

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**



**TESIS**

**Motivación y satisfacción laboral de los empleados públicos en  
la Municipalidad Provincial de Chanchamayo- 2021**

**Para Optar** : El Título Profesional de Licenciada en  
Administración

**Autoras** : BACH. ROMERO ALANYA, ELEN SHEYLA  
BACH. ROJAS ROMERO, THALIA MAYORI

**Asesor** : Mtro. Vasquez Ramirez Michael Raiser.

**Línea de Investigación  
institucional** : Ciencias Empresariales y Gestión de los  
Recursos

**Fecha de Inicio y  
Culminación** : 08-09-2022 \_07-09-2023

**Huancayo - Perú**  
**2022**

**Hoja de aprobación de jurados**

**TESIS**

Motivación y satisfacción laboral de los empleados públicos en la  
Municipalidad Provincial de Chanchamayo– 2021

**PRESENTADA POR:**

BACH. ROMERO ALANYA, ELEN SHEYLA  
BACH. ROJAS ROMERO, THALIA MAYORI

**PARA OPTAR EL TITULO DE:**

Licenciada en administración

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

**PRESIDENTE** : \_\_\_\_\_

**PRIMER MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

**SEGUNDO MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

**TERCER MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

Huancayo, .....de.....del 2023

**Asesor**

Mtro. Vasquez Ramirez Michael Raiser.

**Dedicatoria:**

A Dios por darme las fuerzas y la valentía de seguir de pie y a mis padres quienes fueron motor y motivo de que mi camino sea firme en mi vida personal como profesional.

## CONSTANCIA

### DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

#### MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO- 2021

Cuyo autor(es) : ROMERO ALANYA, ELEN SHEYLA

ROJAS ROMERO, THALIA MAYORI

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACION Y SISTEMAS

Asesor(a) : MTRO. VASQUEZ RAMIREZ MICHAEL RAISER

Que fue presentado con fecha 05.03.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 17.05.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **25%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 01 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 23 de Mayo del 2023.



Dr. Armando Juan Adauto Ávila  
 Director de Unidad de Investigación  
 Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

**Agradecimiento:**

A la institución quien me abrió las puertas para poderme fortalecer como persona y profesional en esta hermosa etapa de mi camino, a los maestros quienes dieron todo de si mismo para involucrarme a ser parte de este logro.

**Los autores**



## Resumen

La investigación titulada: “Motivación y satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – 2021”, el objetivo que persigue nuestra investigación fue: Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. La metodología empleada en la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel correlacional. La población estará conformada por los 235 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo. Se concluye que, existe relación directa la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman “ $r$ ” = 0,965. Seguidamente, se recomienda al gerente municipal la capacitación constante frente a la motivación intrínseca lo cual conllevará a la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

**Palabras clave:** Motivación y satisfacción laboral



### **Abstract**

The research entitled: Motivation and job satisfaction of public employees in the Provincial Municipality of Chanchamayo - 2021, the objective pursued by our research was: Determine the relationship that exists between motivation and job satisfaction of public employees in the Provincial Municipality of Chanchamayo. Chanchamayo, 2021. The methodology used in the research was quantitative, applied, correlational. The population will be made up of the 235 workers of the Provincial Municipality of Chanchamayo. It is concluded that there is a direct relationship between intrinsic motivation and job satisfaction of public employees in the Provincial Municipality of Chanchamayo, 2021. Likewise, a very high positive relationship can be evidenced, corroborated with the Spearman's rho statistic " $r$ " = 0.965. Next, constant training in intrinsic motivation is recommended to the municipal manager, which will lead to job satisfaction of public employees in the Provincial Municipality of Chanchamayo, 2021.

Keywords: Motivation and job satisfaction

## **Introducción**

La investigación titulada: Motivación y satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo - 2021, se realiza con la determinación de la motivación mediante el cual se podrá mejorar la satisfacción laboral de empleados municipales por lo que nos planteamos el problema: ¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021? Debido a que en la actualidad la satisfacción laboral de los trabajadores parte de la motivación que les otorgan en la municipalidad donde laboran, es así que dependerá de ellos la satisfacción que reciban las personas que acudan a prestar los servicios municipales.

Es así que el objetivo que persigue nuestra investigación es: Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. La metodología empleada en la investigación será de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel correlacional. La población estará conformada por los 235 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo. Es así que la presente investigación estará conformada por los siguientes cinco capítulos los cuales se detallan a continuación:

Es así que la investigación se detalla de la siguiente manera:

Capítulo I: Presenta el planteamiento del problema, juntamente con la delimitación, la justificación los problemas y objetivos generales y específicos.

Capitulo II: Presente el marco teórico, donde se encuentran los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas de las variables y dimensiones y el marco conceptual.

Capítulo III: Presente la hipótesis general y específicos y la operacionalización de las variables.

Capítulo IV: Presenta la metodología de la investigación, donde está el método, tipo, nivel, diseño, la población y la muestra, los instrumentos que fueron empleados para la recolección de información y el código de ética.

Capítulo V: Presente los resultados de la investigación la contrastación de las hipótesis, el análisis y discusión de resultados, las conclusiones, recomendaciones y todos los anexos.

Los autores

## Contenido

Hoja de aprobación de jurados.....	ii
Falsa portada.....	iii
Asesor.....	iv
Dedicatoria:.....	v
Agradecimiento:.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción.....	xi
Contenido.....	xiii
Contenido de tablas.....	xv
Contenido de figuras.....	xvi

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2. Delimitación de la investigación.....	20
1.2.1. Delimitación Espacial.....	20
1.2.2. Delimitación Temporal.....	20
1.2.3. Delimitación Conceptual o temática.....	20
1.3. Formulación del problema.....	20
1.3.1. Problema General.....	20
1.3.2 Problemas Específicos.....	21
1.4. Justificación de la investigación.....	21
1.4.1. Justificación social.....	21

1.4.2. Justificación teórica .....	21
1.4.3. Justificación metodológica .....	21
1.5. Objetivos de la investigación .....	22
1.5.1. Objetivo General .....	22
1.5.2. Objetivos específicos.....	22

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales).....	23
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	23
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	25
2.2. Bases Teóricas o científicas .....	27
2.2.1 Motivación.....	27
2.2.2 Satisfacción laboral .....	29
2.3. Marco Conceptual (de variables y dimensiones) .....	30

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General .....	32
3.2. Hipótesis Específicas .....	32
3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización) .....	32

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación .....	35
4.2. Tipo de la investigación .....	35
4.3. Nivel de investigación.....	35
4.4 Diseño de investigación .....	35

4.5 Población y muestra .....	36
4.5.1. Población .....	36
4.5.2. Muestra .....	37
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
4.6.1. Técnica de recolección de datos .....	38
4.6.2 Instrumento de recolección de datos .....	38
4.6.3. Validez y confiabilidad.....	38
4.7. Técnicas de procedimiento y análisis de datos .....	39
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	39
 CAPÍTULO V  RESULTADOS	
5.1. Análisis de los resultados .....	40
5.1.1 Análisis de resultados .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5.2 Contrastación de la Hipótesis.....	48
5.2.1 Hipótesis General .....	48
5.2.2 Hipótesis específicas .....	49
Específica 1 .....	49
Específica 2 .....	50
Específica 3 .....	51
Análisis y discusión de resultados .....	52
Conclusiones.....	56
Recomendaciones .....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	58
ANEXOS .....	61
Anexo N° 1: Matriz de Consistencia .....	62

Anexo N° 2: Matriz de operacionalización de variables .....	64
Anexo N° 3: Matriz de operacionalización del instrumento.....	66
Anexo N° 4: El instrumento de investigación .....	68
Anexo N° 5: Confiabilidad valida del instrumento .....	72
Anexo N° 6: La data del procesamiento de datos.....	79
Anexo N° 7: Consentimiento informado .....	84
Anexo N° 8: Fotos de la aplicación del instrumento .....	85

## Contenido de tablas

Tabla 1 Población	36
Tabla 2 Muestra	37
Tabla 3: Descripción de la variable Motivación	40
Tabla 4: Descripción de la dimensión Motivación intrínseca	41
Tabla 5: Descripción de la dimensión Motivación extrínseca	42
Tabla 6: Descripción de la dimensión Motivación trascendente	43
Tabla 7: Descripción de la Variable Satisfacción laboral	44
Tabla 8: Descripción de la dimensión Satisfacción laboral progresiva	45
Tabla 9: Descripción de la dimensión Satisfacción laboral estabilizada	46
Tabla 10: Descripción de la dimensión Satisfacción laboral registrada	47
Tabla 11: Descripción de la dimensión Satisfacción laboral registrada	48
Tabla 12: Descripción de la motivación intrínseca y la satisfacción laboral	49
Tabla 13: Descripción de la motivación extrínseca y la satisfacción laboral	50
Tabla 14: Descripción de la motivación trascendente y la satisfacción laboral	51



**Contenido de figuras**

Figura 1 Motivación.....	40
Figura 2 Intrínseca .....	41
Figura 3 Extrínseca .....	42
Figura 4 Trascendente.....	43
Figura 5 Satisfacción laboral .....	44
Figura 6 Satisfacción laboral progresiva.....	45
Figura 7 Satisfacción laboral estabilizada.....	46
Figura 8 Satisfacción laboral resignada .....	47

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción de la realidad problemática

Nuestra investigación tiene como problema la satisfacción laboral de los empleados municipales de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el departamento de Junín, ya que según (Aguilar, 2016) refiere que la satisfacción laboral es un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo y está dividido en la satisfacción laboral progresiva, estabilizada y resignada. Por ende los trabajadores no tienen la satisfacción laboral que les gustaría tener ya que no cuentan con una satisfacción progresiva ni tampoco una estabilizada que al menos este al nivel de lo que esperaban al momento de ingresar a laborar dentro de la municipalidades, sin embargo se encuentran en una satisfacción laboral resignada donde su labor que desempeñan no les ayuda de mejorar como trabajadores y/o profesionales, y desempeñan labores que consideran no estar al nivel de sus capacidades.

Las causas que ocasionan dicha problemática es que dentro de la municipalidad no se da la motivación necesaria que impulse a los trabajadores a desempeñar mejor su labor, asimismo los trabajadores consideran no tener el estímulo necesario para mejorar, sin embargo existe la desmotivación al no valorar la labor que desempeña cada trabajador, lo que hace que su nivel emocional se sienta por los sueldos y consideren no importante la labor que desempeñan ellos mismo, ya que según Perret (2016) refiere que la motivación es la fuerza, motor, energía, combustible, que mueve e impulsa a una persona a lograr un objetivo. Proceso mediante el cual las personas al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para

satisfacer las necesidades y/o expectativas, entre ellas existen la motivación intrínseca, extrínseca y la trascendente.

Las consecuencias que ocasiona la problemática es el bajo nivel laboral que desempeña cada trabajador, ocasionando el descontento de toda la población, ya que se ve el mal desempeño laboral que otorgan los trabajadores a las personas que acuden a la Municipalidad a requerir distintos tipos de servicios, asimismo perjudica el crecimiento de la Provincia de Chanchamayo del cual se encuentra a cargo la Municipalidad.

Es así que se ve la importancia que tiene la motivación en un ámbito internacional así como lo vemos en la ciudad de Quito en Ecuador, así como menciona Santacruz (2017) quien refiere que la motivación es un factor que influye en el desempeño laboral de los empleados debido a la falta de herramientas necesarias para mantener un alto nivel de motivación y por ende un mejor desempeño laboral en su lugar de trabajo, también en la ciudad de Huehuetemango en Guatemala donde Calderón, (2016) nos dice que el nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores es alto debido a la excelente motivación que se emplea para los trabajadores gracias a los líderes que trabajando dentro de la Municipalidad, por otro lado tenemos en la ciudad de México a (Rivas, 2018) quien refiere que Implementar la motivación debe ser un compromiso continuo debido a que representa una herramienta efectiva que coadyuva al mejor desempeño de sus trabajadores, debido a su satisfacción y estímulo se encuentra directamente vinculada a su productividad, también en la ciudad de Ambato en Ecuador (Cadena, 2019) menciona que la motivación y el desempeño laboral comparten un enlace mutuo para llegar a los objetivos de la organización, es decir, que los estudios previos señalan que existe una relación de las dos variables lo cual fue útil para el proceso investigativo actual, y finalmente (Verdesoto, 2021) resalta que los factores extrínsecos sienten afectaciones debido a que en muy pocas

ocasiones los trabajadores son felicitados por su trabajo pero que no existen reconocimientos públicos, como ascensos, entre otras cosas desmotivan su labor, quedando demostrado la importancia que tiene la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores a un nivel internacional.

De acuerdo a la problemática que presenta nuestra investigación también en la ciudad de Huaura podemos ver la misma problemática presentada donde Chirinos (2019) menciona que los trabajadores que presentan baja motivación, tienen mayor insatisfacción laboral dentro de la Corte Superior de Justicia de Huaura, asimismo en la ciudad de Lima Arotoma (2020) refiere que los colaboradores del área administrativa se encuentran en un nivel medio alto de satisfacción debido a la falta de motivación que hay en la municipalidad, por otro lado en la ciudad de Tarapoto Ríos, (2017) refiere que depende de la motivación el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores de la Municipalidad provincial de Lamas, de igual manera en la ciudad de Puno Talavera (2021) nos resalta que la mayoría de trabajadores presentan regular satisfacción laboral. Los componentes con mayor promedio y aquellos vinculados a regular satisfacción laboral fueron: la condición laboral, las relaciones humanas, la comunicación y puesto laboral y finalmente en la capital del país García (2018) hace mención que la motivación es el eje principal para la satisfacción que tienen los trabajadores en el desempeño que realizan dentro de la Municipalidad, quedando demostrado que la problemática también se presenta en diferentes ciudades de nuestro país, lo cual nos permite determinar la importancia que tiene la motivación en la satisfacción de los trabajadores, de las entidades públicas.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación Espacial**

La investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo del departamento de Junín.

### **1.2.2. Delimitación Temporal**

El proyecto de investigación se realizó con los datos obtenidos del año 2021

### **1.2.3. Delimitación Conceptual o temática**

#### **Motivación**

Perret (2016) refiere que

Es la fuerza, motor, energía, combustible, es lo que mueve e impulsa a una persona a lograr un objetivo. Proceso mediante el cual las personas al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer las necesidades y/o expectativas. (p.56)

#### **Satisfacción laboral**

“Es un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo y está dividido en la satisfacción laboral progresiva, estabilizada y resignada” (Aguilar, 2016, p.14).

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021?

### **1.3.2 Problemas Específicos**

1. ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021?
2. ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021?
3. ¿Qué relación existe entre la motivación trascendente y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021?

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Justificación social**

Gracias a los resultados de la investigación, el principal beneficiario será la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, puesto que en función a los resultados se debe formular propuestas de mejora para innovar y mejorar los procesos de motivación que ayuden al trabajador a desempeñar una labor de calidad.

### **1.4.2. Justificación teórica**

Con nuestro proyecto de investigación pretendemos generalizar los resultados obtenidos, demostrando la importancia de la motivación para poder lograr que los empleados de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo tengan la satisfacción laboral que se necesita, para un óptimo desempeño.

### **1.4.3. Justificación metodológica**

Para lograr los objetivos de estudio, se elaboró dos instrumentos de estudio: uno para la variable motivación y el otro para la variable satisfacción laboral. Estos instrumentos antes de su aplicación en la muestra poblacional, fueron puestos a consideración de tres expertos seleccionados dentro de los docentes universitarios con grados de magister y

doctor. Asimismo, fueron sometidos a la confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach, donde se determinó la consistencia de los instrumentos.

## **1.5. Objetivos de la investigación**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

1. Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.
2. Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.
3. Determinar la relación que existe entre la motivación trascendente y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Santacruz (2017) sustentó en la Universidad Central del Ecuador Sede Sur la tesis titulada *“La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016”* para optar el título profesional de Licenciada en asistencia ejecutiva de Gerencia, en la ciudad de Quito en Ecuador, tuvo como objetivo determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio Del Distrito Metropolitano De Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro, la metodología empleada fue la descriptiva, de tipo aplicada, nivel correlacional, la muestra fue de 128 empleados que laboran en el Municipio, asimismo concluye que la motivación es un factor que influye en el desempeño laboral de los empleados debido a la falta de herramientas necesarias para mantener un alto nivel de motivación y por ende un mejor desempeño laboral en su lugar de trabajo.

Calderón, (2016) sustentó en la Universidad Rafael Landívar la tesis titulada *“Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetemango”* para optar el título profesional de Licenciado en administración en la ciudad de Huehuetemango en Guatemala, tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango, la metodología empleada fue de método científico, de tipo aplicada, nivel descriptivo, la muestra fue de 40 colaboradores de la municipalidad, asimismo concluyó que el nivel de satisfacción laboral que poseen



los trabajadores es alto debido a la excelente motivación que se emplea para los trabajadores gracias a los líderes que trabajando dentro de la Municipalidad.

(Rivas, 2018) Sustentó en la Universidad Autónoma de Puebla la tesis titulada: “***La motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla***”, para optar el grado de maestro en administración en la Ciudad de Puebla en México, su objetivo fue: Analizar a la motivación como un detonante para el mejor desempeño de las pequeñas empresas en la ciudad de Puebla, que coadyuve a la implementación de un plan motivacional que beneficie el desarrollo de estas. La investigación fue de corte cuantitativo y cualitativo ya que remite el aspecto emocional, la muestra estuvo conformada por 229 empresas de la ciudad de Puebla, finalmente se concluye que: Implementar la motivación en las empresas debe ser un compromiso continuo debido a que representa una herramienta efectiva que coadyuva al mejor desempeño de sus trabajadores, debido a su satisfacción y estímulo se encuentra directamente vinculada a su productividad.

Cadena (2019) Sustentó en la Universidad Católica del Ecuador la tesis titulada “***La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A***” para optar el título profesional de licenciado, en la ciudad de Ambato en Ecuador, su objetivo fue: Determinar el nivel de relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa EVANTUB S.A. asimismo su metodología empleada fue: cuantitativa de análisis deductivo y método empírico, su población estuvo conformada por 50 trabajadores correspondientes al sector operario, finalmente concluye que: La motivación y el desempeño laboral comparten un enlace mutuo para llegar a los objetivos de la

organización, es decir, que los estudios previos señalan que existe una relación de las dos variables lo cual fue útil para el proceso investigativo actual.

Verdesoto (2021) Sustento en la Universidad Católica del Ecuador la tesis titulada *“Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas, periodo Junio a diciembre 2019”*, para optar grado de Maestro en gestión del talento humano en la ciudad de Esmeraldas en Ecuador, su objetivo fue: analizar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas, asimismo su metodología fue de tipo cuantitativa, descriptiva de diseño no experimental, su población estuvo conformado por 38 trabajadores, de la Judicatura del Cantón Esmeraldas, finalmente concluye que: Los factores extrínsecos sienten afectaciones debido a que en muy pocas ocasiones los trabajadores son felicitados por su trabajo pero que no existen reconocimientos públicos, como ascensos, entre otras cosas desmotivan su labor.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Chirinos (2019) sustento en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, la tesis titulada *“Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019”*, para optar el grado académico de Magister en Recursos Humanos, en la ciudad de Huaura, tuvo como objetivo, determinar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019. La metodología empleada fue la cuantitativa, de tipo básica, la muestra estuvo conformado por 47 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huaura,

asimismo concluyo que los trabajadores que presentan baja motivación, tienen mayor insatisfacción laboral dentro de la Corte Superior de Justicia de Huaura.

Arotoma (2020) sustento en la Universidad Peruana Cayetano Heredia la tesis titulada ***“Relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral en colaboradores del área administrativa de una Municipalidad de Lima Metropolitana”***, para optar el título profesional de licenciado en la ciudad de Lima, tuvo como objetivo, determinar qué relación existe entre nivel de motivación y satisfacción laboral en colaboradores del área administrativa de una Municipalidad de Lima Metropolitana, la metodología empleada fue de nivel básico, tipo descriptiva, diseño correlacional, muestra estuvo conformado por 85 colaboradores de las municipales, asimismo concluyo que los colaboradores del área administrativa se encuentran en un nivel medio alto de satisfacción debido a la falta de motivación que hay en la municipalidad.

Ríos, (2017) sustento en la Universidad Cesar Vallejo la tesis titulada ***“Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015”***, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, en la Ciudad de Tarapoto, tuvo como objetivo establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Lamas en el año 2015, la metodología empleada fue de tipo descriptivo correlacional, no experimental, la muestra estuvo conformado por 67 trabajadores de la Municipalidad de Lamas, asimismo concluye que depende de la motivación el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores de la Municipalidad provincial de Lamas.

Talavera (2021) sustentó en la Universidad Nacional del Altiplano el artículo científico *“Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú”*, para optar el título en ciencias económicas y empresariales, tuvo como objetivo determinar la relación del papel de la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, La metodología empleada fue descriptiva, transversal, con una muestra de 76 trabajadores, concluyendo que la mayoría de trabajadores presentan regular satisfacción laboral. Los componentes con mayor promedio y aquellos vinculados a regular satisfacción laboral fueron: la condición laboral, las relaciones humanas, la comunicación y puesto laboral.

García (2018) sustentó en la Universidad Cesar Vallejo la tesis titulada *“Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte – 2018”* para optar el grado de Maestro en Gestión del Talento Humano, tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de la muestra estudiada, El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo formada por 200 trabajadores, la muestra por 132 y el muestreo fue de tipo no probabilístico, asimismo concluyó que la motivación es el eje principal para la satisfacción que tienen los trabajadores en el desempeño que realizan dentro de la Municipalidad.

## **2.2. Bases Teóricas o científicas**

### **2.2.1 Motivación**

Perret (2016) refiere que

Es la fuerza, motor, energía, combustible, que mueve e impulsa a una persona a lograr un objetivo. Proceso mediante el cual las personas al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer las necesidades y/o expectativas, entre ellas existen la motivación intrínseca, extrínseca y la trascendente. (p.25)

### **2.2.1.1 Dimensiones de la motivación**

#### **D1: Motivación intrínseca**

“Es aquella que nace del interior de cada trabajador y es independiente a cualquier tipo de estímulo externo, buscando satisfacer las necesidades superiores, derivadas de la actividad laboral” (Chiavenato, 2007, p.64).

#### **D2: Motivación extrínseca**

“Es el conjunto de acciones que se lleva a cabo para conseguir una recompensa externa, que dentro del campo laboral se da cuando un trabajador busca conseguir un aumento de sueldo” (Chiavenato, 2007, p.67).

#### **D3: Motivación trascendente**

Chiavenato (2007) refiere que

“Es aquel impulso que mueve a las personas actuar por las consecuencias de sus acciones, que para otras personas es servir a los demás, siendo que un trabajador no es indiferente a las necesidades o a la satisfacción de otros trabajadores.  
(p.69)

#### **Indicadores**

1. Estimulo externo
2. Satisfacción de las necesidades
3. Actividad laboral
4. Acciones
5. Recompensa externa
6. Aumento de sueldo
7. Servir a los demás
8. Indiferencia laboral
9. Satisfacción de otros trabajadores

### **2.2.2 Satisfacción laboral**

“Es un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo y está dividido en la satisfacción laboral progresiva, estabilizada y resignada” (Aguilar, 2016, p.14).

#### **2.2.2.1 Dimensiones del desempeño laboral**

##### **D1: Satisfacción laboral progresiva**

“Es aquella en donde el empleo ofrece más de lo que un principio espera el empleado, asimismo refiere que el empleado se sienta satisfecho con su trabajo en la medida en que incrementa su nivel de aspiración” (Bautista, 2020, p.78)

##### **D2: Satisfacción laboral estabilizada**

“Es cuando el trabajo ofrece más o menos lo que espera el trabajador, es aquella que mantiene el nivel de aspiraciones del trabajador” (Bautista, 2020, p.79).

### **D3: Satisfacción laboral resignada**

“Es menor a lo que el trabajador espera de su labor, la cual reduce las aspiraciones que tiene el empleado en su centro de labor” (Bautista, 2020, p.82).

#### **Indicadores**

1. Mas de lo que se espera
2. Satisfacción
3. Incremento del nivel de aspiración
4. Igual a lo esperado
5. Igual al nivel de aspiración
6. Menor a lo esperado
7. Reduce el nivel de aspiraciones

### **2.3. Marco Conceptual (de variables y dimensiones)**

#### **Motivación**

Es la fuerza, motor, energía, combustible, es lo que mueve e impulsa a una persona a lograr un objetivo.

#### **Motivación intrínseca**

Es aquella que nace del interior de cada trabajador y es independiente a cualquier tipo de estímulo externo, buscando satisfacer las necesidades superiores, derivadas de la actividad laboral.

#### **Motivación extrínseca**

Es el conjunto de acciones que se lleva a cabo para conseguir una recompensa externa, que dentro del campo laboral se da cuando un trabajador busca conseguir un aumento de sueldo.

### **Motivación trascendente**

Es aquel impulso que mueve a las personas actuar por las consecuencias de sus acciones, que para otras personas es servir a los demás, siendo que un trabajador no es indiferente a las necesidades o a la satisfacción de otros trabajadores.

### **Satisfacción laboral**

Es aquella en donde el empleo ofrece más de lo que un principio espera el empleado

### **Satisfacción laboral progresiva**

Es donde el empleo ofrece más de lo que en un principio espera el empleado

### **Satisfacción laboral progresiva**

Es donde el trabajo ofrece más o menos lo que el trabajador espera

### **Satisfacción laboral resignada**

Lo que se puede aspirar con este trabajo es menor de lo que espera el trabajador



## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS

#### 3.1. Hipótesis General

Existe relación directa la motivación y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

#### 3.2. Hipótesis Específicas

1. Existe relación directa la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.
2. Existe relación directa la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.
3. Existe relación directa la motivación trascendente y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

#### 3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)

Por ser una investigación de nivel correlacional se tiene las siguientes variables:

**Variable 1:** Motivación

**Variable 2:** Satisfacción laboral

Cuadro de Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>V1: Motivación</b>	Perret (2016) refiere que Es la fuerza, motor, energía, combustible, que mueve e impulsa a una persona a lograr un objetivo. Proceso mediante el cual las personas al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer las necesidades y/o expectativas, entre ellas existen la motivación intrínseca, extrínseca y la trascendente. (p.25)	<b>Motivación intrínseca</b> Es aquella que nace del interior de cada trabajador y es independiente a cualquier tipo de estímulo externo, buscando satisfacer las necesidades superiores, derivadas de la actividad laboral	Estimulo externo	Ordinal
		Satisfacción de las necesidades		
		Actividad laboral		
		<b>Motivación extrínseca</b> Es el conjunto de acciones que se lleva a cabo para conseguir una recompensa externa, que dentro del campo laboral se da cuando un trabajador busca conseguir un aumento de sueldo	Acciones	
		Recompensa externa		
		Aumento de sueldo		
		<b>Motivación trascendente</b> Es aquel impulso que mueve a las personas actuar por las consecuencias de sus acciones, que para otras personas es servir a los demás, siendo que un trabajador no es indiferente a las necesidades o a la satisfacción de otros trabajadores.	Servir a los demás	
		Indiferencia laboral		
		Satisfacción de otros trabajadores		

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
<b>V2: Satisfacción laboral</b>	“Es un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo y está dividido en la satisfacción laboral progresiva, estabilizada y resignada” (Aguilar, 2016, p.14).	<b>Satisfacción laboral progresiva</b> Es aquella en donde el empleo ofrece más de lo que un principio espera el empleado, asimismo refiere que el empleado se sienta satisfecho con su trabajo en la medida en que incrementa su nivel de aspiración	Mas de lo que se espera	Ordinal	
		<b>Satisfacción laboral estabilizada</b> Es cuando el trabajo ofrece más o menos lo que espera el trabajador, es aquella que mantiene el nivel de aspiraciones del trabajador	Satisfacción		Incremento del nivel de aspiración
		<b>Satisfacción laboral resignada</b> Es menor a lo que el trabajador espera de su labor, la cual reduce las aspiraciones que tiene el empleado en su centro de labor	Igual a lo esperado		Igual al nivel de aspiración
			Menor a lo esperado		Reduce el nivel de aspiraciones

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de investigación**

Sánchez & Reyes (2009) refieren que

El método general de la investigación fue el método científico que el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado o un objetivo. En otras palabras, es el camino para llegar a un a fin o una meta (p.23).

#### **4.2. Tipo de la investigación**

“El tipo de la investigación fue la Aplicada, llamada también constructivista o utilitaria, la cual se interesa por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella deriven” (Sánchez & Reyes 2009, p.37).

#### **4.3. Nivel de investigación**

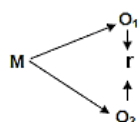
“El nivel de la investigación fue el correlacional, porque asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (Hernández & Mendoza, 2018, p.93).

#### **4.4 Diseño de investigación**

Sánchez & Reyes (2009) refiere que

Se utilizó del diseño de investigación correlacional que se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados” (p.105).

El esquema para el diseño será el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

## 4.5 Población y muestra

### 4.5.1. Población

“La población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (Carrasco, 2016, p.236).

Por consiguiente, nuestra población cuenta de 235 empleados públicos.

Tabla 1  
Población

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO							
ORGANOS/UNIDADES ORGANICAS	CLASIFICACIÓN						TOTALES
	FP	EC	DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	
Órganos de gobierno	1					3	4
Órganos de control institucional				1	2		3
Órganos de defensa judicial		1			2		3
Órgano de dirección		1			1	1	3
Órganos de asesoramiento		2		3	5	2	13
Órganos de apoyo		3	10	7	37	6	63
Órganos de línea		6	15	11	20	94	146
<b>Total, general</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>68</b>	<b>106</b>	<b>235</b>
Total, ocupados					131		
Total, previstos					104		
<b>Total, general</b>					<b>235</b>		

Nota: Elaboración según CAP de la MPCH

#### 4.5.2. Muestra

“La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tienen que definirse o delimitarse de antemano con precisión, esto deberá ser representativo de dicha población” (Hernández y Baptista 2019, p.62).

Tabla 2  
*Muestra*

<b>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO</b>	
ORGANOS/UNIDADES ORGANICAS	<b>TOTALES</b>
Órganos de gobierno	2
Órganos de control institucional	1
Órganos de defensa judicial	1
Órgano de dirección	1
Órganos de asesoramiento	5
Órganos de apoyo	25
Órganos de línea	60
<b>Total, general</b>	<b>95</b>

Nota: Elaboración propia

La muestra fue de tipo no probabilística, por lo cual estuvo conformada por 95 empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo. En el cual dentro de los criterios de inclusión se encuentran aquellos empleados públicos que se encuentran activamente laborando y que accedieron a ser encuestados, por otro lado, dentro de los criterios de exclusión se encuentran aquellos trabajadores que no se encuentran activamente laborando y aquellos que no quisieron ser encuestados.

## **4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **4.6.1. Técnica de recolección de datos**

“Las técnicas de recolección de datos son los medios por las cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos del estudio” (Sánchez & Reyes, 2009, p.149).

“Es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigado” según (Carrasco, 2016, p. 314).

### **4.6.2 Instrumento de recolección de datos**

“Explica el proceso para elaborar un instrumento de medición y las principales alternativas para recolectar datos: (Escalamiento tipo Likert, diferencial semántico, escales de Guttman)” (Hernández, 2014, p. 196).

### **4.6.3. Validez y confiabilidad**

#### **4.6.3.1 Validez**

La validez del instrumento se realizó con el juicio de tres expertos profesionales administrativos, así como lo demostramos en el anexo 5

#### **4.6.3.2 Confiabilidad**

La confiabilidad, fue determinada con los datos obtenidos, luego de aplicar el instrumento de investigación, ya que según (Valderrama & Jaimes, 2019) refieren que los resultados deben estar almacenados en una base de datos, para su medición y determinación de confiabilidad.

*Fiabilidad de motivación*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	11

Nota: Elaboración según SPSS

*Fiabilidad de satisfacción laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	11

Nota: Elaboración según SPSS

**4.7. Técnicas de procedimiento y análisis de datos**

Se empleo la estadística descriptiva para representarla por tablas y figuras y la estadística inferencial para determinación de los niveles de correlación en las pruebas de hipótesis

**4.8. Aspectos éticos de la investigación**

La presente investigación está realizada observando todos los aspectos éticos exigidas por la Universidad Peruana los Andes, por lo tanto, nos sometemos a las correspondientes instancias de ser detectado algún tipo de plagio de otras investigaciones. Por lo tanto, presento como declaración jurada que los datos presentados en el presente son de nuestra autoría. Atte. Los investigadores.



## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Análisis de los resultados

Tabla 3:  
*Descripción de la variable Motivación*

		<b>Motivación</b>	
Válido		Frecuencia	Porcentaje
	Nada	22	23.2
	Poco	29	30.5
	Regular	44	46.3
	Total	95	100.0

Nota: Elaboración propia

Interpretación: de los 95 encuestados tenemos las siguientes respuestas: Nada el 23%; Poco el 30%; Regular el 46%.

Figura 1  
*Motivación*

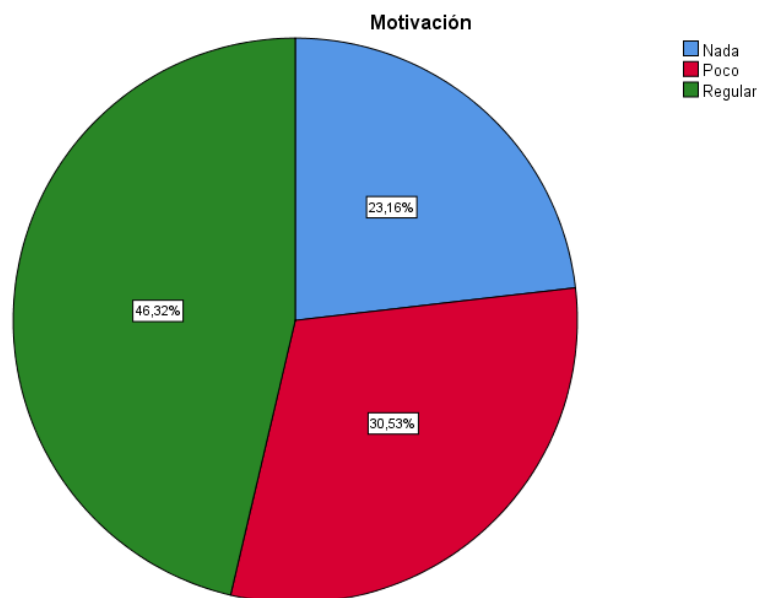


Tabla 4:  
*Descripción de la dimensión Motivación intrínseca*

<b>Motivación intrínseca</b>			
Válido		Frecuencia	Porcentaje
	Nada	22	23.2
	Poco	29	30.5
	Regular	44	46.3
	Total	95	100.0

Nota: Elaboración propia

Interpretación: de los 95 encuestados tenemos las siguientes respuestas: Nada el 23%; Poco el 30%; Regular el 46%.

Figura 2  
*Intrínseca*

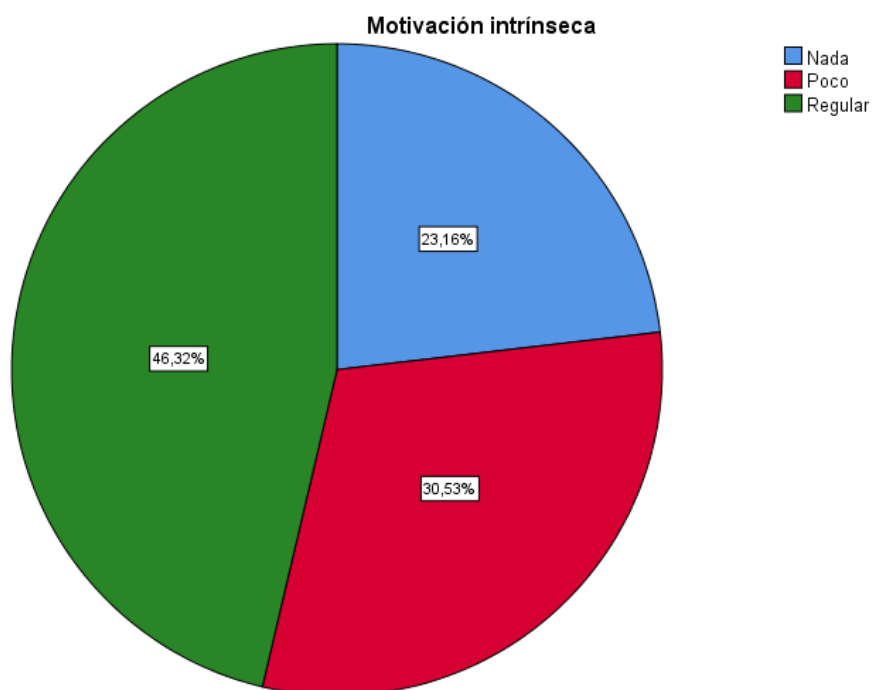


Tabla 5:  
*Descripción de la dimensión Motivación extrínseca*

<b>Motivación extrínseca</b>			
Válido		Frecuencia	Porcentaje
	Nada	14	14.7
	Poco	39	41.1
	Regular	42	44.2
	Total	95	100.0

Nota: Elaboración propia

Interpretación: de los 95 encuestados tenemos las siguientes respuestas: Nada el 14%; Poco el 41%; Regular el 44%.

Figura 3  
*Extrínseca*

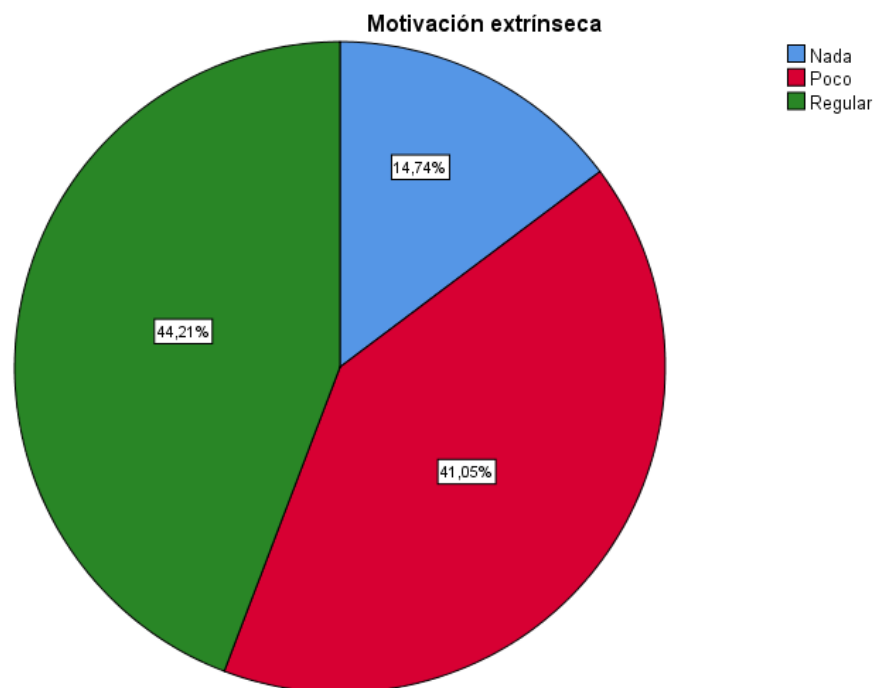


Tabla 6:  
*Descripción de la dimensión Motivación trascendente*

<b>Motivación trascendente</b>			
Válido		Frecuencia	Porcentaje
	Nada	22	23.2
	Poco	21	22.1
	Regular	52	54.7
	Total	95	100.0

Nota: Elaboración propia

Interpretación: de los 95 encuestados tenemos las siguientes respuestas: Nada el 23.2%; Poco el 22.1%; Regular el 54.7%.

Figura 4  
*Trascendente*

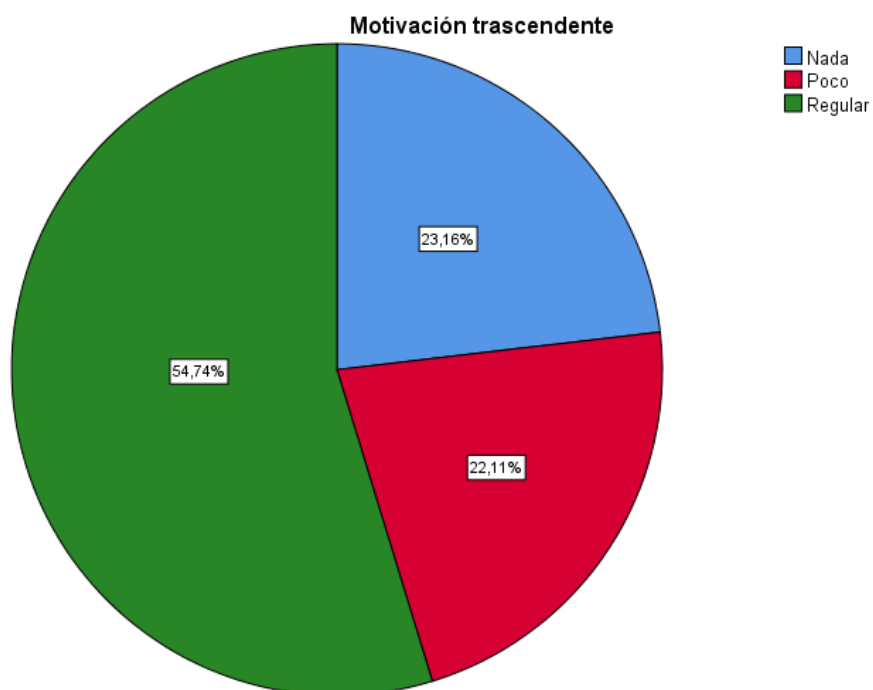


Tabla 7:  
*Descripción de la Variable Satisfacción laboral*

<b>Satisfacción laboral</b>			
Válido		Frecuencia	Porcentaje
	Regular	41	43.2
	Suficiente	54	56.8
	Total	95	100.0

Nota: Elaboración propia

Interpretación: de los 95 encuestados tenemos las siguientes respuestas: Regular el 43.2%; Suficiente el 56.8%.

Figura 5  
*Satisfacción laboral*

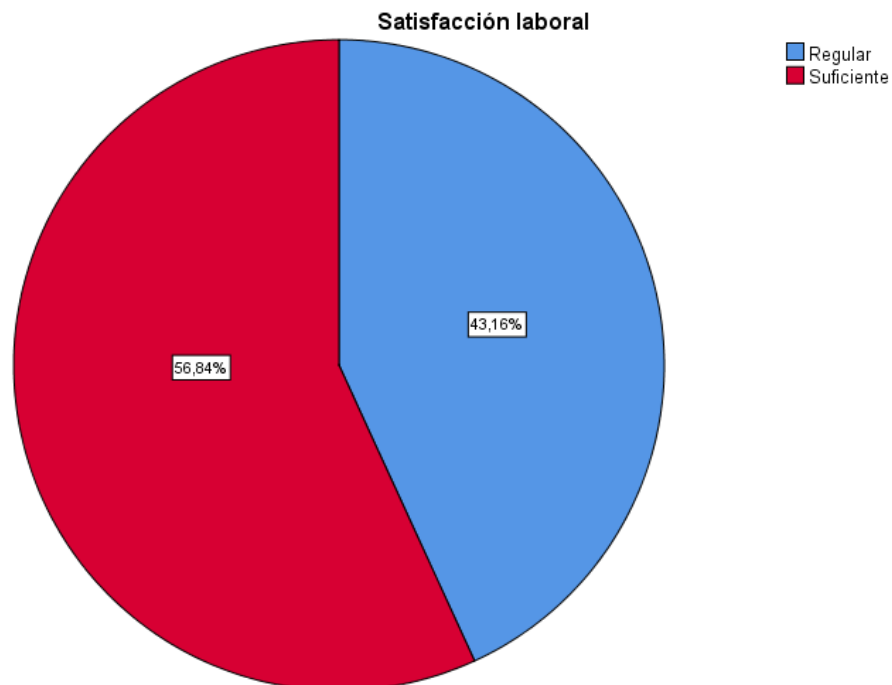


Tabla 8:  
*Descripción de la dimensión Satisfacción laboral progresiva*

<b>Satisfacción laboral progresiva</b>			
Válido		Frecuencia	Porcentaje
	Regular	41	43.2
	Suficiente	54	56.8
	Total	95	100.0

Nota: Elaboración propia

Interpretación: de los 95 encuestados tenemos las siguientes respuestas: Regular el 43.2%; Suficiente el 56.8%

Figura 6  
*Satisfacción laboral progresiva*

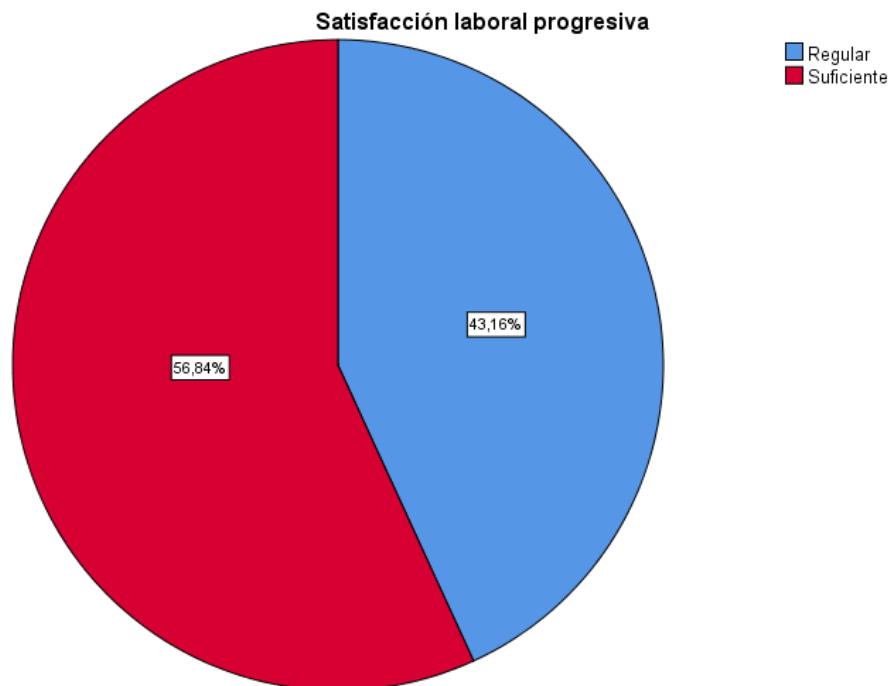


Tabla 9:  
*Descripción de la dimensión Satisfacción laboral estabilizada*

<b>Satisfacción laboral estabilizada</b>			
Válido		Frecuencia	Porcentaje
	Regular	41	43.2
	Suficiente	54	56.8
	Total	95	100.0

Nota: Elaboración propia

Interpretación: de los 95 encuestados tenemos las siguientes respuestas: Regular el 43.2%; Suficiente 56.8%

Figura 7  
*Satisfacción laboral estabilizada*

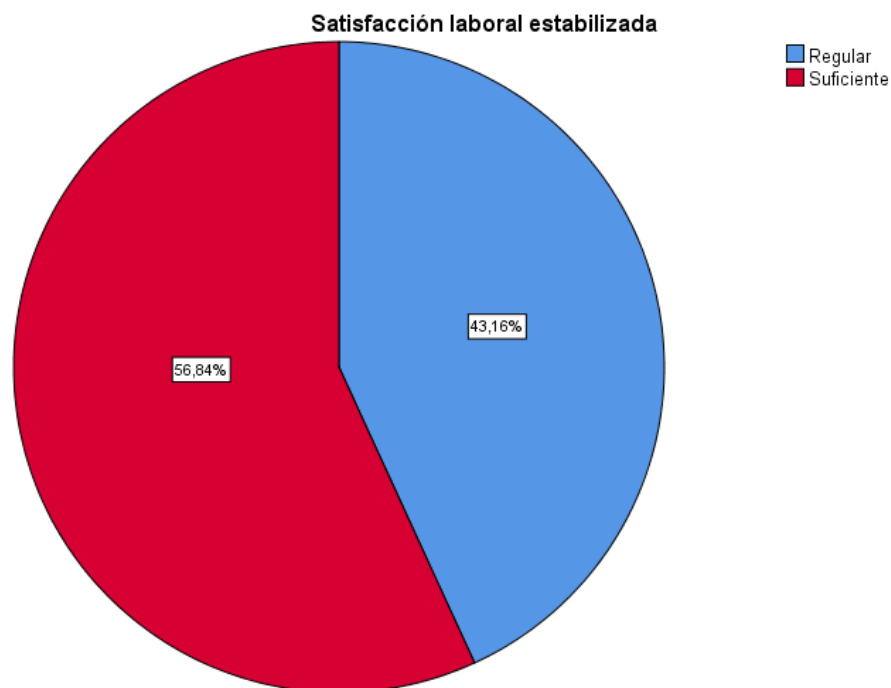


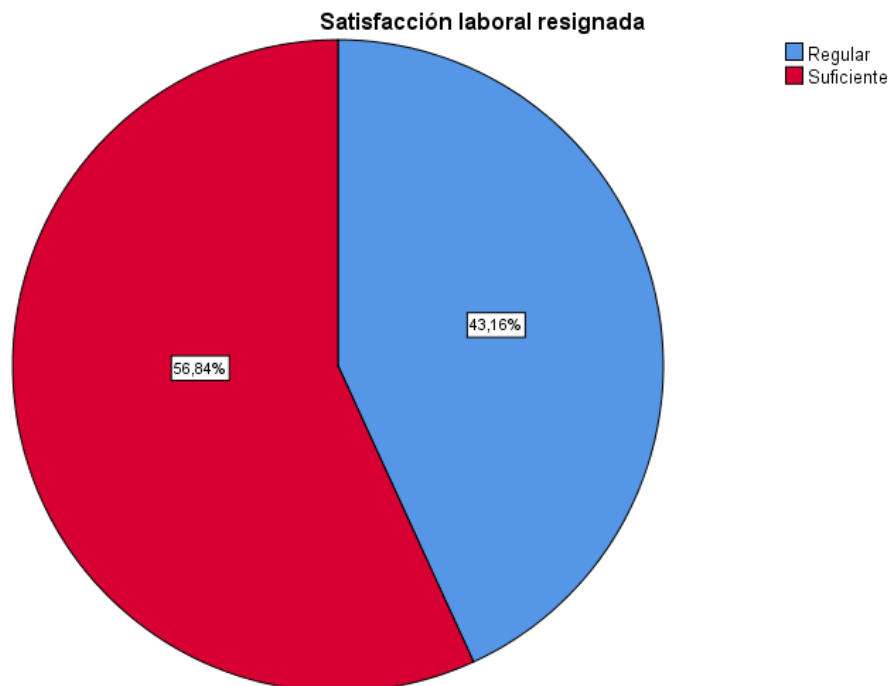
Tabla 10:  
*Descripción de la dimensión Satisfacción laboral registrada*

<b>Satisfacción laboral resignada</b>			
Válido		Frecuencia	Porcentaje
	Regular	41	43.2
	Suficiente	54	56.8
	Total	95	100.0

Nota: Elaboración propia

Interpretación: de los 95 encuestados tenemos las siguientes respuestas: Regular el 43.2%; Suficiente 56.8%

Figura 8  
*Satisfacción laboral resignada*





## 5.2 Contrastación de la Hipótesis

### 5.2.1 Hipótesis General

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación directa la motivación y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

**H<sub>g</sub>:** Existe relación directa la motivación y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021

Nivel de Significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0,05$

Tabla 11:  
*Descripción de la dimensión Satisfacción laboral registrada*

		Correlaciones	
			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman		Motivación	
	Motivación	Coefficiente de correlación	,974**
			,000
		Sig. (bilateral)	.95
		N	95
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000
			,974**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	95

Nota: Elaboración propia

“Con una probabilidad de error de 0,000 menor que el 0,05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir: Existe relación directa la motivación y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman  $r = 0,974$ ”

La motivación mejora la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

### 5.2.2 Hipótesis específicas

#### Específica 1

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación directa la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

Nivel de Significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0,05$

Tabla 12:

*Descripción de la motivación intrínseca y la satisfacción laboral*

		Correlaciones		
			Motivación intrínseca	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,965**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,965**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Nota: Elaboración propia

“Con una probabilidad de error de 0,000 menor que el 0,05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir: Existe relación directa la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman  $r = 0,965$ ”.

La motivación intrínseca mejora la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021

### Específica 2

**Ho:** No Existe relación directa la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

**Hg:** Existe relación directa la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

Nivel de Significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0,05$

Tabla 13:

*Descripción de la motivación extrínseca y la satisfacción laboral*

		Correlaciones		
			Motivación extrínseca	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,955**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,955**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

Nota: Elaboración propia

“Con una probabilidad de error de 0,000 menor que el 0,05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir: Existe relación directa la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman  $r = 0,955$ ”.

La motivación extrínseca mejora la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

### Específica 3

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación directa la motivación trascendente y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

**H<sub>g</sub>:** Existe relación directa la motivación trascendente y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021

Nivel de Significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0,05$

Tabla 14:

*Descripción de la motivación trascendente y la satisfacción laboral*

		Correlaciones		
			Motivación trascendente	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación trascendente	Coefficiente de correlación	1,000	,942**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,942**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		95	95	

Nota: Elaboración propia

“Con una probabilidad de error de 0,000 menor que el 0,05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir: Existe relación directa la motivación trascendente y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman  $r = 0,942$ ”.

La motivación trascendente mejora la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021

### **Análisis y discusión de resultados**

Después de aplicar los instrumentos y obtenido los resultados, pasamos al análisis y discusión de los resultados, tal como detallamos a continuación:

Para ello el objetivo de nuestra investigación fue, “determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021”. Con una probabilidad de error de 0,000 menor que el 0,05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir: Existe relación directa la motivación y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman  $r = 0,974$ . La motivación mejora la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

El objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. Con una probabilidad de error de 0,000 menor que el 0,05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir: Existe relación directa la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman  $r = 0,965$ . La motivación intrínseca mejora la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

El objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. Con una probabilidad de error de 0,000 menor que el 0,05, rechazamos

la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir: Existe relación directa la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman  $r = 0,955$ . La motivación extrínseca mejora la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

El objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la motivación trascendente y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. Con una probabilidad de error de 0,000 menor que el 0,05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir: Existe relación directa la motivación trascendente y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman  $r = 0,942$ . La motivación trascendente mejora la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

Dichos resultados fueron corroborados con las investigaciones de, Chirinos (2019) sustento en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, la tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019”, asimismo concluyo que los trabajadores que presentan baja motivación, tienen mayor insatisfacción laboral dentro de la Corte Superior de Justicia de Huaura. Seguidamente, Arotoma (2020) sustento en la Universidad Peruana Cayetano Heredia la tesis titulada “Relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral en colaboradores del área administrativa de una Municipalidad de Lima Metropolitana”,

asimismo concluyo que los colaboradores del área administrativa se encuentran en un nivel medio alto de satisfacción debido a la falta de motivación que hay en la municipalidad. Asimismo, Ríos, (2017) sustentó en la Universidad Cesar Vallejo la tesis titulada “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015”, concluye que depende de la motivación el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores de la Municipalidad provincial de Lamas. Por último, Talavera (2021) sustentó en la Universidad Nacional del Altiplano el artículo científico “Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú”, concluyendo que la mayoría de trabajadores presentan regular satisfacción laboral. Los componentes con mayor promedio y aquellos vinculados a regular satisfacción laboral fueron: la condición laboral, las relaciones humanas, la comunicación y puesto laboral. Es así que corroboramos la relación que tiene nuestra investigación con otras investigaciones que también buscan determinar la relación que existe entre las variables estudiadas.

Ahora bien, con respecto al análisis podemos demostrar que de los 95 encuestados tenemos las siguientes respuestas: Nada el 23%; Poco el 30%; Regular el 46%. De lo que podemos mencionar que la mayoría de los encuestados manifestaron que es regular la motivación que se le da a los trabajadores de la municipalidad, y que posiblemente por eso no se llega a cumplir con las metas y objetivos dentro de la misma. Asimismo, para la segunda variable tenemos que, de los 95 encuestados tenemos las siguientes respuestas: Regular el 43.2%; Suficiente el 56.8%. La mayoría de los encuestados manifestaron que es suficiente la satisfacción laboral de los trabajadores, lo cual quiere decir que no siempre los trabajadores están bien satisfechos con las labores y las funciones que tienen encomendadas. Dichos resultados son corroborados con las investigaciones de, Santacruz (2017) sustentó en la Universidad Central del Ecuador Sede Sur la tesis titulada “La influencia de la motivación en

el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016”, concluye que la motivación es un factor que influye en el desempeño laboral de los empleados debido a la falta de herramientas necesarias para mantener un alto nivel de motivación y por ende un mejor desempeño laboral en su lugar de trabajo. Asimismo, Calderón, (2016) sustento en la Universidad Rafael Landívar la tesis titulada Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango, concluyo que el nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores es alto debido a la excelente motivación que se emplea para los trabajadores gracias a los líderes que trabajando dentro de la Municipalidad.



### Conclusiones

1. Existe relación directa la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman " $r$ " = 0,965.
2. Existe relación directa la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman " $r$ " = -0,965.
3. Existe relación directa la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman " $r$ " = 0,955.
4. Existe relación directa la motivación trascendente y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman " $r$ " = 0,942.

### **Recomendaciones**

1. Se recomienda al gerente municipal la capacitación constante frente a la motivación intrínseca lo cual conllevará a la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.
2. A la gerencia municipal se recomienda contratar un coaching que tenga conocimiento sobre la motivación intrínseca a fin de conseguir la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.
3. A la gerencia municipal se recomienda contratar a un coaching que conozca sobre la motivación extrínseca a fin de tener la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.
4. Se recomienda a la gerencia general contratar un coaching que tenga conocimiento sobre la motivación trascendente a fin de conseguir la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar. (2016). *Satisfaccion laboral*.
- Alberca, M., Doli E., & Cruz, G., Yeiny D. (2019). *MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE VENTAS DE VIETTEL PERÚ SAC – CHICLAYO*. UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO.
- Arotoma, R., Sendy. (2020). *RELACIÓN ENTRE NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA*. Universidad Cayetano Heredia.
- Bautista, C., Rosmery. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Séptima.
- Cadena, A., Evelyn K. (2019). *LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ENVATUB S.A. DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA*. Pontifica Universidad Catolica del Ecuador.
- Calderon, C., Eunice A. (2016). *NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL QUE POSEEN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DE HUEHUETENANGO*. Universidad Rafael Landivar.
- Carrasco, D. S. (2016a). *Metodología de la investigación científica* (2da ed.). San Marcos.
- Carrasco, D. S. (2016b). *Metodología de la Investigacion Cientifica* (Décima). San Marcos E.I.R.L.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (Octava).


- Chirinos, H., Carmen C. (2019). *MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN CAS DE LA SEDE PRINCIPAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA, 2019*. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion.
- Garcia, H., Angie M. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte – 2018*. Universidad Cesar Vallejo.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., Baptista, L. P., Méndez, V. S., & Mendoza, T. C. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MCGRAW-HILL.
- Paez, Ch. (2001). *¿Qué es la Motivación?*
- Perret, R. (2016). *EL SECRETO DE LA MOTIVACION* (Primera y Segunda).
- Rios, R., Rene. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*. Universidad Cesar Vallejo.
- Rivas, G., Ana R. (2018). *LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO UN DETONANTE PARA EL MEJOR DESEMPEÑO EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE PUEBLA*. Universidad Autonoma de Puebla.
- Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009a). *Metodología y Diseño en la Investigacion Científica* (Cuarta). Visión Universitaria.
- Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009b). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Visión Universitaria.
- Santacruz, B., Jennifer A. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*. Universidad Central del Ecuador.

Talavera, S., Illich X. (2021). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú*. Universidad Nacional del Antiplano.

Verdesoto, P., Maria J. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

**ANEXOS**

## Anexo N° 1: Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e Indicadores	Método
¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021?	Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.	Existe relación directa la motivación y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.	<b>V. 1:</b> Motivación <b>Dimensiones:</b> D1: Motivación intrínseca D2: Motivación extrínseca D3: Motivación trascendente  <b>V. 2:</b> Satisfacción laboral <b>Dimensiones:</b> D1: Satisfacción laboral progresiva D2: Satisfacción laboral estabilizada D3: Satisfacción laboral resignada	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Método:</b> Científico <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Diseño de la investigación:</b> No experimental   <p>Donde:            M = Muestra            O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.            O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.            r = Correlación entre dichas variables.</p>
<b>problemas específicos</b>	<b>objetivos específicos</b>	<b>hipótesis específicas</b>		
¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021?	Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.	Existe relación directa la motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.		
¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021?	Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.	Existe relación directa la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.		<b>Población:</b> La población de la investigación estuvo conformada por los 235 empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo. <b>Muestra:</b> No probabilística, por lo tanto, fueron 95 trabajadores. <b>Las técnicas de recolección de datos:</b> La entrevista <b>El instrumento de recolección de datos:</b> El cuestionario <b>Técnica de procesamiento de datos:</b> La estadística descriptiva

<p>¿Qué relación existe entre la motivación trascendente y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación trascendente y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.</p>	<p>Existe relación directa la motivación trascendente y la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2021.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estadística inferencial</li> </ul>
---	--	--	--	---



**Anexo N° 2: Matriz de operacionalización de variables**

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>V1: Motivación</b>	Perret (2016) refiere que Es la fuerza, motor, energía, combustible, que mueve e impulsa a una persona a lograr un objetivo. Proceso mediante el cual las personas al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer las necesidades y/o expectativas, entre ellas existen la motivación intrínseca, extrínseca y la trascendente. (p.25)	<p><b>Motivación intrínseca</b> Es aquella que nace del interior de cada trabajador y es independiente a cualquier tipo de estímulo externo, buscando satisfacer las necesidades superiores, derivadas de la actividad laboral</p>	Estimulo externo	Ordinal
		Satisfacción de las necesidades		
		Actividad laboral		
		<p><b>Motivación extrínseca</b> Es el conjunto de acciones que se lleva a cabo para conseguir una recompensa externa, que dentro del campo laboral se da cuando un trabajador busca conseguir un aumento de sueldo</p>	Acciones	
		Recompensa externa		
		Aumento de sueldo		
		<p><b>Motivación trascendente</b> Es aquel impulso que mueve a las personas actuar por las consecuencias de sus acciones, que para otras personas es servir a los demás, siendo que un trabajador no es indiferente a las necesidades o a la satisfacción de otros trabajadores.</p>	Servir a los demás	
		Indiferencia laboral		
		Satisfacción de otros trabajadores		

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>V2: Satisfacción laboral</b>	“Es un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo y está dividido en la satisfacción laboral progresiva, estabilizada y resignada” (Aguilar, 2016, p.14).	<b>Satisfacción laboral progresiva</b>	Mas de lo que se espera	Ordinal
		Es aquella en donde el empleo ofrece más de lo que un principio espera el empleado, asimismo refiere que el empleado se sienta satisfecho con su trabajo en la medida en que incrementa su nivel de aspiración	Satisfacción	
		<b>Satisfacción laboral estabilizada</b>	Incremento del nivel de aspiración	
		Es cuando el trabajo ofrece más o menos lo que espera el trabajador, es aquella que mantiene el nivel de aspiraciones del trabajador	Igual a lo esperado	
		<b>Satisfacción laboral resignada</b>	Igual al nivel de aspiración	
		Es menor a lo que el trabajador espera de su labor, la cual reduce las aspiraciones que tiene el empleado en su centro de labor	Menor a lo esperado	
			Reduce el nivel de aspiraciones	

**Anexo N° 3: Matriz de operacionalización del instrumento**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Ítems	Escala de medición
<b>V1: Motivación</b>	<b>D1: Motivación intrínseca</b>	Estimulo externo	¿El trabajo que Usted realiza es reconocido por su jefe o líder	1	1: Nada 2: Poco 3: Regular 4: Suficiente 5: Totalmente suficiente
		Satisfacción de las necesidades	¿Considera que la empresa le brinda oportunidades de desarrollo a través de su trabajo	2	
			¿Se siente motivado en las condiciones que usted labora, son las adecuadas?	3	
		Actividad laboral	¿Usted conoce los aspectos que se evalúan para el otorgamiento de méritos y la selección de los más destacados?	4	
	<b>D2: Motivación extrínseca</b>	Acciones	¿Cree Ud. que debería recibir incentivos para sentirse motivado dentro de la municipalidad?	5	
		Recompensa externa	¿La municipalidad realiza charlas motivacionales cada fin de mes?	6	
			¿Se siente motivado con su labor que desempeña dentro de la municipalidad?	7	
		Aumento de sueldo	¿Las relaciones con sus demás compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo?	8	
	<b>D3: Motivación trascendente</b>	Servir a los demás	¿En qué medida considera usted beneficioso el servir a los demás dentro de su centro de labor?	9	
		Indiferencia laboral	¿Considera usted que existe indiferencia laboral por parte de la gerencia municipal hacia empleados de menor rango?	10	
		Satisfacción de otros trabajadores	¿Considera usted que todos los trabajadores se sienten satisfechos con su labor desempeñada dentro de la municipalidad?	11	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Ítems	Escala de medición
<b>V2: Satisfacción laboral</b>	<b>Satisfacción laboral progresiva</b>	Mas de lo que espera	¿En qué medida usted se encuentra satisfecho con la labor que desempeña	1	1: Nada 2: Poco 3: Regular 4: Suficiente 5: Totalmente suficiente
			¿El trabajo que le ofrece la municipalidad es más de lo que usted esperaba?	2	
		Satisfacción	¿En qué medida considera usted que los empleados municipales se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan?	3	
		Incremento del nivel de aspiración	¿Existe dentro de la municipalidad el incremento del nivel de aspiraciones que usted esperaba?	4	
	<b>Satisfacción laboral estabilizada</b>	Igual a lo esperado	¿La labor que usted desempeña es igual a lo que usted esperaba antes de ser un trabajador de la municipalidad?	5	
			¿La municipalidad cumple con las expectativas que usted tenía al momento de que ingreso a trabajar?	6	
		Igual al nivel de aspiración	¿Su nivel de aspiraciones laborales es igual al del inicio de su labor?	7	
			¿Considera usted que la municipalidad le ha ayudado a crecer profesionalmente, desempeñando las labores a las cuales usted se encuentra capacitado?	8	
	<b>Satisfacción laboral resignada</b>	Menor a lo esperado	¿Considera usted que la labor que desempeña es menor a sus capacidades que usted tiene?	9	
		Reduce el nivel de aspiraciones	¿Las perspectivas laborales dentro de la municipalidad son menores y no le ayudan a crecer profesionalmente?	10	
			¿Sus aspiraciones laborales han disminuido por culpa de la labor que desempeña dentro de la municipalidad?	11	

## Anexo N° 4: El instrumento de investigación

### Variable: Motivación

#### I. INFORMACIÓN GENERAL

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente.
- Llenar el cuestionario con un lapicero.
- Tener en cuenta que se tienen una sola opción para marcar por cada una de las preguntas.
- Asegúrese de responder todas las preguntas.
- Responder en alguna de las opciones que se presentan, marcando con una equis (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe del tema.

Nada	Poco	Regular	Suficiente	Totalmente suficiente
1	2	3	4	5

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
<b>MOTIVACION INTRINSECA</b>						
1	¿El trabajo que Usted realiza es reconocido por su jefe o líder					
2	¿Considera que la empresa le brinda oportunidades de desarrollo a través de su trabajo					
3	¿Se siente motivado en las condiciones que usted labora, son las adecuadas?					
4	¿Usted conoce los aspectos que se evalúan para el otorgamiento de méritos y la selección de los más destacados?					
<b>MOTIVACION EXTRINSECA</b>						
5	¿Cree Ud. que debería recibir incentivos para sentirse motivado dentro de la municipalidad?					
6	¿La municipalidad realiza charlas motivacionales cada fin de mes?					
7	¿Se siente motivado con su labor que desempeña dentro de la municipalidad?					

<b>8</b>	¿Las relaciones con sus demás compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo?					
<b>MOTIVACIÓN TRASCENDENTE</b>						
<b>9</b>	¿En qué medida considera usted beneficioso el servir a los demás dentro de su centro de labor?					
<b>10</b>	¿Considera usted que existe indiferencia laboral por parte de la gerencia municipal hacia empleados de menor rango?					
<b>11</b>	¿Considera usted que todos los trabajadores se sienten satisfechos con su labor desempeñada dentro de la municipalidad?					

Gracias por su valioso apoyo

**Variable: Satisfacción laboral****II. INFORMACIÓN GENERAL**

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente.
- Llenar el cuestionario con un lapicero.
- Tener en cuenta que se tienen una sola opción para marcar por cada una de las preguntas.
- Asegúrese de responder todas las preguntas.
- Responder en alguna de las opciones que se presentan, marcando con una equis (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe del tema.

<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>Regular</b>	<b>Suficiente</b>	<b>Totalmente suficiente</b>
1	2	3	4	5

<b>N°</b>	<b>Preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>SATISFACCION LABORAL PROGRESIVA</b>						
1	¿En qué medida usted se encuentra satisfecho con la labor que desempeña					
2	¿El trabajo que le ofrece la municipalidad es más de lo que usted esperaba?					
3	¿En qué medida considera usted que los empleados municipales se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan?					
4	¿Existe dentro de la municipalidad el incremento del nivel de aspiraciones que usted esperaba?					
<b>SATISFACCION LABORAL ESTABILIZADA</b>						
5	¿La labor que usted desempeña es igual a lo que usted esperaba antes de ser un trabajador de la municipalidad?					
6	¿La municipalidad cumple con las expectativas que usted tenía al momento de que ingreso a trabajar?					
7	¿Su nivel de aspiraciones laborales es igual al del inicio de su labor?					
8	¿Considera usted que la municipalidad le ha ayudado a crecer profesionalmente, desempeñando las labores a las cuales usted se encuentra capacitado?					

<b>SATISFACCION LABORAL RESIGNADA</b>					
9	¿Considera usted que la labor que desempeña es menor a sus capacidades que usted tiene?				
10	¿Las perspectivas laborales dentro de la municipalidad son menores y no le ayudan a crecer profesionalmente?				
11	¿Sus aspiraciones laborales han disminuido por culpa de la labor que desempeña dentro de la municipalidad?				

Gracias por su valioso apoyo



## Anexo N° 5: Confiabilidad valida del instrumento

### *Fiabilidad de motivación*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	11

Nota: Elaboración según SPSS

### *Fiabilidad de satisfacción laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	11

Nota: Elaboración según SPSS


Tal como se puede advertir, los valores obtenidos, están en el rango de muy confiable, es decir que los ítems de nuestro cuestionario fueron debidamente operacionalizados. Y de esta manera podemos afirmar de manera científica que nuestros instrumentos son confiables y podrían ser utilizados por otros investigadores.

**Validez:** La validez fue determinada por el juicio de expertos el cual se acompaña en el anexo N° 5 de la presente.

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO****VARIABLE: Motivación**

SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
1: No cumple con el criterio	1: No cumple con el criterio	1: No cumple con el criterio	1: No cumple con el criterio
2: Nivel bajo	2: Nivel bajo	2: Nivel bajo	2: Nivel bajo
3: Nivel moderado	3: Nivel moderado	3: Nivel moderado	3: Nivel moderado
4: Nivel alto	4: Nivel alto	4: Nivel alto	4: Nivel alto

N°	PREGUNTAS	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>D1: Motivación intrínseca</b>					
01	¿El trabajo que Usted realiza es reconocido por su jefe o líder	4	4	4	4
02	¿Considera que la empresa le brinda oportunidades de desarrollo a través de su trabajo	4	4	4	4
03	¿Se siente motivado en las condiciones que usted labora, son las adecuadas?	4	4	4	4
04	¿Usted conoce los aspectos que se evalúan para el otorgamiento de méritos y la selección de los más destacados?	4	4	4	4
<b>D2: Motivación extrínseca</b>					
05	¿Cree Ud. que debería recibir incentivos para sentirse motivado dentro de la municipalidad?	4	4	4	4
06	¿La municipalidad realiza charlas motivacionales cada fin de mes?	4	4	4	4
07	¿Se siente motivado con su labor que desempeña dentro de la municipalidad?	4	4	4	4
08	¿Las relaciones con sus demás compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo?	4	4	4	4
<b>D3: Motivación trascendente</b>					
09	¿En qué medida considera usted beneficioso el servir a los demás dentro de su centro de labor?	4	4	4	4
10	¿Considera usted que existe indiferencia laboral por parte de la gerencia municipal hacia empleados de menor rango?	4	4	4	4
11	¿Considera usted que todos los trabajadores se sienten satisfechos con su labor desempeñada dentro de la municipalidad?	4	4	4	4

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	OBSERVACIONES
Christian Barja Huayta	Magister	CALIFICACION PROMEDIO 4	
Firma y sello del Validador en señal de conformidad	➔		

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO****VARIABLE: Satisfacción laboral**

SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
1: No cumple con el criterio 2: Nivel bajo 3: Nivel moderado 4: Nivel alto	1: No cumple con el criterio 2: Nivel bajo 3: Nivel moderado 4: Nivel alto	1: No cumple con el criterio 2: Nivel bajo 3: Nivel moderado 4: Nivel alto	1: No cumple con el criterio 2: Nivel bajo 3: Nivel moderado 4: Nivel alto

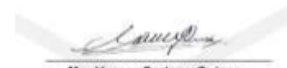
Nº	PREGUNTAS	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>D1: Satisfacción laboral progresiva</b>					
01	¿En qué medida usted se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?	4	4	4	4
02	¿El trabajo que le ofrece la municipalidad es más de lo que usted esperaba?	4	4	4	4
03	¿En qué medida considera usted que los empleados municipales se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan?	4	4	4	4
04	¿Existe dentro de la municipalidad el incremento del nivel de aspiraciones que usted esperaba?	4	4	4	4
<b>D2: Satisfacción laboral estabilizada</b>					
05	¿La labor que usted desempeña es igual a lo que usted esperaba antes de ser un trabajador de la municipalidad?	4	4	4	4
06	¿La municipalidad cumple con las expectativas que usted tenía al momento de que ingreso a trabajar?	4	4	4	4
07	¿Su nivel de aspiraciones laborales es igual al del inicio de su labor?	4	4	4	4
08	¿Considera usted que la municipalidad le ha ayudado a crecer profesionalmente, desempeñando las labores a las cuales usted se encuentra capacitado?	4	4	4	4
<b>D3: Satisfacción laboral resignada</b>					
09	¿Considera usted que la labor que desempeña es menor a sus capacidades que usted tiene?	4	4	4	4
10	¿Las perspectivas laborales dentro de la municipalidad son menores y no le ayudan a crecer profesionalmente?	4	4	4	4
11	¿Sus aspiraciones laborales han disminuido por culpa de la labor que desempeña dentro de la municipalidad?	4	4	4	4

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	OBSERVACIONES
Christian Barja Huayta	Magister	CALIFICACION PROMEDIO 4	
Firma y sello del Validador en señal de conformidad			

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO****VARIABLE: Motivación**

SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
1: No cumple con el criterio	1: No cumple con el criterio	1: No cumple con el criterio	1: No cumple con el criterio
2: Nivel bajo	2: Nivel bajo	2: Nivel bajo	2: Nivel bajo
3: Nivel moderado	3: Nivel moderado	3: Nivel moderado	3: Nivel moderado
4: Nivel alto	4: Nivel alto	4: Nivel alto	4: Nivel alto


Nº	PREGUNTAS	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>D1: Motivación intrínseca</b>					
01	¿El trabajo que Usted realiza es reconocido por su jefe o líder	4	4	4	4
02	¿Considera que la empresa le brinda oportunidades de desarrollo a través de su trabajo	4	4	4	4
03	¿Se siente motivado en las condiciones que usted labora, son las adecuadas?	4	4	4	4
04	¿Usted conoce los aspectos que se evalúan para el otorgamiento de méritos y la selección de los más destacados?	4	4	4	4
<b>D2: Motivación extrínseca</b>					
05	¿Cree Ud. que debería recibir incentivos para sentirse motivado dentro de la municipalidad?	4	4	4	4
06	¿La municipalidad realiza charlas motivacionales cada fin de mes?	4	4	4	4
07	¿Se siente motivado con su labor que desempeña dentro de la municipalidad?	4	4	4	4
08	¿Las relaciones con sus demás compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo?	4	4	4	4
<b>D3: Motivación trascendente</b>					
09	¿En qué medida considera usted beneficioso el servir a los demás dentro de su centro de labor?	4	4	4	4
10	¿Considera usted que existe indiferencia laboral por parte de la gerencia municipal hacia empleados de menor rango?	4	4	4	4
11	¿Considera usted que todos los trabajadores se sienten satisfechos con su labor desempeñada dentro de la municipalidad?	4	4	4	4

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	OBSERVACIONES
Yesser Soriano Quispe	Magister	CALIFICACION PROMEDIO 4	
Firma y sello del Validador en señal de conformidad	 Mg. Yesser Soriano Quispe COORDINADOR DE LA E.P ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS		

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO****VARIABLE: Satisfacción laboral**

SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
1: No cumple con el criterio	1: No cumple con el criterio	1: No cumple con el criterio	1: No cumple con el criterio
2: Nivel bajo	2: Nivel bajo	2: Nivel bajo	2: Nivel bajo
3: Nivel moderado	3: Nivel moderado	3: Nivel moderado	3: Nivel moderado
4: Nivel alto	4: Nivel alto	4: Nivel alto	4: Nivel alto


Nº	PREGUNTAS	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>D1: Satisfacción laboral progresiva</b>					
01	¿En qué medida usted se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?	4	4	4	4
02	¿El trabajo que le ofrece la municipalidad es más de lo que usted esperaba?	4	4	4	4
03	¿En qué medida considera usted que los empleados municipales se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan?	4	4	4	4
04	¿Existe dentro de la municipalidad el incremento del nivel de aspiraciones que usted esperaba?	4	4	4	4
<b>D2: Satisfacción laboral estabilizada</b>					
05	¿La labor que usted desempeña es igual a lo que usted esperaba antes de ser un trabajador de la municipalidad?	4	4	4	4
06	¿La municipalidad cumple con las expectativas que usted tenía al momento de que ingreso a trabajar?	4	4	4	4
07	¿Su nivel de aspiraciones laborales es igual al del inicio de su labor?	4	4	4	4
08	¿Considera usted que la municipalidad le ha ayudado a crecer profesionalmente, desempeñando las labores a las cuales usted se encuentra capacitado?	4	4	4	4
<b>D3: Satisfacción laboral resignada</b>					
09	¿Considera usted que la labor que desempeña es menor a sus capacidades que usted tiene?	4	4	4	4
10	¿Las perspectivas laborales dentro de la municipalidad son menores y no le ayudan a crecer profesionalmente?	4	4	4	4
11	¿Sus aspiraciones laborales han disminuido por culpa de la labor que desempeña dentro de la municipalidad?	4	4	4	4

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	OBSERVACIONES
Yesser Soriano Quispe	Magister	CALIFICACION PROMEDIO 4	
Firma y sello del Validador en señal de conformidad	➔	 Mg. Yesser Soriano Quispe COORDINADOR DE LA E.P ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS	

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO****VARIABLE: Motivación**

SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
1: No cumple con el criterio	1: No cumple con el criterio	1: No cumple con el criterio	1: No cumple con el criterio
2: Nivel bajo	2: Nivel bajo	2: Nivel bajo	2: Nivel bajo
3: Nivel moderado	3: Nivel moderado	3: Nivel moderado	3: Nivel moderado
4: Nivel alto	4: Nivel alto	4: Nivel alto	4: Nivel alto

Nº	PREGUNTAS	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>D1: Motivación intrínseca</b>					
01	¿El trabajo que Usted realiza es reconocido por su jefe o líder	4	4	4	4
02	¿Considera que la empresa le brinda oportunidades de desarrollo a través de su trabajo	4	4	4	4
03	¿Se siente motivado en las condiciones que usted labora, son las adecuadas?	4	4	4	4
04	¿Usted conoce los aspectos que se evalúan para el otorgamiento de méritos y la selección de los más destacados?	4	4	4	4
<b>D2: Motivación extrínseca</b>					
05	¿Cree Ud. que debería recibir incentivos para sentirse motivado dentro de la municipalidad?	4	4	4	4
06	¿La municipalidad realiza charlas motivacionales cada fin de mes?	4	4	4	4
07	¿Se siente motivado con su labor que desempeña dentro de la municipalidad?	4	4	4	4
08	¿Las relaciones con sus demás compañeros le motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo?	4	4	4	4
<b>D3: Motivación trascendente</b>					
09	¿En qué medida considera usted beneficioso el servir a los demás dentro de su centro de labor?	4	4	4	4
10	¿Considera usted que existe indiferencia laboral por parte de la gerencia municipal hacia empleados de menor rango?	4	4	4	4
11	¿Considera usted que todos los trabajadores se sienten satisfechos con su labor desempeñada dentro de la municipalidad?	4	4	4	4


EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	OBSERVACIONES
Michael Rojas Vega	Magister	CALIFICACION PROMEDIO 4	
Firma y sello del Validador en señal de conformidad	➔	 Mag. Michael Rojas Vega LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD. 02426	



**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO****VARIABLE: Satisfacción laboral**

SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
1: No cumple con el criterio	1: No cumple con el criterio	1: No cumple con el criterio	1: No cumple con el criterio
2: Nivel bajo	2: Nivel bajo	2: Nivel bajo	2: Nivel bajo
3: Nivel moderado	3: Nivel moderado	3: Nivel moderado	3: Nivel moderado
4: Nivel alto	4: Nivel alto	4: Nivel alto	4: Nivel alto

Nº	PREGUNTAS	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>D1: Satisfacción laboral progresiva</b>					
01	¿En qué medida usted se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?	4	4	4	4
02	¿El trabajo que le ofrece la municipalidad es más de lo que usted esperaba?	4	4	4	4
03	¿En qué medida considera usted que los empleados municipales se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan?	4	4	4	4
04	¿Existe dentro de la municipalidad el incremento del nivel de aspiraciones que usted esperaba?	4	4	4	4
<b>D2: Satisfacción laboral estabilizada</b>					
05	¿La labor que usted desempeña es igual a lo que usted esperaba antes de ser un trabajador de la municipalidad?	4	4	4	4
06	¿La municipalidad cumple con las expectativas que usted tenía al momento de que ingreso a trabajar?	4	4	4	4
07	¿Su nivel de aspiraciones laborales es igual al del inicio de su labor?	4	4	4	4
08	¿Considera usted que la municipalidad le ha ayudado a crecer profesionalmente, desempeñando las labores a las cuales usted se encuentra capacitado?	4	4	4	4
<b>D3: Satisfacción laboral resignada</b>					
09	¿Considera usted que la labor que desempeña es menor a sus capacidades que usted tiene?	4	4	4	4
10	¿Las perspectivas laborales dentro de la municipalidad son menores y no le ayudan a crecer profesionalmente?	4	4	4	4
11	¿Sus aspiraciones laborales han disminuido por culpa de la labor que desempeña dentro de la municipalidad?	4	4	4	4

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	OBSERVACIONES
Michael Rojas Vega	Magister	CALIFICACION PROMEDIO 4	
Firma y sello del Validador en señal de conformidad	➔	 Mag. Michael Rojas Vega LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD. 02426	

**Anexo N° 6: La data del procesamiento de datos**

Muestra	Motivación											SUMA Total
	Motivación intrínseca				Motivación extrínseca				Motivación trascendente			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12
3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12
4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12
5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12
6	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12
7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12
8	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12
9	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	13
10	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	13
11	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	13
12	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	14
13	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	14
14	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	14
15	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	15
16	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	15
17	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	15
18	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	15
19	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	15
20	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	15
21	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	15
22	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	15
23	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	17
24	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	17
25	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	19
26	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	19
27	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	19
28	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	20
29	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	20
30	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	20
31	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	21
32	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	21
33	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	21
34	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	22
35	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	22
36	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	23



37	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	<b>23</b>
38	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	<b>23</b>
39	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	<b>23</b>
40	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	<b>23</b>
41	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	<b>23</b>
42	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	<b>23</b>
43	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	<b>23</b>
44	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	<b>26</b>
45	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	<b>26</b>
46	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	<b>26</b>
47	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	<b>26</b>
48	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	<b>26</b>
49	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	<b>26</b>
50	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	<b>26</b>
51	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	<b>26</b>
52	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	<b>28</b>
53	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	<b>28</b>
54	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>29</b>
55	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>29</b>
56	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>29</b>
57	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>29</b>
58	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>29</b>
59	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>29</b>
60	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>29</b>
61	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>29</b>
62	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>29</b>
63	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>29</b>
64	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>29</b>
65	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>
66	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>
67	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>
68	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>
69	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>
70	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>
71	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>
72	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>
73	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>
74	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>
75	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>
76	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>
77	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>
78	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>
79	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>
80	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	<b>30</b>

81	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30
82	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30
83	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30
84	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30
85	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30
86	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30
87	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	32
88	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	32
89	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	32
90	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	32
91	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	34
92	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	34
93	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	34
94	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	34
95	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	34

Muestra	Satisfacción laboral											SUMA Total
	Satisfacción laboral progresiva				Satisfacción laboral estabilizada				Satisfacción laboral resignada			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	5	5	4	3	4	3	5	5	5	3	5	47
2	5	5	4	3	4	3	5	5	5	3	5	47
3	5	5	4	3	4	3	5	5	5	3	5	47
4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	3	5	47
5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	3	5	47
6	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	46
7	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	46
8	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	46
9	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	46
10	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	46
11	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	46
12	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	46
13	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	46
14	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	46
15	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	46
16	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	44
17	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	44
18	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	44
19	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	44
20	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	44

21	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	<b>44</b>
22	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	<b>44</b>
23	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	<b>44</b>
24	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	<b>44</b>
25	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	<b>44</b>
26	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	<b>44</b>
27	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	<b>44</b>
28	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	<b>44</b>
29	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
30	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
31	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
32	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
33	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
34	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
35	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
36	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
37	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
38	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
39	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
40	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
41	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
42	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
43	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
44	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
45	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
46	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
47	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
48	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
49	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
50	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
51	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
52	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
53	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	<b>39</b>
54	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	<b>39</b>
55	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	<b>36</b>
56	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	<b>36</b>
57	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	<b>36</b>
58	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	<b>36</b>
59	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	<b>36</b>
60	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	<b>36</b>
61	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	<b>33</b>
62	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	<b>33</b>
63	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	<b>33</b>
64	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>

65	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
66	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
67	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
68	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
69	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
70	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
71	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
72	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
73	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
74	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
75	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
76	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
77	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
78	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
79	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
80	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
81	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
82	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
83	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
84	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
85	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
86	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
87	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
88	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
89	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
90	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
91	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
92	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
93	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
94	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>
95	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>30</b>

## Anexo N° 7: Consentimiento informado

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

SOLICITO: Autorización de aplicación de instrumento de datos en la Municipalidad Provincial Chanchamayo.

Señor: José Eduardo Mariño Arquíñigo  
ALCALDE PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO

Presente. -

Yo, Elen Sheyla Romero Alanya identificada con DNI. 74203717 asimismo, Thalía Mayori Rojas Romero, identificada con DNI. 75286722, de la carrera profesional de Administración y sistemas.

Que, al estar en la etapa de desarrollo de mi proyecto de investigación, titulado "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO, 2021". Para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en

Administración y sistemas, solicito a Usted se sirva autorizar a la suscrita para poder aplicar el instrumento de investigación que sea necesario para la obtención de Información y procesamiento de datos para la realización del trabajo de investigación, el cual se realizará en forma anónima a los profesionales administrativos, oficinas y demás áreas.

Por lo expuesto.

Solicito dar una carta de respuesta con autorización para concluir la Investigación de mi tesis.

Chanchamayo, 15 de junio del 2022.




Bach. Elen Sheyla Romero Alanya  
DNI. 74203717


Bach. Thalía Mayori Rojas Romero  
DNI. 752867202

**Anexo N° 8: Fotos de la aplicación del instrumento**