.

## Frecuencias de las variables y dimensiones

**Tabla 8 Correlación de las hipótesis específica 2**

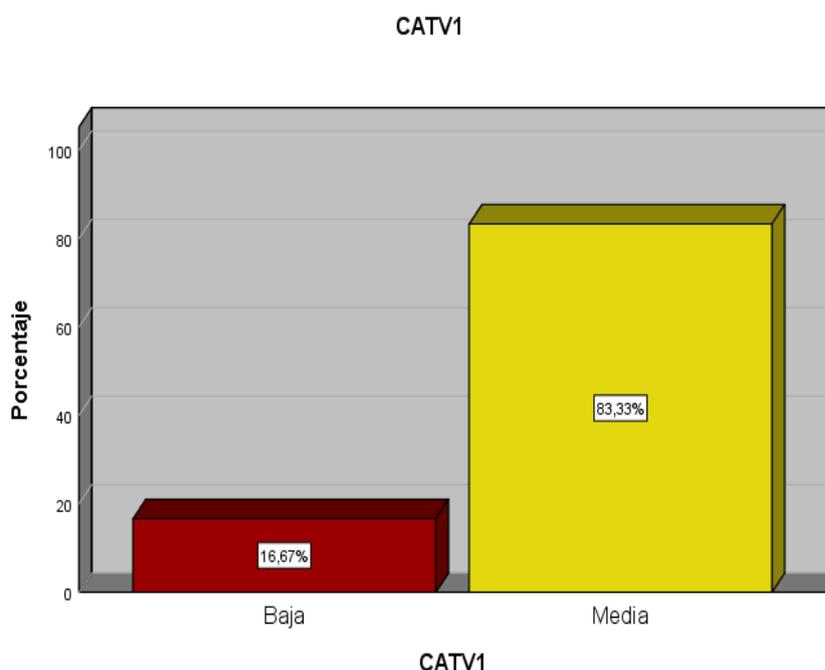
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Baja	23	52	9	16.7
Media	53	82	45	83.3
Total	76	134	54	100,0

En la Tabla N° 8 se aprecia que la Variable 1 Motivación obtuvo puntaje media de acuerdo a las categorías propuestas en este estudio, con un 83.3% que corresponde a 45 personas.

**Tabla 9 Frecuencia de la variable 1: Motivación**

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	9	16.7	16.7
	Media	45	83.3	100,0
	Total	54	100,0	

**Figura 1 Frecuencia de la variable 1: Motivación**



En la Tabla N° 9 y Figura N° 01 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 Motivación el 83.3% que corresponde a 45 personas considera que la Motivación de la empresa es media, otro 16.6% correspondiente a 9 personas, consideran que se encuentra en el rango de “baja”.

**Tabla 10 Frecuencia de la Variable 2: Satisfacción laboral**

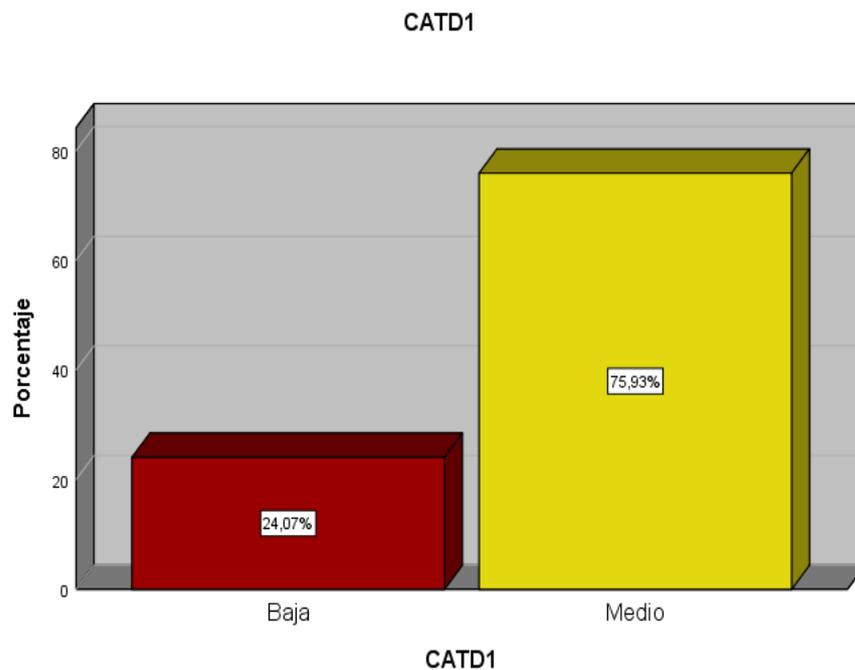
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Baja	11	25	13	24.1
Media	26	41	41	75.9
Total	37	66	54	100.0

En la Tabla N° 10, se indica que la Dimensión 1: **Intrínseca** la variable 1 Motivación se encuentra agrupada en la categoría media con un 75.9% correspondiente a 41 personas para esta categoría.

**Tabla 11 Frecuencia de la Variable 2: Satisfacción laboral**

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	13	24.1	24.1
	Media	41	75.9	100,0
	Total	54	100,0	

**Figura 2 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 1: Intrínseca**



En la Tabla N° 11 y Figura N° 02 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 Motivación - Dimensión 1: **Intrínseca**, el 75.9% que corresponde a 41 personas considera que la dimensión Intrínseca en la empresa es media, el 24.1% correspondiente a 13 personas, consideran que se encuentra en el rango de “baja”.

**Tabla 12 Frecuencia de la Variable 2: Satisfacción laboral**

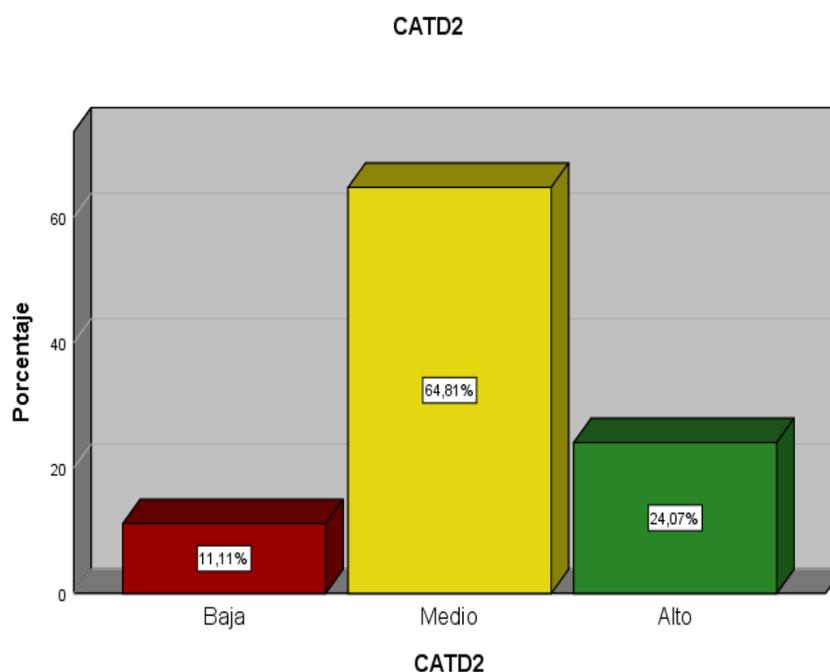
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Baja	11	25	6	11.1
Media	26	41	35	64.8
Alto	42	55	13	24.1
Total	79	121	54	100,0

De acuerdo a lo que se indica en la Tabla N° 12, la Dimensión 2: **Extrínseca** de la variable 1 Motivación se encuentra en la categoría media con un total de 64.8%.

**Tabla 13 Frecuencia de la Variable 2: Satisfacción laboral**

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	6	11.1	11.1
	Media	35	64.8	75.9
	Alto	13	24.1	100.0
	Total	54	100,0	

**Figura 3 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 2: Extrínseca**



En la Tabla N° 13 y Figura N° 03 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 Motivación - Dimensión 2: **Extrínseca**, el 11.1% que corresponde a 6 personas considera que la dimensión Extrínseca en la empresa es “baja”, el 64.8% correspondiente a 35 personas, consideran que se encuentra en el rango de “media” y el 24.1% correspondiente a 13 personas, consideran que se encuentra en el rango “alto”.

**Tabla 14 Frecuencia de la Variable 2: Satisfacción laboral**

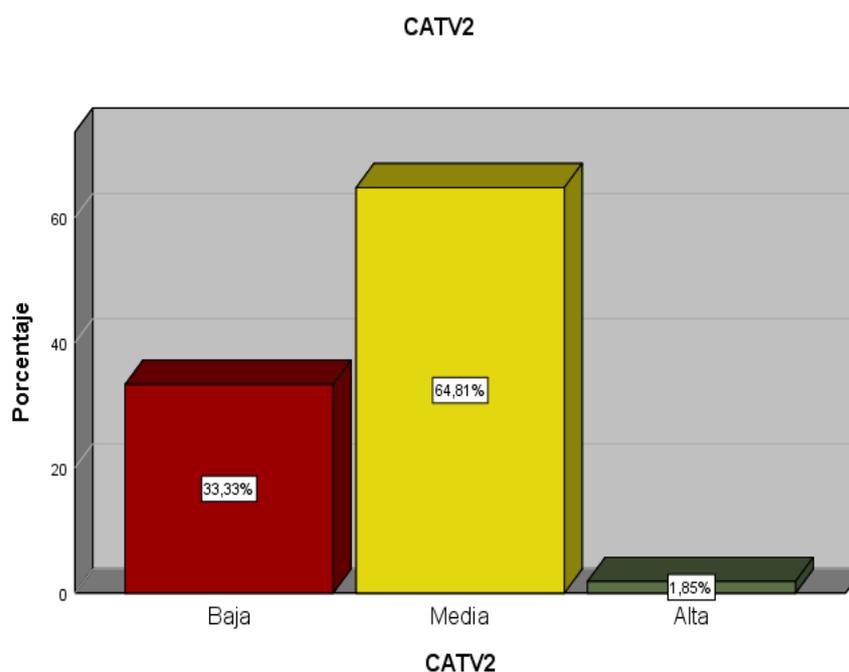
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Baja	32	75	18	33.3
Media	76	118	35	64.8
Alta	119	160	1	1.09
Total	227	353	54	100,0

En la Tabla N° 14, se indica que la variable 2: **Extrínseca** se encuentra en la categoría media con un total de 64.8%.

**Tabla 15 Frecuencia de la Variable 2: Satisfacción laboral**

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	18	33.3	33.3
	Media	35	64.8	98.1
	Alto	1	1.9	100.0
	Total	54	100,0	

**Figura 4 Frecuencia de la Variable 2: Satisfacción laboral**



En la Tabla N° 15 y Figura N° 04 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 2 **Satisfacción Laboral**, el 64.8% que corresponde a 35 personas considera que la **Satisfacción laboral** en la empresa es “media”, el 33.3% correspondiente a 18 personas, consideran que es “baja” y 1.9% que corresponde a 1 persona, consideran que “alto”.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

De acuerdo a los datos obtenidos con esta investigación, se comprobó que existe relación positiva media entre las variables Motivación y Satisfacción laboral, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022.

Contrastando con los resultados de la tesis de (Alcalde, 2021) concluye que: “el coeficiente de correlación tiene un indicador de 0,813 lo cual señala una relación media alta entre la motivación y la satisfacción.

La estadística inferencial muestra un valor de correlación de Pearson entre las variables Motivación y Satisfacción laboral es igual a 0,500 lo cual indica una correlación positiva media, se confirma la aceptación de la hipótesis alterna. Entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis. Estos resultados nos muestra la existencia de una relación directa entre las variables Motivación y Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022.

(Mendoza, 2021) concluye que la “Satisfacción laboral y motivación del personal docente de los colegios Asociación Educativa Adventista Centra Sur, Lima, 2020” es una fortaleza distintiva en las ASEACES, que existió una relación positiva buena entre las variables de estudio de  $Rho = .804^{**}$  y un nivel de significancia menor a 0.05 (.000).

Esto guarda similitud con los resultados obtenidos en nuestra investigación, con de acuerdo a nuestra correlación de la dimensiones que hemos obtenido es alta, a comparación de la investigación citada en la que obtuvieron correlación elevada.

Contrastando con los resultados de (Castillo & Sanchez, 2020) concluye que el coeficiente de correlación de rho de Spearman es 0.454, esto indica que existe una correlación positiva moderada. Además, el estadístico para la prueba de hipótesis ( $p$ -valor=0.003) es menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 1\%$ ), por lo tanto, podemos afirmar que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud, 2020 (Castillo & Sanchez, 2020).

Esto guarda similitud con los resultados obtenidos en nuestra investigación, de acuerdo a nuestra correlación de las variables Motivación y Satisfacción laboral hemos obtenido una correlación de 0.500 positiva media, además el estadístico para la prueba de hipótesis es menor, con una significancia de ( $p$ -valor= 0.00).

(Pastor, 2018), en la que concluyeron que el Clima organizacional tiene relación con el Desempeño laboral, además, existe una relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017; concluye que existe una relación directa entre el desempeño laboral y el clima organización en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.

Esto guarda similitud con los resultados obtenidos en nuestra investigación, con la diferencia de que la correlación de las dimensiones que hemos obtenido es alta, a comparación de la investigación citada en la que obtuvieron correlación moderada.

## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES**

De acuerdo a los datos obtenidos en esta investigación, concluimos que existe relación directa entre las variables Motivación y Satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022. Lo que nos indica que de acuerdo a la percepción que tienen los trabajadores sobre el clima laboral de la empresa, ellos demostrarán mejor desempeño laboral.

Se concluye además que:

- Los resultados nos muestra la relación entre la Motivación Intrínseca y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022, lo que indica que existe una correlación positiva media.
- Los resultados nos indica una relación entre la Motivación Extrínseca y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022, lo que indica que hay una buena conducta positiva media.

## **CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES**

Se recomienda realizar cursos de capacitación sobre temas que tenga relación con motivación del personal y realizar programas o talleres para mejorar la satisfacción laboral.

Además se recomienda:

- A los funcionarios de las diferentes áreas que tengan en cuenta actividades de motivación que ocurren dentro de la organización y que permiten obtener una mejor respuesta con proporción al valor de satisfacción laboral, para ello se debe emprender actividades relacionadas con factores higiénicos, entre ellas mejorar las condiciones de remuneraciones y salarios.
- Los funcionarios de la municipalidad para que puedan obtener un mejor grado de satisfacción laboral deben aplicar talleres de convivencia, con el fin de fortalecer los lazos laborales entre compañeros, efectuar capacitaciones constantes que permitan el desarrollo personal y profesional del empleado, que consecuentemente pasará a tener mejor rendimiento laboral.

## CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alcalde, B. (2021). Tesis: Motivación y satisfacción laboral del personal de la II Macro Región Policial Lambayeque. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2113438>. Lambayeque.
- Anaya, D., & Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243.
- Bances, E. (2021). Tesis: Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Lambayeque. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57644/Bances\\_CEN-SD.pdf?se](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57644/Bances_CEN-SD.pdf?se)
- Castillo, J., & Sanchez, M. (2020). Tesis: La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht- EsSalud. Trujillo.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano* (Vol. 3ra ed.). México: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional* (2da ed. ed.). Mexico: McGraw.
- Chóliz, M. (2004). *Psicología de la motivación: el proceso motivacional*. Valencia.
- David, K., & J., N. (2012). *Comportamiento humano en las organizaciones, comportamiento organizacional*. España: McGraw Hill.
- De la Cruz Lablanca, I. (2014). *digitaliapublishing*. (C. y. Ministerio de Educación, Ed.) <https://www.digitaliapublishing.com/a/30257/comunicacion-efectiva-y-trabajo-en-equipo>
- Gonzales, M. (2006). *Habilidades Directivas*. . España: Editores: Antequera (Málaga) : Innovación y Cualificación, .
- Gordón, S. (2018). *Inestabilidad Laboral en el Sector Publico, en relación a los dos años de contrato. Inestabilidad Laboral en el Sector Publico, en relación los dos años de contrato*.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigacion: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill Education.
- Herrera, F. R., & Herrera, I. (2004). *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales*. *Revista Iberoamericana de Educacion*. Herrera, F., Ramírez, M., Venegas, J., & Herrera, I. (2004). *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluricul*Obtenido de :<https://doi.org/10.35362/rie3412885>
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2003). *Comportamiento Organizacional, conceptos, problemas y prácticas* (Vol. 1ra ed.). México: McGraw-Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2014). *Administración* (11ª. Edición ed. ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Lévy, C. (2001). *La motivación en la empresa, modelos y estrategias*. . Madrid: Ediciones Gestion 2000. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=KRuxg13UsgC&lpg=PP1&dq=motivacion%20laboral&pg=PA4#v=onepage&q&f=false>

Llanes, J., Méndez-Ulrich, L., & Montané, A. (2021). Tesis: Motivación y satisfacción académica de los estudiantes de educación: una visión internacional. (spanish). *educacion xx1*, 24(1), 45–68. <https://doi.org/10.5944/educxx1.26491> . España.

Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. ( 1ª ed ed.). Mexico: McGraw-Hill.

Mendoza, J. (2021). Tesis: Satisfacción laboral y motivación profesional del personal docente de los colegios de la Asociación Educativa Adventista Central Sur, Lima, 2020. [Tesis de Maestría]. Universidad Peruana Unión. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu>. Lima.

Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (Vol. 12 ed.). México: McGraw-Hill.

Pastor, A. (2018). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE COMBUSTIBLES E HIDROCARBUROS, LIMA 2017. Lima.

Robbins, S., & Judge, T. (2011). *Comportamiento Organizacional*. . Mexico: Pearson Education.

Vélaz, J. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. . Madrid: Ediciones Diaz de Santos. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=9tAqo8XDQdQC&lpg=PA13&dq=motivacion%20laboral&pg=PR7#v=onepage&q&f=false>

# **ANEXOS**

## 1. Matriz de Consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y muestra.	Instrumento de recolección de datos
<p><b>MOTIVACION Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2022.</b></p>	<p><b>General:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar cómo se relaciona la motivación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>Describir cómo se relaciona la motivación intrínseca con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022.</p> <p>Describir cómo se relaciona la motivación extrínseca con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022.</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022.</p> <p><b>Específicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022.</li> <li>2. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2022.</li> </ol>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Descriptiva con enfoque cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental, correlacional y transversal.</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>La población del presente estudio estará conformada por 200 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>La muestra está conformada por 54 trabajadores; ésta fue obtenida por la fórmula de poblaciones finitas.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

## 2 Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de motivación

#### Instrucciones:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

D.	N°	Enunciado	Valoración				
			1	2	3	4	5
DIMENSIÓN EXTRÍNSECA	1	Me involucro con mi centro de trabajo.					
	2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado.					
	3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera de la municipalidad pensando en cuestiones relacionadas con mis labores.					
	4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
	5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o mi salud.					
	6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
	7	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.					
	8	La relación con mis superiores es muy cordial.					
	9	Las relaciones con mis compañeros son buenas.					
	10	Mi trabajo en la facultad es el mismo de todos los días, no varía nunca.					
	11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar.					
	12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
	13	Tengo mucho interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
	14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena.					
	15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.					
	16	Con frecuencia tengo la sensación de estar capacitado para realizar mi trabajo.					

DIMENSIÓN INTRÍNSECA	17	Con frecuencia tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
	18	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.					
	19	Tengo muchas oportunidades para aprender y capacitarme.					
	20	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.					
	21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente.					
	22	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración.					
	23	Generalmente el sueldo que percibo es razonable para las horas trabajadas.					

*Muchas gracias por su colaboración.*

**Cuestionario tomado y adaptado de la tesis de Hilda Flores Nina: “LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILABAYA, AÑO 2021”, este instrumento fue validado en dicha investigación.**

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se presentan 32 ítems que deben ser completados. Cada una de las proposiciones tiene siete alternativas para responder de acuerdo con su criterio. Lea detenidamente cada ítem y marque con un aspa (X) solo una alternativa, que mejor crea conveniente, recuerde que 1 es nunca y 5 siempre.

¿En qué grado consideras que en tu actual trabajo se dan los siguientes hechos?

DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: DISEÑO DEL TRABAJO</b>					
1. Encuentro motivación en el trabajo que realizo					
2. Deseo obtener un buen sueldo.					
3. Participación en el diseño del puesto de trabajo					
4. Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades					
5. Disponer de tiempo suficiente para la familia					
6. Sentir que estás realizando algo valioso					
7. Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte del entorno					
8. Posibilidad de actualización permanente					
9. Reconocimiento económico del rendimiento laboral.					
10. Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo					
<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES LABORALES</b>					
11. Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas					
12. Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes					
13. Sientes que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades					
14. Disponer de una buena seguridad social					
15. Tener autonomía en el desarrollo de las actividades					
16. Disponer de suficiente tiempo libre					
17. Poder establecerse en una localidad determinada					
18. Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos					
<b>DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL</b>					
19. Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos					
20. Tener un horario flexible					
21. Participar activamente en el establecimiento de objetivos					
22. Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo					
23. Variedad en las actividades del trabajo					
24. Contar con el asesoramiento y la ayuda de expertos					
25. Tener un plan de trabajo claro					
26. Participación en programas de perfeccionamiento					
<b>DIMENSIÓN 4: PROMOCIÓN Y SUPERIORES</b>					

27. Tener superiores competentes y justos					
28. Tener una opinión propia					
29. Tener buenas relaciones con los superiores					
30. Sentir que el trabajo es el adecuado para ti					
31. Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades					
32. Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo					

**Cuestionario tomado y adaptado de la tesis de Hilda Flores Nina: “LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ILABAYA, AÑO 2021”, este instrumento fue validado en dicha investigación.**

### 3 Consentimiento Informado

Yo ....., acepto participar voluntariamente en el estudio **MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2022**

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma Participante

-----

Lugar y Fecha:

## 4 Galería de imágenes

A continuación se muestran las imágenes correspondientes al programa SPSS V.26 con los valores obtenidos de las encuestas y que fueron procesados a través de este paquete estadístico.

Procesamiento de datos.sav Nailea 04-08-22.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	4	3	3	3	2	3	2	4	3	1	1	4	4	4	4
2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	1	1	4	4	4	4
3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	1	1	4	4	4	4
4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	1	1	4	4	4	4
5	4	3	3	3	2	3	2	4	3	1	1	4	4	4	4
6	4	3	3	3	2	3	2	4	3	1	1	4	4	4	4
7	4	3	3	3	2	3	2	4	3	1	1	4	4	4	4
8	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2
9	3	1	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3
10	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2
11	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1
12	1	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	3	3
13	2	1	1	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2
14	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	1	3
15	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1
16	3	3	1	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	3	2
17	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
18	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3
19	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
20	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
21	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3
22	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3
23	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3

Procesamiento de datos.sav Nailea 04-08-22.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	p01	p02	p03	p04	p05	p06	p07	p08	p09	p010	p011	p012	p013	p014	p015
1	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4
2	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3
3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
6	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
7	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
8	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
9	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	3	2
11	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2
12	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1	3	2	2	3	3
13	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2
14	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3
15	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	2	3	1	2	2
16	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2
17	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	1
18	3	1	3	2	3	1	3	2	4	2	2	1	2	3	2
19	3	2	1	1	3	2	1	1	3	3	2	2	1	2	3
20	3	3	2	2	3	3	2	2	5	2	2	3	2	3	2
21	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	1	2	2
22	3	3	3	1	3	3	3	1	5	2	2	2	2	1	2
23	3	2	2	2	3	2	2	5	2	2	2	3	3	2	2

Procesamiento de datos.sav Nailea 04-08-22.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	p1	Númérico	8	0	p1	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	p2	Númérico	8	0	p2	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	p3	Númérico	8	0	p3	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	p4	Númérico	8	0	p4	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	p5	Númérico	8	0	p5	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	p6	Númérico	8	0	p6	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	p7	Númérico	8	0	p7	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	p8	Númérico	8	0	p8	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	p9	Númérico	8	0	p9	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	p10	Númérico	8	0	p10	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	p11	Númérico	8	0	p11	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	p12	Númérico	8	0	p12	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	p13	Númérico	8	0	p13	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	p14	Númérico	8	0	p14	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	p15	Númérico	8	0	p15	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	p16	Númérico	8	0	p16	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	p17	Númérico	8	0	p17	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	p18	Númérico	8	0	p18	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	p19	Númérico	8	0	p19	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	p20	Númérico	8	0	p20	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	p21	Númérico	8	0	p21	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	p22	Númérico	8	0	p22	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	p23	Númérico	8	0	p23	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	p01	Númérico	8	0	p01	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Resultado1 04-08-22.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

```

/SCALE('Variable 1: Motivación') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

### Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

### Escala: Variable 1: Motivación

#### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	54	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	54	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	23

```

RELIABILITY
/VARIABLES=p01 p02 p03 p04 p05 p06 p07 p08 p09 p010 p011 p012 p013 p014 p015 p016 p017 p018 p019
p020 p021 p022 p023 p024 p025 p026 p027 p028 p029 p030 p031 p032

```

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Resultado1 04-08-22.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado  
 Fiabilidad  
 Título  
 Notas  
 Conjunto de datos  
 Escala: Variable  
 Título  
 Resumen  
 Estadísticas  
 Registro  
 Fiabilidad  
 Título  
 Notas  
 Escala: Variable  
 Título  
 Resumen  
 Estadísticas  
 Registro  
 Correlaciones  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Frecuencias  
 Título  
 Notas  
 Estadísticos  
 CATD1  
 Gráfico de barras  
 Registro  
 Frecuencias  
 Título  
 Notas

/MODEL=ALPHA.

### Fiabilidad

**Escala: Variable 2: Satisfacción Laboral**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	Válido	54	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	54	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	32

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos0.

SAVE OUTFILE='C:\Users\HP\Documents\NAILEA ZESIS\Procesamiento de datos.sav'  
 /COMPRESSED.

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos0.  
 DATASET CLOSE ConjuntoDatos0.

IBM SPSS Statistics - Procesamiento de datos listo | Inmunda FM | 11:01 | 22/08/2022

Resultado1 04-08-22.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado  
 Fiabilidad  
 Título  
 Notas  
 Conjunto de datos  
 Escala: Variable  
 Título  
 Resumen  
 Estadísticas  
 Registro  
 Fiabilidad  
 Título  
 Notas  
 Escala: Variable  
 Título  
 Resumen  
 Estadísticas  
 Registro  
 Correlaciones  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Frecuencias  
 Título  
 Notas  
 Estadísticos  
 CATD1  
 Gráfico de barras  
 Registro  
 Frecuencias  
 Título  
 Notas

/VARIABLES=V1 V2  
 /PRINT=TWO-TAIL NOSIG  
 /MISSING=FAIRWISE.

### Correlaciones

**Correlaciones**

	V1	V2
V1	Correlación de Pearson 1	,500**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	54 54
V2	Correlación de Pearson	,500**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	54 54

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

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos0.

SAVE OUTFILE='C:\Users\HP\Documents\NAILEA ZESIS\Procesamiento de datos.sav'  
 /COMPRESSED.

FRECUENCIES VARIABLES=CATD1  
 /BAR=CHART PERCENT  
 /ORDER=ANALYSIS.

### Frecuencias

IBM SPSS Statistics - Procesamiento de datos listo | Inmunda FM | 11:01 | 22/08/2022

Resultado1 04-08-22.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

N 54 54

\*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

CORRELATIONS  
/VARIABLES=D2 V2  
/PRINT=TWO TAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones**

**Correlaciones**

	D2	V2
D2		
Correlación de Pearson	1	.434**
Sig. (bilateral)		.001
N	54	54
V2		
Correlación de Pearson	.434**	1
Sig. (bilateral)	.001	
N	54	54

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.

SAVE OUTFILE='C:\Users\HP\Documents\NAILEA TESIS\Procesamiento de datos.sav Nailea 04-08-22.sav'  
/COMPRESSED.

IBM SPSS Statistics Personalizado está listo | Inicio del día 11:05 | 22/08/2022