

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“Motivación y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Julca Dávila, Inés Sherly

ASESOR: Gonzales Reyes, Edmundo

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46511466

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23014981

Grado/Título: Magister en gestión y negocios con mención en tributación

Código ORCID: 0000-0003-4062-4208

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Flores Lucero, Rapahel Juan	Maestro en gestión y negocios, con mención en marketing	22486741	0009-0002-8837-579X

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **11:00 horas del día 11 del mes de abril del año 2025**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
Mtro. Rapahel Juan Flores Lucero

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2115-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO 2023”**, presentada por la Bachiller, **JULCA DÁVILA, Inés Sherly**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 15 (QUINCE) y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 11:45 horas del día 11 del mes de abril del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mg. William Giovanni Linares Beraún
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE

Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
DNI: 23015516
Código ORCID: 0000-0002-7050-4277
SECRETARIO

Mtro. Rapahel Juan Flores Lucero
DNI: 22486741
Código ORCID: 0009-0002-8837-579X
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: INÉS SHERLY JULCA DÁVILA, de la investigación titulada "Motivación y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023", con asesor EDMUNDO GONZALES REYES, designado mediante documento: RESOLUCIÓN N° 463-2024-D-FCEMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 16 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 17 de septiembre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

4. Julca Dávila Inés Sherly.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

Con todo mi amor y gratitud, dedico este trabajo a mis padres, Jorge Julca Ramírez y Teodora Dávila Trinidad, quienes son mi principal fuente de fortaleza y el motor que me impulsa a seguir adelante cada día.

A mis amados hermanos, Henry Julca Dávila, Heberth Julca Dávila y Jhon Alcántara Dávila, por ser mi constante inspiración y ejemplo de superación en la vida.

AGRADECIMIENTO

Mi más profundo agradecimiento a Dios, por ser mi guía constante y por brindarme la fuerza y sabiduría necesarias para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos.

A mis padres, Jorge Julca Ramírez y Teodora Dávila Trinidad, por su amor incondicional, sus valiosos consejos y el ejemplo que me han dado para desarrollarme como persona y profesional.

A mis hermanos, Henry, Heberth y Jhon, por su apoyo inquebrantable y por estar siempre presentes en los momentos más significativos de mi vida.

A la Universidad de Huánuco y a sus distinguidos docentes, por compartir sus conocimientos y contribuir a mi formación académica.

Finalmente, a la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, por brindarme la oportunidad de realizar esta investigación, facilitando el acceso a la información necesaria para el desarrollo de este trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	13
1.3. OBJETIVOS.....	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.4.1. JUSTIFICACION TEÓRICA.....	14
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	14
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	14
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
CAPÍTULO II.....	16
MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	16
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	17
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	18
2.2. BASES TEÓRICAS.....	19
2.2.1. MOTIVACIÓN.....	19
2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL.....	23

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	25
2.4.	HIPÓTESIS.....	26
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	26
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	26
2.5.	VARIABLES	26
2.5.1.	VARIABLE 1.....	26
2.5.2.	VARIABLE 2.....	27
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	28
CAPÍTULO III.....		29
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		29
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
3.1.1.	ENFOQUE	29
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	29
3.1.3.	DISEÑO	29
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	30
3.2.1.	POBLACIÓN	30
3.2.2.	MUESTRA.....	30
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS....	31
3.3.1.	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31
3.3.2.	PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	31
3.3.3.	PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS..	31
CAPÍTULO IV.....		32
RESULTADOS.....		32
4.1.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	32
4.1.1.	MOTIVACIÓN.....	32
4.1.2.	SATISFACCIÓN LABORAL	38
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS...43	
4.2.1.	PRUEBA DE NORMALIDAD.....	43
4.2.2.	CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL.....	43
4.2.3.	CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.....	44
4.2.4.	CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 2.....	45
CAPÍTULO V.....		46
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		46

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	46
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
ANEXOS.....	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	28
Tabla 2 Trabajadores.....	30
Tabla 3 ¿Cómo califica el salario que percibe?	32
Tabla 4 ¿Cómo califica los incentivos laborales que percibe?.....	33
Tabla 5 ¿Cómo califica las relaciones dentro del ambiente de trabajo?	34
Tabla 6 ¿Cómo califica el ambiente de trabajo dentro de la Municipalidad? 35	
Tabla 7 ¿Cómo califica el trabajo en equipo dentro de la Municipalidad? ...	36
Tabla 8 ¿Cómo califica el nivel de compromiso de la empresa frente a su trabajo?.....	37
Tabla 9 ¿De qué manera el control que recibe por parte de la Municipalidad, le permite mejorar su desempeño laboral?	38
Tabla 10 ¿Cómo califica su intervención para solucionar un conflicto dentro de la Municipalidad?	39
Tabla 11 ¿De qué manera la labor que usted realiza, le permite desarrollar y mejorar sus habilidades?	40
Tabla 12 ¿Cómo califica su nivel de satisfacción en la toma de decisiones que suele realizar para el desempeño de su trabajo?	41
Tabla 13 ¿Cómo califica Usted las tareas nuevas que le asignan a su persona?	42
Tabla 14 Nivel de valores	43
Tabla 15 Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.....	43
Tabla 16 Correlación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pirámide de Abraham Maslow	20
Figura 2 ¿Cómo califica el salario que percibe?	32
Figura 3 ¿Cómo califica los incentivos laborales que percibe?	33
Figura 4 ¿Cómo califica las relaciones dentro del ambiente de trabajo?	34
Figura 5 ¿Cómo califica el ambiente de trabajo dentro de la Municipalidad?	35
Figura 6 ¿Cómo califica el trabajo en equipo dentro de la Municipalidad? .	36
Figura 7 ¿Cómo califica el nivel de compromiso de la empresa frente a su trabajo?.....	37
Figura 8 ¿De qué manera el control que recibe por parte de la Municipalidad, le permite mejorar su desempeño laboral?	38
Figura 9 ¿Cómo califica su intervención para solucionar un conflicto dentro de la Municipalidad?	39
Figura 10 ¿De qué manera la labor que usted realiza, le permite desarrollar y mejorar sus habilidades?	40
Figura 11 ¿Cómo califica su nivel de satisfacción en la toma de decisiones que suele realizar para el desempeño de su trabajo?	41
Figura 12 ¿Cómo califica Usted las tareas nuevas que le asignan a su persona?	42

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo durante el año 2023. Para ello, se desarrolló una investigación de tipo básica, con un nivel descriptivo, aplicando la técnica de la encuesta a una muestra de 30 trabajadores, mediante un cuestionario conformado por 11 preguntas.

Los datos fueron procesados con el software estadístico SPSS. En relación con la variable independiente, en la dimensión de motivación intrínseca, el 70% de los trabajadores calificó como regular el aspecto relacionado con los salarios, mientras que el 66.67% evaluó los incentivos entre regular y bueno. Respecto a la motivación extrínseca, el 76.67% de los encuestados consideró que las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo son buenos, aunque señalaron que el ambiente físico de trabajo es regular. Estos factores influyen directamente en la satisfacción laboral, tanto en la relación con sus superiores como en la percepción general de su labor. Se concluye que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo en el año 2023, con un valor de significancia bilateral de $p = 0.001$, menor al nivel de significancia establecido (0.05).

Palabras clave: motivación, salarios, incentivos, satisfacción laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the relationship between motivation and job satisfaction in the District Municipality of Pueblo Nuevo during the year 2023. For this purpose, a basic research was developed, with a descriptive level, applying the survey technique to a sample of 30 workers, by means of a questionnaire consisting of 11 questions.

The data were processed with SPSS statistical software. In relation to the independent variable, in the dimension of intrinsic motivation, 70% of the workers rated the aspect related to salaries as fair, while 66.67% evaluated the incentives as between fair and good. Regarding extrinsic motivation, 76.67% of the respondents considered interpersonal relations and teamwork to be good, although they noted that the physical work environment was fair. These factors directly influence job satisfaction, both in the relationship with their superiors and in the general perception of their work. It is concluded that there is a significant relationship between motivation and job satisfaction in the District Municipality of Pueblo Nuevo in the year 2023, with a bilateral significance value of $p = 0.001$, lower than the established significance level (0.05).

Keywords: motivation, salaries, incentives, job satisfaction, Intrinsic motivation, extrinsic motivation.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023. Se identificó una baja satisfacción laboral entre los trabajadores, atribuida a factores como los bajos salarios, las deficientes relaciones interpersonales, las condiciones físicas del entorno laboral, entre otros aspectos que limitan el desarrollo de habilidades, la capacidad de toma de decisiones, la adaptación al entorno de trabajo y la asunción de responsabilidades.

En este contexto, se formula la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona la motivación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2023?. La investigación presenta una justificación práctica, al permitir la aplicación de teorías y conocimientos para analizar la situación y proponer recomendaciones pertinentes. Asimismo, cuenta con una justificación teórica, al sustentarse en aportes conceptuales y empíricos relevantes, y con una justificación metodológica, al aplicar diversos procedimientos propios del enfoque cuantitativo. El contenido de la tesis se estructura de la siguiente manera:

Capítulo I: Planteamiento del problema general y específicos, formulación de objetivos, justificación y delimitación del estudio.

Capítulo II: Marco teórico, con antecedentes, fundamentos conceptuales y definición de términos.

Capítulo III y IV: Metodología y análisis de resultados, donde se evidencia que la variable “motivación” se relaciona significativamente con la “satisfacción laboral”.

Capítulo V: Discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas. La parte final del documento incluye las referencias bibliográficas y los anexos, entre los cuales se encuentran el cuestionario aplicado y la matriz de consistencia.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La motivación y la satisfacción laboral han sido temas de creciente interés en la gestión del talento humano, especialmente en contextos donde los cambios organizacionales y las exigencias laborales impactan el bienestar de los trabajadores. Según Albrecht et al. (2020), en el ámbito internacional, la motivación laboral influye significativamente en el compromiso organizacional y en la intención de permanencia del personal, siendo un factor clave para mejorar la productividad y reducir la rotación. Asimismo, estudios realizados en el sector público europeo muestran que los bajos niveles de satisfacción laboral están relacionados con climas organizacionales inadecuados y escasa retroalimentación del liderazgo (Fernández-Aráoz & Estévez, 2022).

La situación económica y social también influye en esta problemática. Un estudio realizado en México, Chile, Perú y Colombia revela que solo el 39% de los empleados considera que sus ingresos son suficientes para cubrir sus necesidades sin preocupaciones, mientras que un porcentaje significativo enfrenta limitaciones económicas que afectan su bienestar emocional y laboral (Martínez & Ramírez, 2023). Esta precariedad económica, sumada a condiciones laborales inadecuadas, genera altos niveles de estrés, ansiedad, ausentismo y baja productividad, especialmente en grupos vulnerables como los jóvenes millennials, quienes representan una parte importante de la fuerza laboral en la región (Pérez & Sánchez, 2020).

En el contexto peruano, diversas investigaciones han evidenciado la problemática que enfrentan las instituciones públicas respecto a la desmotivación del personal y la baja satisfacción laboral. Según Ramos y Gutiérrez (2021), muchas entidades estatales del Perú presentan deficiencias en sus políticas de incentivos, reconocimiento y desarrollo profesional, lo que incide negativamente en el rendimiento de los trabajadores. Por su parte, la

Contraloría General de la República (2020) ha señalado que la falta de un clima laboral adecuado en las municipalidades afecta el cumplimiento eficiente de las funciones públicas, generando descontento y apatía laboral entre los colaboradores.

Asimismo, diversos estudios recientes en el Perú muestran que una proporción considerable de trabajadores se encuentra medianamente motivada y satisfecha con su trabajo. Investigaciones indican que el nivel de motivación laboral es medianamente motivado y la satisfacción laboral medianamente satisfecha, con una correlación positiva pero baja entre ambas variables, lo que sugiere que existen factores que limitan el pleno desarrollo de estas dimensiones en el entorno laboral (García & Torres, 2021). Además, se reportan problemas como la falta de comunicación efectiva entre compañeros y la insuficiente percepción de reconocimiento, que contribuyen a la desmotivación (López et al., 2022).

En la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, se percibe un ambiente laboral afectado por factores como la falta de reconocimiento al esfuerzo del personal, la escasa comunicación entre niveles jerárquicos y la ausencia de estrategias de motivación adecuadas. Según el diagnóstico preliminar realizado en el 2023, los trabajadores manifiestan una baja percepción de satisfacción respecto a su entorno laboral, lo cual se traduce en desinterés, ausentismo y baja productividad en las labores administrativas. Esta situación pone en evidencia la necesidad de conocer cómo la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo la motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023?

- ¿Cómo la motivación extrínseca se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Conocer cómo la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer Cómo la motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.
- Conocer Cómo la motivación extrínseca se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACION TEÓRICA

Este estudio cuenta con el sustento teórico para analizar los resultados que se obtuvieron de relacionar la motivación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Porque permite la aplicación de la teoría en la práctica, tomando como referencia teorías relacionadas a la motivación y la satisfacción laboral, brindando sugerencias respectivas con los resultados que se obtuvieron.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Permite la aplicación de diferentes aspectos metodológicos para el desarrollo del presente estudio. Así mismo, la presente investigación

permite crear un instrumento de recolección de datos validado para aplicar a instituciones públicas para futuros estudios.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El elemento tiempo. Se presentó al momento de la aplicación del instrumento, ya que los trabajadores de la municipalidad no disponían de mucho tiempo para responder la encuesta, aun siendo esta de manera digital. A ello se suma el poco entendimiento para el llenado de la encuesta a través de este medio. Por tanto, la aplicación del cuestionario se prolongó por mucho más tiempo redundando esto en la redacción del informe final de investigación.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis fue viable porque contó con los recursos humanos necesarios que ayudaron al cumplimiento del objetivo de la investigación; así como también con los recursos materiales, tecnológicos y financieros para llevar a cabo la presente investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Chávez (2021) afirmó como objetivo diagnosticar la motivación y satisfacción laboral en los servidores públicos. La investigación fue de tipo deductivo, la técnica encuesta. De acuerdo a los resultados se puede decir que factores motivacionales como la necesidad de autoestima, la necesidad de autorrealización, la necesidad de socialización, la necesidad de pertenencia y la necesidad de protección y seguridad son esenciales para que los empleados estar satisfechos con su trabajo. Concluyó que todo el mundo nace con motivaciones innatas y, a medida que crecemos, surgen otras motivaciones y aprendemos a través de nuestras interacciones con otras personas.

Escudero (2021) sostiene como finalidad describir la relación entre la motivación y el desempeño positivo en los resultados educativos extraída de la literatura publicada en los últimos 12 años (2010-2021). Este enfoque es cualitativo, descriptivo y transitivo, similar a un diseño hermenéutico fenomenológico. Los resultados muestran que los países más grandes son México y Chile con 8 cada uno, seguido de Colombia con 4, Perú con 3, España y Argentina con 2, seguido de Costa Rica, Cuba y Ecuador. Concluyendo que la investigación sobre los factores de motivación y satisfacción laboral se centra en dos sectores económicos, a saber, la salud y la educación. Y que es preciso concretar los asuntos actuales de la satisfacción laboral aplicarlas y tener una idea clara de la definición. Es decir, que la noción que se tiene tanto motivación como satisfacción laboral deben estar claras para una mejor comprensión e ilustración en la organización.

Bello y Salazar (2021) mencionan como objetivo de este estudio fue calcular la satisfacción de los colaboradores del IEES-Biro Manabí

Provincia Ecuador con los problemas de salud y los elementos motivacionales planteados por la teoría de Herzberg. Este estudio es descriptivo. El diseño es no experimental y transferible. Se utilizó un enfoque cuantitativo basado en orígenes bibliográficas. Por tanto, lo mejor es centrarse en cosas limpias y atractivas. Concluyeron que la investigación alcanzó un nivel muy bueno y positivo, lo cual fue muy apreciado por los compañeros, porque les brindó diversos incentivos para desarrollarse bien en su jornada laboral.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Yovera (2020) sostuvo como propósito estudiar la relación entre motivación y satisfacción laboral en empleados de la Empresa de Transportes Unidos Sociedad Anónima - ETUSA. Se pudo observar que la empresa existe un ambiente laboral que provoca ansiedad y depresión en los empleados, por lo que se puede concluir que: en la empresa no existe un reconocimiento en su trabajo, lo que provoca que los trabajadores no estén contentos, es decir no existe satisfacción laboral. El clima laboral no es bueno, existe mucho malestar en los colaboradores, lo que desmotiva al personal a seguir trabajando. Además, existe miedo por dar aviso de los malos tratos, ya que ellos piensan que pueden tomar represalias.

Cordero y Silva (2019) afirmaron como objetivo conocer cómo influye la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la región Tumbes San Jacinto, 2019. Pertenece a un estudio no experimental descriptiva, correlacional- transaccional. Los resultados mostraron que la motivación se encontraba en un nivel medio, la satisfacción laboral en un nivel alto, la motivación básica fue del 51,4%, la motivación por la seguridad fue del 48,6%, la motivación fue del 48,6%. Basándose en los comentarios de los socios de la ciudad, el estudio concluyó que la motivación laboral alcanzó un nivel moderado y la satisfacción laboral un nivel alto.

Matines y Tello (2019) mencionan como objetivo determinar la

relación entre motivación y satisfacción laboral en los empleados de la empresa PTS S.A. 2021 Unidad Minera Alpayana. El estudio aplicó el método hipotético deductivo, de tipo aplicada, descriptivo y correlacional, la técnica de encuesta aplicando un cuestionario. Se puede observar que la significancia asintótica de $p = 0.039$, $p < 0.05$ por lo que decidimos aceptar la hipótesis de investigación (H1) y rechazar la hipótesis nula (H0).

Esta motivación tiene mucho que ver con la satisfacción de los empleados (Alpayana, 2021).

No existe una combinación perfecta entre la motivación y la condición física de los trabajadores de la empresa minera PTS SA No existe una combinación perfecta entre las motivaciones y las políticas de las organizaciones cooperativas. No existe equivalente a la motivación y relaciones sociales de los trabajadores del sector minero PTS SA (Alpayana, 2021).

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Gonzales (2021) afirmó como objetivo establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda - Tingo María. Se llevó a cabo a través de un diseño no experimental, utilizando métodos cuantitativos, niveles de correlación descriptivos y un modo transversal, recolectando datos mediante métodos de cuestionario, seleccionando a 20 empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. El año 2021. Finalmente concluye que la motivación posee una gran correspondencia con la satisfacción de los empleados. Se encontró que el reconocimiento posee una correspondencia significativa con la satisfacción laboral entre los empleados.

Se descubrió que el éxito posee una correspondencia significativa con la satisfacción de los compañeros de trabajo. Se encontró que la responsabilidad no posee correspondencia significativa con el desempeño de los empleados.

Torres (2019) mencionó como propósito de este estudio fue estudiar la relación entre motivación y satisfacción laboral. Es una investigación descriptiva, del estilo de relación, el instrumento cuestionario motivacional MbM y en satisfacción la escala SL-SPC. En su conclusión menciona que la motivación y la satisfacción laboral tienen una correlación muy baja. Existe poca correlación entre la motivación y los trabajos de los empleados. Existe poca correlación entre la motivación y los ambientes laborales de los empleados. Existe una correlación muy baja entre la motivación y la autoconciencia y/o la conciencia social en los empleados.

Zaravia (2021) sostuvo como objetivo la motivación existe relación con la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo 2021. Se aplicó un estudio básico, descriptivo de tipo correlacional, no experimental, de orientación cuantitativa. Los resultados muestran una relación significativa ($p=0.000$) entre motivación y satisfacción laboral en la Cooperativa. Cuyo valor es positivo y alto de ($Rho=0,700$) para las dos variables, tanto motivación y satisfacción laboral. Concluye que preexiste una correspondencia entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa y esta se da de manera significativa. Coexiste una analogía significativamente entre el reconocimiento y la satisfacción laboral. Coexiste una analogía positivamente significativa entre el logro y la satisfacción laboral. Coexiste una analogía positivamente entre la responsabilidad y la satisfacción laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. MOTIVACIÓN

➤ DEFINICIONES

Chiavenato (2000), indica que la motivación es un asunto psíquico primordial. La motivación está referido a la energía que un sujeto utiliza para lograr sus objetivos. Además, menciona que la motivación tiene que ver mucho con la actitud de las personas ya que existen estímulos internos y externos que generan accionar en las personas.

Según Pairó & Prieto (2002), la motivación está relacionada con el impulso, la orientación y la constancia de la conducta. La conducta motivada depende de los motivadores del ambiente laboral (lugar del trabajo) y motivador del contenido del trabajo (Todo lo que se requiere para el desempeño).

Consecutivamente, García et al. (2009). Menciona que la motivación es la forma en el que los empleados evalúan su trabajo en de acuerdo a su capacidad para tomar decisiones con entusiasmo, creatividad y disposición para alcanzar metas. Finalmente, Robbins y Coulter (2014), Conciben a la motivación como algo que está relacionado con la orientación, intensidad y persistencia del esfuerzo de un individuo para lograr una meta (p. 506). consideran a la motivación como un proceso que influye en la dirección, la energía y la persistencia de los esfuerzos que un sujeto lleva a cabo para lograr una meta (p. 506).

Teoría de Maslow: Menciona que la motivación es el origen que mueve al ser humano para buscar satisfacer sus necesidades. Así como se muestra en la figura.

Figura 1

Pirámide de Abraham Maslow



Teoría de Piaget: Menciona que la motivación es la energía de aprender, así como las ganas que tiene el niño por captar e instruirse con aquello que se relaciona con su medioambiente.

Teoría de Herzberg: Este autor menciona 2 factores: De motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos). Permiten la satisfacción del colaborador. De higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo) fracasan o son improcedentes, producen insatisfacción en el colaborador. (Méndez, 2019).

Teoría de McClelland: Menciona que la motivación de las personas es causada por las siguientes necesidades: Logro: coherente con aquello que requiere disputa por el triunfo, la distinción personal, entre otros. Poder: Está relacionada con el control que desean tener algunos por encima de otros. Afiliación: Tiene que ver con la exigencia de las personas al querer pertenecer a un grupo y buscar relacionarse. (Méndez, 2019).

Teoría de Freud: Menciona que las personas tienen ciertos estímulos que no son conscientes que determinan sus acciones. (Méndez, 2019).

➤ **DIMENSIONES DE LA MOTIVACION**

✓ **D1. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**

Según Reeve (2010, p.84), Se refiere cuando las personas operan por su propio interés, “porque es entretenido”, y en relación a ello realizan una determinada acción. No hay motivo extrínseco. En una motivación intrínseca los individuos tienen escaseces psicológicas propias de ellos. Es decir, hay cierta autonomía para realizar alguna acción. La motivación intrínseca es una motivación originaria que sale de manera sincera de las carencias psíquicas.

✓ **INDICADORES**

• **Salarios**

Chiavenato (2007), menciona que son ejes de los acuerdos de reciprocidad que se dan en las empresas con los trabajadores (p. 284).

Chiavenato (2009), argumenta: “simboliza un intercambio más complejo, debido a que el sujeto se compromete a una práctica cotidiana a cambio de un salario.” (p. 285).

- **Incentivos laborales**

Dessler (2009), Engloba una serie de aspectos que suelen utilizarse en las empresas:

1. Reconocimiento al colaborador de la empresa
2. Programas especiales
3. Pagos en efectivos
4. Estímulo de productos
5. Capacitación
6. Rifas, etc. (p. 479).

- ✓ **D2. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**

Según Reeve (2010, p.84), La motivación extrínseca es algo creado en un ambiente, para instruir o mantenerse en una acción. En una reflexión inconsecuente. La motivación extrínseca, procede de las incitaciones, resultados y premios que se volvieron contingentes a la exposición de un comportamiento observado.

- ✓ **INDICADORES**

- **Relaciones**

Según Bisquerra (2003), Es una acción que permite que 2 o más personas interactúen de manera mutua. Claro que estas interacciones están reglamentadas por ciertas normas.

- **Ambiente físico**

Chiavenato (2009). Es el espacio físico donde el trabajo realiza sus funciones en la empresa. Está referida al escenario o ambiente físico que puede incluir: Situaciones espaciales, iluminación y ruido.

- **Trabajo en equipo**

Al respecto, Del Villar, S. (2002) para poder desarrollarlo se necesita tener convencimiento, crear parámetros y maneras proactivas para los colaboradores que trabajan en las empresas.

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

El cálculo de la satisfacción laboral se lleva a cabo de manera unidimensional que valora la satisfacción como una cualidad frecuente para el compromiso a través de una interrogación global al individuo sobre su satisfacción en el trabajo. Mientras que el multidimensional, se refiere a una serie de componentes normalmente moderados para deducir la escala de satisfacción de los trabajadores. Los componentes que se establecen la satisfacción se transformarán de acuerdo a las peculiaridades de las personas y de su lugar de trabajo (Calderón E., 2016).

Chiavenato (2013), menciona que la satisfacción laboral es cuando los individuos a través de la ejecución de su trabajo obtienen el provecho de lo que ellos piensan y que estas pueden ser internos y externos.

➤ **DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

✓ **D1. SATISFACCIÓN EN RELACIÓN CON SUS SUPERIORES**

Para Hannoun (2011), se puede detallar como la cualidad general del individuo direccionado a su labor. Donde, las labores que los individuos desarrollan son considerables más que diligencias que realizan, pues también requiere interrelacionarse con los miembros de la empresa.

✓ **INDICADORES**

- **Políticas internas**

Son parámetros de acción que suelen emplearse meramente a un espacio de negocio en la organización. Son un fragmento de prueba de

trabajo (Flores, 2014).

- **Responsabilidad laboral**

Conlleva a efectos en la empresa y beneficia el inicio y sostenimiento de un clima laboral sano. Los colaboradores que lo conciben tienen mayor compromiso y suman en los resultados.

Se ratifica cuando el trabajador termina todos sus deberes profesionales y se sujeta a la política y los ordenamientos de la organización de la mejor manera. (Flores, 2014).

- ✓ **D2. SATISFACCIÓN CON SU TRABAJO**

Optimizando el vínculo con los principales en relación a inspección y orientación, se desarrollaría la producción de los iniciales. También, la afirmación de los principales en la manera en que llevan a cabo sus trabajos traerá a que sean más fructíferos (Chiang, Núñez, Salazar y Martín 2011).

- ✓ **INDICADORES**

- **Desarrollo de habilidades**

Locución de la manera de interacción del individuo con las cosas o las personas, al momento de realizar la ejecución de la acción de la persona bajo control consciente (Montes de O. y Machado R., 2009).

- **Toma de decisiones**

Rodríguez (2014) Establece que es un proceso de información ejecutada por los individuos a nivel personal o grupal para remediar dificultades y tomar oportunidades que se presentan.

- **Adaptación en el trabajo**

Está referida al acomodo del individuo al ambiente y a su zona de trabajo que le asignaron, lo que, involucra a que el colaborador en la empresa, se halle complacido y de acuerdo con el trabajo que le asignaron

(Peralta, 2013).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **AMBIENTE LABORAL:** Modo del ambiente organizacional que observan o notan las partes y que hace que el comportamiento cambie (Chiavenato, 2017).
- **CONFIANZA:** Es la esperanza o perspectiva que se tiene de una persona. Es decir, está referida a aquellas personas que de alguna manera piensan que los individuos cuentan siempre incumbiría al pensamiento que se tiene sobre cómo es la entorno (Miller y Tomoko,2003).
- **COMPROMISO:** Está referido a la responsabilidad que se tiene hacia la empresa, respetando las políticas de trabajo con agudeza y firmeza para el logro de las metas (Chiavenato, 2009).
- **AUTOREALIZACIÓN:** Implica la exploración de creatividad, capacidad, ejecución, desarrollo, prácticas y hallazgos (McLeod, 2014).
- **CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Complacencia de los colaboradores de acuerdo a sus necesidades a través de diferentes medios (Cruz, 2018).
- **CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Los comportamientos de las personas se deben a las condiciones del trabajo y los pensamientos del empleado, según ello, son dos variables que se dan en fusión a las expectativas: La satisfacción y la insatisfacción. Que son afines con la motivación, muy aparte de su origen (Felsing, 2015).
- **DESEMPEÑO LABORAL:** Está referida a la ejecución alcanzada por el trabajador en el beneficio de los objetivos dentro de la empresa en una época determinada (Bohórquez, 2004).
- **RESPONSABILIDAD:** Se refiere a la autonomía que un colaborador tiene para resolver el mismo y cumplir con sus dictámenes. Es el encargo que tiene el trabajador para con la empresa (Robbins y Coulter, 2014).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG: La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

Ho: La motivación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

Ho: La motivación intrínseca no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

HE2: La motivación extrínseca se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

Ho: La motivación extrínseca no se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Motivación

DIMENSIONES

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca

2.5.2. VARIABLE 2

Satisfacción laboral

DIMENSIONES

- Satisfacción en relación con sus superiores
- Satisfacción con su trabajo

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
Motivación	Motivación intrínseca	Salarios Incentivos laborales	1. ¿Cómo califica el salario que percibe? 2. ¿Cómo califica los incentivos laborales que percibe?
	Motivación extrínseca	Relaciones Ambiente físico Trabajo en equipo	3. ¿Cómo califica las relaciones dentro del ambiente de trabajo? 4. ¿Cómo califica el ambiente de trabajo dentro de la Municipalidad? 5. ¿Cómo califica el trabajo en equipo dentro de la Municipalidad? 6. ¿Cómo califica el nivel de compromiso de la empresa frente a su trabajo?
Satisfacción Laboral	Satisfacción en relación con sus superiores	Políticas internas Responsabilidad laboral	7. ¿De qué manera el control que recibe por parte de la Municipalidad, le permite mejorar su desempeño laboral? 8. ¿Cómo califica su intervención para solucionar un conflicto dentro de la Municipalidad?
	Satisfacción con su trabajo	Desarrollo de habilidades Toma de decisiones Adaptación en el trabajo	9. ¿De qué manera la labor que usted realiza, le permite desarrollar y mejorar sus habilidades? 10. ¿Cómo califica su nivel de satisfacción en la la toma de decisiones que suele realizar para el desempeño de su trabajo? 11. ¿Cómo califica Usted las tareas nuevas que le asignan a su persona?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Pertenece a una investigación básica porque permitió ampliar los conocimientos de la motivación y la satisfacción laboral. (Hernández, 2014).

3.1.1. ENFOQUE

Se utilizaron el enfoque cuantitativo ya que se busca comprobar la hipótesis examinando los datos que se consiguieron en la encuesta aplicada de forma estadística en la variable motivación y satisfacción laboral y en base a ello se desarrollaron las conclusiones (Tamayo, 2007).

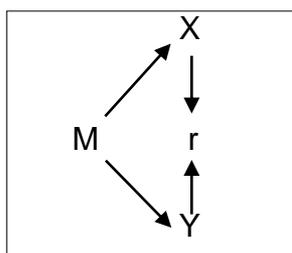
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Se tomó un nivel descriptivo- correlacional, ya que se describe las variables y se conoce la analogía en la motivación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo (Tamayo, 2007).

3.1.3. DISEÑO

Se utilizó el diseño no experimental de corte transversal, ya que se recolectó datos en un solo instante y no se manipularon ninguna de las variables de motivación y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, ya que es un estudio no experimental. (Hernández, 2014).

El esquema representativo de este diseño fue el siguiente:



Donde:

X: Motivación

Y: Satisfacción laboral

M: Muestra

r: Relación entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Está representada por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, que a continuación se detalla:

Tabla 2

Trabajadores

Cargos	Cantidad
Gerencia municipal	2
Gerencia de desarrollo económico y ambiental	3
Gerencia planeamiento y presupuesto	3
Gerencia de infraestructura	3
Secretaría general	1
Unidad de tesorería	2
Unidad de catastro y desarrollo urbano y rural	3
Unidad de registro civil	2
Unidad de recursos humanos	3
Unidad de logística y patrimonio	4
Unidad de defensa civil	2
Unidad de limpieza pública parques y jardines sanidad Vegetal y animal	2
Total	30

Nota. Recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo

3.2.2. MUESTRA

La muestra para este estudio es no probabilística, ya que fueron escogidas intencionalmente. (Ávila, 2006) lo define como una parte de la población escogida para realizar un estudio.

Se trabajó con el total de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, es decir 30 trabajadores.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta: Se realizaron encuestas que mediante los cuestionarios ayudaron a adquirir información, considerando para ello las dimensiones y sus indicadores (García ,2012).

Instrumento: Se llevó a cabo con el cuestionario de escala tipo Likert (1-4), lo que comprendió preguntas precisas relacionadas que fueron dirigidas a los 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo (García ,2012).

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

La presentación se hizo con el programa SPSS 25, Microsoft Word 2019 para el tratamiento de los textos como la interpretación de los resultados y gráficos; y, por último, el Microsoft Power Point para la presentación de las diapositivas

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Se realizó la prueba de correlación de Spearman y las estadísticas descriptivas que permitieron facilitar la contrastación de hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1. MOTIVACIÓN

Tabla 3

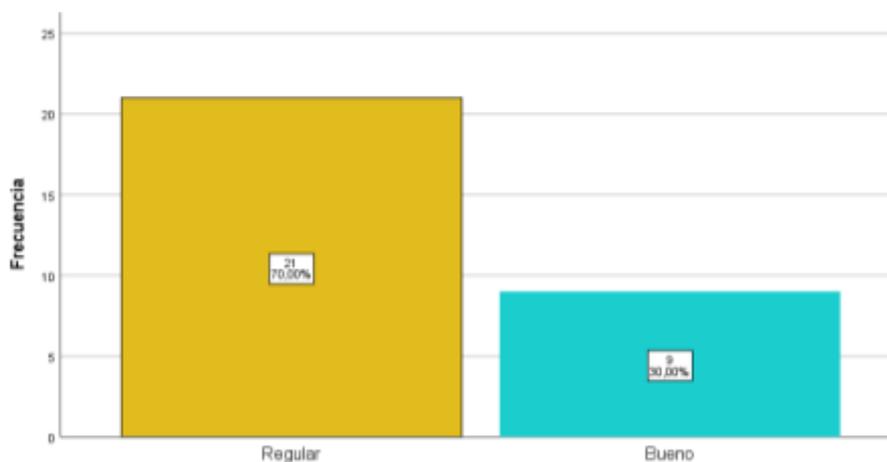
¿Cómo califica el salario que percibe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	21	70,0	70,0	70,0
	Bueno	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023 IBM SPSS Statistics.

Figura 2

¿Cómo califica el salario que percibe?



Interpretación

Según la respuesta de los encuestados, se tiene que el 70% califica el salario que percibe como regular, mientras que el 30% considera que el salario que perciben es bueno. Lo que nos permite decir que hay más empleados que quizás no este conforme con el salario que perciben por lo que lo califican como regular.

Tabla 4

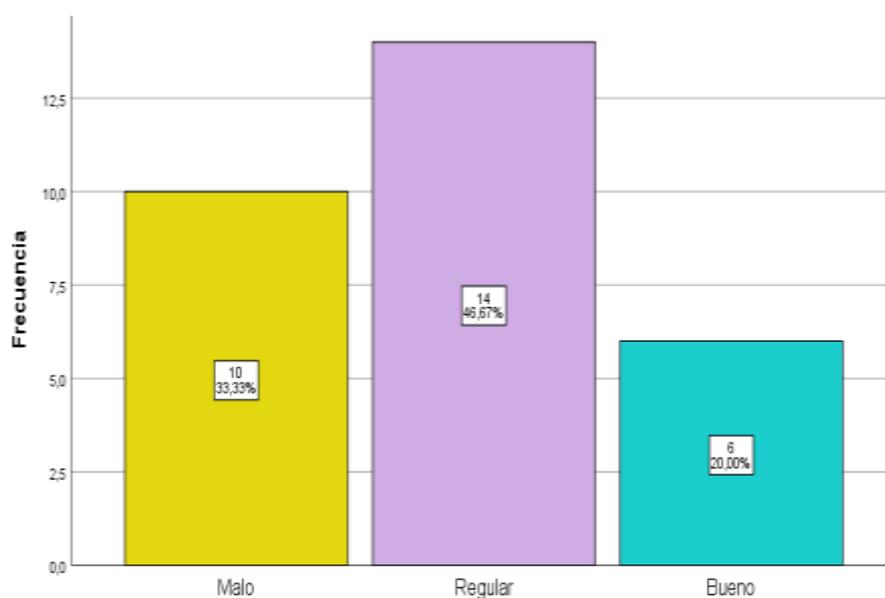
¿Cómo califica los incentivos laborales que percibe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	10	33,3	33,3	33,3
	Regular	14	46,7	46,7	80,0
	Bueno	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023 IBM SPSS Statistics.

Figura 3

¿Cómo califica los incentivos laborales que percibe?



Interpretación

Según la respuesta de los encuestados, se tiene que el 46.67% califica los incentivos laborales como regular, el 33.33% lo califica como malo, mientras que el 20% considera que los incentivos que perciben son buenos. Lo que nos permite decir que la mayoría de los trabajadores consideran que los incentivos que reciben no son buenos.

Tabla 5

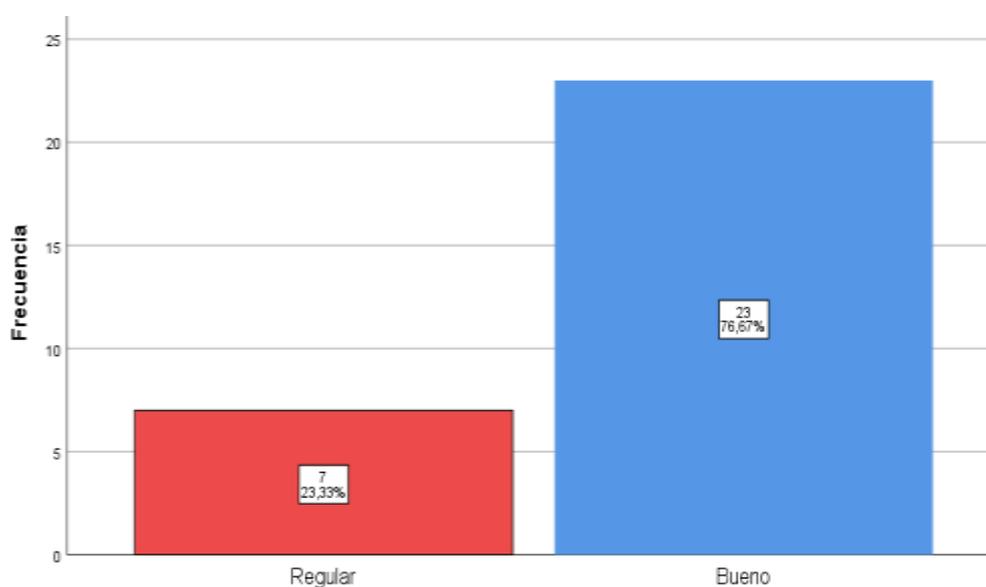
¿Cómo califica las relaciones dentro del ambiente de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	7	23,3	23,3	23,3
	Bueno	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023 IBM SPSS Statistics.

Figura 4

¿Cómo califica las relaciones dentro del ambiente de trabajo?



Interpretación

Según la respuesta de los encuestados, se tiene que el 76.67% califica el las relaciones dentro del ambiente de trabajo como bueno, mientras que el 23.33% califica las relaciones como regular. Lo que nos permite decir que generalmente los empleados están satisfechos con las relaciones dentro del ambiente de trabajo.

Tabla 6

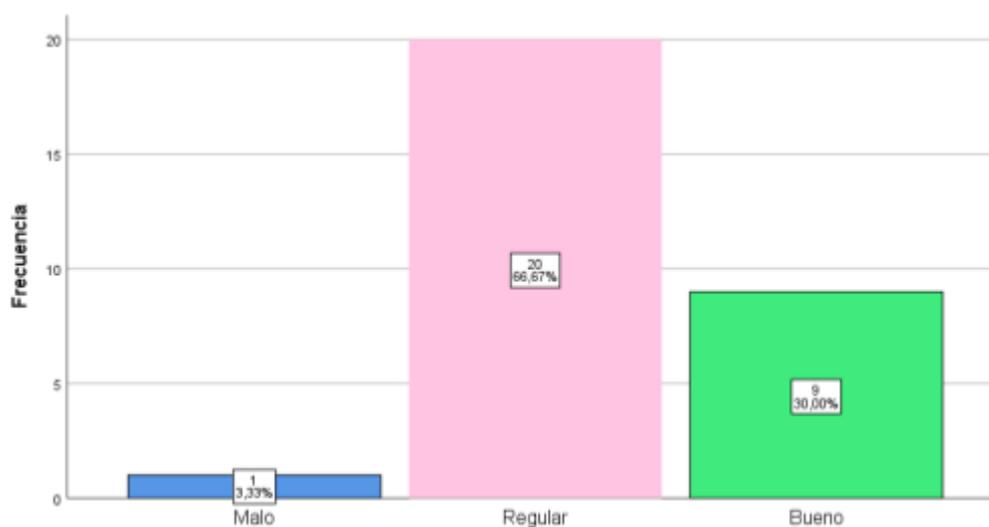
¿Cómo califica el ambiente de trabajo dentro de la Municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	3,3	3,3	3,3
	Regular	20	66,7	66,7	70,0
	Bueno	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023 IBM SPSS Statistics.

Figura 5

¿Cómo califica el ambiente de trabajo dentro de la Municipalidad?



Interpretación

El 66.67% califica el ambiente dentro de la Municipalidad como regular, el 30.00% lo califica como bueno, mientras que sólo un pequeño porcentaje del 3.33% considera que el ambiente de trabajo dentro de la Municipalidad es malo. Lo que nos permite decir hay empleados que se están conformes con el ambiente de trabajo dentro la Municipalidad.

Tabla 7

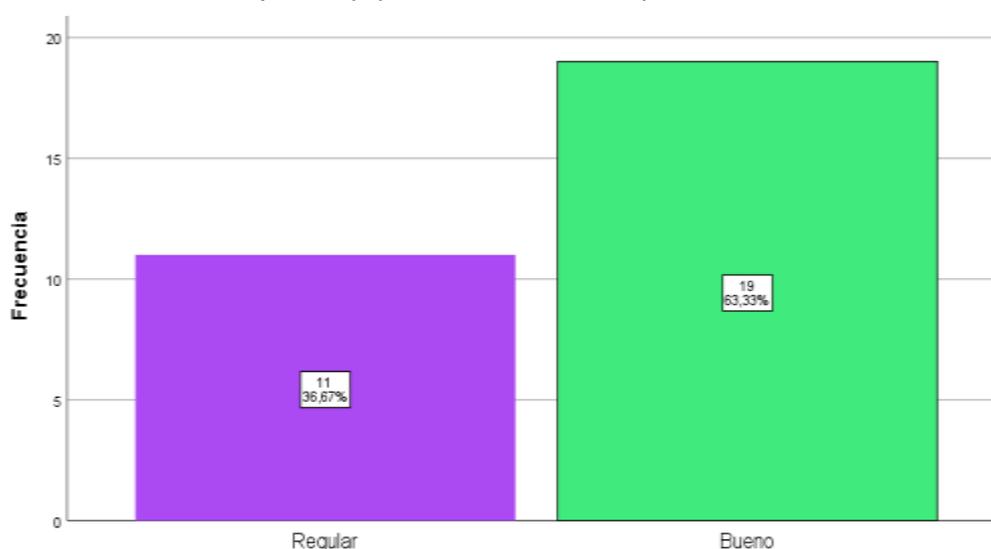
¿Cómo califica el trabajo en equipo dentro de la Municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	11	36,7	36,7	36,7
	Bueno	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023 IBM SPSS Statistics.

Figura 6

¿Cómo califica el trabajo en equipo dentro de la Municipalidad?



Interpretación

El 63.33% califica el trabajo en equipo dentro de la Municipalidad como bueno, mientras que el 36.67% lo considera como regular. Lo que nos permite decir generalmente los empleados están conformes con el trabajo en equipo que se viene realizando dentro de la Municipalidad.

Tabla 8

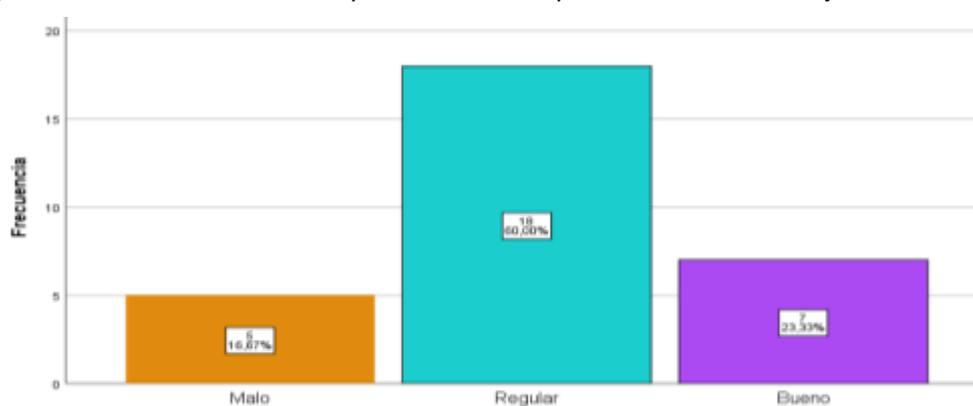
¿Cómo califica el nivel de compromiso de la empresa frente a su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	16,7	16,7	16,7
	Regular	18	60,0	60,0	76,7
	Bueno	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023 IBM SPSS Statistics.

Figura 7

¿Cómo califica el nivel de compromiso de la empresa frente a su trabajo?



Interpretación

Según la respuesta de los encuestados, se tiene que el 60.00% califica el nivel de compromiso de la empresa frente a su trabajo como regular, el 23.33% lo califica como bueno, mientras que sólo el 16.67% considera que el nivel de compromiso de la empresa frente a su trabajo es malo. Lo que nos permite decir que la mayoría de los trabajadores no se encuentra tan conforme el nivel de compromiso de la empresa frente a su trabajo.

4.1.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 9

¿De qué manera el control que recibe por parte de la Municipalidad, le permite mejorar su desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	14	46,7	46,7	46,7
	Bueno	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023 IBM SPSS Statistics.

Figura 8

¿De qué manera el control que recibe por parte de la Municipalidad, le permite mejorar su desempeño laboral?



Interpretación

Según la respuesta de los encuestados, se tiene que el 53.33% califica como bueno el control que recibe por parte de la Municipalidad, mientras que el 46.67% lo considera como regular. Lo que nos permite decir que la mayoría de los trabajadores considera que de alguna manera el control que reciben por parte de la municipalidad ayuda en su desempeño laboral.

Tabla 10

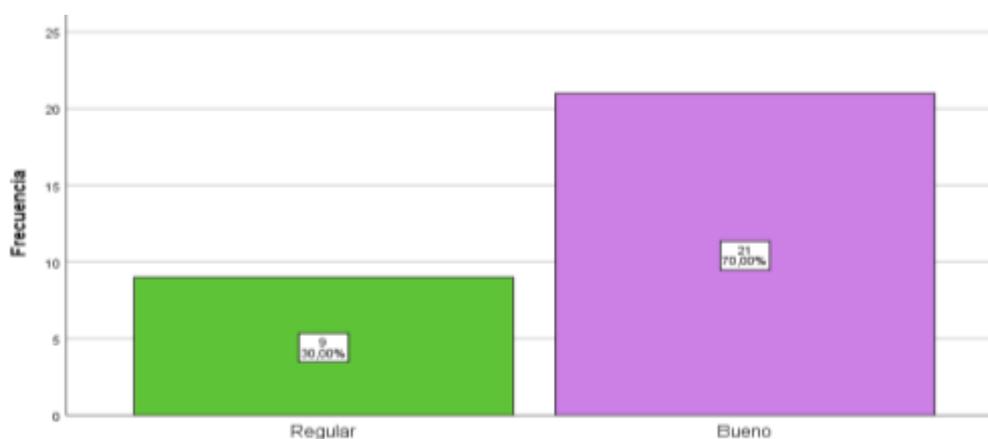
¿Cómo califica su intervención para solucionar un conflicto dentro de la Municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	9	30,0	30,0	30,0
	Bueno	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023 IBM SPSS Statistics.

Figura 9

¿Cómo califica su intervención para solucionar un conflicto dentro de la Municipalidad?



Interpretación

El 70.00% califica como bueno su intervención para solucionar un conflicto dentro de la Municipalidad, mientras que el 30.00% lo considera como regular. Lo que nos permite mencionar que la mayoría de los trabajadores considera que la Municipalidad cuenta con la capacidad para dar solución a un conflicto que se pudiera presentar dentro de la institución.

Tabla 11

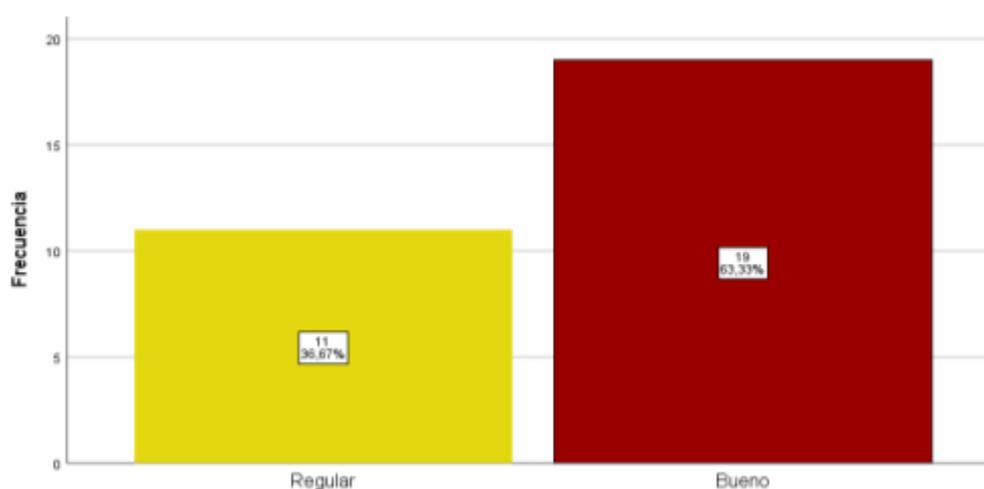
¿De qué manera la labor que usted realiza, le permite desarrollar y mejorar sus habilidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	11	36,7	36,7	36,7
	Bueno	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023 IBM SPSS Statistics.

Figura 10

¿De qué manera la labor que usted realiza, le permite desarrollar y mejorar sus habilidades?



Interpretación

Según la respuesta de los encuestados, se tiene que el 63.33% considera buena la labor que viene realizando y que le permite desarrollar y mejorar sus habilidades, mientras que el 36.67% lo considera como regular. Lo que nos permite mencionar que la mayoría de los trabajadores se sienten cómodos con la labor que vienen realizando dentro de la Municipalidad.

Tabla 12

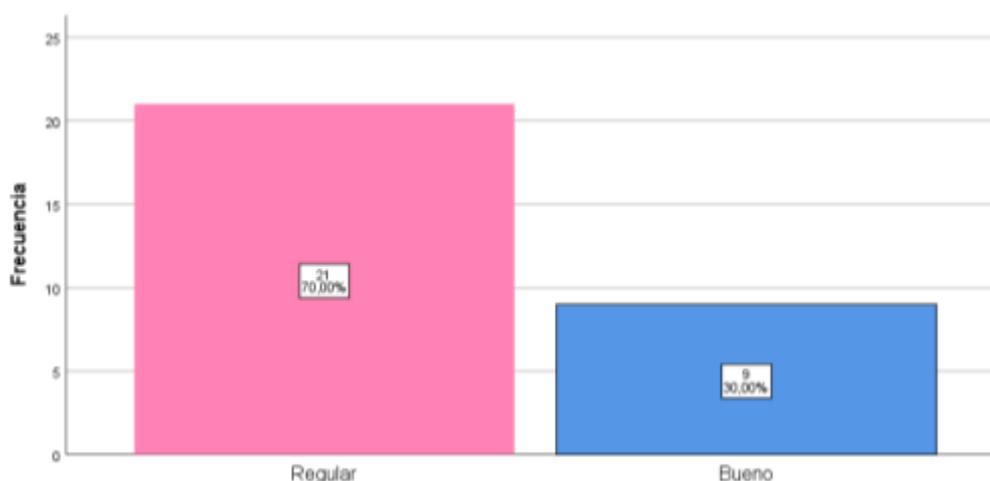
¿Cómo califica su nivel de satisfacción en la toma de decisiones que suele realizar para el desempeño de su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	21	70,0	70,0	70,0
	Bueno	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023 IBM SPSS Statistics.

Figura 11

¿Cómo califica su nivel de satisfacción en la toma de decisiones que suele realizar para el desempeño de su trabajo?



Interpretación

Según la respuesta de los encuestados, se tiene que el 70.00% considera como regular su nivel de satisfacción en la toma de decisiones que suele realizar para el desempeño de su trabajo, mientras que el 30.00% lo considera como bueno. Lo que nos permite mencionar que generalmente los colaboradores están cómodos con la toma de decisiones que suelen realizar para el desempeño de su trabajo.

Tabla 13

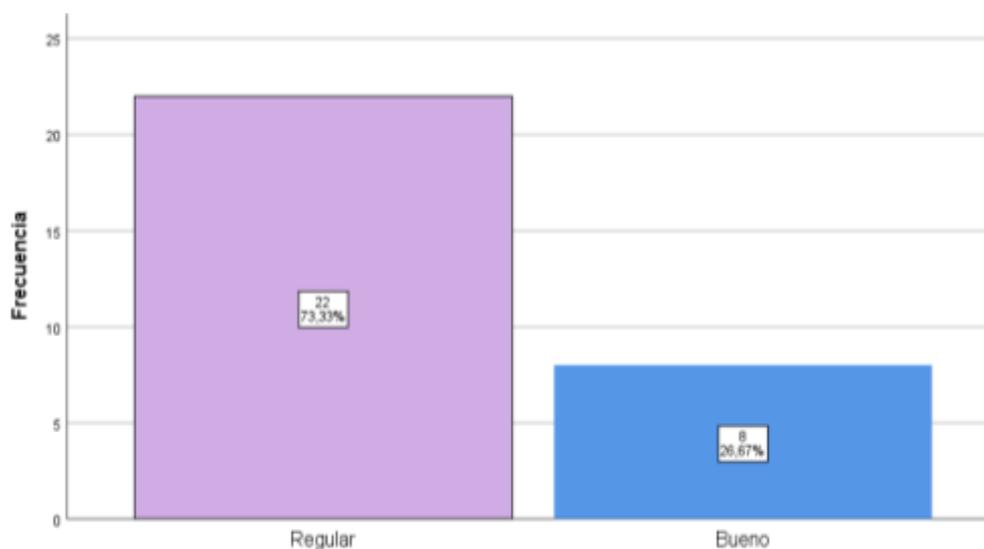
¿Cómo califica Usted las tareas nuevas que le asignan a su persona?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	22	73,3	73,3	73,3
	Bueno	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023 IBM SPSS Statistics.

Figura 12

¿Cómo califica Usted las tareas nuevas que le asignan a su persona?



Interpretación

Según la respuesta de los encuestados, se tiene que el 73.33% considera como regular las tareas nuevas que se les asigna, mientras que el 26.67% lo considera como bueno. Lo que nos permite mencionar que la mayoría de los trabajadores no están contentos con las tareas nuevas que se les asigna, lo que podría ocasionar un bajo nivel laboral.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Se contrastó la hipótesis a través del coeficiente de Rho Spearman, tanto para la variable motivación como para la variable satisfacción laboral. De la misma manera se utilizó la siguiente tabla para la interpretación.

Tabla 14

Nivel de valores

Valor	Interpretación (positiva o negativa)
±1,00	Correlación perfecta)
de ±0,90 a ±0,99	Correlación muy alta
De ±0,70 a ±0,89	Correlación alta
De ±0,40 a ±0,69	Correlación moderada
De ±0,20 a ±0,39	Correlación baja
De ±0,01 a ±0,19	Correlación muy baja
0,00	Correlación nula

Nota. Hernández (2014) Metodología de investigación

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

HG: La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

Ho: La motivación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

Tabla 15

Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023

			MOTIVACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	SATISFACCIÓN LABORAL		,563**	1,000
			,001	.
			30	30

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

Interpretación

A través del coeficiente Rho de Spearman, se tiene ($p = 0,001 < 0,05$) como significancia bilateral. Además, un valor de ($\rho = 0,563$) como coeficiente de correlación. Lo que nos permite decir que la motivación tiene una correlación moderada positiva con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

4.2.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

HE1: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

Ho: La motivación intrínseca no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

Tabla 16

Correlación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023

			MOTIVACIÓN INTRINSECA	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN INTRINSECA	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	SATISFACCIÓN LABORAL		,571**	1,000
			,001	.
			30	30

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

Interpretación

Mediante el coeficiente Rho de Spearman, se muestra ($p = 0,001 < 0,05$) como significancia bilateral. Además, ($\rho = 0,571$) como coeficiente de correlación. Lo que nos permite decir que la motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023. Y su grado pertenece a una correlación moderada positiva.

4.2.4. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

HE2: La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

Ho: La motivación extrínseca no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

Tabla 17

Correlación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

			MOTIVACIÓN EXTRINSECA	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN EXTRINSECA	Coeficiente de correlación	1,000	,327
		Sig. (bilateral)	.	,077
		N	30	30
	SATISFACCIÓN LABORAL		,327	1,000
			,077	.
			30	30

Interpretación

Mediante el coeficiente Rho de Spearman, se muestra una significancia bilateral de ($p = 0,077 > 0,05$). Además, un coeficiente de correlación de ($\rho = 0,327$). Lo que nos permite decir que la motivación extrínseca no se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Tomando como referencia el objetivo general y los resultados, se da a conocer que la motivación si guarda relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, lo que se muestra en ($p = 0,001 < 0,05$) como significancia bilateral y ($\rho = 0,563$) como coeficiente de correlación. Sobre todo, en cuanto a la variable independiente en la dimensión motivación intrínseca (salarios e incentivos) y extrínseca (relaciones, ambiente físico y trabajo en equipo), donde la mayoría de los empleados lo distinguen como regular y bueno, redundando en la satisfacción laboral, tanto en el trato y complacencia en su trabajo. Estos resultados tienen similitud con lo que menciona Bello y S. (2021) quien concluye que la motivación es un impulso que permite que los trabajadores puedan realizar mejor su trabajo.

Tomando como referencia el primer objetivo específico; y los resultados, se dan a conocer que la motivación intrínseca si se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, lo que se muestra en ($p = 0,001 < 0,05$) como significancia bilateral, ($\rho = 0,571$) como coeficiente de correlación. En cuanto a la variable independiente en la dimensión intrínseca (salarios), el 70% de los empleados califican como regular y a los (incentivos) el 66.67% entre regular y bueno, lo que redunda en la satisfacción laboral, tanto en el trato con sus superiores y lo satisfecho que están con su trabajo. Estos resultados guardan similitud con Gonzales (2021) quien menciona que la motivación posee una correlación significativa con la satisfacción de los empleados, que el reconocimiento posee una correlación significativa con la satisfacción laboral de los empleados.

Tomando como referencia el segundo objetivo específico; y los resultados, se da a conocer que la motivación extrínseca no se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, lo que se

muestra en ($p = 0,077 > 0,05$) como significancia bilateral. Además, ($\rho = 0,327$) como coeficiente de correlación, En cuanto a la variable independiente dimensión extrínseca el 76.67% de los trabajadores menciona que las relaciones y el trabajo en equipo son buenos. Estos resultados tienen similitud con lo que menciona guardan contrariedad con lo que menciona Matines y Tello (2019) quien menciona que no existe una similitud significativa entre la motivación y las condiciones físicas de los trabajadores de la empresa PTS S.A en la unidad minera Alpayana 2021. No existe similitud reveladora entre la motivación y las relaciones sociales en los trabajadores. No existe similitud significativa entre la motivación y el progreso particular de los trabajadores en dicha entidad.

CONCLUSIONES

1. Los resultados dan a conocer que la motivación si se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, significancia bilateral de ($p = 0,001 < 0,05$). Con, un coeficiente de correlación de ($\rho = 0,563$). Sobre todo, en cuanto a la variable independiente en la dimensión motivación intrínseca (salarios e incentivos) y extrínseca (relaciones, ambiente físico y trabajo en equipo), donde la mayoría de empleados distinguen como algo normal y bueno, lo que redundo en la satisfacción laboral, tanto en el trato con sus principales y complacencia con su trabajo
2. Los resultados dan a conocer la relación que existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, con un ($p = 0,001 < 0,05$) como significancia bilateral, ($\rho = 0,571$) como coeficiente de correlación. En cuanto a la variable independiente en la dimensión intrínseca (salarios), 70% de los empleados califican como regular y a los (incentivos) el 66.67% entre regular y bueno, lo que redundo en la satisfacción laboral, tanto en el trato con sus principales y complacencia con su trabajo.
3. Los resultados dan a conocer que la motivación extrínseca tiene relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, con un ($p = 0,077 > 0,05$) como significancia bilateral. Además, ($\rho = 0,327$) como coeficiente de correlación. En cuanto la dimensión extrínseca el 76.67% de los trabajadores menciona que las relaciones y el trabajo en equipo son buenos y el ambiente físico es regular lo que redundo en la satisfacción laboral, tanto en el trato con sus principales y complacencia con su trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, establecer una serie de indicadores que permitan medir el desempeño de los trabajadores para de alguna manera elaborar un programa de motivación intrínseca y extrínseca, de acuerdo a su trabajo realizado, y de esta manera cimentar mucho más la satisfacción laboral tanto en la relación con sus superiores y satisfacción con su trabajo
2. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, establecer programas de incentivos y salarios que permitan motivar el desempeño de los trabajadores de acuerdo a su trabajo realizado, y de esta manera cimentar mucho más la satisfacción laboral tanto en la relación con sus superiores y satisfacción con su trabajo
3. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, mantener las buenas relaciones entre trabajadores, cuidar el ambiente físico laboral y procurar siempre el trabajo en equipo que permitan motivar el desempeño de los trabajadores de acuerdo a su trabajo realizado, y de esta manera cimentar mucho más la satisfacción laboral tanto en la relación con sus superiores y satisfacción con su trabajo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alban (2003), *Gestión de calidad en los servicios*. Recuperado de <http://www.getiopolis.com/gestion-de-calidad-en-los-servicios/>.
- Batemán Tomás, S., Scout A, Snell. *Administración. Una Ventaja Competitiva*, editorial McGraw Hill. México D.F. 4ta edición, 2004.
- Bello s. y Salazar P. (2021). *Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador* (tesis de posgrado). Universidad: Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.
- Berry, Leonard, A. Parasuraman y Valerie Zeithami (1993). *Calidad Total en la Gestión del Servicio*. España. Editorial Díaz de Santos. Madrid.
- Bohórquez, H. (2004). *Manual de trazabilidad. kaluze ditores*. Ciudad de Quito Ecuador. ISBN 978-9978-02-3.
- Calderón, E. (2016). *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango, Guatemala.
- Cardy, R.L., Dobbins, G.H. (1994). *Evaluación del desempeño: Perspectivas alternativas*. South-Western, Cincinnati.
- Chávez V. (2021). *Motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos del seguro de salud de Chimborazo* (tesis de posgrado). Universidad: Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Ecuador.
- Chiang, Núñez, Salazar y Martín (2011). *contaduría y Administración* (2), abril-junio 2013: 39-60.
- Chiavenato I.(2009). *Gestión del talento Humano*. México, D.F. Novena Edición: Editorial McGraw –Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (9ª. ed.) México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración recursos humanos*. McGraw-Hill.

- Chiavenato, Idalberto. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mexico. Ed. McGraw Hill.
- Cordero S. Silva E. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, 2019” (tesis de pregrado)*. Tumbes, Perú.
- Del Villar, S. (2002). *Ventajas del trabajo en equipo*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/ventajas-del-trabajo-en-equipo/>
- Dessler, Gary. (2009). *Administración de Personal*. 8va Edición. México, S.A. de C.V: Persson Educación.
- Escudero N. (2021) .*La motivación y satisfacción laboral en trabajadores en la producción académica desde el año 2010 a 2021*. (tesis de pregrado).
- Felsingher, E. &. (2015). *Productividad: Un estudio de caso en un departamento de siniestros*. Buenos Aires: Patria. (pag 42)-
- Fernández Páez, M. (2006). Artículo: *Técnicas de exhibición de productos para mejorar las ventas*. Recuperado de <http://miguelfernandezp.blogspot.pe/2011las-10-dimensiones-de-la-calidad>.
- Fritzsche, B. A. y Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. En: Brown, S. D. y Lent, R. W. (Eds.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 180-202). Hoboken, NJ: Wiley
- Gareth R. Jones and Jennifer M. George. (2019). *Administración contemporánea* (10.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Gonzales T. (2022). *La motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro Y Crédito Ltda Tocache – Tingo María - 2021* (tesis de pregrado). Universidad de Huánuco, Perú.
- García, M., & Torres, J. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en trabajadores peruanos: un estudio correlacional*. Revista Latinoamericana de Psicología, 53(2), 123-135. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2021.03.004>

- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral. Trabajo de investigación*. Universidad Nacional de Cuyo. Argentina: Mendoza.
- López, A., Fernández, R., & Castillo, P. (2022). *Comunicación y reconocimiento como factores de motivación en el trabajo: evidencia en empresas chilenas*. *Revista de Estudios Organizacionales*, 18(1), 45-60. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242022000100045>
- Martínez M. y Tello C. (2022). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S. A. de la Unidad Minera Alpayana, 2021* (tesis de posgrado). Universidad Continental. Huancayo, Perú.
- Montoya, C. (2009). *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano*. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 11, núm. 1, 2009. Universidad Nacional de Misiones. Misiones, Argentina.
- Navarro, E., y Pérez, M., (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana* (Tesis Doctoral). Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, España.
- Martínez, L., & Ramírez, S. (2023). *Condiciones económicas y su impacto en la satisfacción laboral en América Latina*. *Estudios Sociales y Económicos*, 29(1), 78-95. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000100078>
- Orgambidez R, Pérez M, Y Borrego A (2015). *Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo*. *Rev Psicol Trab Org*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Informe sobre el trabajo decente en América Latina y el Caribe 2022*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_838123.pdf
- Peiró, J. M. & Prieto, F. (2002). *Tratado de psicología del trabajo*, volumen I. La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis Psicológica.
- Peralta, C. (2013). *El compromiso laboral: Discursos en la organización*. En

- C. Peralta, El compromiso laboral: Discursos en la organización. Barranquilla: Pepsic. (pag 14)
- Pérez, J., & Sánchez, M. (2020). Millennials y su motivación laboral en el contexto latinoamericano: retos y oportunidades. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 36(3), 201-215. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a15>
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. (5ª ed.). México: McGrawHill.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*, (12a ed.). México: Pearson Education Inc
- Rodríguez, Y. (2014). *Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas*. Granada: Editorial de la Universidad de Granada.
- Torres E. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao - Acomayo, 2019* (tesis de pregrado). Universidad de Huánuco, Perú.
- Yovera P. (2019). *Motivación y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa de Transportes Unidos Sociedad Anónima – ETUSA, San Juan de Lurigancho, Lima, 2019* (tesis de pregrado). Loma Perú.
- Zaravia L. (2021). *La motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo 2021* (tesis de pregrado). Universidad de Huánuco, Perú.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Julca Dávila, I. (2025). *Motivación y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “Motivación y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo 2023”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS Y TÉCNICAS
<p>Problema principal</p> <p>¿Cómo la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023? • ¿Cómo la motivación extrínseca se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023? 	<p>Objetivo general</p> <p>Conocer cómo la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.</p> <p>Objetivo específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer Cómo la motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023 • Conocer Cómo la motivación extrínseca se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023 	<p>Hipótesis General</p> <p>La motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La motivación intrínseca se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023 • La motivación extrínseca se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023 	<p>Variable 1:</p> <p>X= Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca • Motivación extrínseca <p>Variable 2:</p> <p>Y = Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción en relación con sus superiores • Satisfacción con su trabajo 	<p>Tipo y nivel de Investigación</p> <p>Básico – descriptivo</p> <p>Población y muestra</p> <p>Está conformado por 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo 2023.</p> <p>Técnica de recolección de datos</p> <p>Encuesta</p> <p>Técnica de procesamiento y análisis de la información</p> <p>SPSS</p>

ANEXO 2

CUESTIONARIO

MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada: La motivación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, por lo que solicito su participación, desarrollando cada pregunta de manera objetiva y veraz.

Alternativas:

1. Muy en desacuerdo.
2. En desacuerdo
3. De acuerdo.
4. Muy acuerdo

MOTIVACIÓN	Alternativas			
	1	2	3	4
Motivación intrínseca				
1. ¿Cómo califica el salario que percibe?				
2. ¿Cómo califica los incentivos laborales que percibe?				
Motivación extrínseca				
3. ¿Cómo califica las relaciones dentro del ambiente de trabajo?				
4. ¿Cómo califica el ambiente de trabajo dentro de la Municipalidad?				
5. ¿Cómo califica el trabajo en equipo dentro de la Municipalidad?				
6. ¿Cuál es el nivel de compromiso que muestra frente a su trabajo?				

SATISFACCIÓN LABORAL				
Satisfacción en relación con sus superiores				
7. ¿De qué manera el control que recibe por parte de la Municipalidad, le permite mejorar su desempeño laboral?				
8. ¿Cómo califica su intervención para solucionar un conflicto dentro de la Municipalidad?				
Satisfacción con su trabajo				
9. ¿De qué manera la labor que usted realiza, le permite desarrollar y mejorar sus habilidades?				
10. ¿Cree Usted que la toma de decisiones que realiza, le permite mejorar su desempeño laboral?				
11. ¿Le resulta difícil poder asimilar algunas tareas que impiden mejorar su desempeño laboral?				

Gracias por su colaboración

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título de la Investigación. MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO 2023

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Zaida Elizabeth Caycho ~~Gutiérrez~~
 Cargo o Institución donde labora : Docente UDH
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario
 Teléfono : 981953641
 Lugar y fecha : 30 de octubre del 2023
 Autor del Instrumento : JULCA DÁVILA, Inés ~~Sherly~~

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

V. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS:

VI. RECOMENDACIONES:

30 de octubre del 2023



Mtra. Zaida Elizabeth Caycho ~~Gutiérrez~~
Docente de la E.A.P Administración-Filial Leoncio Prado

**Título de la Investigación. MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO 2023**

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : López Zumarán Manuel Abelardo
 Cargo o Institución donde labora : Docente UDH
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario
 Teléfono : 949 031 820
 Lugar y fecha : 06 de noviembre del 2023
 Autor del Instrumento : JULCA DÁVILA, Inés ~~Sherly~~

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los items guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

II. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS:

III. RECOMENDACIONES:

06 de noviembre del 2023

Mtro. López Zumarán Manuel Abelardo
Docente de la E.A.P Administración-Filial Leoncio Prado

VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.

Título de la Investigación. MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO 2023

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Julio César Burillo Vela
Cargo o Institución donde labora : Docente UDH
Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario
Teléfono : 954 787 376
Lugar y fecha : 01 de noviembre del 2023
Autor del Instrumento : JULCA DÁVILA, Inés Sherly

VII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

VIII. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS:

IX. RECOMENDACIONES:

01 de noviembre del 2023



Mtro. Julio César Burillo Vela

Docente de la E. A. P. Administración-Filial Leoncio Prado

ANEXO 4

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO

PROVINCIA DE LEONCIO PRADO, REGIÓN HUÁNUCO
LEY DE CREACIÓN N° 30440 DEL 27 DE MAYO DEL 2016
RUC. 20601448026



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Srta

Ines Sherly Julca Dávila

Presente.-

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarla cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, a su vez desearte éxito en el trabajo de investigación que viene realizando.

Por medio de la presente y a raíz de la solicitud presentada para realizar el trabajo de investigación sobre "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO 2023", Le hacemos de conocimiento que su solicitud ha sido autorizada; para lo cual toda información debe coordinarse con anterioridad.

Agradeciendo la atención prestada y a la espera de las coordinaciones, me suscribo de usted reiterándole la muestra de mi especial consideración.

Pueblo Nuevo 16 de enero del 2023

Atentamente

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO
PROVINCIA DE LEONCIO PRADO, REGIÓN HUÁNUCO
CELESTINO ANCOSES TUCO
ALCALDE

ANEXO 5 BASE DE DATOS

IBM SPSS Statistics Editor de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	MOTIVACIÓN	SATISFACCIÓN	MOTIVACIÓN
1	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	0.00	0.00	2.00
2	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	0.00	7.00	2.00
3	1.00	.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	0.00	1.00
4	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	0.00	0.00	4.00
5	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	0.00	7.00	1.00
6	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	0.00	0.00
7	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	0.00	0.00	1.00
8	1.00	.00	1.00	1.00	1.00	.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	4.00	0.00	1.00
9	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	0.00	0.00	2.00
10	1.00	.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	0.00	7.00	1.00
11	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	0.00	2.00
12	1.00	.00	2.00	.00	1.00	.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	4.00	7.00	1.00
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	0.00	7.00	2.00
14	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	7.00	1.00	2.00
15	2.00	.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	0.00	0.00	2.00
16	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	0.00	0.00	2.00
17	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	0.00	2.00
18	2.00	.00	2.00	1.00	2.00	.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	7.00	0.00	2.00
19	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	0.00	0.00	2.00
20	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	0.00	7.00	2.00
21	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	0.00	0.00	2.00
22	1.00	.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	0.00	1.00
23	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	0.00	0.00	4.00
24	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	0.00	7.00	1.00
25	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	0.00	0.00	4.00
26	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	0.00	0.00	1.00
27	1.00	.00	1.00	2.00	1.00	.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	0.00	1.00
28	1.00	.00	1.00	1.00	1.00	.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	4.00	0.00	1.00
29	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	0.00	0.00	2.00

IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Ref
1	P1	Numérico	8	2	¿Cómo califica...	(.00, Malo)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	2	¿Cómo califica...	(.00, Malo)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	2	¿Cómo califica...	(.00, Malo)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	2	¿Cómo califica...	(.00, Malo)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	2	¿Cómo califica...	(.00, Malo)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	2	¿Cómo califica...	(.00, Malo)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	2	¿De qué maner...	(.00, Malo)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	2	¿Cómo califica...	(.00, Malo)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	2	¿De qué maner...	(.00, Malo)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	2	¿Cómo califica...	(.00, Malo)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	2	¿Cómo califica...	(.00, Malo)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	MOTIVACIÓN	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	13	Derecha	Nominal	Entrada
13	SATISFAC...	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	22	Derecha	Nominal	Entrada
14	MOTIVACIÓ	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	23	Derecha	Nominal	Entrada
15	MOTIVACIÓ	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	23	Derecha	Nominal	Entrada
16											
17											
18											
19											

ANEXO 6 GALERÍA FOTOGRÁFICA



