



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Motivación extrínseca y satisfacción laboral de los trabajadores en la  
Municipalidad Provincial de Jaén, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORES:**

Alarcon Samame, Flavio Cesar ([orcid.org/0000-0001-7223-0876](https://orcid.org/0000-0001-7223-0876))

Carrero Zamora, Gianella Arleth ([orcid.org/0000-0002-6266-5601](https://orcid.org/0000-0002-6266-5601))

**ASESORA:**

Mg. Loa Navarro, Erika ([orcid.org/0000-0001-6986-0154](https://orcid.org/0000-0001-6986-0154))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Está dedicado en primer lugar a Dios y a mis padres, quienes me motivan para seguir creciendo en lo personal y en lo profesional, es a ellos a quien les debo su apoyo incondicional para lograr culminar nuestra carrera profesional.

Gianella Arleth Carrero Zamora

Dedico esta investigación a mis padres por su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida, porque gracias a ello he podido cumplir con mi meta profesional.

Flavio Cesar Alarcón Samamé

## **Agradecimiento**

A mi familia por su apoyo constante y a la Magister por las enseñanzas brindadas, por la motivación y ayuda en la ejecución de la investigación.

Gianella Arleth Carrero Zamora

Agradezco a Dios por ayudarme cada día a ser mejor persona, a nuestra magister por sus múltiples enseñanzas, asimismo a mi familia por su constante apoyo durante este proceso académico.

Flavio Cesar Alarcón Samamé

## Índice de contenidos

Cátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de expertos	18
Tabla 2 Nivel de la motivación extrínseca	21
Tabla 3 Nivel de la satisfacción laboral	21
Tabla 4 Prueba de normalidad	22
Tabla 5 Correlación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral	22
Tabla 6 Correlación entre salarios y beneficios con la variable satisfacción laboral	23
Tabla 7 Correlación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral	24
Tabla 8 Correlación entre la línea de carrera y la satisfacción laboral	24

## Resumen

En la investigación se propuso como objetivo determinar si entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén - 2022, existe correlación; utilizándose para ello una metodología de tipología básica, con un enfoque cuantitativo, con nivel correlacional descriptivo y con diseño no experimental de corte transversal. La población la conformaron 250 servidores y una muestra de 152. En la motivación extrínseca el instrumento se conformó de 26 ítems y en la satisfacción laboral de 22 ítems. Los hallazgos y resultados logrados después de procesar la información en el SPSS y el Excel, se analizaron y demuestran una correlación positiva muy fuerte entre las variables de la presente tesis, con un valor de Spearman de 0.853, por lo tanto, la hipótesis es aceptada. Además, se ha determinado en las variables su nivel, teniendo como resultados que en la variable motivación extrínseca el nivel más resaltante es el regular con un 52.0%; mientras que en la variable satisfacción laboral, el nivel más resaltante es el bajo con un 48.7%.

**Palabras clave:** Motivación extrínseca, satisfacción laboral, liderazgo

## **Abstract**

The objective of the research was to determine if there is a correlation between extrinsic motivation and job satisfaction of workers in the Provincial Municipality of Jaen - 2022; For this, a basic typology methodology was used, with a quantitative approach, with a descriptive correlational level and with a non-experimental cross-sectional design. The population was made up of 250 employees and a sample of 152. In extrinsic motivation, the instrument was made up of 26 items and in job satisfaction, 22 items. The findings and results achieved after processing the information in SPSS and Excel were analyzed and show a very strong positive correlation between the variables of this thesis, with a Spearman value of 0.853, therefore the hypothesis is accepted. In addition, its level has been determined in the variables, having as results that in the extrinsic motivation variable the most outstanding level is regular with 52.0%; while in the job satisfaction variable, the most outstanding level is low with 48.7%.

**Keywords:** Extrinsic motivation, job satisfaction, leadership

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual dentro del campo laboral, es cada día más significativo determinar aquellos factores que trascienden en la productividad y desempeño de los individuos, ya que se conoce que diversos elementos y aspectos sociales y físicos intervienen en la forma de comportamiento de los seres humanos, y es cuando la motivación en el rendimiento y en el desempeño establece en una persona la manera de visualizar su labor; si rinde, si es productivo y si está satisfecho (Ruiz et al., 2021).

En ese sentido, la retribución económica en distintas organizaciones en Valladolid – España, constituye una parte significativa en los trabajadores, ya que representa el 45% como un motivo para que el trabajador abandone el trabajo, pero también el salario motivador o emocional es fundamental, ya que el 55% de los trabajadores abandonan su trabajo por tener un mal ambiente laboral (García et al., 2015). También, aumenta en las organizaciones un interés por que se atiendan respecto de las condiciones para el trabajo, lo que lamentable no se ha tomado conciencia que adicionalmente al sueldo, es trascendental dar mucha atención a las necesidades que el personal tiene como son los incentivos, el reconocimiento y las relaciones entre los trabajadores; que permitan cubrir necesidades y además generen oportunidades para desarrollarse (Manjarrez, 2020).

Por otro lado, la satisfacción laboral en jóvenes inmigrantes españoles en países europeos, principalmente al Reino Unido, Francia y Alemania; cuya edad es en promedio treinta años, tienen niveles medios de satisfacción laboral, siendo mayor la satisfacción en la motivación extrínseca que en la motivación intrínseca. Esta se da en aquellas personas que poseen un contrato de forma indefinida, que es a tiempo completo, y que tienen mayores ingresos (Vallejo, 2018). Asimismo, según la plataforma People Unboxed sostiene que el dinero no lo es todo para los empleados europeos, ya que el 48% de ellos indican otros motivos como la principal motivación para ir a laborar. También, los elementos no monetarios conllevan a una mejor satisfacción, sin embargo un 20% sostiene que disfrutar del trabajo predomina sobre las recompensas financieras; además, un trabajador de cada diez



indica estar identificado y otro 10% desean aprender y crecer en su carrera profesional (Observatorio de Recursos Humanos, 2018).

En las Pymes colombianas del sector textil confección, los trabajadores prefieren tareas donde haya libertad para tomar decisiones y exista autonomía para sus habilidades. En tanto que, las recompensas imparciales se constituyen en otro aspecto importante, sobre todo los estímulos monetarios y los no monetarios como el ser reconocido por los logros. Otros aspectos, son las condiciones de trabajo apropiadas y las necesidades del trabajador de interactuar socialmente, no solo con sus compañeros sino con sus superiores (Moreno et al., 2018).

En el Perú, en las empresas de producción y servicios de Lima Metropolitana, el factor motivacional que mayor prevalece en el trabajador es el crecimiento personal, la remuneración, el ser reconocido, el ser responsable, el logro y la buena relación con su jefe y sus compañeros; además, los aspectos internos son aún más importantes que aspectos externos, y lo que más los motiva es lo relacionado a su beneficio personal y factores externos como son los estímulos que otorga la empresa (Arana & Huairé, 2020). Sin embargo, el 24% de los trabajadores peruanos se sienten felices en su centro laboral, ya que un empleado feliz es hasta el 40% mucho más productivo y el 80% es más innovador y creativo (La República, 2020).

En el entorno local, la Municipalidad Provincial de Jaén tiene una serie de inconvenientes o limitaciones respecto de la motivación extrínseca que los gerentes y la misma entidad debe proponer hacia sus trabajadores, lo cual genera una insatisfacción laboral en éstos. Aspectos como bajas remuneraciones, inexistencia de recompensas y premios, escasos beneficios sociales, alta inseguridad laboral, escaso desarrollo, pocas oportunidades de ascensos y baja capacitación; conllevan a una baja satisfacción laboral de los trabajadores. Estos problemas concatenados con locales desagradables de poca ventilación, mobiliario inadecuado, equipos obsoletos, malas relaciones laborales entre los trabajadores y sus superiores, entre otros; conllevan a deficiencias en el desempeño laboral y poco compromiso del trabajador. Motivo por el cual, se enuncia en la presente tesis el problema general:

¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022?

La investigación se justifica teóricamente, por cuanto se tendrán en cuenta diversas teorías y concepciones sobre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral, las mismas que servirán para acrecentar el conocimiento en los temas mencionados; además permitirá operacionalizar las variables en sus dimensiones e indicadores. Tiene una justificación práctica, ya que será de utilidad para la alta gerencia de la entidad edil, así como de otras instituciones similares ya que de los resultados obtenidos se tomarán acciones para en los colaboradores optimar la forma de motivarlos y satisfacerlos con fines de lograr objetivos. Finalmente, se justifica metodológicamente, ya que se usará y aplicará el método científico, así como se utilizará un proceso metodológico de investigación y se aplicarán instrumentos y técnicas para el acopio de información en las variables.

Dentro de este marco, se fijó el siguiente objetivo general: determinar la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022; y sus objetivos específicos: determinar la relación entre los salarios y beneficios y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022, determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022, y determinar la relación entre la línea de carrera y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.

Finalmente se proponen las hipótesis en la investigación, siendo la hipótesis general: existe relación directa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022. Mientras que, las hipótesis específicas son: existe relación directa entre los salarios y beneficios y la satisfacción laboral; existe relación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral; y existe relación directa entre la línea de carrera y la satisfacción laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

Desde el contexto internacional, citamos a Asaari et al. (2020) quienes en su investigación pretendieron explorar la relación y comprender el impacto de la motivación intrínseca y la motivación extrínseca hacia la satisfacción laboral entre los empleados bancarios en los estados del norte de Malasia. El estudio fue de tipo correlacional, el mismo que contó con una muestra de estudio a 132 empleados bancarios del corregimiento local de la región norte del país; concluyendo que: se confirma que hay una alta correlación entre la motivación intrínseca ( $r = 0.67$ ) y extrínseca ( $r = 0.65$ ) y la satisfacción laboral de los empleados del banco. Asimismo, éstos perciben que la motivación intrínseca y extrínseca son importantes para su nivel de desempeño laboral mientras efectúan su trabajo en el banco. Ambas motivaciones, tienen una fuerte relación con su desempeño laboral.

Citando a Pham et al. (2021) efectuaron una investigación para examinar la asociatividad entre diversos modelos para motivar y satisfacer, así como las intenciones de rotar a los docentes en universidades públicas. La metodología de la tesis fue de tipo correlacional y contó con un muestreo de 700 sujetos; el mismo que arribó a la siguiente conclusión: la motivación intrínseca afecta tanto la satisfacción como a la rotación, mientras que para la motivación extrínseca, solo un tipo tiene de ella tiene un efecto significativo sobre la satisfacción. Se evidencia una elevada asociatividad de la motivación intrínseca con la satisfacción de los profesores. Mientras que la regulación en la motivación extrínseca (material), influye positivamente en la satisfacción, lo cual describe que el recompensar financieramente y dar seguridad laboral conllevan a lograr su satisfacción.

Asimismo, Venegas et al. (2022) realizaron un estudio para identificar la motivación y la satisfacción del personal de Enfermería del tercer nivel de atención de la ciudad de Quito; para lo cual se utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva y transversal, con una muestra de 200 enfermeras. Llegando a la siguiente conclusión: los enfermeros muestran niveles de motivación con un 91% alto, con el 61% medio y con el 30% bajo; y el nivel de la satisfacción laboral es el 25% alto, el 56% medio y el 19% bajo. También, se comprobó que entre la motivación y la satisfacción del personal, existe una relación estrecha.

En lo nacional, citamos a Ramírez (2017) en su tesis propuso como objetivo establecer si la motivación extrínseca posee influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de Termil Editores SRL. Cercado de Lima - 2017. El estudio fue de tipo aplicado, de nivel explicativo o causal, con diseño no experimental de corte transversal; contó con una muestra de 50 participantes, el mismo que arribó a la siguiente conclusión: el motivar de forma extrínseca otorga una influencia significativa en la satisfacción de los colaboradores en el trabajo, asimismo que las recompensas laborales influyen de forma significativa en los colaboradores, y que los bonos también influyen significativamente en la estabilidad laboral de los mencionados trabajadores.

Por su parte Yesquen (2021) planteó en su tesis como objetivo establecer si el motivar extrínsecamente tiene relación con la satisfacción laboral del personal del Banco de la Nación, Agencia Huaral - 2021. El estudio fue de tipo básico, de nivel correlacional, con diseño no experimental, y de enfoque cuantitativo; el muestreo fue de 28 trabajadores, el cual llegó a la siguiente conclusión: que coexiste una relación significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción (Correlación de 0.793). Asimismo, lo mismo sucede con los salarios e incentivos y la satisfacción laboral (Correlación de 0.830), con las condiciones laborales y la satisfacción laboral (Correlación de 0.664), y con la línea de carrera y la satisfacción en el trabajo (Correlación de 0.444).

De acuerdo a Bances (2021) quien en su tesis tuvo como propósito comprobar si existe en el personal de salud del hospital Belén Lambayeque, correlación entre la Motivación extrínseca y la satisfacción. El estudio fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y correlacional; su muestreo fue de 92 trabajadores, el mismo que concluyó de la siguiente manera: la existencia entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral del personal, de asociatividad directa elevada. Asimismo, 52 trabajadores indican poseer un nivel medio en la motivación extrínseca y de 40 señalan poseer un nivel bajo. Lo cual indica que no se tienen incentivos para mejorar el desempeño del trabajo, no existen reconocimientos, no se presta atención al trabajador; asimismo, 56 señalan poseer un nivel medio y 34 un nivel bajo, por cuanto faltan oportunidades para su desarrollo y no existen buenas relaciones sociales.

En lo regional, citamos a Santolalla & Vásquez (2018) quienes en su estudio plantearon hallar en los trabajadores Administrativos de la Dirección Regional de Salud – Cajamarca, la correlación entre la motivación y la satisfacción laboral. El tipo de Investigación fue no experimental con diseño correlacional simple; para lo cual se contó con una muestra de 71 trabajadores, llegando a la siguiente conclusión: se comprobó que existe relación significativa entre los factores de la motivación y la satisfacción laboral. Por otro lado, se tiene que el nivel de la variable motivación laboral es 2% alto, 56% regular y el 42% es bajo; sin embargo en el nivel de la satisfacción laboral se tiene que el 75% es una insatisfacción alta y el 21% es insatisfacción parcial, mientras que el 1% tiene una satisfacción regular, el 1% satisfacción parcial y el 1% satisfacción alta.

Con el propósito de fortalecer las bases teóricas de la investigación, partimos con la definición conceptual de la variable motivación extrínseca. En ese sentido, citamos a Álvarez & Rojas (2021), ellos sostienen que es un estímulo externo que una persona recibe cuando efectúa una acción o despliega una actividad; por lo que, este tipo de motivación está relacionada con acontecimientos o eventos externos que generan en la persona ciertas actitudes y aptitudes de empatía para hacer cierta acción o actividades, y en base a ello recibir cierta recompensa por realizarla. Por otro lado, Ruiz et al., (2021) expresan que para que la motivación se genere es preciso que aspectos o factores externos operen sobre elementos receptores como el sentimiento, pensamiento y la acción; y para que los factores externos motiven es necesario generar una diferencia en la percepción del individuo. En ese orden, un ejemplo lo es el salario de un trabajador, ya que en sí este no es un factor motivador, pero cuando existe un aumento de éste, se provoca un diferencial externo que va actuar sobre los pensamientos y/o sentimientos que motiva para mejorar los resultados, si esa es la meta, hasta que la percepción desaparece en el diferencial generado y pasará a ser un factor de mantenimiento. Aunado a ello, Calle (2017) sostiene que es importante que los trabajadores de una organización se sientan cómodos con la naturaleza de su trabajo y su ambiente de trabajo; sin embargo, al existir distintos regímenes de trabajo, largas jornadas de trabajo, pésimas condiciones de trabajo, cuestiones salariales y contratación informal a través de locadores, quebranta la motivación del recurso humano.

Por otro lado, de acuerdo a Espitia (2016) indica que con la motivación extrínseca los individuos se sienten motivados para ejercer distintas actividades o para lograr objetivos gracias a aspectos o factores externos más no por la acción misma. Ello supone que, para motivar a un trabajador en una organización, se necesita acudir a agentes externos como las recompensas económicas, los reconocimientos, los ascensos, entre otros. Implementar estrategias de motivación en una organización desde la visión de la motivación extrínseca, resultaría costoso para la empresa, no solo por desarrollar estímulos externos para movilizar al trabajador en alcanzar una meta, sino que se genera en el personal una cultura con enfoque al estímulo externo. Asimismo, Espitia (2016) indica que se debe apreciar en diversos contextos, que este tipo de motivación ha movilizado a trabajadores trayendo el éxito empresarial. Como ejemplo son las empresas que motivan a sus ejecutivos de ventas planteando estímulos tales como las comisiones sobre las ventas, los premios por objetivos, etc.

Citando a una de las principales referencias teóricas en la motivación, se tiene a la propuesta por Maslow a la que denominó teoría de la jerarquía de necesidades, que de acuerdo a Robbins & Coulter (2018) sostienen que en las personas coexisten en forma jerarquizada cinco necesidades, las fisiológicas, las de seguridad, las sociales, las de estima y las de autorrealización. Maslow argumenta la existencia de necesidades superiores e inferiores, las primeras satisfacen externamente y las segundas satisfacen internamente. Asimismo, Cabanas & Sánchez (2016) sostienen que el éxito de la teoría de Maslow estuvo muy relacionado con el hecho de que proporcionaba un modelo de comportamiento humano que calificaba en gran parte a las demandas organizacionales que eran características del capitalismo de posguerra. Según Maslow ciertas necesidades de seguridad y estabilidad deben ser satisfechas antes de que el individuo pueda considerar desarrollar tareas personales superiores como la autorrealización.

Otra teoría importante es la propuesta por McGregor en la llamada teoría X y teoría Y, ya que de acuerdo a Koontz et al. (2016) indican que los gerentes para poder gerenciar, deben verse así mismo con respecto a los demás, ya que esta teoría parte de dos supuestos que son relativos a las personas humanas. En la teoría X los trabajadores tienen desagrado por trabajar, por lo que se tienen que

obligarlas a ello, supervisarlas y amenazarlas con castigos para lograr metas. Mientras que en la teoría Y a los trabajadores el esfuerzo físico y mental es algo natural, ellos se autodirigen y autocontrolan y no necesitan el control y castigo, asumen la responsabilidad y tienen compromiso con los objetivos.

Es importante también citar a la teoría bifactorial de Herzberg, por cuanto Hellriegel et al. (2017) sostienen que interrelacionar a la motivación con la satisfacción laboral es algo complejo; los autores mencionan que son dos aspectos los que motivan y satisfacen a los empleados, llamados de higiene y factores motivacionales. Los primeros determinan el grado o nivel de satisfacción del empleado, y están referidas al entorno laboral que no tienen relación con las tareas y que producen insatisfacción, entre ellas tenemos: la compensación, condiciones de trabajo, grado de responsabilidad, políticas organizacionales, la supervisión, la remuneración, la seguridad laboral, etc. Por otro lado están los factores motivacionales, los mismos que están en el contexto de la organización, y que hace que el trabajador tenga sentimientos positivos; entre ellos tenemos: los desafíos, los logros, los reconocimientos, el crecimiento, etc.

Tratando de las dimensiones de la variable motivación extrínseca, tenemos los siguientes: salarios y beneficios, las condiciones laborales, y la línea de carrera. Los salarios vienen a ser el pago económico o monetario o remuneración monetaria que el empleador otorga al trabajador por otorgar su fuerza laboral. Éste representa el aspecto más importante, es una retribución, ya sea en dinero o su equivalente, que el empresario paga al trabajador de acuerdo al puesto que ejerce y del servicio que entrega durante un determinado tiempo (Chiavenato, 2017). Los beneficios sociales son estrategias usadas por las empresas para incrementar la relación que existe entre el empleador y sus trabajadores, las cuales se verán reflejados en la motivación, en el sentido de pertenencia y en el incremento de la productividad en la organización. Estos, constituyen regalías y ventajas que las empresas otorgan al total o parte de los trabajadores como adicionales pagos de las remuneraciones. En general, son un conjunto de beneficios y servicios que forman parte integral de las remuneraciones (Torres et al., 2020).

Las condiciones laborales, son aquellas como las físicas, el ambiente físico, el ruido, la iluminación, los olores y todo estímulo que bombardea nuestros sentidos, y perturba los estados de ánimo y mental. Diversas investigaciones relacionan las condiciones para laborar y la salud mental; otras demuestran que los ambientes repetitivos y deshumanizantes afectan la salud física (Arnold & Randall, 2012). Por otro lado, Trujillo (2017, citado por Grisales, 2020) afirma que las condiciones laborales son dos, las mismas que parten desde la propia organización, pero en ámbitos distintos, referenciando a las intralaborales y extralaborales. De igual forma, se plantean leyes en los países que intentan determinar los peligros psicosociales e identifican en forma permanente la exhibición a factores que colocan en riesgo al bienestar de un trabajador dentro de la organización por causa del estrés ocupacional, debido a inadecuadas condiciones; siendo otro el fin de las éstas, por el cual busca la protección de los trabajadores y servir como instrumentos de control para normar y así dar las garantías de una seguridad física así como para la buena salud.

La línea de carrera, significa una sucesión de puestos y actividades que ha desarrollado un trabajador a lo largo del tiempo en una organización. Tradicionalmente las empresas confeccionaban un plan de carrera con el fin de preparar al trabajador para que ocupase puestos en forma gradual hasta los más altos dentro de la estructura de la organización (Chiavenato, 2017). La carrera es definida como una sumatoria de aquellos cargos o posiciones que un trabajador ha ocupado durante su vida profesional; revela todo un historial profesional y el camino que ha recorrido el individuo rumbo a un objetivo profesional. En el caso del ambiente organizacional, el concepto de carrera está referido, al recorrido que ha realizado un profesional rumbo o con destino a lograr una especialización o una función deseada, y que cumplirá con los objetivos personales y profesionales, con una realización satisfactoria (Cirera et al., 2015).

Asimismo, se presentan las bases teóricas para la definición conceptual de la variable satisfacción laboral. En ese sentido, citamos a Alles (2017) quien sostiene que la satisfacción laboral son emociones o sentimientos tanto favorables o desfavorables, respecto del cual las personas consideran que es su trabajo. Es también la actitud afectiva del trabajador, la impresión de obtener un gusto o



disgusto de algo. Esta satisfacción emerge en la medida que un trabajador adquiere día a día más conocimiento respecto de su centro laboral. Según Robbins & Judge (2017) sustentan que esta satisfacción se refiere a un sentimiento de forma positiva en relación a un puesto laboral, que aparece de evaluar sus peculiaridades. Un ser humano satisfecho altamente posee un sentimiento afirmativo de su puesto, mientras que el insatisfecho posee un sentimiento negativo. Ésta es la forma de involucrarse en su centro laboral y evalúa como una persona está identificada con su puesto; además tiene en cuenta que su rendimiento percibido es de suma importancia en su autoestima. Aquellos que están altamente involucrados estarán muy identificados con las actividades que realizan y además muestran interés.

Por otro lado, la satisfacción laboral no es de importancia solo visto desde el punto económico, sino lo es también desde un punto de vista social, por cuanto los beneficios que se derivan de la misma tienen un impacto en la sociedad, pues esta va más allá del marco formal laboral del trabajador y comprende el entorno de su vida. En ese sentido, los gerentes tienen que conocer qué características generales y específicas tienen sus trabajadores y cuáles son las causas influyentes en la satisfacción laboral, para enunciar estrategias, políticas y acciones que les facilite actuar en función de las mejoras en la organización (Zayas et al., 2015).

Citando a una de las principales teorías de la satisfacción laboral, es el modelo de las expectativas (teoría de las expectativas), propuesta por Victor H. Vroom, y ampliada por Porter, Lawler y otros. Para Chiavenato (2017) sostiene que Vroom indica que ésta es resultado de tres factores: la valencia, expectativa y la instrumentalidad. La valencia que se refiere a aquella fuerza que un trabajador en forma preferencial tiene o desea por alcanzar una recompensa. La expectativa que se refiere a la fuerza de un trabajador en creer que su esfuerzo relacionado con el trabajo le va a generar una feliz conclusión en una tarea. Y la instrumentalidad, que es la convicción que un trabajador tiene que será recompensado cuando termine una labor.

Por otro lado, otra teoría importante es la de dos factores de Herzberg denominados los factores higiénicos y los factores motivaciones. Citando a Chiavenato (2017) expresa que el primer es la condición laboral que rodea al

personal, como las instalaciones, las prestaciones sociales, el salario, las políticas de la empresa, el clima laboral, interrelaciones entre jefes y empleados, los reglamentos, las oportunidades para crecer; que en la práctica son aquellos que las empresas utilizan para motivar a los trabajadores; cuando son excelentes evitan la insatisfacción, pero cuando no se otorgan provocan insatisfacción. Por su parte, los factores motivacionales están relacionados al puesto y las actividades relacionadas con éste, cuando son óptimos elevan sustancialmente la motivación, pero cuando son precarios destruyen a esta.

En la variable satisfacción laboral se tienen tres dimensiones, que según Chiavenato (2017) señala que el ambiente físico lo constituye usar los espacios físicos, tener bien distribuidos las oficinas y las fábricas, igualmente la distribución en las instalaciones de producción y una buena ubicación geográfica. Para Alcover et al. (2015) indican que el ambiente está compuesto por muchos productos artificiales que han sido creados por las personas y que llegan afectar las conductas, las actitudes y las emociones de los trabajadores. Estos artefactos los perciben los sentidos y son generados con una intención determinada o para lograr algún objetivo; están incluidos la música, el color, el olor, el vestuario, la temperatura, el mobiliario, etc.

En la dimensión satisfacción con la supervisión, de acuerdo a Yesquen (2021) indica que la satisfacción de la supervisión está referido a cuanta continuidad el jefe o superior efectúa en evaluar el rendimiento de sus trabajadores. Por su parte Gutiérrez (2018) indica que el procedimiento de supervisión debería ser creativo considerando las condiciones de los colaboradores con sus implementos de trabajo, sus guías laborales, si tienen o no los equipos e instrumentos apropiados para su normal desempeño en el trabajo; por lo que, tomado en cuenta estos detalles del trabajador se debe aplicar la supervisión dentro del clima laboral amical, vale decir que el colaborador no debe pensar que quieren su despido, por el contrario se debe buscar mejorar el nivel de su productividad, su empatía y su competitividad, y ello se refleje en la calidad del servidor dentro de la organización y que se irradie un mejorado concepto de servicio. Otro aspecto importante que señalan Ronen & Donia (2020) es que la supervisión abusiva pueda hacer que los empleados se ajusten a las normas en el lugar donde trabajan para evitar ser

castigados, no porque internalicen la importancia de los objetivos y valores relacionados con el trabajo. Además, el impacto previsto que tiene la supervisión abusiva sobre la desmotivación no es menos importante que el impacto sobre la motivación intrínseca, dado que en el trabajo uno debe extender el esfuerzo hacia el logro de la meta organizacional independientemente del nivel de disfrute o compromiso de uno con las tareas.

En la dimensión satisfacción con las prestaciones recibidas, según Yesquen (2021) indica que está referido a cuanto es el compromiso que las organizaciones tienen con su recurso humano. Las prestaciones sociales vienen a ser recompensas grupales o colectivas que otorgan una seguridad al trabajador y sus miembros de su familia; a veces reciben el nombre de retribuciones indirectas porque adoptan la forma de planes como los seguros médicos y no constituyen pagos en efectivo. Asimismo, Gómez et al. (2016) mencionan que estas prestaciones protegen a los trabajadores de riesgos contra la salud o el aspecto financiero; ofrecen coberturas por enfermedad, por accidentes, por desempleo, por jubilación, por defunciones, por servicios de guardería, etc.

### **III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

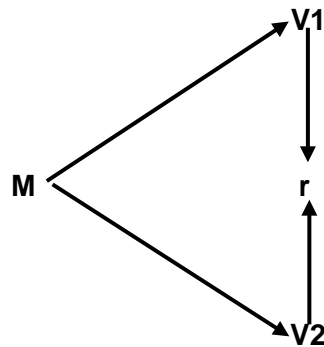
Tipo de investigación: fue básica, por cuanto (Sánchez et al., 2018) sostienen que esta investigación se orienta a buscar conocimientos nuevos, sin tener una finalidad práctica específica e inmediata.

Enfoque de la investigación: fue cuantitativo, por lo que Cook (1979, citado en Cadena-Iñiguez, 2017), señalaron que el método cuantitativo produce datos numéricos. Por tanto, esta es aquella en la cual se va a recopilar y analizar datos cuantitativos. Por otro lado Sánchez & Murillo (2021) sostienen que, en la metodología cuantitativa, la medición y cuantificación de los datos se convierten en el procedimiento para lograr la objetividad en todo el proceso investigativo.

Nivel de la investigación: fue descriptivo y correlacional, por cuanto Hernández & Mendoza (2018) expresan que estos estudios descriptivos su pretensión es detallar características, propiedades y perfiles de aquellas personas que se sometan a ciertos análisis. Asimismo, fue correlacional, por cuanto Hernández & Mendoza (2018) sostienen que la finalidad de estos estudios es conocer la existencia de asociación o relación entre dos o más variables en una situación en concreto.

Diseño de la investigación: este fue no experimental y de corte transversal o transeccional. En el diseño no experimental, Hernández & Mendoza (2018) mencionan que será aquella que se efectúa sin un manejo deliberado de las variables. Significa que, comprende estudios donde no se varían con intención la variable independiente para visualizar su efecto en la otra variable. Por otro lado, es de corte transversal o transeccional, ya que según Hernández & Mendoza (2018) sostienen que en el diseño transeccional o transversal se recogen datos de un sólo momento, y en un único tiempo. Su intención normal describe variables en una muestra o población, o también estipula cuál será el nivel de las variables en un momento dado.

El diseño es el siguiente:



En donde:

- M = Muestra de estudio
- V1 = Variable motivación extrínseca
- V2 = Variable satisfacción laboral
- r = Correlación de las variables

### 3.2 Variables y operacionalización

En la investigación se estudiaron dos variables cuantitativas:

**Variable 1:** motivación extrínseca

**Definición conceptual:** Álvarez & Rojas (2021) sostienen que es un estímulo externo que una persona recibe cuando efectúa una acción o despliega una actividad. Por lo tanto, este tipo de motivación está relacionada con acontecimientos o eventos externos que generan en la persona ciertas actitudes y aptitudes de empatía para hacer cierta acción o actividades, y en base a ello recibir cierta recompensa por realizarla.

**Definición operacional:** Para medir la variable motivación extrínseca se operacionalizó en tres dimensiones: salarios y beneficios, condiciones laborales y línea de carrera. El cuestionario utilizado para medir las dimensiones e indicadores es el propuesto por Yesquen (2021).

**Indicadores:** se muestran en la matriz de operacionalización, en el Anexo 1.

**Escala de medición:** es ordinal, en base a la escala Likert

**Variable 2:** satisfacción laboral

**Definición conceptual:** Alles (2017) sostiene que comprende diversas emociones o sentimientos favorables o desfavorables, respecto del cual los trabajadores piensan que es su trabajo. También lo es actitudes afectivas del trabajador, sensaciones de tener relativos agrados o desagradados de algo. La satisfacción laboral emerge conforme un trabajador adquiere cada día más conocimiento respecto de su centro laboral.

**Definición operacional:** Para medir la variable satisfacción laboral se operacionalizó en tres dimensiones: satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la supervisión y satisfacción con las prestaciones recibidas. El cuestionario utilizado para medir las dimensiones e indicadores es el propuesto por Yesquen (2021).

**Indicadores:** se muestran en la matriz de operacionalización, en el Anexo 1.

**Escala de medición:** es ordinal, en base a la escala Likert

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

De acuerdo a Arias et al. (2016) indican que es un conjunto de casos, definidos, limitados y accesibles, que servirá como referente para elegir la muestra, y que debe cumplir con diversos criterios predeterminados. Esta población lo conformaron 250 empleados, la misma que se determinó atendiendo a determinados criterios de inclusión y exclusión que definieron su elección.

**Criterios de inclusión:** se consideraron a los empleados públicos que laboran en la entidad edil, de sexo masculino y femenino, con una edad 20 a 70 años, donde su situación contractual es contratados y nombrados, con el nivel o grado de estudios de educación secundaria, de superior técnica y de universitaria.

**Criterios de exclusión:** no se consideraron a los trabajadores con edad menor a 20 años y mayores a 70 años, así como empleados que se ausentaron para laborar

por motivo de goce de vacaciones, por estar enfermos o que faltaron a laborar en la fecha y hora programada para aplicar el instrumento.

### Muestra

El cuestionario se aplicó a 152 empleados públicos. Para hallar esta, se recurrió a la fórmula estadística de proporciones de una población finita:

$$n = \frac{z^2 p q N}{z^2 p q + e^2 (N-1)}$$

#### Donde:

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza establecido por el investigador al 95% = 1.96

p = 0.5 Proporción de individuos que tiene las características que se desean estudiar.

q = 0.5 Proporción de individuos que no tienen las características de interés.

e = Margen de error permisible establecido por el investigador = 5%

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (250)}{(1.96)^2 (0.5) (0.5) + (0.05)^2 (250 - 1)} = 152 \text{ sujetos}$$

### Muestreo

El muestreo que se utilizó es el probabilístico aleatorio simple, ya que en la posición de Otzen & Manterola (2017) sostienen que las técnicas probabilísticas, admiten conocer la probabilidad en que cada sujeto de estudio tiene que incluirse en la muestra mediante una elección al azar. Es aleatorio simple, ya que garantiza que el total de los sujetos que conforman la población tienen la misma ocasión de incluirse en la muestra.

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

#### **Técnica**

Se utilizó como técnica la encuesta, por consiguiente, Ponce & Pasco (2015) sostienen que constituye una estrategia de manera general, en la cual el investigador realiza un esfuerzo por conocer en detalle las características de un fenómeno a nivel de una organización, siempre a información base que proporcionan los sujetos del estudio. Se utiliza frecuentemente para dar respuestas a preguntas tales como qué, quién, cuándo y dónde.

#### **Instrumento**

Este fue el cuestionario con escala tipo Likert. En ese sentido, Arias (2020) indica que el cuestionario es muy utilizado y radica en un conjunto de interrogaciones mostradas y enumeradas con una sucesión de posibles contestaciones que un sujeto debe responder. No hay respuesta correcta o incorrecta, toda respuesta lleva a un diferente resultado y se aplica a una determinada población.

Con respecto a la escala tipo Likert, los autores Hernández & Mendoza (2018) señalan que es una serie de ítems mostrados como afirmaciones, donde se pedirá la reacción de los sujetos que participan; vale decir, que estos externalicen su reacción eligiendo una de las cinco categorías que se tiene, a las cuales se les establece un valor numérico.

El cuestionario que se manejó en la variable motivación extrínseca, fue el expuesto por Yesquen (2021); siendo acondicionado o contextualizado para el presente estudio y lo conforman 26 interrogantes. Respecto a la variable satisfacción laboral, el cuestionario que se manejó también es el expuesto por Yesquen (2021), siendo igualmente acondicionado o contextualizado para el presente estudio y lo conforman 22 interrogantes.

El trabajador para dar respuesta a cada pregunta, eligió la opción que mejor le pareció a su criterio. Esta valoración para ambas variables fue: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni acuerdo ni desacuerdo (3), muy de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).



## Validez

Para Hernández & Mendoza (2018) indican que está referida al grado en que un cuestionario mide con precisión la variable que realmente intenta medir. Para efectuar la validez se valió del juicio de expertos, teniendo como procedimiento el siguiente: se formalizó la invitación mediante una carta remitida a tres profesionales; a la carta se anexó el instrumento o cuestionario, los aspectos a medir (pertinencia, relevancia y claridad), y los ítems a evaluar; a fin de que los expertos emitan su juicio en cuanto si consideran que son adecuados de acuerdo al contenido a medir. Los expertos o profesionales efectuaron ciertas correcciones según criterios de redacción, congruencia, ambigüedad, relevancia, contenido y otros que estimaron mejorar. Finalmente, los expertos hicieron las sugerencias y observaciones, para permitir hacer un rediseño del cuestionario y luego ser sometido a la confiabilidad.

**Tabla 1**

*Juicio de expertos*

N°	Grado y Nombre	Opinión
Experto N° 1	Dr. Andrés Francisco Altamirano Arana	Aplicable
Experto N° 2	Dr. Jorge Antonio Malca Florindes	Aplicable
Experto N° 3	Mgtr. Gabriela Medina Guizado	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

## Confiabilidad

Está referida al grado que un cuestionario o instrumento origina resultados sólidos y coherentes en una muestra (Hernández & Mendoza, 2018). Se empleó el Alpha de Cronbach, que refiere los valores de confiabilidad que se han establecida en promedio para la prueba. Este coeficiente será de más significancia cuando se alcance a uno (1), que será una representación de medición con error menor. Para el presente estudio, se consiguió el resultado en la variable motivación extrínseca el valor de  $\alpha = 0.978$ , y en la variable satisfacción laboral el valor de  $\alpha = 0.965$ , interpretando que en ambas variables el grado de confiabilidad es muy fuerte.

### **3.5 Procedimientos**

De acuerdo a Weihrich, Cannice, y Koontz (2017, citado en Miranda, 2018) señalan que el procedimiento es un plan que establece un método necesario de actuación para soportar futuras actividades. Constituye una secuencia cronológica de acciones que se requieren; asimismo, es un lineamiento para actuar y que detalla de forma precisa como deben ejecutarse las actividades.

En ese sentido, se ha realizado la búsqueda de la información respecto de las variables de estudio en revistas indexadas y repositorios de universidades, además con el propósito de efectuar la investigación, se requirió el consentimiento de la Gerencia Municipal; la misma que consintió la realización de las encuestas a sus colaboradores. Luego de ello, se efectuó ciertas coordinaciones con los encargados de las gerencias y sub gerencias para aplicar los cuestionarios, sin causar desbarajuste o desorden en la entidad edil, siempre en su horario normal de trabajo; para finalmente aplicar el instrumento en los trabajadores, quienes amablemente manifestaron sus respuestas con seguridad y sobre todo honestidad.

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

A fin de realizar el análisis de los datos, se recurrió a la estadística descriptiva e inferencial. La estadística descriptiva de acuerdo a Rendón-Macías et al. (2016) sostiene que es parte de la estadística que admite proponer recomendaciones sobre la base de resultados para extractar de manera clara y concreta, una variedad de datos en una investigación de diversa índole, los cuales se pueden representar en tablas, cuadros, figuras o gráficos. Por su parte Salazar & del Castillo (2018) expresan que la estadística inferencial es parte de la estadística que investiga o analiza a una población, valiéndose de los resultados y datos que se adquieren de una muestra.

En ese sentido, ingresar y procesar información se ejecutó manipulando el software estadístico SPSS y el Microsoft Excel, de lo cual se consiguieron los resultados, los mismos que consecutivamente se exhibieron en tablas de distribución de frecuencias y correlación de las variables, agregando sus respectivos análisis para llegar a concluir y recomendar.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se han respetado en la investigación los siguientes aspectos:

El principio de respeto de las personas, que según Álvarez (2018) indica que se reconoce la capacidad de tomar con autonomía sus propias decisiones para participar en la investigación. Un componente importante en este principio, es dar especial protección a la persona vulnerable cuando sea parte de una investigación. Por otro lado, este respeto se enuncia en el proceso de consentimiento informado, por el cual a la persona se otorga la capacidad para que decida de manera voluntaria y con información apropiada si participará o no en un estudio.

El principio de la beneficencia, el cual citando a Reluz-Barturén et al. (2022) sostiene se inicia de comprender que toda investigación busca el no ocasionar daño, disminuir riesgos, maximizar beneficios, y buscar el bienestar integro de la persona y de la sociedad. Además, de gestar el bien sin distinguir raza, clase social, sexo, credo, grupo etario, etc.

El principio de justicia, que supone impedir prácticas injustas con las personas investigadas, en lo referido a sesgos de quien investiga, trato imparcial y equitativo, y acceso a los resultados (Pasco, 2016).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Nivel de la motivación extrínseca*

Nivel	Variable				Dimensiones			
	Motivación Extrínseca		Salarios y Beneficios		Condiciones Laborales		Línea de Carrera	
	f	%	f	%	f	%	F	%
Baja	57	37.5	80	52.6	35	23.0	54	35.5
Regular	79	52.0	56	36.8	59	38.8	82	53.9
Alta	16	10.5	16	10.5	58	38.2	16	10.5
Total	152	100.0	152	100.0	152	100.0	152	100.0

Los resultados que se detallan en la tabla 2 – Nivel de la motivación extrínseca, muestran que es alta el 10.5%, regular el 52.0% y baja el 37.5%. Con respecto del nivel de las dimensiones de la mencionada variable, se tiene: en los salarios y beneficios es alta el 10.5%, es regular el 36.8% y baja el 52.6%; en las condiciones laborales es alta el 38.2%, es regular el 38.8% y baja el 23.0%; y en la línea de carrera es alta el 10.5%, es regular el 53.9% y baja el 35.5%.

**Tabla 3**

*Nivel de la satisfacción laboral*

Nivel	Variable				Dimensiones			
	Satisfacción Laboral		Con el Ambiente Físico		Con la Supervisión		Con las Prestaciones	
	f	%	f	%	f	%	F	%
Baja	74	48.7	69	45.4	35	23.0	75	49.3
Regular	57	37.5	46	30.3	86	56.6	61	40.1
Alta	21	13.8	37	24.3	31	20.4	16	10.5
Total	152	100.0	152	100.0	152	100.0	152	100.0

Los resultados que se detallan en la tabla 3 – Nivel de la satisfacción laboral, muestran que es alta el 13.8%, regular el 37.5% y baja el 48.7%. Con respecto del nivel de las dimensiones de la citada variable, se tiene: en la satisfacción con el

ambiente físico es alta el 24.3%, es regular el 30.3% y baja el 45.4%; en la satisfacción con la supervisión es alta el 20.4%, es regular el 56.6% y baja el 23.0%; y en la satisfacción con las prestaciones es alta el 10.5%, es regular el 40.1% y baja el 49.3%.

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Extrínseca	.127	152	.000	.947	152	.000
Satisfacción Laboral	.185	152	.000	.917	152	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Para observar si los datos persiguen una normal distribución, se manejó la prueba de normalidad; la misma que de acuerdo a los resultados que se detallan en la tabla 4 y por ser nuestra muestra de 152 trabajadores mayor a 50, se trabajó con la prueba Kolmogorov-Smirnov. Ésta explica que, al ser el valor de significancia en ambas variables 0.000, menores al 0.05; nos demuestra que nuestros datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

**Tabla 5**

*Correlación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral*

		Motivación Extrínseca	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000
	Motivación Extrínseca	Sig. (bilateral)	,853**
		N	152
		Coeficiente de correlación	,853**
	Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	.000
		N	152

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

Para determinar la correlación entre las variables motivación extrínseca y satisfacción laboral, se utilizó la prueba de Rho de Spearman; la misma que muestra según la tabla 5, un valor de significancia de 0.000 y una asociatividad de 0.853. Por lo tanto, se manifiesta la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, aceptándose la hipótesis general: Existe relación directa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral.

**Tabla 6**

*Correlación entre salarios y beneficios con la variable satisfacción laboral*

			Salarios y beneficios	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	,831**
	Salarios y beneficios	Sig. (bilateral)		.000
		N	152	152
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,831**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	152	152

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

Para determinar la correlación entre la dimensión salarios y beneficios con la variable satisfacción laboral, se utilizó la prueba de Rho de Spearman; la misma que muestra según la tabla 6, un valor de significancia de 0.000 y una asociatividad o correlación de 0.831. Por lo tanto, se manifiesta la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión salarios y beneficios y la satisfacción laboral, aceptándose la hipótesis específica: Existe relación directa entre los salarios y beneficios y la satisfacción laboral.

**Tabla 7***Correlación entre las condiciones laborales y satisfacción laboral*

			Condiciones Laborales	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	1.000	,839**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	152	152
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,839**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	152	152

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

Para determinar la correlación entre la dimensión condiciones laborales con la variable satisfacción laboral, se utilizó la prueba de Rho de Spearman; la misma que muestra según la tabla 7, un valor de significancia de 0.000 y una asociatividad o correlación de 0.839. Por lo tanto, se manifiesta la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión condiciones laborales y la satisfacción laboral, aceptándose la hipótesis específica: Existe relación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral.

**Tabla 8***Correlación entre la línea de carrera y la satisfacción laboral*

			Línea de Carrera	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Línea de Carrera	Coeficiente de correlación	1.000	,805**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	152	152
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,805**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	152	152

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

Para determinar la correlación entre la dimensión línea de carrera con la variable satisfacción laboral, se utilizó la prueba de Rho de Spearman; la misma que muestra según la tabla 8, un valor de significancia de 0.000 y una asociatividad o correlación de 0.805. Por lo tanto, se manifiesta la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión línea de carrera y la satisfacción laboral, aceptándose la hipótesis específica: Existe relación directa entre la línea de carrera y la satisfacción laboral.



## V. DISCUSIÓN

Esta investigación planteo como objetivo establecer la existencia de relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022; por lo que, se obtuvo como resultado que, después de aplicarse la prueba de Rho de Spearman, se ha determinado que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, con un valor de 0.853 y una significancia de 0.000; aceptándose la hipótesis general: Existe relación directa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral.

Este hallazgo en la investigación se sostiene teóricamente con lo manifestado por Reyes & Salgado (2021); ellos indican que la satisfacción es de mucho interés en el ámbito laboral, y que ésta tiene influencia en el desempeño de los trabajadores en el trabajo y ocasiona significativos aspectos vinculados con los colaboradores y las organizaciones en lo referente a su desempeño, su salud y su calidad de vida. Por ello, si una empresa desea crecer estratégicamente, tiene que conocer a las personas que trabajan dentro de ella, ello involucra apreciar los factores motivacionales y la satisfacción. Cuando coexiste la insatisfacción laboral dentro de una organización, el capital humano en ocasiones puede exteriorizarlo en una baja productividad, ausentismos, demoras, inseguridad, etc. que conllevan a una problemática y que perturba a las organizaciones, ocasionando pérdida tanto para las organizaciones y para el factor humano.

Los resultados del objetivo general pueden ser comparados con Asaari et al. (2020) quienes en su investigación pretendieron explorar la relación y comprender el impacto de la motivación intrínseca y la motivación extrínseca hacia la satisfacción laboral entre los empleados bancarios en los estados del norte de Malasia; alcanzando el estudio como conclusión que: se confirma que hay una alta correlación entre la motivación intrínseca ( $r = 0.67$ ) y extrínseca ( $r = 0.65$ ) y la satisfacción laboral de los empleados del banco. Asimismo, los resultados los podemos comparar con Yesquen (2021) quien en su tesis planteó como objetivo establecer si el motivar extrínsecamente tiene relación con la satisfacción laboral del personal del Banco de la Nación, Agencia Huaral – 2021; el cual llegó a la siguiente conclusión: que motivar de forma extrínseca se relaciona

significativamente con la satisfacción laboral del personal (Correlación de Rho Spearman de 0.793).

Respecto al primer objetivo específico determinar la relación entre los salarios y beneficios y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022; se obtuvo como resultado que después de aplicarse la prueba estadística se ha determinado que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión salarios y beneficios con la variable satisfacción laboral, con un valor de 0.831 y una significancia de 0.000; aceptándose la hipótesis específica: Existe relación directa entre los salarios y beneficios y la satisfacción.

Este resultado antes mencionado se sostiene teóricamente con lo señalado por Torres-Flórez (2019), quien expresa que es inevitable que las organizaciones durante su proceso de reestructuración y ordenamiento en sus procesos y actividades, alineados a la gestión humana establezcan una política de compensaciones. En ella deben considerar las formas de establecer el salario, aumentos y los incentivos, así como la relación de estos con el manual de funciones o la descripción y el análisis del cargo; aunado a esto acciones para el bienestar laboral plasmadas en los beneficios sociales, todo ello acompañado por estudios de igualdad salarial interna y de competitividad remunerativa externa.

Los resultados del primer objetivo específico se compararán con Yesquen (2021), quien en su investigación planteó como objetivo establecer si el motivar de forma extrínseca tiene relación con la satisfacción laboral del personal del Banco de la Nación, Agencia Huaral – 2021; la misma que llegó a la siguiente conclusión: que los salarios e incentivos están relacionados significativamente con la satisfacción laboral (Correlación de 0.830). Asimismo, se puede comparar con Santolalla & Vásquez (2018), quienes en su estudio propusieron hallar la correlación de la motivación y la satisfacción laboral en trabajadores Administrativos de la Dirección Regional de Salud – Cajamarca; el mismo que llegó al resultado que el salario se relaciona con la satisfacción laboral con un valor de Pearson de 0.266.

De acuerdo al segundo objetivo específico determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022; se tuvo el resultado que después de

aplicarse la prueba estadística se ha determinado que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión condiciones laborales con la variable satisfacción laboral, con un valor de 0.839 y una significancia de 0.000; aceptándose la hipótesis específica: Existe relación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral.

Este resultado se sostiene teóricamente con lo indicado por Sánchez & García (2017), ellas mencionan que mínimamente una organización espera que sus trabajadores desempeñen de forma confiable las tareas asignadas, con los parámetros fijados y de acuerdo a las normas establecidas en el trabajo. Pero frecuentemente, la dirección espera más de sus trabajadores: como tomen iniciativas, se supervisen ellos mismos, que desarrollen habilidades nuevas y que rindan según las necesidades comerciales. Por su parte los trabajadores esperan también mínimamente que la organización les otorgue una paga justa y equitativa, seguras condiciones para trabajar y un justo trato. Asimismo, los trabajadores esperan también más, como seguridad en la situación económica y laboral, oportunidades, retos y responsabilidad.

El resultado puede ser comparado con Yesquen (2021), ya que en su tesis planteó como objetivo establecer si el motivar extrínsecamente tiene relación con la satisfacción laboral del personal del Banco de la Nación, Agencia Huaral – 2021; la misma que llegó a la siguiente conclusión que: las condiciones laborales están relacionadas significativamente con la satisfacción laboral (Correlación de 0.664). Asimismo, se puede comparar con (Santolalla & Vásquez, 2018), ellos en su estudio propusieron hallar la correlación de la motivación y la satisfacción laboral en trabajadores Administrativos de la Dirección Regional de Salud - Cajamarca.; el mismo que llegó al resultado que: las condiciones físicas se relacionan con la satisfacción laboral con un valor de Pearson de 0.069.

Con respecto del tercer objetivo específico determinar la relación entre la línea de carrera y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022; se tuvo el resultado que después de aplicarse la prueba estadística, se ha determinado que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión línea de carrera con la variable satisfacción laboral, con un valor de 0.805 y una

significancia de 0.000; aceptándose la hipótesis específica: Existe relación directa entre la línea de carrera y la satisfacción laboral.

Este hallazgo se sostiene teóricamente con lo expresado por Pazmiño y Fiallos (2017), ellos indican que diversos los estudios en el tema que piensan que se debe superar el común de que una buena empresa es la que brinda tiempo a formar a sus trabajadores, por cuanto las posibilidades del trabajador para que sean completadas superan el ámbito empresarial, por la vida diaria de éste conexo a la red. En la actualidad, se desarrolla al interior de la sociedad del conocimiento y se dispone de herramientas para que cada trabajador se haga responsable de su formación y desarrollo como profesional; en ese sentido, la empresa responsable es aquella que admita el desarrollo profesional en concordancia con la necesidad laboral.

El resultado del tercer objetivo específico al ser comparado con Yesquen (2021) quien en su tesis que planteó como objetivo establecer si el motivar extrínsecamente tiene relación con la satisfacción laboral del personal del Banco de la Nación, Agencia Huaral – 2021; el cual llegó a la siguiente conclusión: que la línea de carrera está relacionada de forma significativa con la satisfacción en el trabajo (Correlación de 0.444).

En cuanto al nivel de la motivación extrínseca se obtuvo como resultado que, ésta es baja el 37.5%, regular el 52.0% y alta el 10.5%. Por su parte, en sus dimensiones se tiene que el nivel de los salarios y beneficios es baja el 52.6%, regular el 36.8% y alta el 10.5%; en la dimensión condiciones laborales es baja el 23.0%, regular el 38.8% y alta el 38.2%; por último, en la dimensión línea de carrera es baja el 35.5%, regular el 53.9% y alta el 10.5%. Estos resultados pueden ser comparados con Venegas et al. (2022), ellos realizaron un estudio para identificar la motivación y la satisfacción del personal de enfermería del tercer nivel de atención de la ciudad de Quito. La metodología empleada fue cuantitativa, descriptiva y transversal; la muestra fue de 200 enfermeras, llegando a la siguiente conclusión: los enfermeros presentan niveles de motivación con un 91% alto, con el 61% medio y con el 30% bajo. Se concluye también que existe una relación estrecha entre la motivación y la satisfacción del personal.

Asimismo, en el nivel de la satisfacción laboral, se tiene que ésta es baja el 48.7%, regular el 37.5% y alta el 13.8%. Respecto de la dimensión satisfacción con el ambiente físico es baja el 45.4%, regular el 30.3% y alta el 24.3%; en la dimensión satisfacción con la supervisión es baja el 23.0%, regular el 56.6% y alta el 20.4%; por último, en la dimensión satisfacción con las prestaciones es baja el 49.3%, regular el 40.1% y alta el 10.5%. Estos resultados pueden ser comparados con Venegas et al. (2022), ellos realizaron un estudio para identificar la motivación y la satisfacción del personal de enfermería del tercer nivel de atención de la ciudad de Quito. La metodología empleada fue cuantitativa, descriptiva y transversal; la muestra fue de 200 enfermeras, llegando a la siguiente conclusión: los enfermeros presentan un nivel de satisfacción laboral del 25% alto, el 56% medio y el 19% bajo. Se concluye también que existe una relación estrecha entre la motivación y la satisfacción del personal.

## VI. CONCLUSIONES

- Se concluye que el nivel de motivación extrínseca en los trabajadores es alta el 10.5%, regular el 52.0% y baja el 37.5%. Con respecto del nivel de las dimensiones de la mencionada variable, se tiene: en los salarios y beneficios es alta el 10.5%, es regular el 36.8% y baja el 52.6%; en las condiciones laborales es alta el 38.2%, es regular el 38.8% y baja el 23.0%; y en la línea de carrera es alta el 10.5%, es regular el 53.9% y baja el 35.5%.
- Se concluye que el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores es alta el 13.8%, regular el 37.5% y baja el 48.7%. Con respecto del nivel de las dimensiones de la citada variable, se tiene: en la satisfacción con el ambiente físico es alta el 24.3%, es regular el 30.3% y baja el 45.4%; en la satisfacción con la supervisión es alta el 20.4%, es regular el 56.6% y baja el 23.0%; y en la satisfacción con las prestaciones es alta el 10.5%, es regular el 40.1% y baja el 49.3%.
- Se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores; con un valor del Rho de Spearman de 0.853 y una significancia de 0.000.
- Se concluye que existe una correlación positiva muy fuerte entre las dimensiones de la motivación extrínseca (salarios y beneficios, condiciones laborales, y línea de carrera) y la satisfacción laboral. Con un valor de relación de Rho de Spearman de 0.831, 0.839 y 0.805 respectivamente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda a la Gerencia Municipal, implementar una política de remuneraciones, para mejorar el nivel de las remuneraciones de los trabajadores de acuerdo al puesto y al perfil; que permita una mejora en la calidad de vida de ellos y su familia.
- Se recomienda a la Gerencia Municipal, implementar una política de ascensos y promociones para los trabajadores más sobresalientes, así como también establecer un programa anual de fortalecimiento de capacidades para mejorar el desempeño laboral.
- Se recomienda a la Gerencia Municipal, a mejorar las condiciones de trabajo dentro de la institución, en cuanto a oficinas limpias y agradables, instalaciones modernas y cómodas, ventilación o aire acondicionado, las medidas de seguridad, y una renovación de los equipos de cómputo y el mobiliario.
- Se recomienda a todos los Gerentes y Sub Gerentes de la Entidad, a mejorar las relaciones interpersonales con sus colaboradores, a ejercer un liderazgo transformacional donde se trabaje con el ejemplo y con igualdad. Asimismo, la entidad debe cumplir con el pago de sus pactos colectivos y la liquidación de sus beneficios al momento del cese.

## REFERENCIAS

- Alcover, C. M., Martínez Íñigo, D., Rodríguez Mazo, F., & Domínguez Bilbao, R. (2015). *Introducción a la Psicología del Trabajo* (Primera ed.). McGraw-Hill/Interamericana de España, S.L. <https://es.scribd.com/document/521584918/Libro-Introduccion-a-La-Psicologia-Del-Trabajo-Alcover-de-La-Hera>
- Alles, M. (2017). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias* (Primera ed.). Ediciones Granica S.A.
- Alvarez, J. & Rojas, J. (2021). Intrinsic and Extrinsic Motivation in English language learning: a case Study at University level in Medellin city. *Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 13(5), 38– 47. <https://orcid.org/0000-0001-9481-7422>
- Alvarez, P. (2018). *Ética e investigación*, 7(2), 122-149. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434/430>
- Arana, W., & Huairé, E. J. (Enero-Julio de 2020). Prevalencia de factores motivacionales en trabajadores de empresas de Lima. *Revista Gestión I+D*, 5(2), 182-197. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7863446>.
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica: para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas y humanas* (Primera edición digital ed.). Enfoques Consulting EIRL.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral* (Quinta ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Asaari, M., Desa, N., Anuar, N., & Razak, A. (2020). Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation toward Job Satisfaction among Local Bank Employees.



*International Journal of Asian Social Science*, 10(11), 698-705.  
<https://doi.org/10.18488/journal.1.2020.1011.698.705>

Bances, E. N. (2021). *Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57644/Bances\\_CEN-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57644/Bances_CEN-SD.pdf).

Cabanas, E., & Sánchez-González, J.-C. (2016). Inverting the pyramid of needs: Positive psychology's new order for labor success. *Psicothema*, 28(2), 107-113. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72745361001.pdf>.

Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., de la Cruz-Morales, F. d., & Sangerman-Jarquín, D. M. (2017). Quantitative methods, qualitative methods or combination of research: an approach in the social sciences. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617. <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>.

Calle, M. P. (2021). Motivation of Human Talent and Its Relationship with Citizen Service in a Local Government in Lima, Peru, 2017. *Industrial Data*, 24(2), 232-247.  
[https://www.redalyc.org/journal/816/81669876010/81669876010\\_2.pdf](https://www.redalyc.org/journal/816/81669876010/81669876010_2.pdf).

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones* (Decima ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Tercera ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Cirera, Y., Oste, G., De Almeida, M., Veronesi, R., & De Oliveira, F. M. (2015). La relación entre gestión de carrera y aspectos culturales en instituciones de enseñanza superior. *Invenio*, 18(34), 23-33.  
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87739279003.pdf>.

- Espitia, L. F. (2016). *Guía para el fortalecimiento de las estrategias de motivación al talento humano en las organizaciones*. Universidad Cooperativa de Colombia Sede Villavicencio. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/15986/1/NC\\_2016\\_Gu%C3%ADa%20para%20el%20fortalecimiento%20de%20las%20estrategias%20\\_Espitia.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/15986/1/NC_2016_Gu%C3%ADa%20para%20el%20fortalecimiento%20de%20las%20estrategias%20_Espitia.pdf)
- García, C., Ochoa, E., Fernández, M. T., Félix, R. O., & Campoy, M. M. (2015). Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES. *Revista Cultura Científica y Tecnológica*, 12(57), 22-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7137426>.
- Gómez, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Gestión de recursos humanos* (Octava ed.). Pearson Educación S.A. Madrid.
- Grisales, M. J. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. [Artículo de investigación, Universidad Católica de Pereira]. <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/6228>.
- Gutiérrez, J. A. (2018). *Supervisión y desempeño laboral en los servidores públicos de una Municipalidad de Caylloma, Arequipa 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35214/gutierr ez\\_pj.pdf?](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35214/gutierr ez_pj.pdf?)
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2017). *Administración: un enfoque basado en competencias* (Decimo segunda ed.). Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C. V.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2016). *Administración: una perspectiva global, empresarial y de innovación* (Decimo quinta ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.

- La República. (24 de Enero de 2020). *Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. Recuperado el 10 de 06 de 2022, de [www.larepublica.pe:https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/](http://www.larepublica.pe:https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/)
- Manjarrez, N. N., Boza, J. A., & Mendoza, E. Y. (Enero-Febrero de 2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>.
- Miranda, F. (2018). *Propuesta de Manual de Procedimientos para la Gestión de la dirección del Centro Académico de San José: Tomo I*. [Tesis de Bachillerato, Tecnológico de Costa Rica]. <https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/10663/Francesca%20Miranda.%20TFG%20Final.%20Tomo%20I.pdf>.
- Moreno, A. V., Chang, E., & Romero, J. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 391-404. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115009>.
- Observatorio de Recursos Humanos. (15 de Noviembre de 2018). *La mitad de los trabajadores europeos afirma que el sueldo no es su mayor motivación laboral*. Recuperado el 08 de 06 de 2022, de [www.observatorio.com.:https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-mitad-de-los-trabajadores-europeos-afirma-que-el-sueldo-no-es-su-mayor-motivacion-laboral.html](http://www.observatorio.com.:https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-mitad-de-los-trabajadores-europeos-afirma-que-el-sueldo-no-es-su-mayor-motivacion-laboral.html)
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>.
- Pasco, M. M. (2016). *Ética en la investigación en gestión: relevancia, principios y lineamientos para su aplicación*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Vicerrectorado de Investigación. Oficina de Ética de la Investigación e Integridad Científica. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/54912/Cuaderno%20de%20Trabajo%20V4%20VF.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

- Pazmiño, W., & Fiallos, H. V. (2017). Nuevas tendencias en formación y desarrollo: Las carreras del mañana ganan protagonismo en base a la gestión del talento por competencias. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 1(1), <https://www.redalyc.org/journal/5736/573668151003/html/>.
- Pham, C. D., Hoang, T. P., & Nguyen, Y. T. (2021). Impact of Work Motivation on Satisfaction and Turnover of Public Universities Lecturers. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 1135-1146. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.1135>.
- Ponce, M. d., & Pasco, M. M. (2015). *Guía de investigación en Gestión* (Primera ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú. [https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/16192132/Guia-de-Investigacion-en-Gestion\\_segunda-edicion.pdf](https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/16192132/Guia-de-Investigacion-en-Gestion_segunda-edicion.pdf)
- Ramirez, L. J. (2017). *La motivación extrínseca y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima – 2017*. [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22463/Ramirez\\_VLJ.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22463/Ramirez_VLJ.pdf).
- Reluz-Barturén, F. F., Chanduví-Calderón, W. D., Cervera-Vallejos, M. F., Ballena-De la Cruz, A. D., Taboada-Montaño, L. A., & Moyano-Muñoz, J. J. (2022). *Bases éticas en la investigación científica y su divulgación* (Primera digital ed.). Universidad Tecnocientífica del Pacífico S.C.
- Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keeve, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>.
- Reyes, A., & Salgado, J. D. (2021). Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(Edición Especial), <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2782>.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración* (Decimatercera ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (Decimoséptima ed.). Pearson Educación de México, S A . de C.V.
- Ronen, S., & Donia, M. B. (2020). Stifling My Fire: The Impact of Abusive Supervision on Employees' Motivation and Ensuing Outcomes at Work. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(3), 205-214. <https://www.redalyc.org/journal/2313/231365058003/>.
- Ruiz, S., Aguilar, C. M., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564>.
- Salazar, A. G., & Bello, B. J. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 216-233. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094626>.
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística* (Primera ed.). Quito: Sin Editorial. <https://isbn.cloud/9789942306166/fundamentos-basicos-de-estadistica/>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, A. A., & Murillo, A. (2021). Methodological approaches in historical research: quantitative, qualitative and comparative. *Debates por la Historia*, 9(2), 147-181. <https://www.redalyc.org/journal/6557/655769223006/>.
- Sánchez, M. G., & García, M. D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>.

- Santolalla, V., & Vásquez, A. G. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Cajamarca*. [Tesis de pre grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/816>.
- Torres, D., Arce, L. C., & Ibargüen, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas CUC*, 41(1), 9-24. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2563/2600>
- Torres-Flórez, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista Geon*, 6(2), 4-9. <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/181/178>.
- Vallejo, M. (2018). Calidad del empleo y satisfacción laboral en emigrantes españoles en países europeos. *Papeles del Psicólogo*, 39(1), 70-81. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77854690008>.
- Venegas, B., Rodríguez, M. S., Abril, R. E., & Calero Lozada, G. T. (2022). Motivation and satisfaction of nursing staff in in third level care. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), 2-15. <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/390/251>.
- Yesquen, J. A. (2021). *Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal del Banco de la Nación, Agencia Huaral, 2021*. [Tesis de pre grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20500.14067/6050>.
- Zayas, P. M., Báez, R. A., Zayas, J., & Hernández, M. (2015). *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXIII(2), 35-51. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90943601004.pdf>.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación extrínseca	Álvarez y Rojas (2021) sostienen que es un estímulo externo que una persona recibe cuando efectúa una acción o despliega una actividad. Por lo tanto, este tipo de motivación está relacionada con acontecimientos o eventos externos que generan en la persona ciertas actitudes y aptitudes de empatía para hacer cierta acción o actividades, y en base a ello recibir cierta recompensa por realizarla.	Será de aplicación del cuestionario propuesto por Yesquen (2021), que permitirá medir la motivación extrínseca en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022, en sus dimensiones: salarios y beneficios, condiciones laborales, y línea de carrera.	Salarios y beneficios	Salario de acuerdo al desempeño	1 y 2	Escala Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni acuerdo ni desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).
				Remuneración justa	3 y 4	
				Recompensas y horas extras	5 y 6	
				Beneficios sociales	7 y 8	
			Condiciones laborales	Seguridad laboral	9 y 10	
				Contrato laboral	11 y 12	
				Horario de trabajo	13 y 14	
				Recursos de trabajo	15 y 16	
				Sobrecarga laboral	17 y 18	
				Línea de carrera	Oportunidades de desarrollo profesional	
Ascensos	21 y 22					
Satisfacción laboral	Alles (2017) sostiene que es un conjunto de emociones o sentimientos que pueden ser favorables o desfavorables, respecto del cual los colaboradores consideran que es su trabajo. Es también una actitud afectiva del trabajador, una sensación de tener un relativo agrado o desagrado de algo. La satisfacción laboral emerge a medida que un trabajador adquiere cada día más información respecto de su centro laboral.	Será de aplicación del cuestionario propuesto por Yesquen (2021), que permitirá medir la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022., en sus dimensiones: satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la supervisión, y satisfacción con las prestaciones recibidas.	Satisfacción con el ambiente físico	Saneamiento.	1 y 2	Escala Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni acuerdo ni desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).
				Entorno Físico.	3 y 4	
				Temperatura.	5 y 6	
			Satisfacción con la supervisión	Relación empleada – empleador	7 y 8	
				Seguridad	9 y 10	
				Presión	11 y 12	
				Evaluación de desempeño	13 y 14	
				Igualitarismo y justicia	15 y 16	
				Apoyo por parte de los superiores	17 y 18	
				Satisfacción con las prestaciones recibidas	Planes laborales	
Sistema de Negociación	21 y 22					



## ANEXO 2: Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> ¿Cuál es la relación entre los salarios y beneficios y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la línea de carrera y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Determinar la relación entre los salarios y beneficios y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la línea de carrera y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existe relación directa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> Existe relación directa entre los salarios y beneficios y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.</p> <p>Existe relación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.</p> <p>Existe relación directa entre la línea de carrera y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.</p>			<p>Salario de acuerdo al desempeño</p> <p>Remuneración justa</p> <p>Recompensas y horas extras</p> <p>Beneficios sociales</p> <hr/> <p>Seguridad laboral</p> <p>Contrato laboral</p> <p>Horario de trabajo</p> <p>Recursos de trabajo</p> <p>Sobrecarga laboral</p> <hr/> <p>Oportunidades de desarrollo profesional</p> <p>Ascensos</p> <p>Capacitaciones</p> <p>Cumplimiento de las metas</p> <hr/> <p>Saneamiento</p> <p>Entorno Físico</p> <p>Temperatura</p> <hr/> <p>Relación empleada – empleador</p> <p>Seguridad</p> <p>Presión</p> <p>Evaluación de desempeño</p> <p>Igualitarismo y justicia</p> <p>Apoyo por parte de los superiores</p> <hr/> <p>Satisfacción con las prestaciones recibidas</p> <p>Planes laborales</p> <p>Negociación colectiva</p>	<p>Escala Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni acuerdo ni desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).</p> <p>Baremo: Nivel Bajo (32 - 58) Nivel Regular (59 - 85) Nivel Alto (86 - 112)</p> <hr/> <p>Escala Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni acuerdo ni desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).</p> <p>Baremo: Nivel Bajo (32 - 52) Nivel Regular (53 - 73) Nivel Alto (74 - 94)</p>

### ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Estimado señor (a) a través este cuestionario recogeremos información muy valiosa a cerca acerca de la motivación extrínseca de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén. Dicha información es completamente anónima, por lo que le agradeceré responda todas las preguntas con sinceridad, objetividad y de acuerdo a sus propias experiencias.

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni acuerdo ni desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>					
<b>Salarios y beneficios</b>					
1. La remuneración que recibo está de acuerdo con las funciones que realiza en mi puesto de trabajo.					
2. Me otorgan otras formas remunerativas por mi buen desempeño laboral.					
3. Es justa la remuneración que percibo en la entidad que laboro.					
4. La remuneración que percibo cumple con mis expectativas de vida y las de mi familia.					
5. Las recompensas que se otorgan incentivan un buen desempeño.					
6. El pago de bonificaciones por trabajar en horas extras cubre mis expectativas.					
7. Los beneficios sociales que otorga la entidad son los adecuados					
8. Los beneficios sociales que se otorgan mejoran el desempeño del trabajador.					
<b>Condiciones laborales</b>					
9. La entidad ofrece condiciones de seguridad para realizar el trabajo.					
10. La entidad previene los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.					
11. Se respetan las condiciones establecidas en el contrato laboral.					
12. El contrato laboral le da seguridad y estabilidad en el trabajo.					
13. Considera que el horario de trabajo es el más adecuado para trabajar.					
14. El horario de trabajo le permite culminar sus actividades diarias.					
15. Cuenta con los recursos suficientes para desarrollar eficientemente su trabajo.					
16. Los equipos de cómputo y el mobiliario son modernos y adecuados para trabajar.					
17. El jefe no sobrecarga las tareas y actividades al trabajador en la entidad.					
18. El jefe da todas las facilidades para que los trabajadores hagan sus tareas con comodidad.					

<b>Línea de carrera</b>					
19. La entidad le brinda las suficientes oportunidades para desarrollar su carrera profesional.					
20. La entidad desarrolla las habilidades y experiencias que se requieren para realizar labores actuales y futuras.					
21. La entidad promueve los ascensos de forma justa e imparcial.					
22. La entidad mejora la remuneración como consecuencia de un ascenso.					
23. La entidad capacita al trabajador para mejorar su desempeño laboral.					
24. Considera que los trabajadores se capacitan por cuenta propia para mejorar su desempeño.					
25. Considera que si un trabajador cumple sus metas tendrá la posibilidad de ascender.					
26. Considera que los trabajadores en la entidad cumplen con lograr las metas institucionales.					

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado señor (a) a través este cuestionario recogeremos información muy valiosa a cerca acerca de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén. Dicha información es completamente anónima, por lo que le agradeceré responda todas las preguntas con sinceridad, objetividad y de acuerdo a sus propias experiencias.

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni acuerdo ni desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>					
<b>Satisfacción con el ambiente físico</b>					
1. La entidad tiene las oficinas limpias y agradables.					
2. La entidad cuenta con servicios higiénicos limpios y aseados.					
3. La entidad cuenta con un entorno físico adecuado para el trabajo.					
4. La entidad posee instalaciones modernas y cómodas para el trabajo.					
5. La entidad cuenta con una temperatura adecuada para trabajar.					
6. La entidad cuenta con ventilación o aire acondicionado para laborar.					
<b>Satisfacción con la supervisión</b>					
7. Existen buenas relaciones laborales entre el trabajador y sus jefes.					
8. Se trabaja en un clima laboral favorable entre el trabajador y sus jefes.					
9. Los jefes brindan seguridad a sus trabajadores.					
10. Existen instaladas medidas de seguridad en su centro laboral.					
11. Siente conformidad con la presión ejercida del jefe hacia su persona.					
12. Su jefe le facilita tomar pequeños descansos durante la jornada laboral.					
13. Está conforme con el procedimiento que utiliza la entidad para evaluar el desempeño del trabajador.					
14. Las evaluaciones de desempeño le permiten mejorar su trabajo.					
15. Los jefes supervisan a sus trabajadores con criterios de igualdad y de justicia.					
16. Los jefes brindan las oportunidades a los trabajadores de forma equitativa.					
17. Los jefes corrigen en el momento oportuno el trabajo que se está realizando					
18. Los jefes apoyan en las tareas para lograr resultados favorables.					
<b>Satisfacción con las prestaciones recibidas</b>					
19. Considera que la entidad brinda al trabajador y su familia seguros médicos.					
20. Considera que la entidad brinda al trabajador un plan de jubilación.					
21. Considera que la entidad cumple con otorgar al trabajador los pactos colectivos.					
22. Considera que la entidad cumple con liquidar al trabajador al jubilarse.					

## ANEXO 4: Validación del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Motivación extrínseca de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén”

DIMENSIONES / INDICADORES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>							
<b>Salarios y beneficios</b>	X		X		X		
1. La remuneración que recibo está de acuerdo con las funciones que realiza en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
2. Me otorgan otras formas remunerativas por mi buen desempeño laboral.	X		X		X		
3. Es justa la remuneración que percibo en la entidad que laboro.	X		X		X		
4. La remuneración que percibo cumple con mis expectativas de vida y las de su familia.	X		X		X		
5. Las recompensas que se otorgan incentivan un buen desempeño.	X		X		X		
6. El pago de bonificaciones por trabajar en horas extras cubre mis expectativas.	X		X		X		
7. Los beneficios sociales que otorga la entidad son los adecuados	X		X		X		
8. Los beneficios sociales que se otorgan mejoran el desempeño del trabajador.	X		X		X		
<b>Condiciones laborales</b>							
9. La entidad ofrece condiciones de seguridad para realizar el trabajo.	X		X		X		
10. La entidad previene los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.	X		X		X		
11. Se respetan las condiciones establecidas en el contrato laboral.	X		X		X		
12. El contrato laboral le da seguridad y estabilidad en el trabajo.	X		X		X		
13. Considera que el horario de trabajo es el más adecuado para trabajar.	X		X		X		
14. El horario de trabajo le permite culminar sus actividades diarias.	X		X		X		
15. Cuenta con los recursos suficientes para desarrollar eficientemente su trabajo.	X		X		X		
16. Los equipos de cómputo y el mobiliario son modernos y adecuados para trabajar.	X		X		X		
17. El jefe no sobrecarga las tareas y actividades al trabajador en la entidad.	X		X		X		
18. El jefe da todas las facilidades para que los trabajadores hagan sus tareas con comodidad.	X		X		X		
<b>Línea de carrera</b>							
19. La entidad le brinda las suficientes oportunidades para desarrollar su carrera profesional.	X		X		X		
20. La entidad desarrolla las habilidades y experiencias que se requieren para realizar labores actuales y futuras.	X		X		X		
21. La entidad promueve los ascensos de forma justa e imparcial.	X		X		X		
22. La entidad mejora la remuneración como consecuencia de un ascenso.	X		X		X		
23. La entidad capacita al trabajador para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
24. Considera que los trabajadores se capacitan por cuenta propia para mejorar su desempeño.	X		X		X		
25. Considera que si un trabajador cumple sus metas tendrá la posibilidad de ascender.	X		X		X		
26. Considera que los trabajadores en la entidad cumplen con lograr las metas institucionales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X )    Aplicable despues de corregir (   )    No aplicable (   )

Nº de documento de identidad: 06776798

Apellidos y nombres del juez validador: ALTAMIRANO ARANA ANDRES FRANCISCO

Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Empresa donde trabaja: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN

Email: anfalar@hotmail.com

Fecha: Jaén, 17 de julio de 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Dr. Andres F. Altamirano Ara**

Firma del experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén”

DIMENSIONES / INDICADORES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>							
<b>Satisfacción con el ambiente físico</b>							
1. La entidad tiene las oficinas limpias y agradables.	X		X		X		
2. La entidad cuenta con servicios higiénicos limpios y aseados.	X		X		X		
3. La entidad cuenta con un entorno físico adecuado para el trabajo.	X		X		X		
4. La entidad posee instalaciones modernas y cómodas para el trabajo.	X		X		X		
5. La entidad cuenta con una temperatura adecuada para trabajar.	X		X		X		
6. La entidad cuenta con ventilación o aire acondicionado para laborar.	X		X		X		
<b>Satisfacción con la supervisión</b>							
7. Existen buenas relaciones laborales entre el trabajador y sus jefes.	X		X		X		
8. Se trabaja en un clima laboral favorable entre el trabajador y sus jefes.	X		X		X		
9. Los jefes brindan seguridad a sus trabajadores.	X		X		X		
10. Existen instaladas medidas de seguridad en su centro laboral.	X		X		X		
11. Siente conformidad con la presión ejercida del jefe hacia su persona.	X		X		X		
12. Su jefe le facilita tomar pequeños descansos durante la jornada laboral.	X		X		X		
13. Está conforme con el procedimiento que utiliza la entidad para evaluar el desempeño del trabajador.	X		X		X		
14. Las evaluaciones de desempeño le permiten mejorar su trabajo.	X		X		X		
15. Los jefes supervisan a sus trabajadores con criterios de igualdad y de justicia.	X		X		X		
16. Los jefes brindan las oportunidades a los trabajadores de forma equitativa.	X		X		X		
17. Los jefes corrigen en el momento oportuno el trabajo que se está realizando	X		X		X		
18. Los jefes apoyan en las tareas para lograr resultados favorables.	X		X		X		
<b>Satisfacción con las prestaciones recibidas</b>							
19. Considera que la entidad brinda al trabajador y su familia seguros médicos.	X		X		X		
20. Considera que la entidad brinda al trabajador un plan de jubilación.	X		X		X		
21. Considera que la entidad cumple con otorgar al trabajador los pactos colectivos.	X		X		X		
22. Considera que la entidad cumple con liquidar al trabajador al jubilarse.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X )    Aplicable despues de corregir (   )    No aplicable (   )

N° de documento de identidad: 06776798

Apellidos y nombres del juez validador: ALTAMIRANO ARANA ANDRES FRANCISCO

Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Empresa donde trabaja: GERENTE DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN

Email: anfalar@hotmail.com

Fecha: Jaén, 17 de julio de 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Dr. Andres F. Altamirano Arana**

Firma del experto





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Motivación extrínseca de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén”

DIMENSIONES / INDICADORES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>							
<b>Salarios y beneficios</b>							
1. La remuneración que recibo está de acuerdo con las funciones que realiza en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
2. Me otorgan otras formas remunerativas por mi buen desempeño laboral.	X		X		X		
3. Es justa la remuneración que percibo en la entidad que laboro.	X		X		X		
4. La remuneración que percibo cumple con mis expectativas de vida y las de su familia.	X		X		X		
5. Las recompensas que se otorgan incentivan un buen desempeño.	X		X		X		
6. El pago de bonificaciones por trabajar en horas extras cubre mis expectativas.	X		X		X		
7. Los beneficios sociales que otorga la entidad son los adecuados	X		X		X		
8. Los beneficios sociales que se otorgan mejoran el desempeño del trabajador.	X		X		X		
<b>Condiciones laborales</b>							
9. La entidad ofrece condiciones de seguridad para realizar el trabajo.	X		X		X		
10. La entidad previene los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.	X		X		X		
11. Se respetan las condiciones establecidas en el contrato laboral.	X		X		X		
12. El contrato laboral da seguridad y estabilidad en el trabajo.	X		X		X		
13. Considera que el horario de trabajo es el más adecuado para trabajar.	X		X		X		
14. El horario de trabajo le permite culminar sus actividades diarias.	X		X		X		
15. Cuenta con los recursos suficientes para desarrollar eficientemente su trabajo.	X		X		X		
16. Los equipos de cómputo y el mobiliario son modernos y adecuados para trabajar.	X		X		X		
17. El jefe no sobrecarga las tareas y actividades al trabajador en la entidad.	X		X		X		
18. El jefe da todas las facilidades para que los trabajadores hagan sus tareas con comodidad.	X		X		X		
<b>Línea de carrera</b>							
19. La entidad le brinda las suficientes oportunidades para desarrollar su carrera profesional.	X		X		X		
20. La entidad desarrolla las habilidades y experiencias que se requieren para realizar labores actuales y futuras.	X		X		X		
21. La entidad promueve los ascensos de forma justa e imparcial.	X		X		X		
22. La entidad mejora la remuneración como consecuencia de un ascenso.	X		X		X		
23. La entidad capacita al trabajador para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
24. Considera que los trabajadores se capacitan por cuenta propia para mejorar su desempeño.	X		X		X		
25. Considera que si un trabajador cumple sus metas tendrá la posibilidad de ascender.	X		X		X		
26. Considera que los trabajadores en la entidad cumplen con lograr las metas institucionales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X )    Aplicable despues de corregir (   )    No aplicable (   )

N° de documento de identidad: 16670872

Apellidos y nombres del juez validador: MALCA FLORINDES JORGE ANTONIO

Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Empresa donde trabaja: ADMINISTRADOR DEL BANCO DE MATERIALES - OFICINA JAÉN

Email: jmalcaf@hotmail.com


Fecha: Jaén, 17 de julio de 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Dr. Jorge A. Malca Florindes**  
**Reg. CEL. N° 8808**

\_\_\_\_\_  
Firma del experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén”

DIMENSIONES / INDICADORES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>							
<b>Satisfacción con el ambiente físico</b>							
1. La entidad tiene las oficinas limpias y agradables.	X		X		X		
2. La entidad cuenta con servicios higiénicos limpios y aseados.	X		X		X		
3. La entidad cuenta con un entorno físico adecuado para el trabajo.	X		X		X		
4. La entidad posee instalaciones modernas y cómodas para el trabajo.	X		X		X		
5. La entidad cuenta con una temperatura adecuada para trabajar.	X		X		X		
6. La entidad cuenta con ventilación o aire acondicionado para laborar.	X		X		X		
<b>Satisfacción con la supervisión</b>							
7. Existen buenas relaciones laborales entre el trabajador y sus jefes.	X		X		X		
8. Se trabaja en un clima laboral favorable entre el trabajador y sus jefes.	X		X		X		
9. Los jefes brindan seguridad a sus trabajadores.	X		X		X		
10. Existen instaladas medidas de seguridad en su centro laboral.	X		X		X		
11. Siente conformidad con la presión ejercida del jefe hacia su persona.	X		X		X		
12. Su jefe le facilita tomar pequeños descansos durante la jornada laboral.	X		X		X		
13. Está conforme con el procedimiento que utiliza la entidad para evaluar el desempeño del trabajador.	X		X		X		
14. Las evaluaciones de desempeño le permiten mejorar su trabajo.	X		X		X		
15. Los jefes supervisan a sus trabajadores con criterios de igualdad y de justicia.	X		X		X		
16. Los jefes brindan las oportunidades a los trabajadores de forma equitativa.	X		X		X		
17. Los jefes corrigen en el momento oportuno el trabajo que se está realizando	X		X		X		
18. Los jefes apoyan en las tareas para lograr resultados favorables.	X		X		X		
<b>Satisfacción con las prestaciones recibidas</b>							
19. Considera que la entidad brinda al trabajador y su familia seguros médicos.	X		X		X		
20. Considera que la entidad brinda al trabajador un plan de jubilación.	X		X		X		
21. Considera que la entidad cumple con otorgar al trabajador los pactos colectivos.	X		X		X		
22. Considera que la entidad cumple con liquidar al trabajador al jubilarse.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X )    Aplicable despues de corregir (   )    No aplicable (   )

N° de documento de identidad: 16670872

Apellidos y nombres del juez validador: MALCA FLORINDES JORGE ANTONIO

Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Empresa donde trabaja: ADMINISTRADOR DEL BANCO DE MATERIALES - OFICINA JAÉN

Email: jmalcaf@hotmail.com


Fecha: Jaén, 17 de julio de 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Dr. Jorge A. Malca Florindes**  
**Reg. CEL. N° 8808**

Firma del experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Motivación extrínseca de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén”

DIMENSIONES / INDICADORES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>MOTIVACIÓN EXTRINSECA</b>							
<b>Salarios y beneficios</b>							
1. La remuneración que recibo está de acuerdo con las funciones que realiza en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
2. Me otorgan otras formas remunerativas por mi buen desempeño laboral.	X		X		X		
3. Es justa la remuneración que percibo en la entidad que laboro.	X		X		X		
4. La remuneración que percibo cumple con mis expectativas de vida y las de su familia.	X		X		X		
5. Las recompensas que se otorgan incentivan un buen desempeño.	X		X		X		
6. El pago de bonificaciones por trabajar en horas extras cubre mis expectativas.	X		X		X		
7. Los beneficios sociales que otorga la entidad son los adecuados	X		X		X		
8. Los beneficios sociales que se otorgan mejoran el desempeño del trabajador.	X		X		X		
<b>Condiciones laborales</b>							
9. La entidad ofrece condiciones de seguridad para realizar el trabajo.	X		X		X		
10. La entidad previene los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.	X		X		X		
11. Se respetan las condiciones establecidas en el contrato laboral.	X		X		X		
12. El contrato laboral da seguridad y estabilidad en el trabajo.	X		X		X		
13. Considera que el horario de trabajo es el más adecuado para trabajar.	X		X		X		
14. El horario de trabajo le permite culminar sus actividades diarias.	X		X		X		
15. Cuenta con los recursos suficientes para desarrollar eficientemente su trabajo.	X		X		X		
16. Los equipos de cómputo y el mobiliario son modernos y adecuados para trabajar.	X		X		X		
17. El jefe no sobrecarga las tareas y actividades al trabajador en la entidad.	X		X		X		
18. El jefe da todas las facilidades para que los trabajadores hagan sus tareas con comodidad.	X		X		X		
<b>Línea de carrera</b>							
19. La entidad le brinda las suficientes oportunidades para desarrollar su carrera profesional.	X		X		X		
20. La entidad desarrolla las habilidades y experiencias que se requieren para realizar labores actuales y futuras.	X		X		X		
21. La entidad promueve los ascensos de forma justa e imparcial.	X		X		X		
22. La entidad mejora la remuneración como consecuencia de un ascenso.	X		X		X		
23. La entidad capacita al trabajador para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
24. Considera que los trabajadores se capacitan por cuenta propia para mejorar su desempeño.	X		X		X		
25. Considera que si un trabajador cumple sus metas tendrá la posibilidad de ascender.	X		X		X		
26. Considera que los trabajadores en la entidad cumplen con lograr las metas institucionales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X )    Aplicable despues de corregir (   )    No aplicable (   )

N° de documento de identidad: 72674439

Apellidos y nombres del juez validador: Mgrt. GABRIELA MEDINA GUIZADO

Especialidad del validador: MBA Administración de Negocios

Empresa donde trabaja: Universidad César Vallejo

Email: gmedinagu@ucvvirtual.edu.pe

Fecha: Jaén, 17 de julio de 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



\_\_\_\_\_  
Firma del experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén”

DIMENSIONES / INDICADORES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>							
<b>Satisfacción con el ambiente físico</b>							
1. La entidad tiene las oficinas limpias y agradables.	X		X		X		
2. La entidad cuenta con servicios higiénicos limpios y aseados.	X		X		X		
3. La entidad cuenta con un entorno físico adecuado para el trabajo.	X		X		X		
4. La entidad posee instalaciones modernas y cómodas para el trabajo.	X		X		X		
5. La entidad cuenta con una temperatura adecuada para trabajar.	X		X		X		
6. La entidad cuenta con ventilación o aire acondicionado para laborar.	X		X		X		
<b>Satisfacción con la supervisión</b>							
7. Existen buenas relaciones laborales entre el trabajador y sus jefes.	X		X		X		
8. Se trabaja en un clima laboral favorable entre el trabajador y sus jefes.	X		X		X		
9. Los jefes brindan seguridad a sus trabajadores.	X		X		X		
10. Existen instaladas medidas de seguridad en su centro laboral.	X		X		X		
11. Siente conformidad con la presión ejercida del jefe hacia su persona.	X		X		X		
12. Su jefe le facilita tomar pequeños descansos durante la jornada laboral.	X		X		X		
13. Está conforme con el procedimiento que utiliza la entidad para evaluar el desempeño del trabajador.	X		X		X		
14. Las evaluaciones de desempeño le permiten mejorar su trabajo.	X		X		X		
15. Los jefes supervisan a sus trabajadores con criterios de igualdad y de justicia.	X		X		X		
16. Los jefes brindan las oportunidades a los trabajadores de forma equitativa.	X		X		X		
17. Los jefes corrigen en el momento oportuno el trabajo que se está realizando	X		X		X		
18. Los jefes apoyan en las tareas para lograr resultados favorables.	X		X		X		
<b>Satisfacción con las prestaciones recibidas</b>							
19. Considera que la entidad brinda al trabajador y su familia seguros médicos.	X		X		X		
20. Considera que la entidad brinda al trabajador un plan de jubilación.	X		X		X		
21. Considera que la entidad cumple con otorgar al trabajador los pactos colectivos.	X		X		X		
22. Considera que la entidad cumple con liquidar al trabajador al jubilarse.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X )    Aplicable despues de corregir (    )    No aplicable (    )

N° de documento de identidad: 72674439

Apellidos y nombres del juez validador: Mgrt. GABRIELA MEDINA GUIZADO

Especialidad del validador: MBA Administración de Negocios

Empresa donde trabaja: Universidad César Vallejo

Email: gmedinagu@ucvvirtual.edu.pe

Fecha: Jaén, 17 de julio de 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



\_\_\_\_\_  
Firma del experto



## ANEXO 5: Confiabilidad del instrumento

### Escala: Motivación extrínseca

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	25	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.978	26

### Escala: Satisfacción laboral

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	25	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.965	22

## ANEXO 6: Carta de Presentación

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Señor:  
Ing. José Francisco Delgado Rivera  
Alcalde de la Municipalidad Provincial de Jaén

Jaén.-


**Asunto: Solicitamos autorización para aplicación de instrumento**

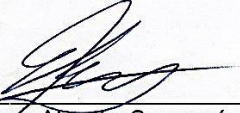
De nuestra consideración;

Tenemos el agrado de dirigirnos a Usted, para saludarlo muy cordialmente y a la vez indicarle que con la finalidad de desarrollar la investigación titulada "Motivación extrínseca y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022", la misma que nos permitirá obtener el título profesional de Licenciados en Administración de la Universidad César Vallejo; solicitamos nos autorice la aplicación del instrumento de recolección de datos (Cuestionario) a los trabajadores de la entidad que usted dignamente gerencia, los mismos que serán netamente con fines académicos.

Agradeciendo por anticipado su atención a la presente, nos despedimos de Usted expresando nuestro aprecio y estima personal.

Atentamente,

  
Gianella Aréeth Carrero Zamora  
DNI N° 75163119

  
Flavio Cesar Alarcon Samame  
DNI N° 74071357

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN**  
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

21 JUN 2022

REG. N°: \_\_\_\_\_ FOLIOS: 1

HORA : 9:06 am

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN**  
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

JAÉN, DE 21 JUN. 2022 DEL 2022

VISTO, PASE A: Se procede con lo

PARA: autorización en aplicación  
de los cuestionarios



Jaén, 21 de junio de 2022 *PP-HF*

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN**  
EXP. N° 22705  
21 JUN 2022  
HORA: 8.43 FOLIOS: 01  
FIRMA: JSA

## ANEXO 7: Carta de Aceptación



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
JAEN - PERU**  
**SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**  
Simón Bolívar N° 1520 2do. Piso - Telefax 076-433414



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL".

Jaén, 22 de Junio de 2022

CARTA N° 483 -2022-MPJ/SGRH.

Señores:  
GIANELLAARLETH CARRERO ZAMORA  
FLAVIO CESAR ALARCON SAMAME

Presente. -

ASUNTO : ALCANZO INFORMACION SOLICITADA

REF. : Expediente N°22705

Me es grato dirigirme a ustedes para expresarles mi cordial saludo y al mismo tiempo, en atención a su solicitud presentada a esta corporación municipal, se autoriza la aplicación del instrumento de recolección de datos a los trabajadores de la entidad; previa coordinación con las jefaturas de las distinta áreas administrativas.

Con las expresiones de mi consideración y estima, quedo de usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN  
Abg Rosanna Cubas Llatas  
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

c.c.  
-Archivo.  
RCLL/SGRH  
LDD/Sec.

## ANEXO 8: Base de datos

	MOTIVACION EXTRINSECA																										V1			
	D1								D2										D3											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	D1	D2	D3	V1
1	1	2	2	3	2	1	1	3	4	3	1	3	3	5	4	1	4	3	3	3	1	1	1	5	1	3	15	31	18	64
2	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	1	1	3	3	4	16	34	19	69
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	16	8	32
4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	4	1	1	4	4	1	2	1	2	2	4	1	1	9	23	14	46
5	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	15	20	18	53
6	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	4	4	4	4	3	1	4	2	1	1	2	3	1	1	3	4	11	34	16	61
7	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	20	35	29	84
8	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	9	13	11	33	
9	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	9	19	12	40
10	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	16	22	14	52
11	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	22	27	21	70	
12	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	1	3	18	22	18	58
13	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	33	41	36	110
14	1	1	2	3	2	1	1	2	4	2	1	3	2	4	4	1	4	3	3	3	1	2	2	4	1	3	13	28	19	60
15	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	1	2	2	3	4	19	33	20	72
16	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	1	10	18	10	38
17	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	4	1	4	2	1	4	4	1	2	1	2	2	2	1	1	12	25	12	49
18	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	20	33	25	78
19	3	1	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	1	2	3	20	31	20	71
20	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	27	37	30	94
21	1	1	2	3	2	1	1	2	4	2	1	3	2	4	4	1	4	3	3	3	1	2	2	4	1	3	13	28	19	60
22	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	1	10	18	10	38
23	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	4	1	4	2	1	4	4	1	2	1	2	2	2	1	1	12	25	12	49
24	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	22	27	23	72
25	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	9	14	12	35
26	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	19	24	20	63
27	4	3	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	31	39	36	106
28	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	1	2	3	3	4	19	33	20	72
29	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	4	1	4	2	1	4	4	1	2	1	2	2	2	1	1	12	25	12	49
30	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	20	33	25	78
31	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	27	37	30	94
32	1	1	2	3	2	1	1	2	4	2	1	3	2	4	4	1	4	3	3	3	1	2	2	4	1	3	13	28	19	60
33	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	22	27	23	72
34	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	9	14	12	35
35	3	1	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	1	2	3	20	31	20	71
36	1	1	2	3	2	1	1	2	4	2	1	3	2	4	4	1	4	3	3	3	1	2	2	4	1	3	13	28	19	60
37	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	1	10	18	10	38
38	1	1	2	3	2	1	1	2	4	2	1	3	2	4	4	1	4	3	3	3	1	2	2	4	1	3	13	28	19	60
39	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	19	33	20	72
40	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	22	27	23	72
41	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	9	14	12	35
42	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	1	1	3	3	4	16	34	19	69
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	16	8	32
44	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	4	1	1	4	4	1	2	1	2	2	4	1	1	9	23	14	46
45	1	1	2	3	2	1	1	2	4	2	1	3	2	4	4	1	4	3	3	3	1	2	2	4	1	3	13	28	19	60
46	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	1	10	18	10	38
47	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	31	39	35	105
48	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	1	2	3	3	4	19	33	20	72
49	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	1	10	18	10	38
50	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	4	1	4	2	1	4	4	1	2	1	2	2	2	1	1	12	25	12	49
51	3	1	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	1	2	3	20	31	20	71
52	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	4	1	1	4	4	1	2	1	2	2	4	1	1	9	23	14	46
53	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	15	20	18	53
54	1	1	2	1	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	2	1	1	2	3	1	1	3	4	11	34	16	61
55	1	2	2	3	2	1	1	3	4	3	1	3	3	5	4	1	4	3	3	3	1	1	1	5	1	3	15	31	18	64
56	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	1	1	3	3	4	16	34	19	69
57	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	1	10	18	10	38
58	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	4	1	4	2	1	4	4	1	2	1	2	2	2	1	1	12	25	12	49
59	3	1	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	1	2	3	20	31	20	71
60	1	1	2	3	2	1	1	2	4	2	1	3	2	4	4	1	4	3	3	3	1	2	2	4	1	3	13	28	19	60
61	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	1	2	3	3	4	19	33	20	72
62	1	2	1	1	2	1	1	1	2																					



		SATISFACCION LABORAL																					V2				
		D1						D2												D3				D1	D2	D3	V2
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22				
1	5	1	2	1	1	1	3	3	4	1	4	1	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	11	31	4	46	
2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	20	33	7	60
3	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	2	1	1	3	1	1	3	2	3	3	1	3	12	23	10	45	
4	1	1	2	1	2	1	4	4	2	1	4	3	1	4	1	1	4	4	1	1	2	1	8	33	5	46	
5	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	14	26	12	52	
6	5	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	2	4	1	3	24	50	10	84	
7	3	2	4	4	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	16	46	13	75	
8	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	12	28	6	46	
9	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	9	24	10	43	
10	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	15	23	10	48	
11	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	14	26	6	46	
12	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	18	44	15	77	
13	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	24	52	18	94	
14	4	1	2	1	1	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	11	33	6	50	
15	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60	
16	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	12	25	9	46	
17	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	4	1	2	2	1	10	35	6	51	
18	3	2	3	3	2	1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	14	43	12	69	
19	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	20	39	13	72	
20	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	22	48	16	86	
21	4	1	2	1	1	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	11	33	6	50	
22	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	12	25	9	46	
23	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	4	1	2	2	1	10	35	6	51	
24	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	16	33	11	60	
25	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	2	1	3	1	8	17	7	32	
26	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	14	30	9	53	
27	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	22	50	17	89	
28	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60	
29	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	4	1	2	2	1	10	35	6	51	
30	3	2	3	3	2	1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	14	43	12	69	
31	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	22	48	16	86	
32	4	1	2	1	1	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	11	33	6	50	
33	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	16	33	11	60	
34	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	2	1	3	1	8	17	7	32	
35	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	20	39	13	72	
36	4	1	2	1	1	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	11	33	6	50	
37	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	12	25	9	46	
38	4	1	2	1	1	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	11	33	6	50	
39	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60	
40	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	16	33	11	60	
41	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	2	1	3	1	8	17	7	32	
42	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	20	33	7	60	
43	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	2	1	1	3	1	1	3	2	3	3	1	3	12	23	10	45	
44	1	1	2	1	2	1	4	4	2	1	4	3	1	4	1	1	4	4	1	1	2	1	8	33	5	46	
45	4	1	2	1	1	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	11	33	6	50	
46	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	12	25	9	46	
47	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	22	49	17	88	
48	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60	
49	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	12	25	9	46	
50	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	4	1	2	2	1	10	35	6	51	
51	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	20	39	13	72	
52	1	1	2	1	2	1	4	4	2	1	4	3	1	4	1	1	4	4	1	1	2	1	8	33	5	46	
53	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	14	26	12	52	
54	5	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	2	4	1	3	24	50	10	84	
55	5	1	2	1	1	1	3	3	4	1	4	1	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	11	31	4	46	
56	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	20	33	7	60	
57	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	12	25	9	46	
58	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	4	1	2	2	1	10	35	6	51	
59	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	20	39	13	72	
60	4	1	2	1	1	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	11	33	6	50	
61	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60	
62	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	12	25	9	46	
63	4	1	2	1	1	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	11	33	6	50	
64	3	2	3	3	2	1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	14	43	12	69	
65	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60	
66	3	2	3	3	2	1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	14	43	12	69	
67	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	5	22	46	15	83	
68	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60	
69	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	22	47	16	85	
70	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60	
71	2	1	2</																								

76	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	12	28	6	46
77	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	4	1	2	2	1	10	35	6	51
78	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	12	25	9	46
79	4	1	2	1	1	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	11	33	6	50
80	3	3	4	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4	4	5	3	4	3	4	2	5	20	44	14	78	
81	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60
82	3	2	3	3	2	1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	14	43	12	69
83	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	20	39	13	72
84	3	2	3	3	2	1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	14	43	12	69
85	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	5	22	46	15	83
86	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60
87	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	12	25	9	46
88	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	20	39	13	72
89	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	4	1	2	2	1	10	35	6	51
90	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	4	1	2	2	1	10	35	6	51
91	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60
92	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	20	39	13	72
93	4	1	2	1	1	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	11	33	6	50
94	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	4	1	2	2	1	10	35	6	51
95	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	14	26	6	46
96	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	18	44	15	77
97	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	24	52	18	94
98	4	1	2	1	1	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	11	33	6	50
99	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60
100	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	12	25	9	46
101	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	20	39	13	72
102	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	4	1	2	2	1	10	35	6	51
103	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	4	1	2	2	1	10	35	6	51
104	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60
105	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	4	1	2	2	1	10	35	6	51
106	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	12	25	9	46
107	4	1	2	1	1	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	11	33	6	50
108	3	2	3	3	2	1	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	14	43	12	69
109	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	20	39	13	72
110	4	1	2	1	1	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	11	33	6	50
111	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	20	39	13	72
112	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	4	1	2	2	1	10	35	6	51
113	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	23	50	18	91
114	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	4	1	2	2	1	10	35	6	51
115	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60
116	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	12	25	9	46
117	3	3	4	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4	4	5	3	4	3	4	2	5	20	44	14	78	
118	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60
119	3	2	3	3	2	1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	14	43	12	69
120	4	1	2	1	1	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	11	33	6	50
121	3	2	3	3	2	1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	14	43	12	69
122	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60
123	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4	20	40	13	73
124	2	3	2	1	4	1	2	3	2	1	4	3	4	1	2	3	2	2	3	3	4	2	13	29	12	54
125	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	20	38	13	71
126	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	20	33	7	60
127	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	2	1	1	3	1	1	3	2	3	3	1	3	12	23	10	45
128	1	1	2	1	2	1	4	4	2	1	4	3	1	4	1	1	4	4	1	1	2	1	8	33	5	46
129	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	20	39	13	72	
130	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60
131	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	12	25	9	46
132	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4	20	40	13	73
133	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	23	50	18	91
134	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60
135	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	12	25	9	46
136	4	1	2	1	1	2	3	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	11	33	6	50
137	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	10	26	7	43
138	1	2	1	3	1	4	1	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	1	12	22	6	40
139	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	4	1	2	2	1	10	35	6	51
140	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	23	50	18	91
141	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60
142	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	12	25	9	46
143	3	2	3	3	2	1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	14	43	12	69
144	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	4	1	2	2	1	10	35	6	51
145	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60
146	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	18	34	8	60
147	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	12			

## ANEXO 9: Evidencias fotográficas









**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LOA NAVARRO ERIKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación extrínseca y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022", cuyos autores son CARRERO ZAMORA GIANELLA ARLETH, ALARCON SAMAME FLAVIO CESAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Setiembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LOA NAVARRO ERIKA <b>DNI:</b> 44170385 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6986-0154	Firmado electrónicamente por: LLOANA el 27-09- 2022 12:35:44

Código documento Trilce: TRI - 0430843