



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación y la satisfacción laboral del Personal en la  
Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Espinoza Palacios, Lila Violeta (ORCID: 0000-0001-8616-9437)

**ASESOR:**

MBA. Paredes del Águila, Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**HUARAZ- PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Les dedico este logro y muchas más que vendrán, en especial a mi esposo y mi hija, por ser mi motor y sostén en mi vida, con ustedes mi mundo todo es perfecto.

Dedicarle a mi padre que me cuida desde la gloria del señor, ya que él fue el motivo para seguir mis estudios pregrado, y mi madre por apoyarme para salir adelante.

Al señor Dios por darme vida, salud, bendiciones, en cada momento de mi vida.

Lila Violeta

## **Agradecimiento**

A la Municipalidad de Chavín de Huantar por brindarme su apoyo en cada pedido de información, que tiene mayor peso respecto a mi investigación.

A ti licenciado Jardiel por su paciencia y disponibilidad para compartir su experiencia y amplio conocimiento para la elaboración y posterior sustentación de mi tesis.

El más profundo y valerosa va para mi señor Dios, mi esposo y mi hija. Por ser ejemplo de superación, y ser mi motivación para seguir adelante que sin ustedes no hubiera podido lograrlo. ¡Con y para ustedes siempre adelante!

Lila Violeta

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO .....	5
III.METODOLOGÍA .....	16
3.1.Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2.Variables y operacionalización .....	17
3.3.Población, muestra y muestreo .....	18
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5.Procedimiento .....	20
3.6.Método de análisis de datos.....	20
3.7.Aspectos éticos .....	20
III.RESULTADOS.....	21
IV.DISCUSIÓN.....	26
V.CONCLUSIONES .....	29
VI.RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS.....	38

## Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencia de la motivación y satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad .....	21
Tabla 2. Relación que se presenta entre la motivación y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar. ....	23
Tabla 3. Relación que se presenta los factores higiénicos y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar. ....	24
Tabla 4. Relación que se presenta entre los factores motivadores y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar. ....	25
Tabla 3. Normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov .....	50

## Índice de figuras

Figura 3. Distribución de normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov .....	50
---------------------------------------------------------------------------	----

## Resumen

El estudio presenta como objetivo general determinar la relación que se presenta entre la motivación y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, alineada bajo la línea de investigación de gestión de organizaciones, para ello se presentó como diseño el no experimental, con sub categoría correlacional, por presentar como finalidad conocer el nivel de relación de las variables, además de ser de alcance temporal transversal, aplicando técnicas e instrumentos al momento de realizar el recojo de datos y siendo tabulados en el programa Excel y SPSS, logrando concluir: Se demostró la existencia de relación significativa ( $Rho. = 0.861$ ;  $sig. = 0.000$ ) entre la motivación y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, analizada como positiva considerable, dando a conocer que uno de los factores más importante para los trabajadores es la motivación e identificación que sientan por ser parte de la entidad. Al mismo tiempo se pudo comprobar la hipótesis y se procedió con el rechazo de la hipótesis nula.

**Palabras Clave:** Motivación, satisfacción laboral, motivación intrínseca, extrínseca

## **Abstract**

The study presents as a general objective to determine the relationship between motivation and job satisfaction of Staff in the District Municipality of Chavín de Huantar, 2021, aligned under the line of investigation of organization management, for this the design was presented as non-experimental, with a correlational sub-category, for presenting the purpose of knowing the level of relationship of the variables, in addition to being of transversal temporal scope, applying techniques and instruments at the time of data collection and being tabulated in the Excel and SPSS programs , managing to conclude: The existence of a significant relationship ( $Rho. = 0.861$ ;  $sig. = 0.000$ ) between motivation and job satisfaction of the Staff in the District Municipality of Chavín de Huantar, 2021, was shown, analyzed as considerable positive, making known that one of the most important factors for workers is the motivation and identification they feel for being part of the entity. At the same time, the hypothesis could be tested and the null hypothesis rejected.

**Keywords:** motivation, job satisfaction, intrinsic, extrinsic motivation

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se puede evidenciar que la motivación es uno de los factores que interviene en la satisfacción de los trabajadores de las entidades, mientras mas se tenga motivado al trabajador, este se sentirá mas satisfecho de ser parte de la entidad (Merino et al., 2018). En la actualidad se puede evidenciar que las empresas han dejado de lado la motivación al personal por el estado de la pandemia originada por el covid-19, forzando a las empresas a realizar trabajo remoto y descuidando la parte emotiva del trabajador, basándose solo en los resultados que se requiere para seguir presentando rentabilidad en el tiempo.

En el contexto de Chile Alarcón et al. (2020), realizaron un estudio de la motivación laboral en instituciones públicas, encontrando que las muchas de las entidades publicas en el estado de emergencia no se han preocupado por motivar a sus trabajadores con los procesos de las empresas, solo se basan en obtener rentabilidad y ha generado que se realice trabajo remoto con horas adicionales a la jornada laboral en un entorno presencial. Algo similar ocurre en Ecuador donde Manjarrez et al. (2020), expresan que los trabajadores de las empresas privadas han perdido la identificación con las empresas donde laboran, porque han sentido que tienen sobre carga de trabajo, realizando labores con mas de las horas habituales para poder cumplir con las exigencias de las empresas, presentando repercusiones en la satisfacción que sienten por ser parte de la empresa.

Esto se veía desde años atrás donde Sánchez y García (2017), registran en Colombia que las empresas y principalmente las entidades públicas no se preocupan por mantener motivados a los trabajadores, solo se evidencia que se preocupan por mejorar sus procesos operativos, pero no en el bienestar del personal, logrando que se pierda la identificación por parte de los trabajadores. Lo mencionado concuerda con lo descrito por Montero et al. (2015), donde comentan que en Venezuela los trabajadores presentan insatisfacción por sus centros de labores generado por el horario laboral y las metas que impone las empresas, lo que ocasionan que los trabajadores realicen mas trabajo de lo planificado y pierdan el involucramiento y la satisfacción por ser parte de la empresa.

En el contexto nacional el aporte de Marin y Placencia (2017), comentan que en el sector privado las empresas se preocupan mas por el logro de sus metas y no se preocupan por mejorar las relaciones entre los trabajadores, fomentar un trabajo en equipo y articulado, lo que genera que los procesos no se realicen de manera oportuna y en los tiempos establecidos, generando insatisfacción en los trabajadores. Bellido et al. (2021), expresa que la pandemia en el país a afectado gravemente a las empresas y muchas de ellas han quebrado, otras han continuado realizando su trabajo en modo remoto, pero se ha registrado que el personal ha sentido la sobrecarga de trabajo y la falta de preocupación de la empresa por motivar al trabajador ha generando que se sientan insatisfechos por la manera de realizar su trabajo con sobre tiempo, programaciones de actividades fuera de hora de trabajo, entre otras actividades que han generado que se pierda la identificación de los trabajadores.

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

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

Bajo lo mencionado se tiene la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que se presenta entre la motivación y la satisfacción laboral del Personal en la

Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021?; de ello se tiene como problemas objetivos ¿Cuál es la relación que se presenta entre los factores higiénicos y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021?; otro problema es ¿Cuál es la relación que se presenta entre los factores motivadores y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021?

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

De lo expuesto se tiene objetivo general: Determinar la relación que se presenta entre la motivación y la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021. De ello se propone como problemas específicos: Analizar el nivel de motivación y satisfacción laboral en el personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021. Conocer la relación que se presenta los factores higiénicos y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021. Además, se tiene: Estudiar la relación que se presenta entre los factores motivadores y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021.

Como hipótesis del estudio se tiene: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021. De ello se propone como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre los factores higiénicos y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021. Existe relación significativa entre los factores motivadores y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta parte de estudio se detallan los trabajos previos tomados en consideración en el desarrollo del estudio y el sustento teórico de las variables, para ello se tiene a lo siguiente:

De acuerdo a lo registrado por Linares (2017), quien desarrollo un estudio relacionado sobre la relación motivación y el desempeño laboral en una entidad, para ello se baso en los lineamientos que se establecen en el método científico, basándose en el diseño no experimental, evitando manipular a la variable y logrando concluir: Se ha logrado una relación de 0.806 entre las variables seleccionadas para el desarrollo del estudio, considerándose como positiva considerable y además se logró comprobar la hipótesis del estudio, expresando que se evidencia relación significativa, procedimiento con el rechazo de la hipótesis nula. Con el desarrollo del estudio se pudo demostrar que mantener motivado al trabajador es favorable para que se pueda tener un adecuado desempeño de los trabajadores.

Otro estudio registrado es lo desarrollado por Rivera (2019), en una investigación que se denominó motivación y retención de los trabajadores de un entidad, para el proceso del desarrollo del estudio se alinea a lo dispuesto en el método científico, presentando como enfoque al cuantitativo, porque se presento resultados estadísticos que permitan su análisis, logrando concluir: Con lo registrado en el estudio se ha demostrado que se evidencia relación entre la motivación que presentan los trabajadores y la manera que la empresa realiza la retención de los empleados, para ello se utilizó el método de Rho de Spearman para dar a conocer el nivel de relación que se presenta en el estudio. Con ello se puedo contrastar la hipótesis planteada en el estudio, afirmando que se evidencia relación significativa entre la notación de los trabajadores y la retención de personal.

De lo mencionado se tiene el estudio de Leon (2017), que se baso en dar a conocer el nivel de relación que presenta la motivación y el desempeño de los trabajadores, para el análisis propuesto en el estudio se tuvo que seguir los lineamientos que se establecen en el método científico, dando a conocer que se baso en el enfoque cuantitativo, porque se presentan resultados numéricos que

permiten analizar el nivel de relación que se presentan entre las variables. Con lo registrado se puede decir que un elemento esencial en una entidad es la motivación que se puede brindar a los trabajadores, porque les permite que la entidad presente trabajadores satisfechos y que mejore el rendimiento que presentan en su desempeño.

Chirinos (2019), en huacho desarrollo un estudio que se basa en el análisis de la motivación en relación que presenta con la satisfacción de los trabajadores de una entidad pública, para ello se baso en los lineamientos que se establecen en el diseño no experimental, porque no se manipulan a las variables seleccionadas en el estudio, luego se consideró transversal porque la información de datos se realizo en un solo momento, logrando concluir: De las cuarenta y siete personas que es la población evaluada, el 64% muestra baja motivación y el 83% muestra insatisfacción laboral (excesiva y parcial). Asimismo, mientras se analiza la variable motivación, se puede observar que de los empleados que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción del proceso (el 47% muestra insatisfacción parcial del proceso frente al 4% que muestra alto orgullo laboral). Como puede verse, se descubrió un margen de pifias de menos del 5% ( $p < 0,05$ ). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se descubre una buena correlación buena ( $r = 0.509$ ) entre la motivación y el placer del proceso.

De ahí se tiene el aporte de Casquino (2020), quien presento un estudio en Lima basado en el análisis de la relación que se presenta entre la motivación y la satisfacción de los trabajadores de una empresa privada, para ello estuvo alineado al enfoque cuantitativo porque se presentaron resultados estadísticos durante el análisis, de ahí se considero como no experimental porque no se realizó manipulación de las variables, logrando concluir: Se encontró que ahora no todas las dimensiones de la variable de inducción tienen una datación masiva con orgullo laboral en el personal de una organización de producción de carrocerías de vehículos. En cuanto al objetivo general, estadísticamente hay una correlación gigante, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y la hipótesis de investigación es consagrada. La correlación de Pearson es promedio positivo, estando entre + 0.11 a +0.50, lo que significa que cuanto mayor sea la motivación laboral, más contento estará el personal.

También se tiene el estudio de Pachas (2020), en Chincha desarrollo un estudio que se basa en el análisis de la motivación y la satisfacción de los trabajadores de una empresa, para ello se baso en el diseño no experimental evitando intervenir en el comportamiento de la muestra, ubicada dentro del enfoque cuantitativo, logrando concluir: También se puede concluir que el personal es más reconocido con la dimensión de la regularización identificada (cosa de motivación) porque tiene el mejor porcentaje en un grado alto, con 42%, en contraste con la relajación; y eso sigue con el 46% a nivel común, dentro del mismo tamaño; De este resultado se puede deducir que los trabajadores hacen su propio trabajo, es decir cumplen con las asignaciones que les brinda la entidad.

En Lima Almeida (2018), desarrollo un estudio que se basa en el análisis de la motivación y la satisfacción en una entidad privada, para ello se basó en los lineamientos que se establecen en el diseño no experimental, porque no se manipulan a las variables seleccionadas en el estudio, luego se consideró transversal porque la información de datos se realizó en un solo momento, logrando concluir: Existe una relación efectiva completamente alta entre la motivación laboral y el placer dentro de la gente de la corporación, 20 colaboradores similares al 40% del patrón de prueba presentan un nivel bajo dentro de la dimensión de Condiciones Físicas y / o Materiales, de igual manera 12 colaboradores constituyen un nivel medio para el 24% de los patrones de prueba y posteriormente 18 sujetos representados por medio del 36% de la muestra tiene un estadio excesivo.

Camargo (2017), en Arequipa desarrollo un estudio que se basa en analizar como se presenta a la motivación en relación a la satisfacción que presentan los trabajadores de una empresa privada, para ello estuvo alineado al enfoque cuantitativo porque se presentaron resultados estadísticos durante el análisis, de ahí se consideró como no experimental porque no se realizó manipulación de las variables, logrando concluir: A partir de la información recibida del grupo de colaboradores del Área de Cobranza - Banca Minorista del banco líder, se constató que efectivamente existe un noviazgo de alta calidad entre motivación y deleite. Los resultados al aplicar la prueba de Chi rectangular con un nivel de confianza en uno mismo del 95%, se decide que existe una correlación entre las variables ( $Ji2 = 13.077$ ).

Yovera (2020), en Lima con el estudio que presento como objetivo conocer el nivel de relación que se presenta entre la motivación y la satisfacción que presentan los trabajadores de una empresa privada de Lima, para el proceso del desarrollo del estudio se alinea a lo dispuesto en el método científico, presentando como enfoque al cuantitativo, porque se presentó resultados estadísticos que permitan su análisis, logrando concluir: Se puede hablar de que hay un entorno de trabajo terrible en esta empresa comercial que inflige tema y dolor dentro de los empleados, esto tiene y podría tener malas consecuencias que incluyen la desmotivación y el desempeño general del talento humano. La organización debe recordar el hecho de que lo excepcional del clima organizacional afecta en gran medida el placer del trabajador y por lo tanto su desempeño. Un clima de trabajo más selecto permite al empleado realizar sus pinturas con mayor eficiencia y efectividad, adicionalmente permite construir un gran grupo de trabajo, de esta manera cada trabajador colaborará en el cumplimiento de los objetivos del empleador, estos movimientos permiten este sentido feliz junto con tu trabajo.

Finalmente se tiene a Valdiviezo y Vera (2020), con el estudio que se enfoca en analizar la relación que se presenta entre la motivación y la satisfacción de los trabajadores de una empresa de Chiclayo, para ello se basó en los lineamientos que se establecen en el método científico, basándose en el diseño no experimental, evitando manipular a la variable y logrando concluir: En el tamaño con la ayuda de variables, lo único que brindó con mayor frecuencia fue la realización en la motivación personal y el deleite de la actividad, situaciones físicas se habían ofrecido en etapa trastornada y muy desilusionada, beneficios laborales en grado medio y desilusionado, regulaciones administrativas dentro de la etapa común ; en las relaciones interpersonales las etapas fueron muy satisfechas y alegres. En el componente de mejora no pública, se han variado los valores; en el desempeño general de las tareas y la relación con la autoridad, mostraron una inclinación hacia el disgusto y la gran decepción.

Al realizar el sustento teórico de las variables se realizaron indagaciones en diferentes fuentes que permitieron su análisis, referente a la motivación laboral se tiene a la La Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg se puede diferenciar: elementos higiénicos (asociados al entorno que rodea a las personas y engloba las

condiciones en las que realizan sus trabajos; variables que pueden ser administradas a través de la empresa empresarial que incluyen Relaciones con el jefe, Relaciones con compañeros de trabajo, Prestigio o estatus, Buenas Condiciones Laborales, Políticas y Lineamientos de la Organización y Seguridad Laboral) y factores motivacionales (extra directamente relacionados con el orgullo de la persona que incluye El trabajo en sí como un fino estímulo, Reconocimiento profesional, Desarrollo profesional, Deber, oportunidad de auge y autoconocimiento personal) (Charaja y Mamani, 2014).

La motivación laboral es una parte del interior que activa y dirige nuestros pensamientos y está asociada a todos aquellos factores capaces de asustar, preservar y orientar el comportamiento más cerca de una meta y todos ellos generan comportamientos que fluctúan en el grado de activación o profundidad de la conducta. Centrándose en la forma del comportamiento, los empleados contribuyen de acuerdo con el incentivo para sus propios pasatiempos y tratan de imponerlo en la agencia a la que pertenecen. Sin embargo, un dispositivo vital para que las instituciones logren el éxito son las personas que lo integran. Si el control hace un correcto manejo de las fuentes, indudablemente puede estimular el cumplimiento de deseos privados y deseos institucionales, traducidos en un excelente desempeño de los trabajadores (Marin y Placencia, 2017).

Para la selección de las dimensiones se tiene en cuenta a lo expresado por Marin y Placencia (2017), quienes expresan que la motivación se puede medir por dos elementos que se basan en los factores higiénicos y los factores motivadores.

La primera es factores higiénicos, este se hace mención a las condiciones que rodean a los empleados en su trabajo, para ello se presenta como indicadores a la relación con el jefe, luego se tiene a la relación con los compañeros de trabajo, además se tiene a las condiciones laborales, luego se presenta la seguridad en el trabajo, otro punto a ser considerado es el prestigio, luego se tiene a las políticas y directrices de la organización.

Otra dimensión a ser considera es los factores motivadores, son aquellos que están vinculados con el contenido del cargo, los deberes y a las tareas relacionadas con dicho cargo, presentando como indicadores al estímulo de trabajo, luego se

tiene a la responsabilidad, además de ello se tiene a la autorregulación personal, con ello se tiene al reconocimiento profesional, también se tiene a la oportunidad de crecimiento y al desarrollo profesional.

La motivación, en el ámbito laboral, se describe actualmente como un sistema que activa, orienta, dinamiza y mantiene la conducta de las personas en la dirección del cumplimiento de las metas previstas; Por este motivo, en el ámbito laboral es muy importante reconocer las razones que estimulan el movimiento humano, ya que, con la ayuda de la gestión de la motivación, entre otros componentes, los directores pueden hacer funcionar estos elementos para que su empresa se caracterice muy bien y los miembros sean experiencia más feliz (Foncubierta y Sánchez, 2019).

Chiavenato (2009), proporciona que la motivación es un procedimiento psicológico simple, junto con la percepción, las actitudes, el carácter y el estudio, es uno de los elementos críticos máximos en la conducta humana de la información. Interactuar con diferentes tácticas mediadoras y con el entorno. Al igual que con los enfoques cognitivos, la motivación no se puede visualizar.

La responsabilidad de animar normalmente recae en el jefe o avanzado. Tradicionalmente, se encarga de idear planes de recompensa económica o ya no, en base a estándares de productividad o cualquier otro, quiénes deben recibir popularidad y quiénes no, entre diferentes funciones. Debe inspirar confianza en sí mismo para que los humanos se comuniquen libremente en sus deseos o preocupaciones. Pero hay una restricción a esa confianza; Aquellos casos en los que el particular tiene intereses dentro de la función del adelanto o alguna denuncia no pública del jefe o de un colega. Sin embargo, considerar es favorable y le permite acumular estadísticas preciosas para comenzar a inspirar bien (Padovan, 2020).

Los elementos internos de motivación están relacionados con la búsqueda del logro no público y la constancia en los propósitos, brindan placer en el trabajo: estimulan el ardor, el poder de permanencia y la perseverancia, fundamentales para crecer como alguien y en la corporación. Con el estímulo de esos talentos, la producción y lo mejor de los bienes y ofertas se convierte en un factor influyente para obtener un mejor desempeño dentro del mercado en el que se encuentra el

empleador. Las posibles vías de enriquecimiento laboral a través de un potente uso de la pericia humana son elementos que inspiran a la persona a aplicar su capacidad personal y desarrollarse en algún momento de su estilo de vida (Rodríguez, 2020).

Por otro lado, Rubio (2016) define la motivación como un impulso interno que gira en torno a la predisposición de un personaje a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a un objetivo, en la dirección de alcanzar un objetivo específico. Las motivaciones de las personas pueden reconocerse en el marco de cualquier lugar de acción. En el ámbito laboral, la finalidad de los movimientos de los colaboradores que realizan características singulares puede favorecer o ralentizar el desempeño global que cada uno también puede tener en sus pinturas. Esto implica que es necesario reconocer lo que cada subordinado desea y tratar de satisfacer sus necesidades para lograr mayores resultados en productividad, mejor y mejor servicio.

La motivación "es el estímulo emocional que nos hace actuar" (Dalton, et al, 2007). Se puede traducir en una necesidad o impulso que se presenta o se activa en todos los cuerpos, así mismo, señalan que en las pinturas la motivación es la mezcla de todos los elementos del entorno pictórico que originan esfuerzos finos o terribles, es decir, si el trabajador sabe lo que lo motiva, puede haber mayores oportunidades para que alcance sus metas personales y profesionales. De la misma forma, si la empresa comercial es consciente de cómo inspirar a la fuerza laboral, se observará el aumento de la productividad.

Se debe considerar la motivación en las instituciones y corporaciones para obtener consecuencias ventajosas de sus subordinados para que todas las actividades que puedan ser ejecutadas se realicen a través de los rubros de esta, es decir, cuando se trata de pinturas. La motivación está regularmente ligada a los incentivos debido a la pasión que molesta dentro de los empleados, influyendo definitivamente en la conducta del hombre o la mujer, impulsándolo a obtener sus objetivos en el empleador, además de lograr sus objetivos privados, ya que mejora el grado de placer. en las actividades realizadas (Bohórquez, et al., 2020).

Luego al mencionar el sustento teórico de la variable satisfacción laboral se tiene a la teoría de la satisfacción de las necesidades de McClelland, al respecto Chaparro (2006), menciona que esta teoría describe tres deseos vitales que ayudan a explicar la motivación: un deseo de logro que activa a los humanos a desempeñar una posición activa en la determinación del resultado; prefieren aprovechar sus oportunidades personales. Un deseo de energía, manifestado a través de acciones que buscan ejercitar el dominio y el control; Estos humanos quieren modificar los comportamientos de las personas, impactar y manipular a los demás, y el deseo de afiliación, que se infiere a través de los comportamientos que se orientan a adquirir, mantener y restaurar una relación afectiva con alguien, para mantener relaciones agradables. y delgado, y para decidir sobre situaciones en las que hay cooperación y escasez de competencia.

Cuando se habla de la satisfacción laboral es una categoría que afama un entorno emocional favorable como resultado de la percepción de los estudios laborales y que predispone al sujeto para su trabajo. Hay un par de elementos que pueden tener un efecto sobre una circunstancia, esto es, que conducen a un resultado, que comienza desde la etapa de entrenamiento, la práctica para el desempeño general hasta las actualizaciones que son sólidas durante el tiempo de existencia (Rosales et al., 2017).

La satisfacción Laboral es la parte emocional del talento humano, que se emite a través de un sentimiento positivo o excelente, es decir, la alegría que se obtiene a través del disfrute en el rol de la tarea asociada a posibilidades de boom experto, ventajas y comisiones, entre otros (Jiménez, et al., 2016). Sin embargo, el orgullo de la tarea se relaciona con los estilos de vida operativos del colectivo de trabajadores, entidad y sociedad, de tal manera que para ellos el enfoque del trabajo tiene un propósito, una ilusión, expresarse y específicamente sentirse contento de poder hacer aportes a el entorno (sociedad) (Contreras et al., 2015).

Dentro del sustento teórico de las dimensiones de la satisfacción laboral se tomó en consideración a Palma (1999), quien destaca a siete factores que intervienen en la motivación del trabajador, pero en el estudio se considero solo a 4 por alinearse mas al estudio, detallando lo siguiente:

La primera es condiciones Físicas y/o Materiales, los factores materiales o de infraestructura se describen como método facilitador para el desarrollo de las tareas diarias y como sello de desempeño y desempeño general. Dentro de las situaciones corporales, se tiene en cuenta la comodidad, se dan kilómetros con la ayuda de las condiciones de confort que se brindan en un status quo de fitness que incluye: flujo de aire e iluminación, limpieza y orden de los ambientes, etc (Rodríguez et al., 2010).

La segunda es políticas Administrativas, son el grado de conciliación con los consejos o normas institucionales orientados a regular la relación de trabajo duro y directamente relacionados con el empleado y constituyen un método para cosechar los sueños u objetivos. Además, proporcionan una explicación de cómo se podrían completar los sueños y sirven como guías que definen el curso y el alcance popular de las actividades permitidas para el éxito de los deseos. Funcionan como base para decisiones y movimientos futuros, ayudan a coordinar planes, controlan el desempeño y aumentan la consistencia del movimiento, aumentando la probabilidad de que los gerentes extraordinarios tomen decisiones comparables mientras se enfrentan de forma independiente a condiciones similares. Las políticas deben ser lo suficientemente amplias, sólidas y flexibles para que puedan implementarse en situaciones únicas, a su vez deben ser coherentes y ayudar a resolver o prevenir problemas precisos. Establecer regulaciones limpias y concisas que establezcan regiones de autoridad (Montoya et al., 2017).

La tercera es relaciones Sociales, se refiere a la interacción del personal dentro del establecimiento y la mano de obra con los usuarios. Las buenas relaciones interpersonales construyen aceptación como verdadera y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, obligación y empatía. La conversación efectiva es fundamental donde la experiencia, la comprensión, el respeto y la asistencia mutua son relevantes para vencer las debilidades, consolidar las fortalezas que generan la convivencia, el auge de los seres humanos, lo mejor en su desempeño y la ventaja de quienes reciben sus servicios (Gómez, et al., 2012).

La cuarta es desempeño de Tareas, es la evaluación que hace el trabajador en sus tareas diarias. El desempeño dentro del lugar de trabajo es la aplicación de capacidades y habilidades que la ubicación requiere del ocupante para el control de sus funciones. Por lo tanto, además de los talentos, habilidades y conocimientos, también se requiere afición, voluntad y resolución. Objetivo para hacer el trabajo (Changuán, et al., 2020).

Alonso (2006), comenta que la importancia de la dificultad porque “sugiere la capacidad de la organización para satisfacer los deseos de los trabajadores y debido al hecho de que muchas evidencias muestran que los empleados molestos omiten pinturas con mayor frecuencia y generalmente tienden a renunciar a más, incluso cuando los empleados contentos se deleitan con más salud y vivir más”. Por tanto, los trabajadores que se sienten felices en sus cuadros, ya sea porque se sienten bien pagados, haciendo un uso de primera clase de los factores orgánicos de Herzberg, son los que producen y ejecutan al máximo; En comparación, los trabajadores que se sienten mal pagados, mal tratados, desempeñando deberes monótonos o sin la oportunidad de ampliar horizontes de información de su trabajo son los que menos se desempeñan, es decir, son los más improductivos y es fundamental la maquetación. técnicas superiores, pensando en la consideración de los resultados de la investigación existente al declarar que los elementos motivacionales de Herzberg tienen un efecto adicional en la satisfacción laboral de los seres humanos.

Es importante resaltar que existen características que se desarrollan junto con el placer del proceso, y que pueden ser reconocidas como variables distintas, ya sean organizacionales, intencionales o personales, junto con: remuneración, emprendimiento, interacciones no públicas, entorno, seguridad. y salud ocupacional, entre otros. En conexión con el listado de variables anteriores, se pueden agrupar colectivamente 3 modas asociadas al concepto de placer, que incluyen: modelos focalizados en el sujeto, dentro del contexto y decididos a través de la interacción de cada actor (Sánchez et al, 2014).

Cuando se habla de la satisfacción laboral es un detalle totalmente crítico en las organizaciones, por lo que su análisis y método proporciona la percepción de

los miembros de toda la organización. Empresas con cultura emprendedora, estratégica y con una visión limpia, se dan cuenta de que la complacencia de un trabajador es un éxito dentro de la empresa comercial; por lo tanto, el ser agradable se vuelve transversal. En estos estudios, el placer se inclina a una etapa baja, por lo que se puede tomar en consideración como insatisfacción con los factores que tienen mayor trascendencia, estos son: el dispositivo de retribución, las situaciones ambientales y psicológicas y la superación personal (Álvarez et al., 2019).

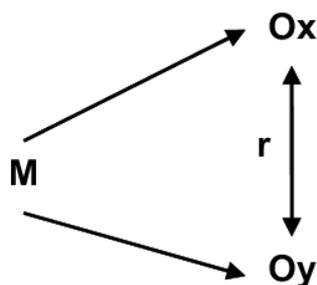
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a las características que presenta el estudio se considera aplicada, puesto que para el desarrollo se realiza una revisión de fuentes primarias para sustentar a las variables del estudio y poder analizarlos como se presenta (Baena, 2017). Por otro lado, se ubica dentro del paradigma positivista puesto que presenta resultados numéricos, considerándose de enfoque cuantitativo, al respecto Cabezas et al. (2018), expresan que los estudios que presentan este enfoque se caracterizan por presentar resultados estadísticos que responden a los objetivos establecidos en el estudio.

De acuerdo al diseño se considera no experimental, porque en todo el desarrollo que presenta el estudio no se realiza manipulación de las variables, basándose solo en realizar observaciones a través de la percepción recogida por medio de instrumentos aplicados a la muestra de estudio (Cohen y Gómez, 2019). Además de ello se considera correlacional porque en todo el proceso del estudio se tiene como finalizar conocer el grado de relación que se presenta en el estudio, presentando alcance transversal porque la información que se recolecte de los servidores públicos se realizó en un solo momento (Concepción et al., 2019).

El esquema que sigue es el siguiente:



Donde:

- M:** Muestra de estudio
- Ox:** Observación de la motivación
- Oy:** Observación de la satisfacción laboral
- R:** Relación que presentan

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable X: Motivación laboral

Dentro de la definición operacional se tiene que la motivación es la forma que las empresas incentivan a sus servidores públicos para poder cumplir con las metas establecidas y la percepción que presentan los servidores públicos. Dentro de ello se tiene como dimensiones a los factores higiénicos, para ello se presenta como indicadores a la relación con el jefe, luego se tiene a la relación con los compañeros de trabajo, además se tiene a las condiciones laborales, luego se presenta la seguridad en el trabajo, otro punto a ser considerado es el prestigio, luego se tiene a las políticas y directrices de la organización. Otra dimensión a ser considera es los factores motivadores, presentando como indicadores al estímulo de trabajo, luego se tiene a la responsabilidad, además de ello se tiene a la autorregulación personal, con ello se tiene al reconocimiento profesional, también se tiene a la oportunidad de crecimiento y al desarrollo profesional; todos los elementos mencionados fueran analizados por medio de una escala ordinal.

Variable Y: Satisfacción laboral

Dentro de la definición operacional se tiene que es el grado incentivo que presenta los servidores públicos por ser parte de la municipalidad, para ello se tiene en consideración a las dimensiones: Condiciones Físicas y/o Materiales, con los indicadores de distribución de oficina, luego se tiene al ambiente de trabajo y los recursos de oficina. Otra dimensión que se considera en el estudio es políticas administrativas, con los indicadores de trato de la entidad, luego se tiene al horario laboral y el reconocimiento laboral. Además, se presenta la dimensión relaciones sociales, para ello se presenta como indicadores a la comunicación con compañeros, luego se tiene el trabajo colaborativo y la solidaridad en el trabajo. Finalmente se tiene a la dimensión desempeño de tareas, para ello se tiene como indicadores al desarrollo de funciones, luego se tiene a la vocación laboral y finalmente se tiene a la identificación laboral, todos los elementos mencionados fueran analizados por medio de una escala ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Sánchez y Reyes (2015), comentan que la población es el total de sujetos que se encuentran involucrados en una problemática y que a través de la experiencia que poseen son capaces de responder a las interrogantes que se proponen en el estudio. En la investigación La población está conformada por 165 colaboradores, el total de personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar.

#### Muestra

Gallardo (2017), expresa que la muestra es una proporción representativa de la población y puede ser calculada por medio de técnicas estadísticas que facilitan su análisis considerándose como muestreo probabilístico. En el caso del estudio se aplicó una fórmula estadística para realizar el cálculo de la muestra obteniendo un valor de

$$n = \frac{N Z^2 pq}{d^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

N = tamaño de la población total = 165

n = muestra

Z = Coeficiente de confianza = 1.96

P = Probabilidad que ocurra un evento = 0.5

q = probabilidad que no ocurra un evento = 0.5

Reemplazando en la fórmula:

$$n = 116$$

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En investigación se utilizó los siguientes medios que permitieron obtener la información necesaria para responder a los objetivos establecidos en el estudio.

**Técnica:** En el caso del estudio se aplicó la técnica de la encuesta, expresado por Hernández y Mendoza (2018), como las acciones que se realizan en los estudios con el propósito de recolectar datos que permitan el análisis de los sucesos que ocurren por medio de su instrumento. En el caso del estudio se aplicó la encuesta con enfoque cuantitativo, indicando que su instrumento presentó opciones cerradas para su análisis.

**Instrumento:** Para el desarrollo del estudio se consideró dos instrumentos que son los cuestionario, uno para cada variable de análisis, siendo definida por Herbas y Rocha (2018), los cuestionario en los estudios cuantitativos presentan opciones cerradas y pueden ser de dos categorías la primera es dicotómicas cuando se consideran dos opciones de respuesta y la otra es que puede ser politómicas porque presenta mas de dos opciones de respuestas para ser analizadas, para ello se aplica la técnica Likert que facilita su análisis.

**Validez:** en el caso de la validación González et al. (2018), comenta que se basa en la consistencia interna de un instrumento y se realiza por medio de juicio de expertos. En el caso del estudio la validación se realizó por medio de 3 especialistas en la materia a quienes se les hizo entrega del formato de validación que presenta la UCV, donde procedieron a realizar la evaluación de relación de los items con los indicadores y luego del análisis proceder con la validación colocando información de sus datos personales en el formato entregado por la investigadora.

**Confiabilidad:** Se considera como una prueba estadística que facilita el análisis de los instrumentos de manera cuantitativa, en el caso del estudio se tiene en consideración a realizar una prueba piloto, donde se aplica a una muestra representativa que presente similares características que los sujetos seleccionados para el estudio, pero que no formen parte de la muestra. En el caso del estudio la muestra piloto la conforman 17 servidores públicos, luego de realizar el llenado de los instrumentos se sometió a la prueba de alfa de Cronbach para determinar si es confiable por medio del programa SPSS.

### **3.5. Procedimiento**

El estudio comprende el análisis la elaboración de instrumentos el cuestionario para la aplicación, se verifica el instrumento, después se fijará la fecha de aplicación de instrumento (hacer encuesta) y obtención de información respuestas de los colaboradores, para luego utilizar el procedimiento estadístico, categorizando cada opción de respuesta indicada.

### **3.6. Método de análisis de datos**

cada dato de la encuesta fue procesado mediante el programa estadístico SPSS y para la recolección y procesamiento de datos se desarrollará mediante la aplicación de la encuesta al personal que labora dentro de la Municipalidad de Chavín de Huantar Según la cantidad de la muestra, Tabular el resultado de la encuesta, Analizar esa información, presentar los resultados de la encuesta en cuadros y gráficos, Porcentaje

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos que se tiene en cuenta es el respeto total a la seriedad de las personas que participarán en la encuesta, no serán conducidos en su opinión.

Como investigadora se tiene en claro las normas de la Universidad Cesar Vallejo, referencia utilizada fue APA.

Las personas encuestadas serán informadas de la finalidad y del objetivo de la encuesta para que así no haya desconfianza y miedo de responder cada alternativa de la encuesta.

### III. RESULTADOS

En esta fase del estudio se realizar el análisis estadísticos que permita analizar a los objetivos establecidos, para ello se ha utilizado los programas de Excel 2019 y el SPSS 26.0, en el caso del análisis descriptivo se ha realizado por medio del programa Excel, realizando la organización de los resultados en una base de datos, luego se ha realizado los cálculos de los niveles que se presenta para cada variable con sus dimensiones a través de la escala ordinal seleccionada en el estudio, de ahí se tiene el análisis inferencial desarrollado en el programa SPSS, realizando una prueba de normalidad para seleccionar el método estadístico mas adecuado en el estudio.

#### Análisis descriptivo

*Tabla 1. Frecuencia de la motivación y satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad*

Dimensiones y variable	Baja		Regular		Alta		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Factores higiénicos	55	47.4%	48	41.4%	13	11.2%	116	100.0%
Factores motivadores	52	44.8%	49	42.2%	15	12.9%	116	100.0%
Motivación laboral	48	41.4%	55	47.4%	13	11.2%	116	100.0%
Dimensiones y variable	Baja		Regular		Alta		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Condiciones Físicas y/o Materiales	65	56.0%	36	31.0%	15	12.9%	116	100.0%
Políticas Administrativas	67	57.8%	34	29.3%	15	12.9%	116	100.0%
Relaciones Sociales	60	51.7%	40	34.5%	16	13.8%	116	100.0%
Desempeño de Tareas	58	50.0%	39	33.6%	19	16.4%	116	100.0%
Satisfacción laboral	49	42.2%	55	47.4%	12	10.3%	116	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos

### **Interpretación:**

Luego de realizar el análisis de datos se tiene como resultado para los factores higiénicos que 55 trabajadores que conforman el 47.4% lo consideran como baja, luego se obtuvo que 48 trabajadores que integran el 41.4% lo evalúan como regular y 13 trabajadores que representan el 11.2% lo perciben como alta. Al realizar el análisis de los factores motivadores se tiene que 52 trabajadores que corresponden al 44.8% lo encuentran como baja, de ahí se ha obtenido que 49 trabajadores que representan al 42.2% lo ubican como regular, luego se ha obtenido que 15 trabajadores que conforman el 12.9% lo evalúan como alta. Al mencionar a la motivación laboral se ha obtenido resultados que corresponde a 48 trabajadores que representan el 41.4% lo ubican como baja, luego se ha obtenido que 55 trabajadores que conforman el 47.4% lo ubican como regular y 13 trabajadores que conforman el 11.2% lo evalúan como alta.

Luego de realizar el análisis de datos se tiene como resultado para las condiciones físicas y/o materiales que 65 trabajadores que conforman el 56.0% lo evalúan como baja, luego se tiene que 36 trabajadores que conforman el 31.0% lo consideran como regular, de ahí se tiene que 15 trabajadores que integran el 12.9% lo ubican como alta. Al mencionar a las políticas administrativas se tiene que 67 trabajadores que representan el 57.8% lo encuentran como baja, luego se ha logrado obtener que 34 trabajadores que conforman el 29.3% lo evalúan como regular, finalmente se ha obtenido que 15 trabajadores que representan al 12.9% lo ubican como alta. Cuando se realizó el análisis de las relaciones sociales se ha obtenido que 60 trabajadores que representan el 51.7% lo ubican en el nivel bajo, de ahí se tiene que 40 trabajadores que conforman el 34.5% lo encuentran como regular, finalmente se tiene que 16 trabajadores que integran el 13.8% lo encuentran como alta. Al realizar el análisis del desempeño de tareas se tiene como resultado que 58 trabajadores que conforman el 50.0% lo evalúan como baja, luego se tiene que 39 trabajadores que conforman el 33.6% lo encuentran como regular, luego se ha obtenido valores de 19 trabajadores que integran el 16.4% son considerados en el nivel alto. Al mencionar el análisis de la satisfacción laboral se tiene como resultado que 49 trabajadores que conforman el 42.2% lo encuentran como baja, luego se tiene que 55 trabajadores que conforman el 47.4% lo encuentran en el nivel regular,

de ahí se tiene que 12 trabajadores que componen el 10.3% lo ubican en el nivel alto.

### **Análisis inferencial**

En el parte del estudio se realiza en el programa SPSS para ello el primer paso es migrar los datos de Excel al SPSS, luego de ello se realiza el calculo de la prueba de normalidad de dato por medio del método de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> por ser una muestra mayor a 50, luego se analizo la significancia obtenida para cada variable y poder determinar la distribución que presenta la muestra, siendo no paramétrica cuando el valor de la significancia de ambas variables se encuentra por debajo del 0.05 y considerándose como paramétrico cuando el valor de la significancia supera al valor margen que es 0.05 (Ver anexos).

*Tabla 2. Relación que se presenta entre la motivación y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar.*

			Motivación laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos

### **Interpretación:**

Luego de realizar el análisis de datos se tiene como resultado para determinar el nivel de relación que se presenta entre las variables se tiene un valor de Rho = 0.861 analizada como positiva considerable entre la motivación laboral y la satisfacción, dando a conocer que cuando se mantiene motivado a los trabajadores, hará que se sientan mas satisfechos por ser parte de la municipalidad.

### Prueba de hipótesis:

Para realizar esta prueba se analiza el valor de la significancia obtenida y se compara con el margen de error de acuerdo a los asteriscos que muestre en la correlación, para el caso del estudio el valor de la significancia es 0.000, siendo menor al 0.01 (por presentar dos asteriscos), con eso se afirma que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los servidores públicos, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

*Tabla 3. Relación que se presenta los factores higiénicos y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar.*

		Factores higiénicos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Factores higiénicos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,857**
		N	116
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,857**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	116

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

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos

### Interpretación:

Luego de realizar el análisis de datos se tiene como resultado para determinar el nivel de relación que se presenta entre los elementos analizados se tiene un valor de Rho = 0.857 analizada como positiva considerable entre los factores higiénicos y la satisfacción, dando a conocer que cuando se mantiene las condiciones adecuadas para los trabajadores, hará que se sientan más satisfechos por ser parte de la municipalidad.

### Prueba de hipótesis:

Para realizar esta prueba se analiza el valor de la significancia obtenida y se compara con el margen de error de acuerdo a los asteriscos que muestre en la

correlación, para el caso del estudio el valor de la significancia es 0.000, siendo menor al 0.01 (por presentar dos asteriscos), con eso se afirma que existe relación significativa entre los factores higiénicos y la satisfacción laboral de los servidores públicos, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

*Tabla 4. Relación que se presenta entre los factores motivadores y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar.*

			Factores motivadores	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Factores motivadores	Coeficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos

#### **Interpretación:**

Luego de realizar el análisis de datos se tiene como resultado para determinar el nivel de relación que se presenta entre los elementos analizados se tiene un valor de  $Rho = 0.842$  analizada como positiva considerable entre los factores motivadores y la satisfacción, dando a conocer que cuando se mantiene las condiciones adecuadas para los trabajadores, hará que se sientan más satisfechos por ser parte de la municipalidad.

#### **Prueba de hipótesis:**

Para realizar esta prueba se analiza el valor de la significancia obtenida y se compara con el margen de error de acuerdo a los asteriscos que muestre en la correlación, para el caso del estudio el valor de la significancia es 0.000, siendo menor al 0.01 (por presentar dos asteriscos), con eso se afirma que existe relación significativa entre los factores motivadores y la satisfacción laboral de los servidores públicos, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

#### IV. DISCUSIÓN

Según el objetivo general que se basa en determinar la relación que se presenta entre la motivación y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, luego de realizar el análisis de datos se tiene como resultado para determinar el nivel de relación que se presenta entre las variables se tiene un valor de  $Rho = 0.861$  analizada como positiva considerable entre la motivación laboral y la satisfacción, dando a conocer que cuando se mantiene motivado a los trabajadores, hará que se sientan más satisfechos por ser parte de la municipalidad. Para realizar esta prueba se analiza el valor de la significancia obtenida y se compara con el margen de error de acuerdo a los asteriscos que muestre en la correlación, para el caso del estudio el valor de la significancia es 0.000, siendo menor al 0.01 (por presentar dos asteriscos), con eso se afirma que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los servidores públicos, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados hallados en el estudio presentan una aproximación a lo registrado por Linares (2017), quien desarrollo un estudio relacionado sobre la relación motivación y el desempeño laboral en una entidad, para ello se basó en los lineamientos que se establecen en el método científico, basándose en el diseño no experimental, evitando manipular a la variable y logrando concluir: Se ha logrado una relación de 0.806 entre las variables seleccionadas para el desarrollo del estudio, considerándose como positiva considerable y además se logró comprobar la hipótesis del estudio, expresando que se evidencia relación significativa, procedimiento con el rechazo de la hipótesis nula. Con el desarrollo del estudio se pudo demostrar que mantener motivado al trabajador es favorable para que se pueda tener un adecuado desempeño de los trabajadores.

De la comparación realizada se tiene que la motivación es la fuente que inspira a los trabajadores para desarrollar un trabajo esperado por todos los involucrados, además fortalece el desempeño que puedan presentar dentro de la municipalidad, para ello es necesario que la gerencia municipal pueda implementar mecanismos que ayuden a fortalecer estos procesos tan importantes dentro de la entidad.

Al mencionar al objetivo específico que se basa en conocer la relación que se presenta los factores higiénicos y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, luego de realizar el análisis de datos se tiene como resultado para determinar el nivel de relación que se presenta entre los elementos analizados se tiene un valor de  $Rho = 0.857$  analizada como positiva considerable entre los factores higiénicos y la satisfacción, dando a conocer que cuando se mantiene las condiciones adecuadas para los trabajadores, hará que se sientan más satisfechos por ser parte de la municipalidad. Para realizar esta prueba se analiza el valor de la significancia obtenida y se compara con el margen de error de acuerdo a los asteriscos que muestre en la correlación, para el caso del estudio el valor de la significancia es 0.000, siendo menor al 0.01 (por presentar dos asteriscos), con eso se afirma que existe relación significativa entre los factores higiénicos y la satisfacción laboral de los servidores públicos, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados hallados en el estudio presentan una aproximación a lo registrado por Rivera (2019), en una investigación que se denominó motivación y retención de los trabajadores de un entidad, para el proceso del desarrollo del estudio se alinea a lo dispuesto en el método científico, presentando como enfoque al cuantitativo, porque se presentó resultados estadísticos que permitan su análisis, logrando concluir: Con lo registrado en el estudio se ha demostrado que se evidencia relación entre la motivación que presentan los trabajadores y la manera que la empresa realiza la retención de los empleados, para ello se utilizó el método de Rho de Spearman para dar a conocer el nivel de relación que se presenta en el estudio. Con ello se puede contrastar la hipótesis planteada en el estudio, afirmando que se evidencia relación significativa entre la notación de los trabajadores y la retención de personal.

Del análisis realizado se puede comentar que el reconocimiento al personal por un buen desempeño por medio de recompensas laborales o reconocimiento publico y otorgamiento de diploma es uno de los factores que fortalecen la motivación que presentan los trabajadores de la municipalidad y es algo que se debe practicar para mejorar el desempeño que presentan.

Al mencionar al objetivo específico que se basa en estudiar la relación que se presenta entre los factores motivadores y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, luego de realizar el análisis de datos se tiene como resultado para determinar el nivel de relación que se presenta entre los elementos analizados se tiene un valor de  $Rho = 0.842$  analizada como positiva considerable entre los factores motivadores y la satisfacción, dando a conocer que cuando se mantiene las condiciones adecuadas para los trabajadores, hará que se sientan más satisfechos por ser parte de la municipalidad. Para realizar esta prueba se analiza el valor de la significancia obtenida y se compara con el margen de error de acuerdo a los asteriscos que muestre en la correlación, para el caso del estudio el valor de la significancia es 0.000, siendo menor al 0.01 (por presentar dos asteriscos), con eso se afirma que existe relación significativa entre los factores motivadores y la satisfacción laboral de los servidores públicos, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados hallados en el estudio presentan una aproximación a lo registrado por Leon (2017), que se basó en dar a conocer el nivel de relación que presenta la motivación y el desempeño de los trabajadores, para el análisis propuesto en el estudio se tuvo que seguir los lineamientos que se establecen en el método científico, dando a conocer que se basó en el enfoque cuantitativo, porque se presentan resultados numéricos que permiten analizar el nivel de relación que se presentan entre las variables. Con lo registrado se puede decir que un elemento esencial en una entidad es la motivación que se puede brindar a los trabajadores, porque les permite que la entidad presente trabajadores satisfechos y que mejore el rendimiento que presentan en su desempeño.

## V. CONCLUSIONES

Luego de realizar el análisis de las opiniones que brindaron los trabajadores de la municipalidad por medio de los resultados obtenidos se realizan las siguientes conclusiones del estudio:

**Primera:** El nivel registrado de motivación laboral se ha obtenido resultados que corresponde a 48 trabajadores que representan el 41.4% lo ubican como baja, luego se ha obtenido que 55 trabajadores que conforman el 47.4% lo ubican como regular y 13 trabajadores que conforman el 11.2% lo evalúan como alta. Además, el nivel de satisfacción laboral se tiene como resultado que 49 trabajadores que conforman el 42.2% lo encuentran como baja, luego se tiene que 55 trabajadores que conforman el 47.4% lo encuentran en el nivel regular, de ahí se tiene que 12 trabajadores que componen el 10.3% lo ubican en el nivel alto.

**Segunda:** Se demostró la existencia de relación significativa ( $Rho. = 0.861$ ;  $sig. = 0.000$ ) entre la motivación y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, analizada como positiva considerable, dando a conocer que uno de los factores mas importante para los trabajadores es la motivación e identificación que sientan por ser parte de la entidad. Al mismo tiempo se pudo comprobar la hipótesis y se procedió con el rechazo de la hipótesis nula.

**Tercera:** Se evidenció la existencia de relación significativa ( $Rho. = 0.857$ ;  $sig. = 0.000$ ) entre los factores higiénicos y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, analizada como positiva considerable, dando a conocer que cuando se mantiene las condiciones adecuadas para los trabajadores, hará que se sientan más satisfechos por ser parte de la municipalidad.

**Cuarta:** Se encontró la existencia de relación significativa ( $Rho. = 0.842$ ;  $sig. = 0.000$ ) entre los factores motivadores y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021, analizada como positiva considerable, dando a conocer que cuando se mantiene las condiciones adecuadas para los trabajadores, hará que se sientan más satisfechos por ser parte de la municipalidad.

## VI. RECOMENDACIONES

Luego de presentar a las conclusiones del estudio se tiene en consideración los aspectos resaltantes que pueden ayudar a mejorar las percepciones recogidas de los trabajadores de la municipalidad, para ello se debe tener en cuenta lo siguiente:

**Primera:** Al gerente de la municipalidad establecer estrategias que fortalezcan la motivación como recompensas laborales por logros para que los trabajadores se sienten parte de la entidad y se pueda lograr identificar al personal alcanzando el desempeño esperado por la entidad.

**Segunda:** Al jefe de personal realizar actividades de integración entre todos los trabajadores de la municipalidad para que se pueda fortalecer las relaciones sociales entre los trabajadores y se logre identificar con las metas de la entidad y favorezca al desempeño que realizan.

**Tercera:** A los trabajadores de la municipalidad establecer el dialogo con las autoridades de la municipalidad para que se pueda conocer los factores que afectan a la motivación que siente el trabajador con la municipalidad, además de ello solicitar capacitaciones profesionales para que puedan fortalecer el desempeño que presentan.

**Cuarta:** A la comunidad científica seguir realizando estudio que se basen en el análisis de la motivación y la satisfacción en el trabajo en el sector publico para dar a conocer los sucesos que se presentan y que las autoridades puedan tomar medidas correctivas.

## REFERENCIAS

- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L. y Monteverde, A. (2020). Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. 20 (4). <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act>
- Almeida, K. (2018). Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa Wong S.A. Lima-2016. (Tesis). <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/490/1/KEVIN%20AUGUSTO%20ALMEIDA%20BAZALDUA.pdf>
- Alonso, P. (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-3.pdf>
- Álvarez, L., López, L. y Silva, N. (2019). Job satisfaction in a human care organization in the Guayaquil Bay. 35 (1). <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322/216>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bellido, R., Morales, B., Gamarra, M. y Calizaya, J. (2021). Job satisfaction in times of Covid-19 in Workers of local governments from Arequipa. 25 (108). <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/425>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. 12 (3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4.

<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Camargo, M. (2017). Motivación y satisfacción en el trabajo: caso de estudio banca comercial. (Tesis).

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6444/ADcagam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Casquino, M. (2020). Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el distrito del callao, año 2020. (Tesis).

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7649/casquino\\_tms.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7649/casquino_tms.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Cohen, N. y Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo.

[http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)

Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). 16 (28). <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802802.pdf>

Chirinos, 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. (Tesis). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3875/TESIS%20CARMEN%20CHIRINOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Changuán, M., Cayambe, L., Gancino, M., Miranda, A. y Velasco, M. (2020). Organizational climate and labor satisfaction: a literature review. 12 (3). [http://tambara.org/wp-content/uploads/2019/12/3.Clima\\_organizac\\_ySatisf\\_Laboral\\_Obando-et-al\\_FINAL.pdf](http://tambara.org/wp-content/uploads/2019/12/3.Clima_organizac_ySatisf_Laboral_Obando-et-al_FINAL.pdf)

- Charaja, J. y Mamani, J. (2014). Motivation and job satisfaction of employees of the regional directorate of foreign trade and tourism - Puno - Peru, 2013. 5 (1). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001)
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones, Segunda edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). Investigation methodology: Origin and construction of a doctoral tesis. 6(1). 76-87. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n1/2409-8752-ucsa-6-01-76.pdf>
- Contreras, V., Reynaldos, K., y Cardona, L. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Revista Cubana de Enfermería, 31(1). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
- Dalton M., Hoyle D. y Watts M. (2007). Relaciones Humanas, México 3ra edición. México. International Thomson Editores, S.A.
- Foncubierta, M. y Sánchez, J. (2019). Towards happiness in workplace: Taking care of motivations and eliminating «digital fears». 9 (18). [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86182019000200239](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182019000200239)
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo. ISBN electrónico n.º 978-612-4196. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- González, D., Alvarado, C. y Marín, C. (2017). Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. 58(2). [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0258-65762017000200003](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003)

- Gómez, J., Becerra, M., Beltrán, J., García, G. y Gómez, T. (2012). Satisfacción laboral del personal de enfermería del área administrativa. 20 (1). <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2012/eim121b.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana
- Herbas, B. y Rocha, E. (2018). Scientific methodology for conducting marketing research and quantitative social research. 42(6). 123-160. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a06.pdf)
- Jiménez, Á., Pérez, M., Pinel, I., Sánchez, J., y Villanueva, L. (2016). ¿Satisfacción por vocación? La influencia del tipo de trabajo en la satisfacción laboral. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, 5, 90-96. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7181368>
- Leon, G. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay- Huari, año 2017. (Tesis). <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Linares, J. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. (Tesis). Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares\\_MJS.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1)
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. 12 (1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. 17 (4). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2017000400008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008)

- Merino, M., Carrera, F., Roca, M., Morro, M., Martínez, A. y Fikri, N. (2018). Relationship between job satisfaction and patient safety culture. 32 (4). <https://www.scielo.org/article/gs/2018.v32n4/352-361/>
- Montero, C., Fernández, M., Cáceres, E., Almeida, S. y Cáceres, S. (2015). Job satisfaction level of administrative professional workers at a manufacturing company located in eastern Venezuela. 27 (4). [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01622015000400009](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009)
- Montoya et al. (2017). Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a Chilean state university. 19 (58). [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100007](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007)
- Padovan, I. (2020). Teorías de la motivación. Aplicación práctica. (Tesis). [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf)
- Pachas, K. (2020). La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa santo domingo S.A Chincha – 2019. (Tesis). <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/600/1/PACHAS%20SOTELO%20KARINA.pdf>
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Revista teoría e investigación en Psicología*, IX(1), 27-34.
- Rivera, N. (2019). Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima 2018. (Tesis). [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9072/1/2019\\_Rivera-Flores.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9072/1/2019_Rivera-Flores.pdf)
- Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. 7 (1). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-207.pdf>

- Rodríguez, D., Núñez, L. y Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. 25 (1).  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-00872010000100004](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872010000100004)
- Rubio, T. (2016). Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Octaedro.
- Sánchez, M. y García, L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. 22 (2).  
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport. 978-612-46842-2-7
- Sánchez, M., Sánchez, P., Cruz, M., y Sánchez, F. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de Administração de Empresas*, 54 (5), 537-547.
- Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V. y Buñay, R. (2017). Analysis of Job Satisfaction and Professional Academic Performance of Graduates in Psychology from a University in Ecuador. 21 (3). <http://oaji.net/articles/2017/2279-1504882861.pdf>
- Yovera, U. (2020). Motivación y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa de Transportes Unidos Sociedad Anónima – ETUSA, San Juan de Lurigancho, Lima, 2019. (Tesis).  
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1018/T.%20INVESTIGACION%20-%20YOVERA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Valdiviezo, B. y Vera, L. (2020). Motivación personal y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de la región Lambayeque, agosto – diciembre, 2017. (Tesis).  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2576/1/TL\\_ValdiviezoSirBrianGustavo\\_VeraRuizLilianaDaleska.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2576/1/TL_ValdiviezoSirBrianGustavo_VeraRuizLilianaDaleska.pdf)

## ANEXOS

### Anexo 01: Operacionalización de variables:

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿La motivación laboral relaciona con la satisfacción Laboral del personal de la Municipalidad de Chavín de huantar 2021?	Objetivo general: Determinar la motivación laboral y su relación con la satisfacción Laboral del personal de la Municipalidad de Chavín de Huantar 2021	La motivación laboral se relaciona significativamente con la satisfacción del personal en la Municipalidad	Variable 1: Motivación laboral	<b>Factores higiénicos</b>	1. Relación con el jefe	Diseño de la investigación No experimental correlacional El esquema es el siguiente: <pre>graph TD     M --- O1     M --- r --- O1     O1 --- O2</pre>
	Objetivo Específicos: - Analizar el nivel de motivación y satisfacción laboral en el personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021.				6. Políticas y directrices de la organización	
	- Conocer la relación que se presenta los factores higiénicos y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad				7. Estimulo de trabajo	
					8. Responsabilidad	
					9. Autorregulación personal	
					10. Reconocimiento profesional	
				11. Oportunidad de crecimiento		
				12. Desarrollo profesional		
				<b>Factores motivadores</b>	De donde:  M = Muestra O1 = Motivación laboral	

	<p>Distrital de Chavín de Huantar, 2021.</p> <p>- Estudiar la relación que se presenta entre los factores motivadores y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar, 2021.</p>	<p>de Chavín 2021.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p><b>Condiciones Físicas y/o Materiales</b></p> <p><b>Políticas Administrativas</b></p> <p><b>Relaciones Sociales</b></p> <p><b>Desempeño de Tareas</b></p>	<p>1. Distribución de oficina</p> <p>2. Ambiente de trabajo</p> <p>3. Recursos de oficina</p> <p>4. Trato de la entidad</p> <p>5. Horario laboral</p> <p>6. Reconocimiento laboral</p> <p>7. Comunicación con compañeros</p> <p>8. Trabajo colaborativo</p> <p>9. Solidaridad en el trabajo</p> <p>10. Desarrollo de funciones</p> <p>11. Vocación laboral</p> <p>12. Identificación laboral</p>	<p>O2 = Satisfacción del personal</p> <p>r = Relación entre variables</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

### Anexo 02: Cuestionario de motivación laboral

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la motivación laboral** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>DIMENSIÓN 1: Factores higiénicos</b>					
1	Se evidencia una comunicación cordial entre jefes y trabajadores de la entidad.					
2	Se ha registrado problemas personales o laborales entre los trabajadores de la entidad.					
3	La entidad brinda las condiciones laborales necesarias para que pueda desarrollar su trabajo					
4	La entidad proporciona los mecanismos de seguridad a los trabajadores.					
5	Los trabajadores consideran que es importante ser miembro de la entidad.					
6	Las políticas de la entidad son claras y de fácil entendimiento por los trabajadores.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Factores motivadores</b>					
7	Se brindan recompensas laborales por logros de metas a los trabajadores.					
8	Se evidencia responsabilidad en los trabajadores.					
9	El trabajo que realiza le permite desarrollarse como profesional.					
10	La entidad tiene políticas de incentivos laborales					
11	En la entidad los trabajadores tienen la posibilidad de ascensos por su desempeño laboral.					
12	La experiencia que obtiene le ayuda a mejorar su capacidad profesional.					

### Cuestionario de satisfacción laboral

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la satisfacción laboral** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones Físicas y/o Materiales</b>					
1	La ubicación de la oficina le permite desarrollar su trabajo de manera oportuna.					
2	La distribución que presenta la oficina es la adecuada para desarrollar sus funciones.					
3	La entidad le brinda los recursos y materiales necesarios para realizar sus funciones.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Políticas Administrativas</b>					
4	La dirección trata de manera cordial a los trabajadores.					
5	El horario que brinda la entidad se ajusta a lo dispuesto en el mercado laboral.					
6	El jefe de área reconoce el trabajo que realizan los trabajadores bajo su cargo.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones Sociales</b>					
7	Se fomenta la comunicación entre los trabajadores para evitar discrepancias.					
8	En el área donde se desempeña se realizan trabajo en equipo.					
9	Siente el apoyo de sus compañeros de trabajo cuando tiene mucha carga laboral.					
	<b>DIMENSIÓN 4: Desempeño de Tareas</b>					
10	La entidad cuenta con un cronograma de desarrollo de funciones.					
11	En la entidad se evidencia vocación por el trabajo que se desarrolla.					
12	La gerencia fomenta la identificación con a la entidad a los trabajadores.					

## Anexo 03: Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ramírez Valerio Dehyby Xavier  
 Institución donde labora : Alumni de Emociona Perú  
 Especialidad : Magister de Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de motivación laboral  
 Autor del instrumento : Espinoza Palacios Lila Violeta

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						42

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42

Huaraz, 16 de septiembre de 2021

  
**Dehyby Xavier Ramirez Valeri**  
 Mg. Gestión Pública  
 ADMINISTRADOR



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ramírez Valerio Dehyby Xavier  
 Institución donde labora : Alumni de Empeña Perú  
 Especialidad : Magister de Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de motivación laboral  
 Autor del instrumento : Espinoza Palacios Lila Violeta

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					42	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Huaraz, 16 de septiembre de 2021

  
 Dehyby Xavier Ramirez Valeri  
 Mg. Gestión Pública  
 ADMINISTRADOR



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Gomez Francisco Elvira  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Magister en Gestión pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de motivación laboral  
 Autor del instrumento : Espinoza Palacios Lila Violeta

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					42	

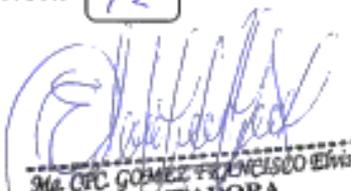
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Huaraz, 17 de septiembre de 2021

  
 Mg. CPC GÓMEZ FRANCISCO ELVIRA  
 CONTADORA  
 M.N. :06-2807

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**Apellidos y nombres del experto: Gomez Francisco ElviraInstitución donde labora : Universidad Cesar VallejoEspecialidad : Magister en Gestión pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción laboral

Autor (s) del instrumento (s): Espinoza Palacios Lila Violeta

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN****MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.			X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>42</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42

Huaraz, 17 de septiembre de 2021



FRANCISCO ELVIRA GOMEZ  
CONTADORA  
M.N. :06-2807



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: VARGAS TRUJILLO ROEL NESTOR  
 Institución donde labora : UGEL - HUARAZ OFICINA DE PRESUPUESTO  
 Especialidad : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción laboral

Autor (s) del instrumento (s): Espinoza Palacios Lila Violeta

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Huaraz, 16 de septiembre de 2021

  
 Econ. ROEL NESTOR VARGAS TRUJILLO  
 Mg. Gestión Pública



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: VARGAS TRUJILLO ROEL NESTOR  
 Institución donde labora : UGEL - HUARZ OFICINA DE PREINVESTO  
 Especialidad : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de motivación laboral  
 Autor del instrumento : Espinoza Palacios Lila Violeta

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>43</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Huaz, 16 de septiembre de 2021

  
 Econ. ROEL NESTOR VARGAS TRUJILLO  
 Mg. Gestión Pública

### Anexo 04: Confiabilidad del instrumento

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN LABORAL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH													
SUJETOS	PREGUNTAS												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	29
2	3	2	2	5	2	2	3	2	3	2	4	2	32
3	3	3	2	4	2	3	1	3	2	3	2	4	32
4	4	3	4	3	2	4	3	3	5	3	5	5	44
5	2	3	3	2	3	5	3	2	3	2	3	2	33
6	4	4	2	4	2	3	4	3	2	4	4	3	39
7	2	2	5	2	3	5	4	2	3	4	2	4	38
8	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	29
9	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	30
10	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	43
11	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	3	38
12	2	3	4	3	4	5	4	4	3	2	3	4	41
13	5	5	4	4	5	2	4	3	3	3	5	5	48
14	5	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	50
15	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	49
16	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	45
17	4	5	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	43
VARIANZA	1.0	1.1	0.9	0.9	0.8	1.2	1.2	0.8	0.8	0.8	0.9	0.9	48.0
TOTAL	11.2												0.835
Alfa de Chonbach												0.835	

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\left\{ \begin{array}{l} S_i^2 \text{ es la varianza del ítem } (i) \\ S_t^2 \text{ es la varianza de los valores totales observados} \\ "k" \text{ es el número de preguntas o ítems} \end{array} \right.$

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH													
SUJETOS	PREGUNTAS												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	30
2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	33
3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	5	3	35
4	3	5	4	3	5	3	2	3	5	4	3	5	45
5	5	3	3	2	4	5	3	2	3	2	5	5	42
6	4	3	2	4	2	3	4	3	2	4	3	2	36
7	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	31
8	3	2	2	3	2	4	5	4	4	2	2	3	36
9	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	28
10	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	4	3	38
11	5	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	41
12	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	46
13	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	5	5	45
14	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	44
15	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	47
16	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	49
17	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	45
VARIANZA	0.9	0.7	0.5	0.8	0.8	0.9	0.8	0.6	1.0	0.9	0.8	1.3	40.7
TOTAL	10.2												0.819
Alfa de Chonbach												0.819	

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\left\{ \begin{array}{l} S_i^2 \text{ es la varianza del ítem (i)} \\ S_t^2 \text{ es la varianza de los valores totales observados} \\ \text{"k" es el número de preguntas o ítems} \end{array} \right.$

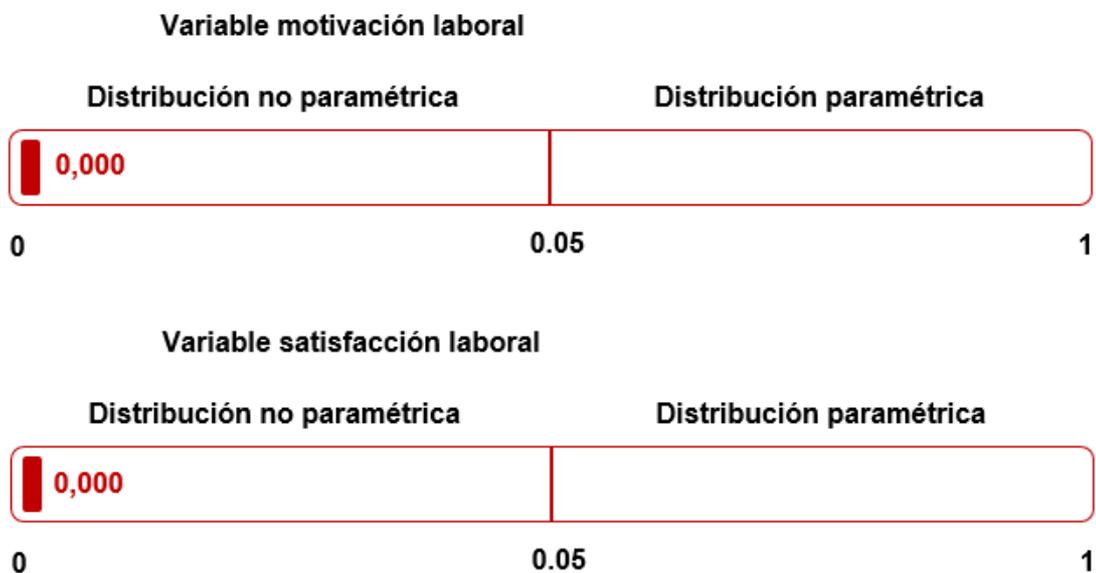
## Prueba de normalidad de datos

Tabla 5. Normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,198	116	,000	,884	116	,000
Satisfacción laboral	,205	116	,000	,892	116	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 1. Distribución de normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov



### Interpretación:

Luego de realizar el análisis de datos se tiene como resultado para la prueba de normalidad por medio del método de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> para muestras superiores a 50, en el caso del estudio la muestra es de 116, registrando un valor de significancia para la variable motivación laboral un valor de 0.000 y en el caso de la variable satisfacción laboral también se registra un valor de significancia de 0.000, considerando que en ambos casos se encuentran por debajo del 0.05 se afirma que la distribución de la muestra es no paramétrica y el método más adecuado para analizar la relación que se presenta es el Rho de Spearman.

## Anexo 05: Autorización de la municipalidad

CARGO



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

Moyobamba, 13 de setiembre de 2021.

**CARTA N° 086-2021-UCV-VA-P01-F11/CCP**

Señor alcalde

Yon Dioser Ramirez Alborno

Municipalidad Distrital Chavín de Huántar

Presente

**ASUNTO:** PRESENTO AL TESISTAS Y SOLICITO FACILIDADES PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Tony Venancio Pereyra Gonzales, con DNI N° 05390926, coordinador de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Moyobamba, agradeciendo de antemano su gentil deferencia, presento al tesista, la srta. **Lila Violeta Espinoza Palacios** con DNI N° 48295973, alumno del taller de titulación de Administración de esta casa de estudios, a fin de que le pueda brindar las facilidades del caso para la elaboración de trabajo de investigación titulado "Motivación y la satisfacción laboral del Personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2021", con fines netamente de investigación académica, guardando las reservas correspondientes.

Esperando la atención a la presente y agradeciéndole su gentil deferencia, me suscribo de usted reiterándole las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente;



Mg. Tony Venancio Pereyra Gonzales  
COORDINACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
Universidad Cesar Vallejo



# Municipalidad Distrital de CHAVIN DE HUANTAR - HUARI

*¡ Patrimonio Cultural de la Humanidad !*

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

Chavín de Huántar, 05 de octubre de 2021

## CARTA N° 015-2021-MDCHH/SG

SR.

**MG. TONY VENANCIO PEREYRA GONZALES**  
COORDINACIÓN ACADEMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
Universidad Cesar Vallejo

**Asunto:** Comunico aceptación de elaboración de trabajo de Investigación.

**Referencia:** Carta N° 086-2021-UCV-VA-P01-F11/CCP

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de saludarlo muy cordialmente a nombre de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar, al mismo tiempo, en atención al documento en referencia, comunicarle la **ACEPTACIÓN** del desarrollo y/o elaboración de Trabajo de Investigación denominado: “Motivación y la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2021”, el cual será ejecutado por la Srta. LILA VIOLETA ESPINOZA PALACIOS, tesista de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo. Para dicho efecto se le brindara las facilidades que requiera con estricta observancia a las normas de confidencialidad.

Sin más que informar, me despido de usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAVIN DE HUANTAR  
SECRETARÍA GENERAL  
*[Firma]*  
ANGEL DOMINGOS MORALES BUSTOS HUAYABEZO  
SECRETARÍA GENERAL



Plaza de Armas N°120  
Chavín de Huántar  
Telefax: 043-454099  
Pagina Web: [www.munichavindehuantar.gob.pe](http://www.munichavindehuantar.gob.pe)  
Email: [munichavin@munichavindehuantar.gob.pe](mailto:munichavin@munichavindehuantar.gob.pe)

## Anexo 06: Base de datos

### Cuestionario de motivación laboral

N°	Factores higiénicos						Factores motivadores					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2
2	5	3	2	3	2	4	2	4	2	2	5	3
3	4	2	5	2	5	5	5	5	5	4	4	2
4	2	5	4	3	4	2	4	3	4	5	5	3
5	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2
6	2	2	3	3	5	2	3	4	3	3	2	3
7	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2
8	3	2	3	3	2	2	5	2	3	4	2	3
9	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2
10	3	2	3	4	2	3	2	2	5	4	4	4
11	2	4	2	5	3	2	3	4	4	5	2	5
12	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2
13	2	2	2	3	5	2	3	2	3	3	2	3
14	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2
15	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	4
16	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1
17	3	2	2	4	2	5	4	2	3	2	4	4
18	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2
19	3	5	5	3	4	3	3	2	3	2	5	2
20	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1
21	1	2	2	4	3	4	3	5	5	2	2	2
22	2	1	3	5	2	5	2	4	4	4	3	4
23	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2
24	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
25	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3
26	2	3	5	3	2	4	2	3	2	2	3	5
27	2	2	4	2	3	5	2	2	3	3	2	3
28	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
29	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1
30	2	3	2	3	2	4	5	3	2	2	2	2
31	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
32	2	3	5	3	2	3	2	3	2	2	2	2
33	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2
34	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2
35	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1
36	4	3	2	3	2	3	5	4	2	2	3	2
37	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
38	3	3	2	4	2	3	2	4	4	2	3	2

39	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
40	3	3	4	2	4	3	2	4	3	2	3	5
41	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2
42	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2
43	2	2	2	3	2	5	2	5	2	2	2	2
44	3	4	5	2	3	4	3	4	3	3	5	3
45	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
46	3	3	2	5	3	4	3	4	3	3	2	4
47	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
48	3	4	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2
49	2	5	5	3	2	3	2	3	2	5	3	3
50	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
51	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2
52	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
53	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3
54	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
55	5	3	2	2	3	5	4	3	2	2	3	3
56	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
57	2	3	5	2	4	4	3	3	4	2	5	3
58	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2
59	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3
60	3	2	3	4	5	3	2	2	2	3	3	2
61	2	3	2	5	4	2	3	3	5	2	2	2
62	5	2	3	2	5	4	2	2	4	3	3	3
63	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
64	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
65	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
66	2	2	2	2	2	4	4	5	3	3	5	2
67	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
68	2	5	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2
69	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
70	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
71	3	2	3	3	2	3	5	2	2	5	5	3
72	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	2
73	3	2	3	3	2	5	2	2	2	5	2	3
74	2	4	2	2	1	4	3	3	3	4	3	2
75	3	5	5	4	2	2	2	2	2	5	2	3
76	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
77	3	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	3
78	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
79	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
80	2	5	4	2	3	5	3	2	3	2	3	2
81	2	3	2	3	2	2	5	3	2	3	2	5
82	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2

83	5	5	3	4	5	3	2	4	2	5	5	5
84	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
85	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
86	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
87	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
88	2	3	2	2	3	2	3	5	4	2	3	3
89	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
90	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
91	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
92	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
93	3	2	3	4	5	3	2	3	5	4	2	2
94	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
95	5	5	3	2	2	4	2	3	2	4	2	2
96	4	3	4	3	3	5	5	2	3	5	2	3
97	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
98	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
99	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2
100	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
101	5	3	3	2	3	4	5	3	5	5	2	5
102	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
103	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
104	3	5	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3
105	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1
106	4	5	4	4	3	4	3	2	4	5	3	3
107	4	5	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2
108	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
109	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5
110	2	3	2	5	4	5	4	5	5	5	5	2
111	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
112	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
113	3	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3
114	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
115	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
116	2	3	2	4	1	2	1	2	3	2	3	2



40	3	5	3	5	4	3	4	3	3	2	2	3
41	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2
42	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
43	2	2	2	2	2	2	2	5	2	4	2	2
44	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3
45	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
46	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3
47	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
48	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4
49	2	3	2	5	2	5	4	2	2	5	3	5
50	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
51	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2
52	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
53	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	5
54	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
55	5	2	4	2	5	3	2	3	4	4	4	3
56	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
57	2	2	3	2	2	4	4	3	3	2	4	5
58	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
59	2	5	3	2	2	3	3	3	5	2	4	5
60	3	4	2	4	3	2	2	2	4	4	5	4
61	2	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5
62	3	2	4	3	4	2	2	5	4	4	2	4
63	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
64	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
65	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
66	5	2	2	3	3	2	2	4	5	2	4	2
67	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
68	5	5	2	3	5	2	5	4	5	2	3	5
69	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1
70	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2
71	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4
72	2	2	3	3	2	2	2	2	2	5	3	5
73	5	3	2	2	3	4	5	4	3	4	2	2
74	4	2	3	4	2	5	4	5	2	5	3	3
75	2	3	2	5	3	2	2	3	3	2	2	2
76	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1
77	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
78	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
79	5	4	5	4	5	2	3	2	4	5	3	2
80	4	5	4	5	4	5	2	3	2	3	2	3
81	3	5	3	4	2	5	5	2	3	2	3	3
82	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
83	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	5

84	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1
85	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
86	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
87	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
88	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3
89	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
90	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
91	3	5	3	4	2	3	3	2	3	5	2	2
92	2	4	2	2	3	2	5	3	2	3	3	3
93	3	2	4	3	2	5	4	2	3	2	2	3
94	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
95	3	2	2	5	5	2	3	5	2	2	3	3
96	2	3	3	4	3	3	5	4	3	3	5	2
97	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
98	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
99	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2
100	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
101	2	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3
102	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1
103	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
104	3	5	3	2	3	2	3	4	5	2	3	5
105	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2
106	5	5	5	2	3	2	3	4	2	2	5	5
107	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	4
108	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
109	5	4	5	3	4	3	5	5	3	4	4	5
110	2	5	2	2	2	2	3	2	2	5	5	5
111	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1
112	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
113	3	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4
114	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
115	3	2	3	2	3	2	4	2	5	5	4	2
116	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3