



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS,
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
MARKETING ESTRATEGICO**

TESIS

**“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA
PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL
NIETO, 2019”**

PRESENTADO POR

BACH. DUANE XIMENA LEIVA FLORES

ASESOR

DR. HINDALICIO YUCRA ESTUCO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
MARKETING ESTRATEGICO**

MOQUEGUA – PERÚ

2020

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Definición del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	5
1.4.1 Justificación.....	5
1.4.2 Importancia.....	5
1.5. Variables, operacionalización	5
1.5.1. Operacionalización: Variable motivación laboral.....	6
1.5.2. Operacionalización: Variable satisfacción laboral.....	7
1.6. Hipótesis de la investigación.....	8
1.6.1. Hipótesis general.....	8
1.6.2. Hipótesis específicas	8

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.1.1. Antecedentes internacionales	9
2.1.2. Antecedentes nacionales	11
2.2. Bases teóricas	14
2.2.1. Variable 1: Motivación laboral	14
2.2.2. Dimensión 1: Necesidades de existencia	15
2.2.3. Dimensión 2: Necesidades de relaciones	15
2.2.4. Dimensión 3: Necesidades de crecimiento.....	16
2.2.5. Variable 2: Satisfacción laboral	17
2.2.6. Dimensión 1: Trabajo en si	18
2.2.7. Dimensión 2: El pago y ascensos	19
2.2.8. Dimensión 3: Supervisión y compañeros.....	20
2.3. Marco conceptual	21
2.3.1. V1: Motivación laboral	21
2.3.2. V2: Satisfacción laboral	23
CAPÍTULO III: MÉTODO	25
3.1. Tipo de investigación	25
3.2. Diseño de investigación	25
3.3. Población y muestra	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	28
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	30
4.1. Presentación de resultados por variables.....	30

4.1.1. Variable 1: Motivación laboral	30
4.1.2. Dimensión 1: Necesidades de existencia	32
4.1.3. Dimensión 2: Necesidades de relaciones	33
4.1.4. Dimensión 3: Necesidades de crecimiento.....	35
4.1.5. Variable 2: Satisfacción laboral	37
4.1.6. Dimensión 1: Trabajo en si	39
4.1.7. Dimensión 2: Pago y ascenso.....	41
4.1.8. Dimensión 3: Supervisión y compañeros.....	43
4.2. Contrastación de hipótesis.....	44
4.2.1. Hipótesis general	45
4.2.2. Hipótesis específica 1	47
4.2.3. Hipótesis específica 2.....	48
4.2.4. Hipótesis específica 3.....	50
4.3. Discusión de resultados	52
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
5.1. Conclusiones	52
5.2. Recomendaciones.....	52
BIBLIOGRAFIA.....	57
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLA 1: Operacionalización de la variable motivación laboral.....	6
TABLA 2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral.....	7
TABLA 3: Resumen de procesamiento de casos para V1: Motivación.....	27
TABLA 4: Estadísticas de fiabilidad	27
TABLA 5: Resumen de procesamiento de casos para V2: Satisfacción	27
TABLA 6: Estadísticas de fiabilidad	27
TABLA 7: Baremo valoración variables y dimensiones	28
TABLA 8: Baremo correlaciones	29
TABLA 9: Motivación laboral.....	30
GRÁFICO 1: Motivación laboral.	31
TABLA 10: Necesidades de existencia.....	32
GRÁFICO 2: Necesidades de existencia.	33
TABLA 11: Necesidades de relaciones	33
GRÁFICO 3: Necesidades de relaciones.	34
TABLA 12: Necesidades de crecimiento.....	35
GRÁFICO 4: Necesidades de crecimiento.	36
TABLA 13: Satisfacción laboral.....	37
GRÁFICO 5: Satisfacción laboral	38
TABLA 14: Trabajo en si	39
GRÁFICO 6: Trabajo en si	40
TABLA 15: Trabajo y ascenso	41
GRÁFICO 7: Pago y ascenso.....	42
TABLA 16: Supervisión y compañeros.....	43

GRÁFICO 8: Supervisión y compañeros.....	44
TABLA 17: Prueba de normalidad	45
TABLA 18: Correlación entre motivación y satisfacción laboral	46
TABLA 19: Correlación entre necesidades de existencia y satisfacción laboral..	47
TABLA 20: Correlación entre necesidades de relaciones y satisfacción	49
TABLA 21: Correlación entre necesidades de crecimiento.....	51

RESUMEN

La presente investigación titulada, “Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.”, tuvo como objetivo, relacionar las variables motivación y satisfacción laboral. El método, hipotético deductivo, el tipo de investigación cuantitativa, transversal y la muestra censal. El instrumento de recojo de información de las variables mediante la aplicación de encuestas cerradas de percepción. El procesamiento de los datos, mediante el uso de Excel y SPSS-25. En dos momentos. La primera mediante estadística descriptiva, en la medición de las variables, presentada en tablas de distribución de frecuencias y porcentajes, así como el grafico o figuras que resaltan el resultado más relevante. La segunda a través de la estadística inferencial, mediante la aplicación de la correlación de Rho Spearman, previa de normalidad. El resultado de la investigación a determinado que el coeficiente de Rho Spearman = 0,424, por tanto, existe relación positiva y altamente significativa, cuya Significancia bilateral = $0,001 < 0,01$ confirma el resultado.

Palabras claves: Motivación – Satisfacción – Correlación.

ABSTRACT

The present research entitled, "Motivation and job satisfaction of the administrative staff of the public infrastructure management of the provincial municipality Mariscal Nieto, 2019.", aimed to relate the variable motivation and job satisfaction. The method, hypothetical deductive, the type of quantitative, transversal research and the census sample. The instrument of collecting information of variables by applying closed perception surveys. Processing data, using Excel and SPSS-25. In two moments. The first by means of descriptive statistics, in the measurement of variables, presented in frequency and percentage distribution tables, as well as the graph or figures that highlight the most relevant result. The second through inferential statistics, by applying the correlation of Rho Spearman, prior to normality. The result of the investigation determined that the coefficient of Rho Spearman is 0.424, therefore, there is a positive and highly significant relationship, whose bilateral significance is $0.001 < 0.01$ confirms the result.

Keywords: Motivation – Satisfaction – Correlation.

INTRODUCCIÓN

La investigación, titulada: “Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.”, Comprende dos partes: La primera, investigación descriptiva, en la medición de las variables en estudio, aplicando encuestas a la muestra censal y procesada en la tabla de distribución de frecuencias y porcentajes. La segunda parte, investigación correlacional, estadística inferencial, aplicando Rho Spearman, que explica la dirección y el grado de asociación entre las variables motivación y satisfacción laboral. El informe comprende cinco capítulos:

Capítulo I: El problema de investigación: Descripción de la realidad problemática, definición del problema, objetivos de la investigación, justificación e importancia, variables y operacionalización e hipótesis de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico: Antecedentes de la investigación, bases teóricas y marco conceptual.

Capítulo III: Método: Tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV: Presentación y análisis de los resultados por variables a nivel descriptivo. Contrastación de hipótesis a nivel de variables y discusión de resultados.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I:

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Vara (2012). Sugiere plantear el problema siguiendo la lógica del “método del embudo”, consiste en argumentar partiendo de lo general a lo específico; definición del tema, contexto del problema, estudios sobre el tema que se pretende realizar, y formulación mediante preguntas.

1.1. Descripción de la realidad problemática

La realidad problemática que abordamos, tiene como propósito relacionar la motivación con la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Mariscal Nieto de Moquegua. En la actualidad, la satisfacción laboral de los trabajadores en el centro de trabajo resulta fundamental para los directivos y las organizaciones; la satisfacción estimula la energía positiva, la creatividad y una mayor motivación para la productividad y el éxito organizacional. Sánchez (2017). La satisfacción del empleado respecto a su labor en el centro laboral, aspecto de suma importancia para responsables de la dirección de organizaciones, muchas investigaciones han verificado que la fidelidad del empleado, mejora la productividad, donde el nivel de ausentismo y rotación laboral dependen en un alto nivel de la satisfacción

laboral. Asimismo, Atalaya (1999), señala que son diversos los aspectos que influyen en la satisfacción laboral, los resultados de investigaciones muestran entre los principales, el trabajo intelectual estimulante, las recompensas correctas, las condiciones laborales adecuadas y la presencia de compañeros de trabajo cooperantes. Además, se conoce que los colaboradores prefieren puestos que les otorgue oportunidad de poner en práctica sus habilidades y capacidades, y les ofrezca diversidad de tareas, libertad y retroalimentación, características que dotan al trabajo de estímulos. Sin embargo, demasiados retos pueden causar frustración, lo recomendable es la moderación donde empleados experimenten placer y satisfacción, se presentan con muchas diferencias según características de las organizaciones.

Fuentes (2008), indica que entre los años 2001-2004, a nivel internacional, la satisfacción laboral, considerando una escala de 10 puntos, en orden ascendente, Japón 4.4, China 5.5, Singapur 5.7, España 5.6, EE.UU. 5.8, Australia 6.0, India 6.2 y Canadá 6.3, podemos cualificar que no pasa de regular, es decir queda mucho trabajo para directivos en las organizaciones, siendo la satisfacción un indicador importante en el éxito de las organizaciones, más aun, considerando la globalización, donde impera la competitividad.

En tanto, Rodríguez (2016), a nivel nacional, estudios que establecen, que el 76% de peruanos responden de forma negativa a la pregunta ¿Eres feliz en tu trabajo?, apenas el 22% indica que su trabajo no es desafiante, el 20% refiere que no es adecuado el clima laboral, un 19% señala que su jefe no es un buen líder, el

12% indica no estar conforme con su remuneración, un 10% que la empresa no le retribuye sus logros, el 10% se lo atribuye a no poder aportar nuevas ideas, el 7% debido a que no hay posibilidades de ascenso. Asimismo, se conoce que el 74% de trabajadores peruanos está dispuesto a dejar su empleo por otro que los haga felices, reveló la consultora, Ronald, Career Services Group. También, Medina (2018), señala que más del 30% de peruanos no están contentos con sus actuales actividades ni compañeros de trabajo, mostrando una insatisfacción laboral latente en el Perú, problema que debe ser atendida en forma urgente para el desarrollo del país, considerando que el capital humano como activo principal del crecimiento económico.

En el ámbito regional y local, según entrevista con los trabajadores de las diferentes instituciones públicas manifiestan la insatisfacción laboral, motivada por diferentes factores, entre ellos las remuneraciones, el liderazgo, ascensos, el reconocimiento entre los principales, componentes de la variable motivación laboral. Quiso (2018), investigo en la municipalidad de Mariscal Nieto, en el personal de la Gerencia de Administración, encontrado que el 41.7% tienen una satisfacción laboral regular, solo un 35.0% alto y apenas el 3.3% muy alto y el 20.0% Satisfacción baja. Es decir, la mayoría que representa al 61.7% tienen una satisfacción entre bajo y regular y solo el 38.3% entre alto y muy alto, en consecuencia, podemos concluir que la satisfacción laboral en la gerencia de administración es un problema a superar para mejorar la gestión municipal.

1.2. Definición del problema

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Las preguntas de investigación han de ser un resumen de lo que se habrá de investigar; por lo que, no es posible señalar que solo haya una forma adecuada de expresarlos, debido a que cada caso requiere análisis específico; sin embargo, las interrogantes generales tienen que aclararse y delimitarse para esbozar el tratamiento del problema y sugerir las acciones pertinentes para su intervención.

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relacionan la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la relación entre las necesidades de existencia y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019?

- ¿Cómo es la relación entre las necesidades de relaciones y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019?

- ¿Cómo es la relación entre las necesidades de crecimiento y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Relacionar la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Relacionar las necesidades de existencia y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

- Relacionar las necesidades de relaciones y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

- Relacionar las necesidades de crecimiento y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que una investigación se justifica respondiendo a la preguntas, ¿por qué?, exponiendo sus razones. Su importancia responde a la pregunta ¿para qué?, es decir, la utilidad de los resultados del estudio.

1.4.1 Justificación

Se justifica la investigación, al responder a uno de los problemas más relevantes que aqueja a las organizaciones, la satisfacción laboral, al constituir un indicador de la productividad, es decir, según investigaciones se han demostrado la asociación directa entre motivación y satisfacción, manifestándose en mejor actitud, producción y atención al cliente.

1.4.2 Importancia

Es importante, dado que sus resultados permitirán tomar decisiones adecuadas, conociendo las causas se implementen acciones para mejorar los niveles de satisfacción del personal, coadyuvando a la mejora de la gestión municipal y del servicio a la población moqueguana.

1.5. Variables, operacionalización

Variable 1: Motivación laboral.

Variable 2: Satisfacción laboral

1.5.1. Operacionalización: Variable motivación laboral

Apolaya (2020). Es el proceso mediante el cual se lleva una variable del nivel abstracto al plano concreto.

TABLA 1:

Operacionalización de la variable motivación laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE
<p>V1: Motivación laboral.</p> <p>Chiavenato (2009). La motivación es la manera de incitar un comportamiento, imbuirle energía, mantenerlo y dirigirlo, así como el tipo de reacción subjetiva que se presenta cuando todo ello ocurre. Alderfer, trabajó con la pirámide de Maslow, pero la ajustó por medio de la investigación empírica y la resumió en necesidades de existencia, relaciones y crecimiento, de ahí el nombre de teoría ERC.</p>	<p>La variable se fundamenta en la definición de Chiavenato, se estudia a través de la aplicación de un cuestionario de percepción de los trabajadores, mediante una batería de 30 interrogantes, 10 dimensiones, por dimensión, cualificados en la escala de Likert. El procesamiento e interpretación mediante la estadística descriptiva en una tabla de doble entrada, la distribución de frecuencia y porcentajes.</p>	<p>Necesidades de existencia</p> <p>Necesidades de relaciones</p> <p>Necesidades de crecimiento</p>	<p>1. Hambre /alimentación.</p> <p>2. Protección</p> <p>3. Sueño/ reposo</p> <p>1. Amistad</p> <p>2. Pertenencia a grupos</p> <p>3. Actividad social</p> <p>4. Afecto</p> <p>1. Reconocimiento</p> <p>2. Desarrollo profesional</p> <p>3. Éxito profesional</p>	<p>Ordinal: Siempre</p> <p>(4). Casi siempre</p> <p>(3). A veces (2). Casi nunca</p> <p>(1).</p>

Fuente: Elaboración propia.

1.5.2. Operacionalización: Variable satisfacción laboral

TABLA 2:

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice
V2: Satisfacción laboral. Robbins y Judge (2009). Satisfacción en el trabajo se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos a cerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos, comprende: Trabajo en sí, pago, oportunidades de avance, supervisión y compañeros.	La variable satisfacción laboral, se fundamenta en la definición de Robbins Judge, se investiga a través de la aplicación de un cuestionario de percepción de los trabajadores, mediante una batería de 30 interrogantes, 3 dimensiones, 10 por dimensión, cualificados en la escala de Likert. El procesamiento e interpretación mediante estadística descriptiva y una tabla de doble entrada, distribución de frecuencia y porcentajes.	Trabajo en sí	1. Retos laborales 2. Exigencia física laboral	Ordinal: Siempre (4). Casi siempre (3). A veces (2). Casi nunca (1).
		Pago y ascenso	1. Estructura de recompensas 2. Consecución de metas personales	
		Supervisión y compañeros	1. Supervisión laboral 2. Relación con compañeros de trabajo	

Fuente: Elaboración propia.

1.6. Hipótesis de la investigación

Se plantean hipótesis que guían nuestra investigación y que serán confirmadas o desechadas por los resultados.

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

1.6.2. Hipótesis específicas

- Existe relación positiva y significativa entre las necesidades de existencia y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

- Existe relación positiva y significativa entre las necesidades de relaciones y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

- Existe relación positiva y significativa entre las necesidades de crecimiento y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

Hernandez, Fernandez y Baptista (2014). El marco teórico en la investigación, permite su fundamento teórico, es decir, sustentar teóricamente las variables que comprende el estudio el estudio, una vez planteada el estudio; comprende los antecedentes de investigación referidos al tema, referencias teóricas de las variables en estudio y conceptos referidos a los indicadores.

2.1. Antecedentes de la investigación

Según Vara (2012), su importancia radica en que permiten tener conocimiento de respuestas encontradas a interrogantes de investigación planteadas sobre nuestro tema de investigación, la metodología cómo se desarrollaron los estudios y propuestas alcanzadas, cómo podría utilizarse esa información para superar deficiencias. Los antecedentes, versan la revisión crítica de diversos estudios que se han ejecutado previamente sobre el tema que aborda nuestra investigación.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Zavala (2014). Su objetivo, elaborar un instrumento de medición para abordar

la relación entre motivación y satisfacción, a partir de resultados del análisis de los resultados de cuestionarios en la escala de Likert, una muestra de 58 individuos. Su propuesta comprende factores intrínsecos y extrínsecos a partir del análisis factorial aplicado al cuestionario. El resultado encontró diferencias significativas, respecto al género, la escolaridad, el ingreso mensual, y el tipo de puesto. La investigación descriptiva mide los factores componentes de las variables y pretende relacionar en forma lógica, sin la utilización de estadísticos para concluir que no existe relación. Es decir, carece de una metodología coherente y eminentemente técnico aplicada, se comete arbitrariedad en el proceso de investigación, sin embargo, los resultados a nivel descriptivo pueden ser considerados como resultados interesantes de una investigación descriptiva, la identificación de componentes de las variables mayormente no tiene un fundamento teórico que respalde el carácter científico.

García (2011). Estudia la asociación, motivación - satisfacción en la empresa GRUA TORRE en edificaciones, estudio tipo cualitativo, mediante la técnica de la entrevista en profundidad y posterior análisis. El diseño no experimental, la muestra 8 personas, seleccionado mediante la bola de nieve. Como resultado, el factor que impulsa a los empleados en el sector construcción y lograr la acreditación de Gruista, que garantiza su ejercicio y trabajo en tal oficio, entre los más resaltantes fueron; incremento salarial y menor esfuerzo físico, quiere decir, la búsqueda de mejores condiciones laborales. El objetivo de la investigación, relacionar la motivación y satisfacción, sin embargo, revisado el informe de tesis no se ha encontrado los cálculos de la correlación, concluyendo que los trabajadores se motivan fundamentalmente por incremento en sus salarios y mejores condiciones

de trabajo, se confunde el análisis cualitativo como algo eminentemente descriptivo o de percepción.

Quintanilla (2009). Investigó la asociación entre motivación y satisfacción de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. La entrevista como técnica de investigación, para motivación a 30, y para satisfacción a 36 Pastores de Distritos. La fiabilidad de los instrumentos, 0.941 y 0.937 en el Alfa de Cronbach respectivamente. La comprobación de hipótesis la r de Pearson, $r= 0.578$ y $p= 0.000$. Concluyendo, que la relación es positivo y moderado entre las variables de estudio se encuentran entre regular y bueno. La investigación desarrollada es técnica, salvo los resultados que responden a encuestas por la forma de aplicación, como se conoce la percepción tiene sus limitaciones y hasta cierto punto su validez es cuestionable al depender de una serie de circunstancias o entorno del momento de su aplicación, sin embargo, confirma la teoría de relación entre motivación y satisfacción.

2.1.2. Antecedentes nacionales

García (2018). Estudia la relación de motivación y satisfacción, en el área de laboratorio clínico del Hospital Regional, Virgen de Fátima en Chachapoyas. La muestra 13 profesionales, el método hipotético deductivo, mediante aplicación de cuestionarios, el análisis estadístico no paramétrica, Chi cuadrado. Los resultados del cuadro de doble entrada, muestran que la mayoría está poco motivados y poco satisfechos. Las variables son independientes, no existe relación, cuando el valor $p = 0.097 > 0.05$, es decir, denegando la relación. El estudio en la parte descriptiva o medición de las variables en estudio ha considerado dimensiones o componentes

no precisamente a los fundamentos y conceptos correspondientes a las variables, ello tiene una repercusión en los resultados, se puede evidenciar cuando revisamos el contenidos del cuestionario aplicado en el recojo de información, la experiencia nos ha demostrado que para superar este tipo de deficiencias es conveniente y garantía utilizar el método delo contenido que garantiza y facilita la construcción adecuado de los instrumentos, siendo los resultados que probablemente no han sido los esperados por el investigador.

Ríos (2017). Mostrar la relación directa y significativa de la motivación y satisfacción en la municipalidad provincial de Lamas. Aplico encuestas en la escala de Likert, método cuantitativo, la descripción de variables a través de cuadros de frecuencias y porcentajes y la prueba de hipótesis mediante la correlación de Pearson. El resultado demuestra la existencia de asociación directa y significativa entre motivación y satisfacción. La descripción de las variables es adecuada, así como el cálculo de las correlaciones, que confirman las teoría sobre motivación y satisfacción, sin embargo se debe resaltar que la percepción tiene ciertas limitaciones depende mucho del contexto, circunstancias y el estado de ánimo muchas veces de los encuestados, recomendándose que como antesala deben ser informados los entrevistados sobre el objetivo y alcances del estudio, además, se tiene que tomar con mucho cuidado los resultados para la intervención para resolver problemas y mejorar situaciones.

Vásquez (2017). Investiga la relación motivación - satisfacción en el policlínico Chinchá RAR Es Salud, Lima – 2016. Una muestra de 48 médicos del servicio de

quirúrgica, investigación básica, cuantitativa, de corte transversal, diseño no experimental, nivel descriptivo – relacional, mediante cuestionarios, valoradas en la escala de Likert, método de análisis estadístico no paramétrico Rho de Spearman. El resultado, mostro relación positiva regular, las variables con nivel medio. El estudio es muy importante y de relevancia, sus resultados al responder a un sector de profesionales de alta formación académica y ética, cuyas respuestas y actitudes a no dudarlos son más cercanas a la realidad respecto a otros grupos de profesionales de la organización. Los resultados al parecer reflejan una situación moderada y consiguientemente buena si consideramos los niveles de correlación, observando como beneficiarios de los servicios y situación de Es Salud en nuestro país.

Olvera (2013). Investiga la influencia de la motivación en la satisfacción y desempeño del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y proyectos. Se recoge la información a través del cuestionario, una población de 38 empleados, diseño no experimental, método hipotético deductivo. Aplicación del cuestionario CMT automatizado. El análisis de los resultados de las encuestas demuestra influencia negativa de factores motivacionales en la satisfacción laboral. El trabajo tiene mérito cuando investiga factores motivacionales de la empresa constructora, la misma que hace diferente a una organización de otra, además le permite identificar los factores que están algo descuidadas para actuar sobre ellas. La existencia de relación negativa nos sugiere profundizar la investigación, aparentemente resulta ilógico cuando la motivación se mejora decrece la satisfacción o viceversa, habría que estudiar qué tipo de motivación se aplica en la empresa para tener los efectos o relación entre éstas variables.

2.2. Bases teóricas

Vara (2012), conforman el análisis sistemático y sintético de las principales teorías que explican las variables del tema que se está investigando.

2.2.1. Variable 1: Motivación laboral

Concepto. Robbins y Judge (2013). Proceso por mediante el cual se determina la intensidad y cantidad de esfuerzo, la dirección y la persistencia que será capaz de mantener el esfuerzo en el trabajador para lograr la meta. La teoría ERC de motivación de Alderfer, quién explica la motivación a partir de sus necesidades.

Importancia de la motivación. Arroyo, Hernández, Pozuelo y Rivas (2014). La motivación cada vez es más considerada por su importancia en las organizaciones que buscan alcanzar sus objetivos en un mercado competitivo. Los trabajadores con alto rendimiento, ofrecen un trabajo con alta calidad, alto nivel productivo, superando obstáculos y retos. Los empleados con alto nivel de motivación favorecen con su dedicación con al trabajo y contribuyen a la organización con mucha calidad como les sea posible.

Ciclo motivacional. Manene (2012). Tiene como punto de partida a una necesidad. La presencia de ésta necesidad rompe el equilibrio. Produciendo es estado de tensión que a la persona lleva a un determinado comportamiento de inconformidad y desequilibrio. De ser satisfecha la necesidad vuelve a su estado de equilibrio, en caso contrario origina frustración.

Factores de la motivación. Manene (2012). Existen dos: La expectativa, probabilidad que considera la persona para satisfacer su necesidad según su experiencia. La accesibilidad, refiere a la posibilidad o imposibilidad de encontrar en el medio la satisfacción de su necesidad.

2.2.2. Dimensión 1: Necesidades de existencia

Concepto. Chiavenato (2009). Indica que se refiere al aspecto físico, como la de existencia, perseverancia y supervivencia. Incluye las fisiológicas y la seguridad de Maslow.

Necesidades humanas. Elizalde y Hopenhayn (1991). Deben ser entendidas como un sistema donde no hay diferenciación de jerarquías, a excepción de teorías psicológicas como el de Maslow, lo simultáneo, complementario y la no comercial.

Clasificación de necesidades humanas. Elizalde y Hopenhayn (1991). Se pueden clasificar fundamentalmente en: Necesidades de subsistencia, de protección, de afecto, de entendimiento, de participación, de ocio, de creación, de identidad, de libertad. También pueden ser definidas según categorías existenciales: De ser, tener, hacer y estar.

2.2.3. Dimensión 2: Necesidades de relaciones

Concepto. Chiavenato (2009). Esta constituido por el deseo y necesidad de la interacción con otras personas, relaciones sociales. Además, incluye aspectos externos, como las de estima, consideradas por Maslow.

Necesidad de afiliación. McDougall (2009). Se fundamenta en la social relación permanente, permitiendo lograr consentimiento y aceptación social, comparando y evaluando nuestras creencias, actitudes y habilidades, además, nuestra identidad y sentimiento de pertenencia. Todo ello, influirá decisivamente en el auto concepto de la imagen que tenemos sobre nosotros mismos, respecto a nuestra relación con los demás.

Motivación social. Da-Nova (2013). La motivación de relaciones sociales, es aquella que provoca la conducta social, que implica relación con otras personas. Además, existen motivadores que por su naturaleza conllevan acción social, el motivo de filiación, motivos sociales y no sociales.

2.2.4. Dimensión 3: Necesidades de crecimiento

Concepto. Chiavenato (2009). El crecimiento, hace referencia el desarrollo personal y potencial humano, también, deseo de crecimiento personal. Incluyen, además, a las necesidades de estima y autorrealización, señalados por Maslow.

Importancia. Serrano (2017). El crecimiento profesional es importante, porque en la vida laboral se debe estar preparado para las oportunidades y cuando esta llegue, poder hacer valer la condición de trabajador de éxito. Tarde o temprano llegará la oportunidad en la cual se puede demostrar los talentos y habilidades desarrolladas, y si no llega se debe ir a buscarla, pero preparado. No se puede ir a la guerra desarmado y la preparación profesional, puede convertirse en la mejor arma.

Beneficios del crecimiento. Serrano (2017). Si bien el crecimiento profesional requiere de mucho sacrificio, se debe tomar en cuenta que al crecer se pueden tener muchos beneficios, como la satisfacción personal al crecer intelectualmente, culturalmente y emocionalmente, mayor oportunidad de crecer laboralmente haciendo carrera en la organización, más motivación para alcanzar los objetivos y aumentar “la sensación de valor” de la persona dentro de la empresa.

Impedimentos para el crecimiento. Serrano (2017). Es importante identificar esos factores que pueden evitar el crecimiento personal como: la falta de sueños y aspiraciones, esto puede frenar el desarrollo y crecimiento de motivación; demasiado tiempo en la zona de confort, la comodidad puede provocar miopía en el plano personal y no ver la necesidad de crecimiento; un falso sentido de urgencia, caer en este estado puede provocar desesperación y que se abandone los proyectos personales rápidamente.

2.2.5. Variable 2: Satisfacción laboral

Concepto. Robbins y Judge (2009). Sentimiento positivo como resultado de evaluación del desempeño. Hay dos enfoques: Global única, y la suma de facetas: trabajo en sí, remuneración, oportunidades de crecimiento profesional, supervisión y compañeros.

Teorías de la motivación que explican la satisfacción laboral. Gamboa (2010). Entre las más importantes tenemos: Teoría de dos factores (Herzberg, Mausner y Synderman), motivación – higiene, el hombre tiene dos necesidades

independientes que influyen a la conducta. La otra, Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow, existen 5: fisiológica, seguridad, social, estima y autorrealización.

Satisfacción y productividad. Atalaya (1999). Observado por los trabajadores, sienten satisfacción, cuando están adecuadamente remunerados y bien tratados. A la inversa, sin mayores horizontes, son los improductivos. Un buen ambiente necesario para un alto rendimiento personal y colectivo, tan necesario como oxígeno para el funcionamiento de los pulmones y la respiración.

2.2.6. Dimensión 1: Trabajo en si

Concepto. Pérez y Merino (2014). Actividades realizadas con objeto de lograr la meta, resolver problemas y producir bienes y servicios atendiendo las necesidades del hombre. Acción que realiza una persona llevando a cabo una serie de tareas o actividades sea a nivel físico o intelectualmente.

Características del trabajo. García (1995). El trabajo, acto humano al servicio de su hacedor, deben incrementar la riqueza de la humanidad. Por tanto, los esfuerzos se realicen para producir resultados superiores. La organización de un país, debe contribuir que los frutos sean los máximos, garantizando que las personas puedan hacerlo en forma libre y obtener lo necesario para subsistir.

Necesidad e importancia del trabajo. Calyle (2012). No es necesariamente una causal la remuneración. Por lo tanto, nadie diga: Si no disfruté el dinero, a cambio

del trabajo de mi vida fue un desperdicio. Existen tipos de remuneración. Trabajo en ayuda social con una remuneración espiritual. Trabajo desde casa para que su familia, reciba un gran don y la familia goce de estabilidad y ejemplo. Pero, todo trabajo con pleno respeto de la dignidad y a servicio del bien común.

2.2.7. Dimensión 2: El pago y ascensos

Concepto. Pérez y Merino (2014). Es una contraprestación en el ámbito laboral, la persona al trabajar ayuda a generar riqueza, recibe una recompensa económica, cuando no recibe remuneración es trabajo ad honorem. El ascenso, promoción del trabajador a de mayor importancia y mejor remuneración.

El pago por méritos. Asociación de buenos empleadores (s.f.). Los usos de incentivos sean económicos o morales, como parte de la remuneración, reconocimiento de la contribución a la organización, según contribución, responsabilidades y exigencias del puesto de trabajo. A mayor contribución, corresponder mayor retribución.

Importancia de pago por méritos. Asociación de buenos empleadores (s.f.). Permite al trabajador recibir compensación por su contribución a la empresa y sus esfuerzos sean considerados en el nivel salarial. El objetivo, es captar personal competitivo en el reclutamiento en el mercado laboral para la empresa. Las organizaciones buscan talentos y ofrecen incentivos importantes, y no perder a trabajadores talentosos.

Beneficios del pago por méritos. Asociación de buenos empleadores (s.f.). Atraen y retienen a los talentosos. Reconocen y recompensan racionalmente las responsabilidades y exigencias del puesto. Motivar al empleado es incrementar su autoestima.

2.2.8. Dimensión 3: Supervisión y compañeros

Concepto. Valle y Cordera. (1986). La supervisión es un conjunto de actividades de gran importancia para lograr mejores servicios y en la actualidad se reconoce, que la calidad depende de una buena supervisión. Pérez y Gardey (2014). Un compañero de trabajo es para muchas personas simplemente alguien que desempeña sus tareas laborales en el mismo espacio físico y en el mismo horario que nosotros; sin embargo, para algunos consideran cuando hay un vínculo afectivo y cuando no existe tal unión es colega.

La supervisión una función gerencial. Estrada (2016). Sin importar cuál sea la nomenclatura que se le otorgue a un cargo directivo y el nivel en que sea, los resultados que se esperan obtener dependen necesariamente del accionar de otros trabajadores, los que suelen ser subordinados jerárquicos del titular del cargo. Por lo tanto, la única forma efectiva para incidir en la calidad de los resultados y su mejora continua es supervisar de forma efectiva su actividad. En tal sentido, sí se desean resultados, es necesario asegurar su obtención. Y para ello, se debe supervisar con efectividad. De otra forma no sería posible.

La supervisión, función de auto exigencia. Estrada (2016). Es difícil, casi imposible, mantenerse en el nivel exigido para altos estándares, sin estar constantemente creciendo mediante capacitaciones. Los trabajadores crecen de forma permanente, bajo múltiples, diversas y crecientes influencias y exigencias del entorno; entre otras, gracias al trabajo mostrado por el propio supervisor. Si este se estanca, quedará desfasado y superado por la realidad cada vez más demandante y de subordinados mejor preparados que él para un desempeño efectivo de sus tareas, incluyendo la de la propia supervisión.

La Supervisión es una actividad profesional. Estrada (2016). Resulta casi imposible ser un buen supervisor sin el adecuado manejo de algunos aspectos de las ciencias humanas. Pero también, son muy necesarios, entre otros, aspectos de administración general y gestión de recursos humanos, trabajo en grupos, economía y finanzas, contabilidad, computación, gestión de información, manejo de internet, un manejo adecuado de la lengua materna (y dependiendo de la actividad, posiblemente también otras), comunicación práctica, ciertas habilidades para el entrenamiento y el coaching, y por supuesto (y en profundidad), todos los elementos técnicos y tecnológicos de los procesos en los cuales laboran los supervisados.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. V1: Motivación laboral

- **Hambre.** Vivero (2004). Periodo de tiempo limitado, la carencia de alimentos es muy grave y la desnutrición aguda, severa y muy elevada, causando aumento notable de mortalidad / morbilidad.

- **Protección.** Pérez (2013). La protección se refiere al cuidado de carácter preventivo ante la eventualidad de riesgos y problemas.

- **Reposo.** Bembibre (2011) estado en el cual un objeto o individuo no está tensionado si no que, por el contrario, se encuentra relajado.

- **Amistad.** Puzo (2020). La amistad, concepto sumamente complejo, lo es todo, vale más que el talento, más que el gobierno, vale casi tanto como la familia.

- **Pertenencia.** Pérez (2014). El sentido de pertenencia supone que el ser humano desarrolla una actitud consiente respecto a otra persona en quienes se ve reflejado por identificarse con sus valores y costumbres.

- **Actividad social.** Campos (2008). Son acciones organizadas y desarrollada por los trabajadores sociales con personas, grupos y comunidades. Sus objetivos siempre están orientados a superar obstáculos que impiden el desarrollo humano y la mejora de calidad de vida.

- **Afecto.** Pérez (2008). Aquello que se consigue como consecuencia de una causa. El vínculo entre una causa y su efecto se conoce como causalidad.

- **Reconocimiento.-** Orozco (2013). Designa la relación recíproca entre personas, cada sujeto ve al otro como igual. El reconocimiento es la garantía de la individualidad, cuando existe otro igual que reconozca la condición.

- **Desarrollo profesional.-** Pascual y Fernández (2020). Proceso tiene como objetivo la mejora continua de la eficacia y eficiencia de las personas que integran la organización, a través del desarrollo permanente de sus competencias profesionales.

- **Éxito profesional.-** Cabrera (2018). Éxito basado en un trabajo que te guste, con un nivel de autonomía que te permita conjugar resultados y aprendizaje y con un conjunto de retribuciones emocionales que van más allá del status y el sueldo.

2.3.2. V2: Satisfacción laboral

- **Retos laborales:** Bembibre (2010), hace referencia a la actividad (física e intelectual), que el trabajador debe realizar al sobreponiéndose a las diferentes dificultades en el centro laboral.

- **Exigencia:** Pérez (2019). La idea de exigencia se utiliza para aludir a una pretensión o a la demanda de esfuerzo para realizar una acción en un centro laboral u otra actividad.

- **Recompensas:** Pérez (2019). Es la acción y efecto de recompensar y aquello que sirve para eso. Este verbo, por otra parte, refiere a retribuir un servicio, premiar un mérito o compensar un daño.

- **Consecución:** Pérez (2019). Sada (2011). Verificando la conclusión del proyecto, respecto a objetivos, metas y actividades contempladas y el progreso de la organización gracias al proyecto.

- **Supervisión:** Vigilancia y dirección de una actividad por parte de una persona con autoridad y capacidad para la función.

CAPÍTULO III:

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El estudio de tipo cuantitativo, método hipotético deductivo, corte transeccional, análisis descriptivo e inferencial y dos variables o bivariable:

Cuantitativo, las variables son medidos en términos absolutos y relativos.

Método hipotético deductivo, de lo general a lo particular, por su carácter cuantitativo.

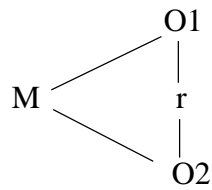
Transversal, los datos son recogidos en un solo momento.

Descriptivo, interpretación de las variables en estudio.

Inferencial, análisis de resultados de la estadística inferencial o correlacional.

3.2. Diseño de investigación

El diseño No experimental, no existe manipulación de variables. De nivel descriptivo - correlacional, interpretación y grado de asociación de variables en estudio.



M = Muestra /Población

O1= Variable Motivación

O2 = Variable Satisfacción

r = Relación

3.3. Población y muestra

La unidad de análisis viene a ser la Gerencia de Infraestructura de la municipalidad, con una población de 61 trabajadores, nuestra muestra es censal, muestra igual a la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

-Técnica: La encuesta, y su instrumento cuestionario aplicada a los trabajadores.

-Instrumento: El cuestionario, con una batería de 30 proposiciones, 3 dimensiones, 10 interrogantes por dimensión, cualificados en la escala de Likert: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Casi nunca (1).

-Fiabilidad: Alfa de Cronbach, previa prueba piloto, se muestran los resultados favorables para cada variable:

TABLA 3:

Resumen de procesamiento de casos para V1: Motivación

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 4:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,814	30

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 5:

Resumen de procesamiento de casos para V2: Satisfacción

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 6:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,963	30

Fuente: Elaboración propia.

-Validez: Su elaboración mediante el método de contenido, la evaluación por opinión de expertos, con resultados favorables. (Ver anexo).

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Estadística descriptiva en la medición de variables, tabla de distribución de frecuencias y porcentajes, y representación gráfica de resultados relevantes. Estadística inferencia, coeficiente de correlación entre las variables mediante software SPSS 25, en el cálculo de asociación entre variables

TABLA 7:

Baremo valoración de variables y dimensiones

VARIABLES		DIMENSIONES	
97.6 – 120.0	Muy buena	32.6 - 40.0	Muy buena
75.1 – 97.5	Buena	25.1 - 32.5	Buena
52.6 – 75.0	Regular	17.6 - 25.0	Regular
30.0 – 52.5	Baja	10.0 - 17.5	Baja

Fuente: Elaboración propia.

-Prueba de normalidad: Se aplicó a resultados de la variable Satisfacción para determinar el estadístico a utilizar en el análisis de correlación, resultando la distribución NO normal, es decir corresponde la correlación de Rho Spearman, mediante el procesador estadístico SPSS 25.

TABLA 8:

Baremo para las correlaciones

Correlación positiva / negativa perfecta	+ -1
Correlación positiva / negativa muy fuerte	+ - 0.90 a + - 0.99
Correlación positiva / negativa fuerte	+ - 0.75 a + - 0.89
Correlación positiva / negativa media	+ - 0.50 a + - 0.74
Correlación positiva / negativa débil	+ - 0.25 a + - 0.49
Correlación positiva / negativa muy débil	+ - 0.10 a + - 0.24
No existe Correlación alguna	0.00 a + - 0.09

Fuente: Escala de valoración de Pearson

CAPÍTULO IV:
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables

4.1.1. Variable 1: Motivación laboral

TABLA 9:

Motivación laboral

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Baja	10	16.4	16.4	16.4
	Regular	45	73.8	73.8	90.2
	Buena	5	8.2	8.2	98.4
	Muy buena	1	1.6	1.6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, resultados de la investigación.

La tabla muestra que la variable motivación, respecto a las dimensiones necesidades de existencia, relaciones y crecimiento, indican la gran mayoría tener una motivación regular, representando al 73.8%, en tanto el 16.4% señalan tener la

motivación baja, seguido de quienes manifiestan tener la motivación buena el 8.2% y apenas el 1.6% manifiestan tener una muy buena motivación. Resumiendo, podemos decir, que el 90.2% tienen una motivación entre regular y bajo que representan el problema y solo el 9.8% tiene una motivación entre bueno y muy bueno. Tenemos una variable que requiere ser mejorada para hacer eficiente la gestión municipal.

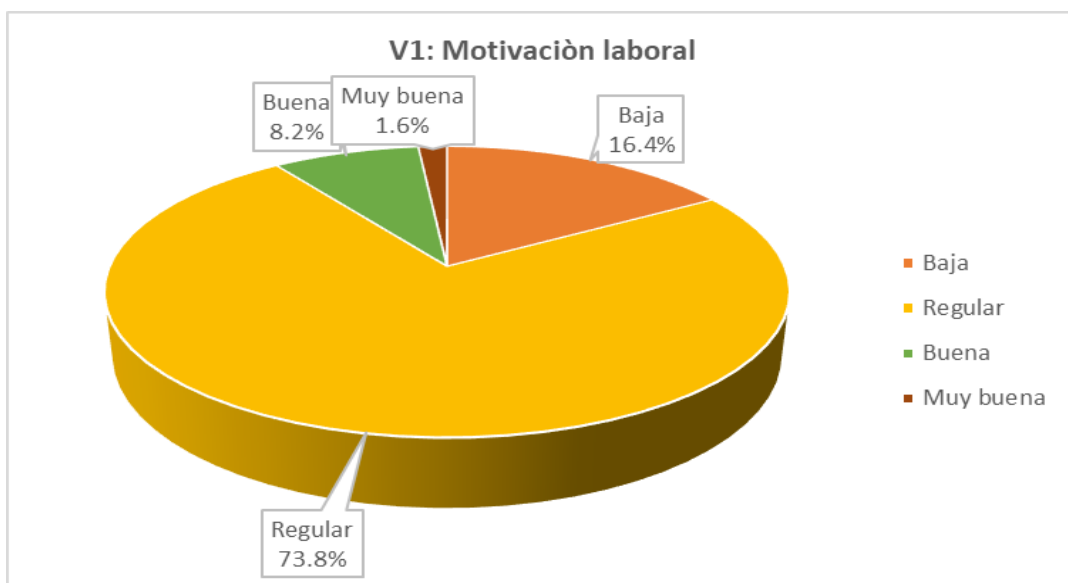


GRÁFICO 1: *Motivación laboral*

Fuente: Tabla 9.

El gráfico muestra la absoluta predominancia de la motivación como regular del personal administrativo.

4.1.2. Dimensión 1: Necesidades de existencia

TABLA 10:

Necesidades de existencia

		Frecuencia	%	%	%
				Válido	Acumulado
Válido	Baja	10	16.4	16.4	16.4
	Regular	44	72.1	72.1	88.5
	Buena	7	11.5	11.5	100.0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, resultados de la investigación.

Los resultados muestran que la dimensión, necesidades de existencia de la variable motivación del personal, respecto a los indicadores alimentación, protección y reposo es regular en un 72.1%, en tanto el 16.4% señalan tener la motivación baja en 16.4% y sólo el 11.5% tienen la motivación buena. Resumiendo, el 88.5% tienen la motivación entre regular y baja respecto a sus necesidades de existencia y sólo el 11.5% señalan que su motivación buena. La situación de esta dimensión, significa que la retribución que percibe el personal administrativo no les permite cubrir la canasta familiar y tienen que realizar otras actividades para superar su situación, descuidando su labor en la municipalidad.

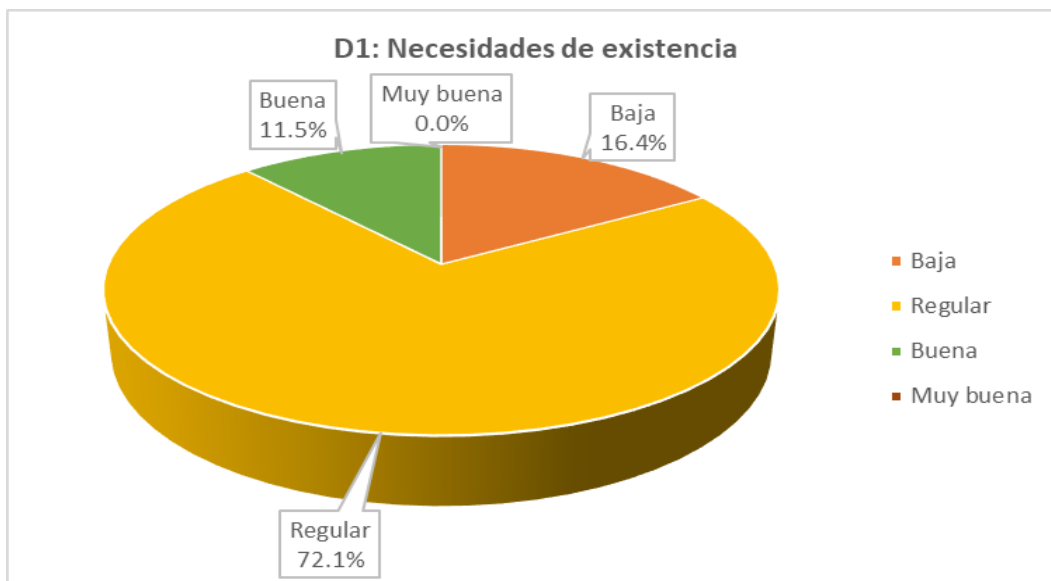


GRÁFICO 2: *Necesidades de existencia*

Fuente: Tabla 10.

La imagen resalta la predominancia de la dimensión de necesidades de existencia de la motivación como regular en el personal administrativo.

4.1.3. Dimensión 2: Necesidades de relaciones

TABLA 11:

Necesidades de relaciones

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Baja	9	14.8	14.8	14.8
	Regular	36	59.0	59.0	73.8
	Buena	16	26.2	26.2	100.0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, resultados de la investigación.

La estadística muestra que la dimensión, necesidades de relaciones de la variable motivación del personal, respecto a los indicadores amistad, pertenencia al grupo, actividades sociales y afecto es regular en un 59.0%, en tanto el 26.2% señalan tener la motivación buena y un 14.8% señalan tener la motivación baja. Resumiendo, el 73.8% tienen la motivación entre regular y baja respecto a sus necesidades de relaciones y un 26.2% señalan que su motivación buena. La situación de esta dimensión, significa que el ambiente labora, es decir las relaciones internas no son las más adecuadas según percibe el personal, dificultando una buena coordinación interna para el trabajo en equipo que exige el trabajo eficiente en función a resultados y creación de valor público.

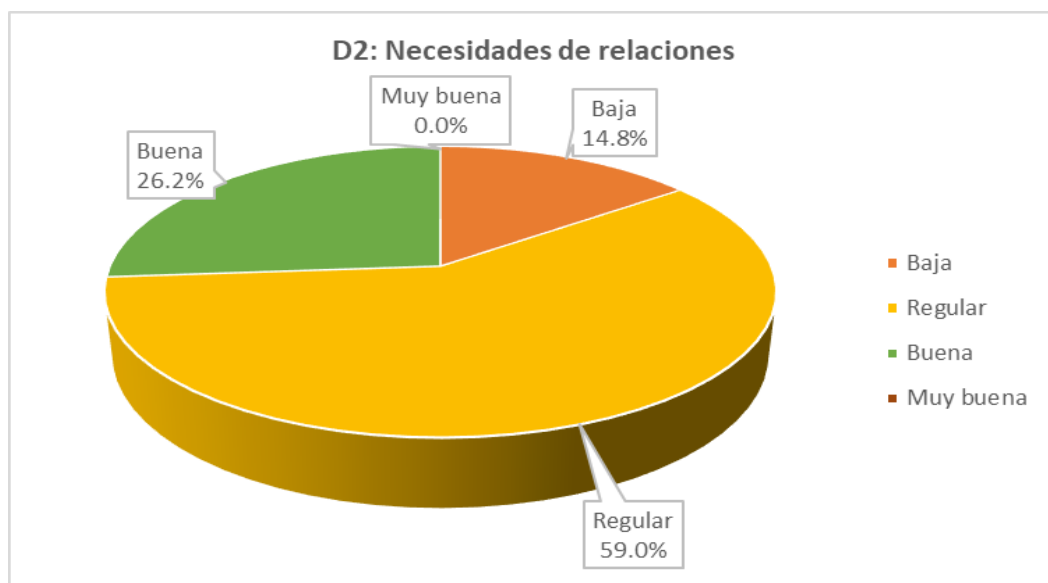


GRÁFICO 3: *Necesidades de relaciones*

Fuente: Tabla 11.

La representación gráfica evidencia la predominancia de regular de la dimensión de necesidades de relaciones de la variable motivación en el personal administrativo.

4.1.4. Dimensión 3: Necesidades de crecimiento

TABLA 12:

Necesidades de crecimiento

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Baja	27	44.3	44.3	44.3
	Regular	29	47.5	47.5	91.8
	Buena	4	6.6	6.6	98.4
	Muy buena	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, resultados de la investigación.

El cuadro muestra que la dimensión, necesidades de crecimiento de la variable motivación del personal, respecto a los indicadores reconocimiento, desarrollo profesional y éxito profesional es regular en un 47.5%, en tanto el otro 44.3% señalan tener la motivación baja, un 6.6% señalan tener la motivación buena y sólo el 1.6% indican una motivación muy buena. Resumiendo, el 91.8% tienen la motivación entre regular y baja respecto a sus necesidades de crecimiento y un 1.6% señalan que su motivación es muy buena. La situación de esta dimensión, significa el personal tiene una frustración respecto a su crecimiento personal – profesional, es

decir, que la municipalidad no ofrecería condiciones para el desarrollo profesional según percibe el personal, quedando solo para el discurso la competitividad y la modernización administrativa.

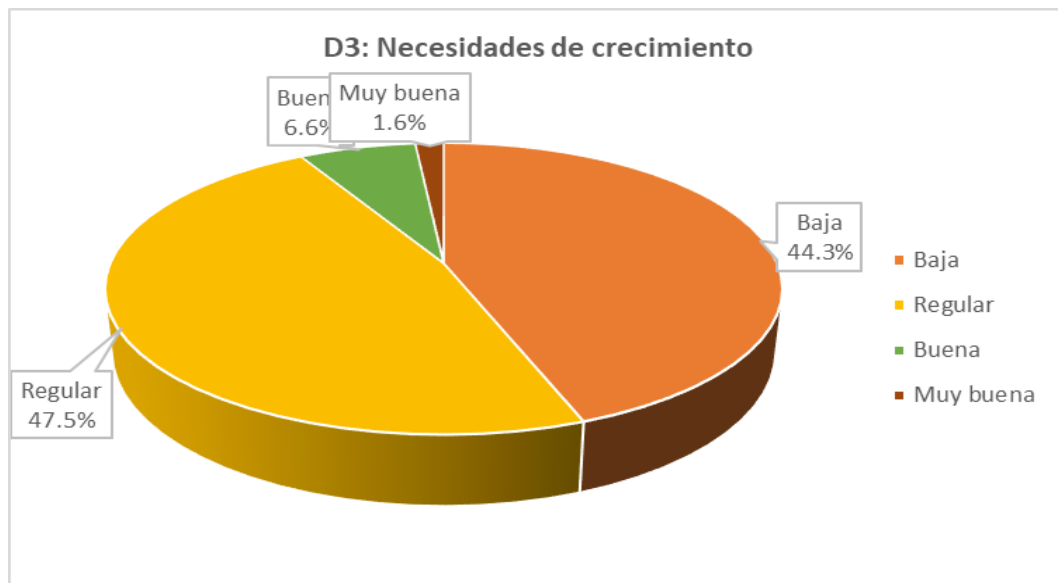


GRÁFICO 4: *Necesidades de crecimiento*

Fuente: Tabla 12.

El diagrama evidencia el predominio de regular de la dimensión de necesidades de crecimiento de la variable motivación en el personal administrativo.

4.1.5. Variable 2: Satisfacción laboral

TABLA 13:

Satisfacción laboral

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Baja	14	23.0	23.0	23.0
	Regular	36	59.0	59.0	82.0
	Buena	10	16.4	16.4	98.4
	Muy buena	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, resultados de la investigación.

La tabla muestra que la variable satisfacción del personal, respecto a las dimensiones trabajo en sí, pago y ascensos y supervisión y compañeros, indican la mayoría tener una satisfacción regular, representando al 59.0%, en tanto el 23.0% señalan tener la satisfacción baja, seguido de quienes manifiestan tener la motivación buena el 16.4% y apenas el 1.6% manifiestan tener una muy buena satisfacción. Resumiendo, podemos decir, que el 82.0% tienen una satisfacción entre regular y bajo, y solo el 18.0% tiene una motivación entre bueno y muy bueno. Tenemos una variable que requiere ser superada mediante programas de mejora a favor de los trabajadores en la gestión municipal.

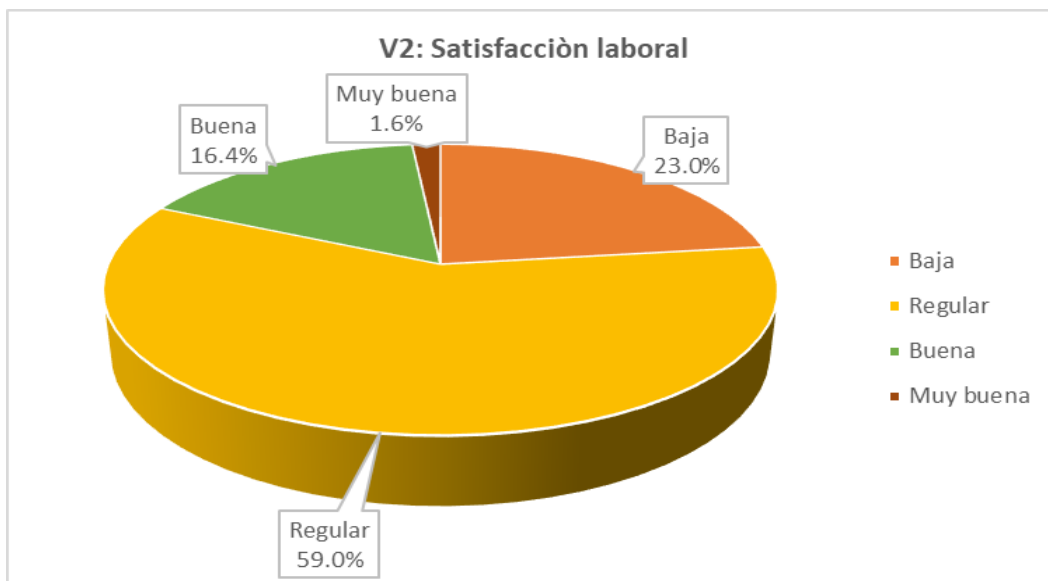


GRÁFICO 5: *Satisfacción laboral*

Fuente: Tabla 13.

La figura resalta la predominancia de la satisfacción de regular del personal administrativo.

4.1.6. Dimensión 1: Trabajo en si

TABLA 14:

Trabajo en si

		Frecuencia	%	%	%
				Válido	Acumulado
Válido	Baja	7	11.5	11.5	11.5
	Regular	41	67.2	67.2	78.7
	Buena	11	18.0	18.0	96.7
	Muy buena	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, resultados de la investigación.

Los resultados de la investigación muestran que la dimensión, trabajo en sí, de la variable satisfacción del personal, respecto a los indicadores retos laborales, y exigencia física laboral es regular en un 67.2%, en tanto el 18.0% señalan tener la satisfacción buena, un 11.5%% señalan tener la satisfacción baja y sólo el 3.3% indican una satisfacción muy buena. Resumiendo, el 78.7% tienen la satisfacción entre regular y baja respecto al trabajo en sí y un 21.3% señalan que su satisfacción esta entre buena y muy buena. La dimensión trabajo en sí, no le presenta mayores retos para crecer ni mayor exigencia física, es decir, que el trabajo en la municipalidad es rutinario según percibe el personal administrativo.

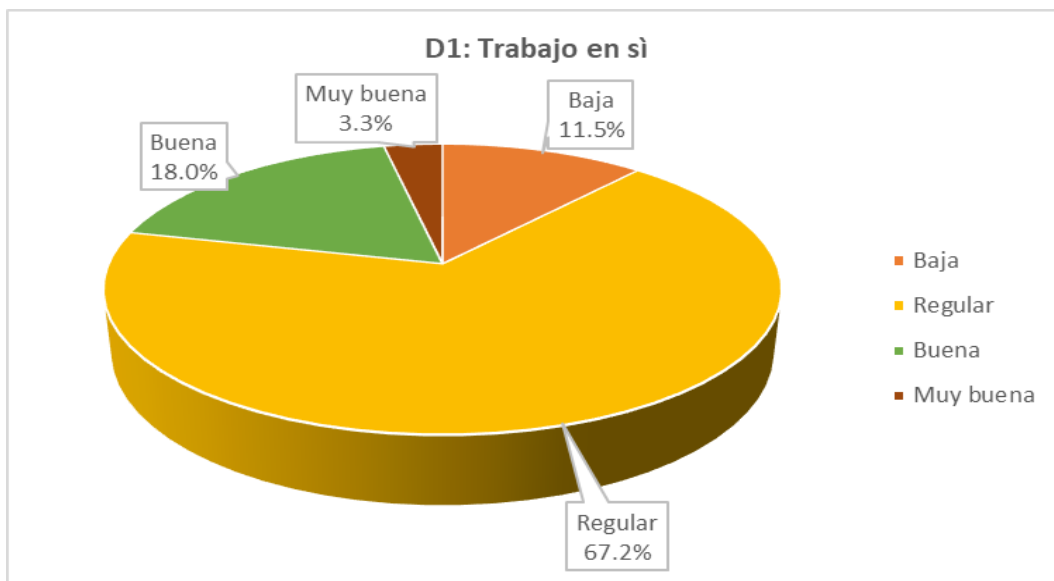


GRÁFICO 6: *Trabajo en si*

Fuente: Tabla 14.

La imagen evidencia el predominio de regular de la dimensión de necesidades de crecimiento de la variable motivación en el personal administrativo.

4.1.7 Dimensión 2: Pago y ascenso

TABLA 15:

Trabajo y ascenso

		Frecuencia	%	%	%
				Válido	Acumulado
Válido	Baja	35	57.4	57.4	57.4
	Regular	21	34.4	34.4	91.8
	Buena	4	6.6	6.6	98.4
	Muy buena	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, resultados de la investigación.

La estadística muestra que la dimensión, pago y ascenso, de la variable satisfacción del personal, respecto a los indicadores estructura y recompensas, y consecución de metas personales es baja en un 57.4%, en tanto el 34.4% señalan tener la satisfacción regular, un 6.6% señalan tener la satisfacción buena y sólo el 1.6% indican una satisfacción muy buena. Resumiendo, el 91.8% tienen la satisfacción entre regular y baja respecto al trabajo y ascensos y un 8.2% señalan que su satisfacción esta entre buena y muy buena. La dimensión pagos y ascensos, es deficiente para satisfacción según percepción del personal en la municipalidad.

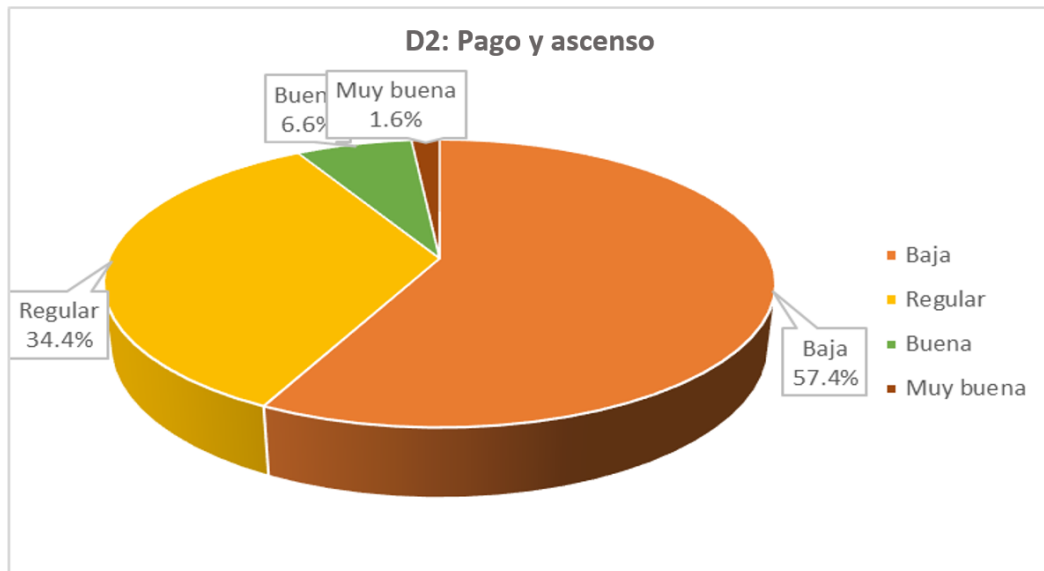


GRÁFICO 7: *Pago y ascenso*

Fuente: Tabla 15.

La representación gráfica evidencia del predominio como baja de la dimensión de necesidades de crecimiento de la variable motivación en el personal administrativo.

4.1.8. Dimensión 3: Supervisión y compañeros

TABLA 16:

Supervisión y compañeros

		Frecuencia	%	%	%
				Válido	Acumulado
Válido	Baja	9	14.8	14.8	14.8
	Regular	37	60.7	60.6	75.4
	Buena	14	23.0	23.0	98.4
	Muy buena	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, resultados de la investigación.

El cuadro muestra que la dimensión, supervisión y compañeros, de la variable satisfacción del personal, respecto a los indicadores supervisión laboral y relaciones con los compañeros es regular en un 60.6%, en tanto el 23.0% señalan tener la satisfacción buena, un 14.8% señalan tener la satisfacción baja y sólo el 1.6% indican una satisfacción muy buena. Resumiendo, el 75.48% tienen la satisfacción entre regular y baja respecto a la supervisión y compañeros y un 24.6% señalan que su satisfacción esta entre buena y muy buena. La dimensión supervisión y compañeros, es deficitaria en su satisfacción según percepción del personal en la municipalidad Mariscal Nieto.

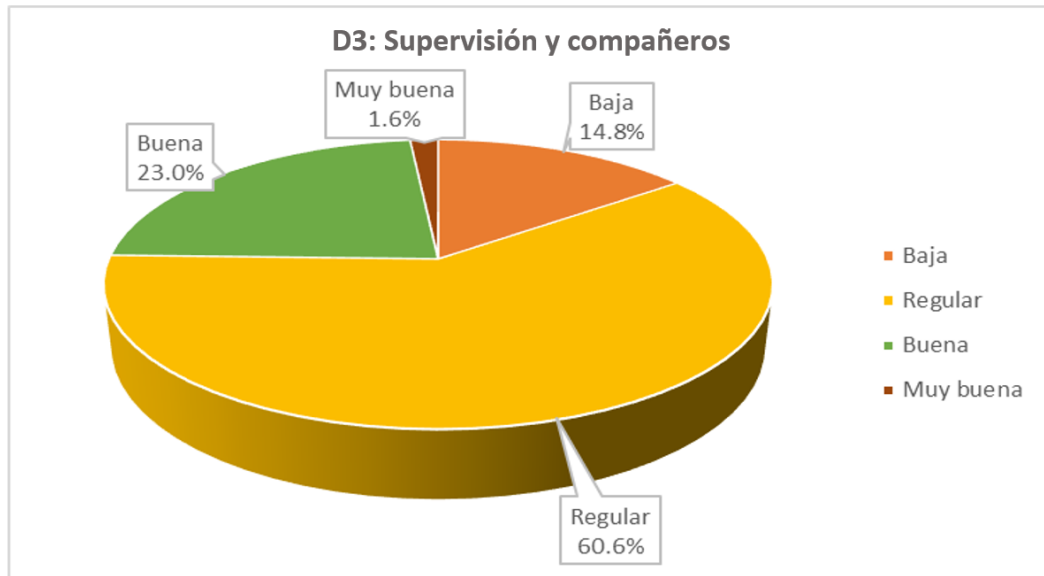


GRÁFICO 8: *Supervisión y compañeros*

Fuente: Tabla 16.

El diagrama evidencia el predominio de regular de la dimensión de necesidades de supervisión y compañeros de la variable satisfacción en el personal administrativo.

4.2. Contrastación de hipótesis

Mediante la estadística inferencial, correlación de Rho Spearman, calculamos la dirección y el grado de asociación entre las variables de estudio comprobando o rechazando las hipótesis planteadas, para lo cual previamente se debe aplicar la prueba de normalidad.

Por la cantidad de la muestra, mayor a 50 unidades corresponde la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov a la variable dependiente.

TABLA 17:

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacciòn	,127	61	,016	,954	61	,023

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia, resultados de la investigación.

El resultado de la prueba Kolmogorov Smirnov de la variable Satisfacciòn laboral resultante estadístico = 0.127 y una significancia = 0.016 < 0.05, por tanto, la distribución No es normal, correspondiendo la correlación Rho Spearman.

4.2.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

Regla de decisión:

Sí: Valor $p > 0.05$, se acepta la Ho y se rechaza la Ha

Sí: Valor $p < 0.05$, se acepta la Ha y se rechaza la Ho

TABLA 18:

Correlación entre motivación y satisfacción laboral

			Motivación	Satisfacción
			laboral	laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,424**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	61	61
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,424**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	61	61

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

Fuente: Elaboración propia, resultados SPSS 25.

Como Sig. = 0.001 < 0.01 Entonces se rechaza el Ho y acepta la Ha. Sí existe relación positiva débil significativa entre las variables Motivación y Satisfacción del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

El coeficiente de correlación = 0.424, con una significación = 0,001 < 0.01 indica una correlación positiva débil significativa entre las variables Motivación y Satisfacción del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

4.2.2. Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación positiva y significativa entre las necesidades de existencia y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre las necesidades de existencia y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

Regla de decisión:

Sí: Valor $p > 0.05$, se acepta la Ho y se rechaza la Ha

Sí: Valor $p < 0.05$, se acepta la Ha y se rechaza la Ho

TABLA 19:

Correlación entre necesidades de existencia y satisfacción laboral

			Relaciones de existencia	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Relaciones de existencia	Coefficiente de correlación	1,000	,283*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	61	61
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,283*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	61	61

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

Fuente: Elaboración propia, resultados SPSS 25.

Como $\text{Sig.} = 0.027 < 0.05$ Entonces se rechaza el H_0 y acepta la H_a . Sí existe relación positiva débil significativa entre la dimensión necesidades de existencia de la variable motivación y la variable Satisfacción del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

El coeficiente de correlación = 0.283, con una significación = $0,027 < 0.05$ indica una correlación positiva débil significativa entre la dimensión necesidades de existencia de la variable Motivación y la variable Satisfacción del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

4.2.3. Hipótesis específica 2

H_a : Existe relación positiva y significativa entre las necesidades de relaciones y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

H_0 : No existe relación positiva y significativa entre las necesidades de relaciones y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

Regla de decisión:

Sí: Valor $p > 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a

Sí: Valor $p < 0.05$, se acepta la H_a y se rechaza la H_0

TABLA 20:

Correlación entre necesidades de relaciones y satisfacción

			Necesidades de Satisfacción	
			relaciones	laboral
Rho de Spearman	Necesidades de relaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,326*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	61	61
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,326*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	61	61

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

Fuente: Elaboración propia, resultados SPSS 25.

Como Sig. = 0.010 < 0.05 Entonces se rechaza el Ho y acepta la Ha. Sí existe relación positiva débil significativa entre la dimensión necesidades de relaciones de la variable Motivación y la variable Satisfacción del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

El coeficiente de correlación = 0.326, con una significación = 0,010 < 0.05 indica una correlación positiva débil significativa entre la dimensión necesidad de relaciones de la variable Motivación y la variable Satisfacción del personal

administrativo de la gerencia de infraestructura pública de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

4.2.4. Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación positiva y significativa entre las necesidades de crecimiento y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre las necesidades de crecimiento y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

Regla de decisión:

Sí: Valor $p > 0.05$, se acepta la Ho y se rechaza la Ha

Sí: Valor $p < 0.05$, se acepta la Ha y se rechaza la Ho

TABLA 21:

Correlación entre necesidades de crecimiento y satisfacción

			Necesidades de crecimiento	Satisfacción laboral
Rho de	Necesidades de	Coeficiente de	1,000	,472**
Spearman	crecimiento	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Satisfacción	Coeficiente de	,472**	1,000
	laboral	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

Fuente: Elaboración propia, resultados SPSS 25.

Como Sig. = 0.000 < 0.01 Entonces se rechaza el Ho y acepta la Ha. Sí existe relación positiva media significativa entre la dimensión necesidades de crecimiento de la variable Motivación y la variable Satisfacción del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

El coeficiente de correlación = 0.472, con una significación = 0,000 < 0.01 indica una correlación positiva media significativa entre la dimensión necesidades de crecimiento de la variable Motivación y la variable Satisfacción del personal

administrativo de la gerencia de infraestructura pública de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

4.3. Discusión de resultados

El resultado de la investigación, coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.424, y una significancia bilateral = $0.001 > 0.05$, confirma la hipótesis planteada, Existe relación positiva y significativa entre las variables motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019. Asimismo, este resultado respecto a los antecedentes internacionales son muy similares a los de Quintanilla (2009), que encontró una relación positiva moderada entre motivación y Satisfacción en Pastores de Iglesia Adventista, mediante la aplicación de encuestas validadas. Respecto a antecedentes nacionales nuestros resultados a los de García (2018), Ríos (2017) y Vásquez (2017). Los dos primeros en el sector salud y el tercero en una municipalidad, los tres casos mediante la aplicación de encuestas debidamente validadas y valoradas en la escala de Likert, el primero no encuentra relación, en tanto el segundo y tercero establecen relación entre motivación y Satisfacción, el primero mediante el estadístico Rho Spearman y el segundo a través de Chi Cuadrado, debe resaltarse que son realidades diferentes, sin embargo, confirma la teoría de que la motivación es un elemento importante que interviene en la satisfacción de trabajadores a favor de un mejor desempeño y atención a clientes o beneficiarios. De igual manera, nuestros resultados, es decir, la existencia de relación entre motivación y satisfacción confirma las teorías de la motivación que explican la satisfacción laboral. Gamboa (2010). Entre las más

importantes tenemos: Teoría de dos factores (Herzberg, Mausner y Synderman), motivación – higiene, el hombre tiene dos necesidades independientes que influyen a la conducta. La otra, Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow, existen 5: fisiológica, seguridad, social, estima y autorrealización. Así mismo la de Atalaya (1999). Observado por los trabajadores, sienten satisfacción, cuando están adecuadamente remunerados y bien tratados. A la inversa, sin mayores horizontes, son los improductivos. Un buen ambiente necesario para un alto rendimiento personal y colectivo, tan necesario como oxígeno para el funcionamiento de los pulmones y la respiración. También, con la de Manene (2012), quién indica respecto a las necesidades como dimensiones de la motivación, la presencia de ésta necesidad rompe el equilibrio. Produciendo es estado de tensión que a la persona lleva a un determinado comportamiento de inconformidad y desequilibrio. De ser satisfecha la necesidad vuelve a su estado de equilibrio, en caso contrario origina frustración. Además, señala que Existen dos: La expectativa, probabilidad que considera la persona para satisfacer su necesidad según su experiencia. La accesibilidad, refiere a la posibilidad o imposibilidad de encontrar en el medio la satisfacción de su necesidad. La tendencia del estudio de las variables motivación y satisfacción en los últimos tiempos se profundiza y son la preocupación más importante de los directores o gerentes en las organizaciones mantener la motivación y la propia satisfacción de los trabajadores al depender de éstos la productividad y el éxito y rentabilidad económica o social de las organizaciones, razón de ser de las empresas e instituciones públicas, orientándose no sólo en lo económico, sino, mediante reconocimientos, expectativas y oportunidades de desarrollo profesional y personal.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERA : Existe relación positiva y significativa entre las variables motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública, con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,424 confirmada por la significancia bilateral = $0.001 < 0.01$, en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

SEGUNDA : Existe relación positiva y significativa entre la dimensión necesidades de existencia de la variable motivación y la variable satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública, con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.283, confirmada por la significancia bilateral = $0.027 > 0.05$, en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

TERCERA : Existe relación positiva y significativa entre la dimensión necesidades de relaciones de la variable motivación y la variable satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública, con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.326, confirmada por la significancia bilateral = 0.010 < 0.05, en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

CUARTA : Existe relación positiva y significativa entre la dimensión necesidades de crecimiento de la variable motivación y la variable la satisfacción laboral del personal administrativo de la gerencia de infraestructura pública, con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.472, confirmada por la significancia bilateral = 0.000 < 0.01, en la municipalidad provincial Mariscal Nieto, 2019.

5.2. Recomendaciones

PRIMERA : Al gerente y funcionarios de la Gerencia de Infraestructura Pública de la municipalidad Mariscal Nieto, de acuerdo a los resultados de la investigación, implementar un programa de motivación e incentivos priorizando acciones de reconocimiento y desarrollo profesional y éxito profesional, en coordinación con la oficina de Recursos Humanos, indicadores de la dimensión, necesidades de crecimiento de la variable motivación. La viabilidad está dada al responder a la principal función de los directivos, y su importancia como principal causa de la satisfacción laboral habiendo registrado

la predominancia como baja, en opinión de los trabajadores de la municipalidad Mariscal Nieto.

SEGUNDA : A los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la municipalidad Mariscal Nieto, auto motivarse a la auto capacitación, aprovechando las múltiples oportunidades que ofrece la internet como son los cursos gratuitos de SERVIR y otras entidades del Estado, así como del sector privado, considerando que en la actualidad la competitividad profesional es el criterio de empleabilidad y mejora de ingresos por retribución en el mercado. Además, la capacitación tiene otros beneficios colaterales, como nos hace mejor persona, ciudadano y trabajador, en el ámbito personal, familiar y social.

TERCERA : A la oficina de recursos Humanos de la Municipalidad Mariscal Nieto, profundizar la investigación a nivel institucional e implementar acciones orientados a la motivación para la mejora continua de la gestión municipal gubernamental, tan venida a menos traducidas en públicas críticas de insatisfacción y deficiente servicio de parte de la municipalidad en opinión de la población moqueguana.

BIBLIOGRAFIA

Apolaya Segura, M. (31 de Enero de 2020). *Operacionalizacion de variables*.

Obtenido de Operacionalizacion de variables:

http://bvssper.paho.org/videosdigitales/matedu/2012investigacionsalud/20120626Operacionalizacion_MoisesApolaya.pdf?ua=1

Arroyo, D., Hernandez, A., Pozuelo, R., & Rivas, O. (2014). *La motivación, tipos, teorías acerca de la motivación*. Obtenido de La motivación, tipos, teorías acerca de la motivación: <https://www.davidstreams.com/mis-apuntes/la-motivacion/#tipos-motivacion>

Asociación de buenos empleadores. (s.f.). Obtenido de Asociación de buenos empleadores:

http://www.amcham.org.pe/old/abe/descargas/GUIA_ABE_PAGO_POR_MERITOS.pdf

Atalaya Pisco, M. C. (Setiembre de 1999). *Escuela de organización industrial*.

Obtenido de Escuela de organización industrial:

<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>

Bembibre, C. (17 de Enero de 2010). *Definición ABC*. Obtenido de Definición

ABC: <https://www.definicionabc.com/general/reto.php>

Bembibre, C. (Enero de 2011). *Definiciones ABC*. Obtenido de Definiciones ABC:

<https://www.definicionabc.com/general/reposo.php>

Cabrera Nocito, V. (11 de Julio de 2018). *Qué es el éxito profesional*. Obtenido de

Qué es el éxito profesional: <https://balcon40.com/2018/07/11/que-es-el-exito-profesional/>

Calyle, T. (3 de Abril de 2012). *Desde mi trinchera*. Obtenido de Desde mi

trinchera: <http://www.desdemitrinchera.com/2012/04/03/la-necesidad-e-importancia-del-trabajo/>

Campos Aldana, A. L. (4 de Agosto de 2008). *Una aproximación al concepto de*

"lo social" desde trabajo social. Obtenido de Una aproximación al concepto de "lo social" desde trabajo social.: [file:///C:/Users/DRIDS-01/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/DRIDS-01/Downloads/Dialnet-UnaAproximacionAlConceptoDeLoSocialDesdeTrabajoSoc-4929285.pdf)

[UnaAproximacionAlConceptoDeLoSocialDesdeTrabajoSoc-4929285.pdf](file:///C:/Users/DRIDS-01/Downloads/Dialnet-UnaAproximacionAlConceptoDeLoSocialDesdeTrabajoSoc-4929285.pdf)

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinamica del éxito en*

las organizaciones. México: Mc Graw Hill.

Da-Nova, N. (2013). *Motivación social*. Obtenido de Motivación social:

<https://ametep.wordpress.com/2013/01/03/motivacion-social/>

Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (1991). *Necesidades humanas fundamentales*.

Obtenido de Necesidades humanas fundamentales:
https://es.wikipedia.org/wiki/Necesidades_humanas_fundamentales

Estrada, V. (24 de Abril de 2016). *Supervisión y supervisores: definiciones,*

enfoque, propuestas. Obtenido de Supervisión y supervisores: definiciones, enfoque, propuestas.: <https://profesorestrada.pro/supervisi%C3%B3n-y-supervisores-definiciones-enfoques-propuestas-cb69ba5d31df>

Fuentes Garcia, F. (2008). Ranking internacional de satisfacción laboral.

Desarrollo de recursos humanos, 60.

Gamboa Ruiz, E. J. (4 de Setiembre de 2010). *Revista psicología científica.com*.

Obtenido de Revista psicología científica.com:
<http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

Garcia Delgado, R. M. (1995). *Lecciones de economía española*. Obtenido de

Lecciones de economía española:
<http://www.gti.ssr.upm.es/~era/fyt/docs/trabajo.htm>

Garcia Menendez, D. (2011). *Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el*

colectivo de operadores de Grúa Torre en edificaciones a través de un método cualitativo. Valencia - España: Universidad Politécnica de Valencia.

García Rodríguez, M. D. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico, hospital regional Vigen de Fátima, Chachapoyas 2015*. Chachapoyas - Perú: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Manene, L. (2012). *Motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías*. Obtenido de Motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías: <http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>

Mcdougall, W. (2009). *Psicología y mente: La necesidad de afiliación*. Obtenido de Psicología y mente: La necesidad de afiliación: <https://www.google.com/search?q=necesidades+de+afiliaci%C3%B3n,+segun+autores&ei=oNyNXIGxBK-r5wL1p4PIBA&start=10&sa=N&ved=0ahUKEwiBgeaduojhAhWv1VvKkHfXTAEkQ8tMDCKQB&biw=1064&bih=1011>

Medina, I. (01 de Mayo de 2018). Trome. *El 74% de trabajadores peruanos dejaría su empleo por uno que los haga más felices, reveló un estudio El 74% de trabajadores peruanos dejaría su empleo por uno que Mas del 30% de peruanos no está contento con sus actividades y compañeros de trabajo,*

págs. <https://trome.pe/actualidad/30-peruanos-contenido-actividades-companeros-clima-laboral-82222/?ref=tr>.

Olivera, Y. (2013). *Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del ártea comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos, 2013*. Guayaquil - Ecuador.: Universidad de Guayaquil.

Orozco Sepúlveda, S. (Junio de 2013). *El concepto de reconocimiento en Hegel: un principio de justici social*. Obtenido de El concepto de reconocimiento en Hegel: un principio de justici social: <file:///C:/Users/DRIDS-01/Downloads/20874-75350-1-PB.pdf>

Pascual Fauna, M., & Fernández Andrés, I. (Enero de 2020). *Desarrollo profesional*. Obtenido de Desarrollo profesional: http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNjIyMLtbLUouLM_DxbIwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAkEriFTUAAAA=WKE#I3

Perez Porto, J. (16 de Enero de 2008). *Definiciones.de*. Obtenido de Definiciones.de: <https://definicion.de/efecto/>

Perez Porto, J. (16 de Enero de 2013). *Definición* . Obtenido de Definiciones: <https://definicion.de/proteccion/>

Perez Porto, J. (16 de Enero de 2014). *Definiciones. de* . Obtenido de Definiciones.de: <https://definicion.de/sentido-de-pertenencia/>

Perez Porto, J. (17 de Enero de 2019). *Definición.de*. Obtenido de Definición. de: <https://definicion.de/exigencia/>

Perez, J., & Gardey, A. (2014). *Definiciones de*. Obtenido de Definiciones de: <https://definicion.de/companero/>

Perez, J., & Merino, M. (2014). *Definiciones de*. Obtenido de Definiciones de: <https://definicion.de/trabajo/>

Puzo, M. (Enero de 2020). *La amistad según grandes escritores*. Obtenido de La amistad segun grandes escritores: <https://culturacolectiva.com/estilo-de-vida/la-amistad-segun-grandes-escriitores>

Quintanilla Morales , R. (2009). *Motivación y satisfacción laboral de los pastores adventistas de El Salvador*. Nuevo León. México: Universidad de Montemorelos.

Quiso Mamani, E. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la gerencia de administración en la municipalidad provincial de mariscal Nieto. Moquegua 2018*. Moquegua - Perú: Universidad Jose carlos mariategui.

Rios Rios, R. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Lamas en el año 2015*. Tarapoto - Perú.: Escuela de Posgrado. Universidad César vallejo.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Person.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.

Rodriguez Gomez, J. (Febrero de 2016). *Info Capital Humano*. Obtenido de Info Capital Humano: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/#>

Sada, L. (13 de Abril de 2011). *CEC Community Empowerment Collective*. Obtenido de CEC Community Empowerment Collective: <http://cec.vcn.bc.ca/mpfc/modules/mon-whths.htm>

Sánchez trujillo, M. G. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. *Scientia Et. Technica*, 161-166.

Serrano, I. (2 de Mayo de 2017). *La importancia del crecimiento profesional*. Obtenido de La importancia del crecimiento profesional:

<https://www.laprensagrafica.com/revistas/La-importancia-del-crecimiento-profesional-20170502-0033.html>

Valle, A., & Cordera, A. (Mayo-Junio de 1986). *Conceptos actuales de supervisión en servicios de salud*. Obtenido de Conceptos actuales de supervisión en servicios de salud: [file:///C:/Users/HP/Downloads/354-407-1-PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/354-407-1-PB%20(3).pdf)

Vara Horna, A. A. (2012). *7 Oasos para una tesis exitosa. Desde la idea inicial hasta la sustentación*. Lima - Per: Universidad San Martín de Porres.

Vasquez Namuche, M. T. (2017). *Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del policlínico Chíncha RAR EsSalud, Lima - 2016*. Lima - Perú: Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo.

Vivero Pol, J. L. (13 de Julio de 2004). *Teoría del hambre*. Obtenido de Teoría del hambre: <http://www.fao.org/docs/eims/upload/5068/viveropol.pdf>

Zavala Fernández, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. México: Instituto Politécnico Nacional.