



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Motivación laboral y satisfacción laboral de los servidores  
públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua,  
Amazonas**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Gonzales Vilchez, Luz Marina (ORCID: 0000-0001-7730-8917)

**ASESOR:**

MBA. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben (ORCID: 0000-0001-5657-0799)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

CHICLAYO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Esta investigación lo dedico a Dios, por brindarme salud, bienestar, trabajo y de manera especial a mis queridos padres por ser las personas que me guiaron día a día para lograr este objetivo profesional y a mi familia Gonzales por demostrarme su apoyo incondicional y confianza.

## **Agradecimiento**

A Dios por brindarme la paciencia y fuerza de seguir cumpliendo mi meta propuesta. De igual manera a mis adorados padres, quienes son mi motor y motivo para alcanzar cada logro en mi vida. También expreso mi agradecimiento al MBA. Zapatel Arriaga Luis Roger Ruben, por su dedicación y paciencia para orientarme en el desarrollo de mi investigación. Así mismo agradezco a los profesionales que trabajan en la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas, porque siempre estuvieron dispuestos a apoyarme. Gracias.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS.....	39

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Dimensiones de la Variable Motivación Laboral.....	19
<b>Tabla 2</b> Resultados de la Variable Motivación Laboral.....	20
<b>Tabla 3</b> Resultados de Satisfacción Laboral .....	21
<b>Tabla 4</b> Coeficientes del modelo lineal de la relación entre las variables .....	22
<b>Tabla 5</b> Prueba de Normalidad .....	23
<b>Tabla 6</b> Correlación de Motivación Laboral y Satisfacción Laboral .....	24

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	Diagrama de diseño de correlación.....	14
<b>Figura 2</b>	Dimensiones de la satisfacción laboral.....	20
<b>Figura 3</b>	Diagrama de dispersión de Motivación Laboral y Satisfacción Laboral..	21
<b>Figura 4</b>	Dimensiones de motivación laboral .....	102
<b>Figura 5</b>	Resultados de la variable motivación laboral.....	102
<b>Figura 6</b>	Satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Bagua .....	103

## Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Bagua, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo y se utilizó una metodología deductiva de diseño no experimental y correlacional. La población de estudio estuvo integrada por los 41 servidores públicos, donde 21 de ellas fueron mujeres, habiéndose implementado dos cuestionarios para la investigación, uno para cada variable los mismos que fueron sometidos a juicios de expertos y probada su confiabilidad vía Alfa de Cronbach (valores de 0.924 y 0.90) a través de una prueba piloto. Los resultados indicaron que un 63%, consideró la motivación laboral como débil, mientras que solo un 37% admite que es ideal. Por otro lado, la satisfacción laboral un 59% es percibida como deficiente o débil al interior de la institución, y un 41% la catalogó ideal. Lográndose determinar con un 95% de confianza la existencia de relación de las variables, pudiendo afirmar que existe una correlación positiva moderada de 0.523 entre la motivación laboral y la satisfacción laboral, según el coeficiente de correlación de Spearman.

**Palabras clave:** Motivación laboral, UGEL, satisfacción laboral

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between work motivation and satisfaction in public servants of the Local Educational Management Unit (UGEL) Bagua, the study had a quantitative approach and a deductive methodology of non-experimental and correlational design was used. The study population was made up of 41 public servants, where 21 of them were women, having implemented two questionnaires for the investigation, one for each variable, which were subjected to expert judgments and their reliability tested using Cronbach's Alpha (values 0.924 and 0.90) through a pilot test. The results indicated that 63% considered work motivation as weak, while only 37% admit that it is ideal. On the other hand, 59% job satisfaction is perceived as deficient or weak within the institution, and 41% classified it as ideal. Being able to determine with 95% confidence the existence of a relationship between the variables, being able to affirm that there is a moderate positive correlation of 0.523 between work motivation and work satisfaction, according to the Spearman correlation coefficient.

**Keywords:** Job motivation, UGEL, job satisfaction

## I. INTRODUCCIÓN

La motivación y la satisfacción laboral son los factores claves para el rendimiento en la organización, influyen en los trabajadores de manera tal que los impulsa a alcanzar su máximo esfuerzo para la consecución de los objetivos organizacionales (Habibur, et al., 2019). Asimismo, la satisfacción laboral disminuye en la medida que las condiciones laborales no son las idóneas, no existen las oportunidades de promoción, o cuando las exigencias por mantener la productividad son demasiadas altas (Pilipiec, et al., 2019). Dada la importancia de la medición de la satisfacción laboral, y su transcendencia para las organizaciones que desean que sus empleados estén profundamente involucrados, comprometidos y satisfechos (Leopold, et al., 2018), ha venido siendo estudiada, con mayor importancia desde el año 2000 con el fin de poder adquirir una mejor gestión de talento humano (Culibrk, et al., 2018).

Esto tiene relación con la tendencia de los últimos años de darle una mayor importancia al ser humano, en contraposición al enfoque más materialista del pasado en el cuál a la persona se la trataba como un objeto más en la organización, y que empezó lentamente a cambiar con el nacimiento de la revolución industrial que se dio en el siglo XX debido a que se consideró al trabajador como un aliado para el crecimiento empresarial (Castillo, et al., 2017). Bajo esta perspectiva Montoya y Boyero (2016) indican que, los trabajadores son una pieza fundamental en la gestión empresarial, son aliados estratégicos que fortalecen y generan una ventaja competitiva y que, por ello, el futuro de la empresa dependerá de su capacidad para lograr motivar a sus colaboradores.

Sin embargo, también es necesario resaltar que las organizaciones aún poseen problemas respecto a la motivación de los trabajadores en relación al trabajo que realizan y que repercuten sobre la eficiencia de su desempeño laboral. De esta manera, Bartsits, et al. (2018) pudo evidenciar en su investigación que existía desmotivación para trabajar en el sector público y que dicho factor había aumentado con el tiempo, pues en el año 2003 solo el 38% de las personas consultadas mostraba verdadero interés de trabajar en organizaciones públicas, cifra que disminuyó en el 2006 a 26%, en el 2012 a 25% y en el año 2017 registró que solo el 17% estaba dispuesto a trabajar en una institución pública.

Esto se debe, a que dentro de los principales factores que pueden influir sobre la motivación personal para trabajar en instituciones públicas, podemos mencionar según Sharin (2020), el compromiso con las necesidades de la sociedad, la posibilidad de aportar y cooperar para el desarrollo de políticas públicas que beneficien a la población; asimismo Miao et al. (2017) complementa con otros factores como el deseo de satisfacer las necesidades, el ánimo de participar en la solución de problemas públicos y productividad enfocada en la comunidad.

Para Espinoza y Toscano (2020) hablar de motivación laboral no solo se relaciona con el aspecto salarial. Según Great Place To Work (2019) una de las empresas con mejor índice de motivación laboral es Google, empresa que tiene a sus trabajadores satisfechos al 100%, incentivándolos con comida gratis, capacitaciones, viajes y fiestas pagadas, que los mantiene motivados para cumplir los objetivos. Así mismo, Baquía (2013) manifiesta que, en esta organización existen encargados, que tienen como responsabilidad mejorar la productividad logrando que los colaboradores estén satisfechos. Y los autores Fernández, et al. (2019) mencionan que, si las empresas quieren alcanzar el éxito como Google deben de darle importancia al talento humano.

Por consiguiente, en Latinoamérica la mayoría de las organizaciones vienen tomando con más seriedad dicho mensaje, ya que más allá de una indemnización económica competitiva y equitativa, las empresas apuestan por factores tanto emocionales como intangibles que motiven a sus trabajadores (Serna, 2015). Así mismo, Acsendo (2016) indica que, si las empresas latinoamericanas generaran confianza y compromiso, crearían una cultura de felicidad, haciendo que esto incremente notablemente el buen clima laboral, con la finalidad que sean productivas y que tales acciones estén asociadas con el grado de satisfacción. El Perú está determinado como uno de los países que posee un índice mayor sobre rotación laboral, representándose en un 20% a nivel de Latinoamérica y una de las causas esenciales es la carencia de motivación en la empresa (Grande, 2019).

No obstante lo antes mencionado en la UGEL de Bagua, se observa baja motivación laboral; expresada en el desinterés y desgano de los colaboradores, como en la escasa participación en reuniones de coordinación de trabajo, nula

participación en actividades cívicas, no asistencia a capacitaciones ofrecidas por la institución; de igual forma se ha percibido una baja satisfacción laboral del personal al presentarse reclamos para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, como el reconocimiento de las horas extras trabajadas, elevar las remuneraciones por las obligaciones y responsabilidades asumidas, entre otras; dicha insatisfacción influye negativamente sobre la calidad de los servicios prestados por la entidad y por ende, afecta su imagen pública. En tal sentido, el problema de investigación fue expresado de la siguiente manera: ¿Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Bagua, Amazonas 2020?

El estudio se justifica, debido a que la investigación generó dos instrumentos, los mismos que han sido obtenidos de análisis teóricos y validados por expertos del área para maximizar la fiabilidad de los datos obtenidos, dichas herramientas permitirán conocer información actualizada, precisa y relevante sobre ambas variables, además probar si existe una relación entre las mismas. Finalmente, los resultados permitirán a los directivos de la UGEL Bagua definir estrategias, capacitaciones y planes, basados en la motivación para lograr mejorar la satisfacción laboral.

Así el objetivo principal es: Determinar la relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020. Y los específicos Identificar la motivación laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020; identificar la satisfacción laboral que existe de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020; y describir la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.

Finalmente, la hipótesis se planteó de la siguiente manera: Existe relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas-2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Alarcón et al. (2020) en su estudio, encuestaron a 35 profesionales, aplicando una encuesta, pudieron determinar que poseen un nivel de motivación laboral de 84% y satisfacción laboral de 76%. Hallando una correlación positiva intensa del 0.83 entre las dos variables. Afirmando que, el principal activo de una organización son sus trabajadores, a quienes se debe prestar especial atención mediante estrategias de motivación y satisfacción. Por su parte, Voung et al. (2020) buscaron determinar los factores de satisfacción laboral en 228 servidores públicos de salud en Vietnam, donde se logró evidenciar que factores como ingreso económico, así como las relaciones interpersonales influyen sobre la satisfacción laboral con una influencia de 26.4% y 19.4% respectivamente. Otros factores fueron la calidad de los exámenes y tratamientos disponibles en la institución (15.2%), los recursos del hospital (11.9%), la autonomía laboral (11.3%), las capacitaciones y oportunidades laborales (9.1%) y los registros médicos electrónicos (8%). Llegando a concluir que el personal satisfecho con las actividades de trabajo, son leales a la organización. Asimismo, propone reformas políticas para satisfacer al personal y a su vez, mejoren el servicio público para los usuarios.

Godinho et al. (2019) analizaron la incidencia del apoyo organizacional en la motivación laboral de la Generación Y, donde encuestaron a una población de 326 personas entre 17 y 37 años. Es así como se pudo descubrir que un 86.2% de los encuestados expresaron que las tareas y responsabilidades asignadas son un factor importante en su motivación, mientras que un 66.9% dijo que lo era también el desarrollo personal y otro 66.8% dijo que lo era el placer percibido del trabajo. Los hallazgos en la variable motivación intrínseca se relaciona de manera directa y significativa en 0.71 con el apoyo organizacional, evidenciando como principales actores de motivación laboral a los gerentes para con sus trabajadores.

Pizarro et al. (2019) en su investigación encuestaron a 214 funcionarios públicos para conocer la motivación y satisfacción laboral; evidenciando que el 72% están motivados; mientras que el 53,6% se sienten satisfechos con las tareas que desarrollan. Teniendo como resultado que existe una relación positiva de 0,63 entre las variables investigadas. Determinaron que la motivación adecuada en los trabajadores genera un compromiso para lograr los objetivos organizacionales.

Bhradway et al. (2020) tuvieron como objetivo observar los factores de satisfacción que influyen en los empleados con respecto a su puesto, en varios bancos comerciales públicos, como también privados en Rajasthan, sus hallazgos mostraron factores claves relacionados con el gerente, la remuneración, la reorganización, la promoción, la seguridad laboral y las relaciones en el entorno laboral. La investigación muestra que existe una correlación y conexión positiva en un 0.89 entre los factores descritos con la satisfacción de los empleados, permitiendo el desarrollo personal, profesional y mejores resultados laborales.

Mitchell et al. (2020) en su investigación basada en la teoría de autodeterminación, que estudia el “por qué” de la conducta humana, tuvo como finalidad analizar la asociación de la motivación extrínseca y la satisfacción de las necesidades psicológicas de los colaboradores. Para ello, encuestaron a 291 trabajadores de diversas empresas. Teniendo como resultado que existe relación alta y significativa del 0.78 entre las variables mencionadas. Evidenciando que al interiorizarse la motivación extrínseca por la valoración que reciben, los beneficios y el buen trato se sienten más satisfechos trabajando para su empresa.

Palma et al. (2020) en su estudio buscaron determinar si existía correlación significativa entre las dimensiones de motivación laboral en entidades de educación pública y el desempeño individual, para lo cual aplicaron un cuestionario a 774 participantes (618 docentes y 156 directores de entre 51 a 60 años). Encontraron que los servidores públicos con mayor motivación también poseían un mejor desempeño, demostrando una relación alta del 0.78 entre dichas variables. Sin embargo, el estudio no contempla los resultados estadísticos de las variables individuales como parte de su estructura. Además, Rivera et al. (2018) realizaron un estudio correlacional entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales, por lo cual aplicaron un cuestionario a 52 funcionarios públicos, dando como resultado, según la correlación de Spearman, la motivación laboral tiene relación moderada y significativa de 0.47, con las relaciones interpersonales, indicando que a mayor motivación laboral, se tiene mejores relaciones con los compañeros, jefes logrando mejorar la atención a los usuarios.

Rivas (2020) realizó una investigación a 100 directores para conocer la relación de motivación intrínseca con la gestión pública, mediante un estudio

correlacional encontró que el 95% de los servidores públicos tienen motivación intrínseca superior, el 83% precisa que su trabajo en la gestión pública es muy bueno. Sin embargo, la correlación de Pearson determinó que no existe relación entre las variables. El autor, concluye que los directores (as) tienen motivación alta; pero que no necesariamente se muestra en una buena gestión pública.

Apaza y Curo (2019) estudiaron la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Oropesa, para lo cual contaron con 60 quienes respondieron dos cuestionarios. Los resultados permiten afirmar que 36.7% de las personas consideran tener un grado de motivación regular, otro 31.7% lo considera como malo y un 21.7% lo consideró bueno. En cuanto a satisfacción laboral, un 30% dijo sentirse insatisfecho, un 33.3% dijo estar regularmente satisfecho y un 26.7% dijo sentirse satisfecho. Por último, se identificó una correlación positiva intensa 0.87 entre las variables estudiadas, evidenciando que en tanto mayor logre ser la estimulación, podrá obtener mayor satisfacción laboral de los trabajadores administrativos. Para Ramos (2018) en la investigación que realizó en una institución pública a 26 trabajadores, encontró que el 81% está motivado y el 49% de ellos consideran que el clima laboral es regular. Además, se identificó que existe una correlación positiva débil de 0.081 entre la motivación y clima laboral en esta institución. Finaliza, que el clima laboral está siendo afectado por otros factores que deben ser investigados para tomar medidas correspondientes, como también reducir el bajo clima laboral.

Pérez (2018) tuvo como propósito analizar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, a través de un cuestionario en el cual obtuvo que el 66.8% de colaboradores se siente motivado, el 71% se siente satisfecho, además indicando que el nivel de correlación es significativa y alta 0.69, lo que le permitió sugerir estrategias basadas en la motivación que conlleve a cumplir los objetivos de la entidad y generar valor público para la sociedad. Asimismo, Manay (2016) encontró que existe desmotivación laboral para un 64% de los trabajadores de la GERCETUR, además de tener a un 43% de los trabajadores con un desempeño deficiente. Esto se debe a que existen sueldos no equitativos a pesar de que las responsabilidades, competencias y las capacidades son las mismas entre

personas. Ante esa problemática, se propuso un programa de motivación laboral, buscando el trato equitativo, reconociendo el aporte que hacen los colaboradores para mejorar el desempeño laboral de la organización.

Ruiz (2019) aplicó un cuestionario a 50 trabajadores, donde el 48% está desmotivado; y el 46% está posee un grado de satisfacción laboral deficiente, por lo cual se determina que existe una relación alta, como también positiva de un 0.64 entre la motivación y la satisfacción laboral, indicando que al aumentar la motivación se puede contar con trabajadores más satisfechos, generando fidelización, compromiso, y coordinación para lograr objetivos organizacionales. Así mismo, Arrúe (2019) utilizó el modelo motivacional de Herzberg, donde identificaron que los factores de relaciones con el personal, con los directivos, la seguridad, el logro de objetivos, y la responsabilidad generan mayor motivación y satisfacción, la cual determinó que existe una relación positiva entre ambas variables en un 0.65, llegando a concluir que es necesario contar con un plan de motivación continuo para contar con trabajadores satisfechos y alcancen las metas programadas.

Asimismo, la Ley Servir, régimen único y exclusivo para los colaboradores que ofrecen sus servicios en instituciones públicas, concerniente a la Ley N° 30057 (2014), hace de conocimiento que mediante la compensación económica busca motivar, satisfacer y elevar la competitividad en el sector público; donde también, define estrategias de capacitación para mejorar las capacidades, destrezas y habilidades de los servidores públicos y con ello mejorar la satisfacción de los mismos para el logro de objetivos organizacionales.

Sin embargo, existen diversas definiciones de motivación laboral como la de Kooij y Kanfer (2019), que mencionan, que la motivación laboral desde la perspectiva centrada en la persona, debe de ir cambiando con el pasar de los años de los colaboradores, teniendo en cuenta que a su vez se adaptarán a las demandas de trabajo, con la finalidad de buscar motivos duraderos para mantenerse en la organización. Por consiguiente, es bueno tomar en cuenta la integración fructífera con enfoques que enfatizan los cambios en motivación laboral a lo largo de la vida (Kanfer & Gilad, 2016). No obstante, la motivación laboral se define como la disposición a realizar grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales y la capacidad de satisfacer determinadas necesidades

personales como condición. Según Koontz (1998), manifiesta que la motivación es algo que induce a un individuo a lograr un mejor desempeño. Por consiguiente, las recompensas o incentivos establecidos permiten atender las necesidades, sus deseos de aquellas personas que impulsan a cumplir los objetivos planteados y reduce los conflictos que se puede generar en la empresa. De forma similar, para Kanfer et al. (2017), las teorías modernas de la motivación laboral describen por qué las personas actúan y los factores que influyen en el inicio, dirección, intensidad y persistencia del trabajo actividades. Las teorías de la motivación laboral se han alineado estrechamente con una perspectiva centrada en el rendimiento, es decir, exclusivamente en la motivación es determinante para lograr un mejor desempeño.

La presente investigación se afianza en la teoría motivacional conocida como la Pirámide de Maslow que está basada en atender las necesidades de las personas para generar motivación laboral y está definida por Hellriegel & Slocum (2013), quienes admiten que la motivación "representa la fuerza que actúa sobre o dentro de las personas, permitiéndoles actuar de una manera específica para lograr sus objetivos" (p.126). Según Maslow, considera como primera dimensión las necesidades fisiológicas, que representa el primer nivel de las necesidades humanas relacionadas con la supervivencia humana, como alimentos, agua, descanso, refugio; como segunda dimensión la seguridad, la cual cubre necesidades físicas y emocionales, además necesita protegerse de amenazas o subestimaciones y deshacerse del peligro; como tercera dimensión de necesidades sociales, también conocidas como de afiliación y el grado de afecto que se genera entre las personas en su entorno social. También buscan desarrollar un sentido de pertenencia y aceptación, buscando generar lazos de amistad, consideración, comunicación, y liderazgo; en la cuarta dimensión necesita respeto. Como resultado del auto respeto, la autonomía, el logro. En la evaluación, reconocimiento y cuidado de estos factores externos, encontramos que, en la quinta dimensión, la necesidad de autorrealización se limita a aumentar con el fin de realizar el máximo potencial y autosatisfacción de todos, son las más altas necesidades, solo sucederá si las necesidades restantes se satisfacen (Hellriegel & Slocum, 2013)

Otros aportes teóricos como el enfoque motivacional del reforzamiento de Skinner suelen hacer más que únicamente celebrar el adecuado desempeño:

evalúan el estado laboral para que definir que lleva a los empleados a actuar de la manera que lo hacen, después inician transformaciones para que erradicar las zonas problemáticas, como también las dificultades de rendimiento; posteriormente se determinan metas con la participación, asistencia de los colaboradores, poniéndose así a disposición de retroalimentación rápida y regular acerca de los hallazgos. Cuando se logran rendimientos altos se hace el reconocimiento y se brinda elogios al colaborador (Koontz, et al., 2012)

El proceso motivacional, según Kumar (2017), la motivación laboral es el proceso que inicia y mantiene el desempeño dirigido a objetivos. Energiza el pensamiento, alimenta el entusiasmo y permite generar reacciones emocionales positivas, como también negativas en el trabajo y la vida. La motivación genera el esfuerzo mental que impulsa a aplicar conocimientos y habilidades. Sin motivación, incluso la persona más capaz se negará a trabajar. Asimismo, la motivación está basada en procesos que influyen en la energía, dirección, persistencia de un individuo por lograr la meta. La energía, es la intensidad, impulso y vigor de la persona motivada para trabajar arduamente, pero dicho esfuerzo debe estar direccionado a lograr los objetivos empresariales (Robbins & Coulter, 2014)

Para Luthans (1998), la motivación es el proceso de estimular, guiar, mantener el comportamiento, como también el desempeño. En otras palabras, este es el proceso de motivar a las personas a actuar y lograr las tareas requeridas. Una forma de motivar a las personas es utilizar una motivación eficaz, hacer que los trabajadores estén más orgullosos con su trabajo y se comprometan. Sin embargo, los cambios en la naturaleza del trabajo y los avances en las formas de motivación han incluido una perspectiva centrada en la persona que enfatiza las dinámicas motivacionales multinivel que se desarrollan con el tiempo e Influyen la interpretación y la construcción del individuo de su rol laboral y acción en la empresa. La motivación laboral es crucial importancia para el éxito de las organizaciones y sociedades y el bienestar de las personas. (Kanfer, et al., 2017)

Perspectivas de la motivación laboral bajo tres enfoques: las teorías que enfatizan el motivo o las razones para la acción (teorías basadas en motivos), los enfoques que resaltan las limitaciones contextuales, las posibilidades asociadas con el rol de trabajo de uno, y finalmente, integradoras formulaciones de procesos

que se centran en los mecanismos a través de los cuales las transacciones del contexto de la persona afectan los objetivos del trabajador (elección de objetivos) y los procesos mediante los cuales los trabajadores buscan lograr esas metas (búsqueda de metas) (Kanfer & Gilad, 2016). También es posible indagar sobre técnicas especiales de motivación laboral: el dinero, Koontz et al. (2012) en primer lugar, es muy posible que el tema económico, mediante el dinero, siendo el más relevante para los individuos que poseen familia.

Otra de las técnicas es la motivación intrínseca, que puede involucrar una sensación de beneficio o inclusive de autorrealización. Y en el caso de la motivación extrínsecas se involucran los reconocimientos, beneficios, símbolos, y obviamente el dinero. Ciertos proyectos de compensación pueden suministrar un gran estimulante, como el pago por horas, ya sea por semana o incluso hasta anual, mientras que, los planes de incentivos se pueden basar en labores por piezas, comisiones por las ventas, pago por sus méritos, proyectos de bonos, repartición de ganancias o utilidades. Por su parte, la técnica basada en los pagos, se basa en el rendimiento grupal, individual e incluso organizacional. Cuando el salario solo se basa en el rendimiento de las personas, los individuos suelen competir entre ellos.

Por otro lado, Chiavenato (2017) describe los factores motivacionales que esta divididos en factores higiénicos: hace referencia a las diferentes condiciones que envuelven a los individuos en su centro de trabajo, comprendiendo estimulaciones ambientales, pero también físicas del trabajo, remuneraciones, normas de la organización, beneficios sociales, clase de monitoreo, ambiente de relaciones entre los jefes y trabajadores, políticas. Además, los factores motivacionales: se consideran a aquellos que se encuentran relacionados con las funciones del puesto, las actividades y deberes que se encuentran vinculados con tal puesto. Dichos factores estimulantes vienen hacer aquellos que generan hallazgos de larga duración de satisfacción. Incluso son aquellos que motivas y además producen a la satisfacción, en algunos casos peores no suelen crear insatisfacción, más bien crean satisfacción. Con respecto a la relación de la motivación y la satisfacción laboral, Koontz (1998) manifiesta que resulta complicado distinguir entre ambas variables, porque la motivación hace referencia al impulso y esfuerzo para satisfacer una necesidad, deseo o un objetivo; en cambio la satisfacción se basa

en el proceso que se experimenta al cumplir el deseo, objetivo o tarea terminada. Llevando a determinar, que la motivación está guiada por el impulso para el resultado. En tanto, la satisfacción es el logro que ha sido experimentado.

Según Garcia (2017) detalla que la correlación entre la satisfacción y la motivación evidencia la incidencia positiva en dichas variables. De igual manera, los grados de valoración en la satisfacción laboral, tienen como base en la motivación que ofrecen los gerentes de las empresas; asimismo, los trabajadores se encuentran motivados por su misma autorrealización, tanto en el aspecto profesional como personal, y el desarrollo de sus habilidades y capacidades, sintiéndose satisfechos y comprometidos con la empresa que los acobia. También, la satisfacción laboral influenciada por la motivación laboral que satisface la necesidad a medida que ciertas acciones se repiten y se aprenden, donde los comportamientos son eficaces para satisfacer las necesidades, conllevan a generar una relación entre la motivación y la satisfacción que se produce al lograr alcanzar un determinado propósito (Chiavenato, 2011)

Por consiguiente, para comprender el alcance del estudio también fue necesario consultar bases teóricas y distintos autores como Allan, et al. (2018) que definen a la satisfacción laboral, como el grado en que los trabajadores disfrutan de sus actividades laborales, que es el resultado de una evaluación retrospectiva de sus experiencias y creencias laborales. Pues, la importancia de estudiar la satisfacción laboral depende de diferentes aspectos. En primer lugar, la satisfacción laboral es un constructo de carácter interdisciplinario, ya que puede abordarse desde diversas disciplinas como la economía, la gestión, la psicología y las ciencias de la salud (Vigan & Glauque, 2018). En segundo lugar, la satisfacción laboral está relacionada con mejores condiciones de salud física y mental (Homborg, et al., 2018). Además, la satisfacción laboral está relacionada con otros factores relacionados con el trabajo, como un mayor compromiso organizacional. (Garg, et al., 2018)

Según Robbins y Coulter (2014) describen que la satisfacción laboral, está basada en la actitud del colaborador con el trabajo que desempeña, enfatizan que esta es una actitud y no una forma de comportamiento, es de mucho interés para los directivos empresariales, puesto que, los colaboradores satisfechos están

interesados en asistir a su trabajo y tienen un buen desempeño. Las organizaciones que ofrecen servicios, el retener o perder clientes depende mucho del trato que reciben por los trabajadores que tiene trato directo con el cliente. Tal es así que, los colaboradores satisfechos son más propensos a ser amigables, empáticos y sensibles con las necesidades de los clientes. Así mismo, Schenider & Snyder (1975) comentan que la satisfacción laboral, está relacionado con diversos factores o circunstancias, como las situaciones personales, la asignación de tareas, la comunicación con sus compañeros y el alcance de los objetivos. Asimismo, definen que la satisfacción laboral es un "estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación de un trabajo o experiencias laborales". De esta manera, la satisfacción laboral es un elemento clave de la motivación laboral, que es un determinante fundamental del comportamiento en una organización.

Según Palma (2006) la satisfacción laboral, es aquella actitud que una persona tiene hacia su mismo trabajo y en relación de aspectos que se encuentran relacionados al crecimiento laboral, los beneficios que se les brinda en el trabajo, los salarios que perciben, las normativas administrativas, interacciones con demás miembros de la empresa que hagan más sencilla sus actividades y rendimiento. Así mismo, la autora determina cuatro dimensiones que hacen posible calcular la satisfacción laboral, siendo estas: (i) significación de la tarea, siendo aquella disponibilidad hacia el trabajo de acuerdo a las atribuciones vinculadas a que las actividades personales logren un sentido de realización, esfuerzo, aporte material y/o equidad; (ii) condiciones de trabajo, siendo el análisis del trabajo con la disponibilidad o la existencia de las disposiciones políticas o los elementos que se encargan de regular las actividades laborales; (iii) reconocimiento personal y/o social describiendo como directriz evaluativo del trabajo en relación a los reconocimientos propios o de los individuos que se encuentran vinculados al trabajo, con relación a los logros obtenidos en el centro de labores o ya sea por el impacto de aquellos en resultados indirectos; (iv) beneficios económicos, determinándose como aquella disposición hacia el trabajo con relación a los aspectos salariales como resultados en las actividades asignadas (Palma , 2006).

Otros aportes teóricos de satisfacción laboral Para Blum y Naylor (1990) afirman que es el comportamiento del individuo en función al trabajo y hacen

referencia a los factores específicos, así como son los sueldos, el monitoreo, la perseverancia en el trabajo, las diferentes oportunidades de desarrollo profesional, las condiciones para laboral, el reconocimiento por su esfuerzo, su análisis justo del trabajo, tal como las respectivas relaciones sociales. También, Brito (1987) manifiesta que, “La satisfacción en el trabajo simboliza aquella condición general que los empleados poseen hacia su trabajo, siendo esta satisfactoria como que no, según de la forma en cómo se sientan dentro de sus empresas” (p.14).

Se establece que existen diferentes factores que influyen en la satisfacción de los trabajadores. Según Gibson et al. (2001) dichos factores son: oportunidad de desarrollo profesional, pagos, naturaleza del puesto, compañeros y supervisor. Robbins & Coulter (2014) describe que Herzberg indica la existencia de factores que generan la satisfacción como los factores higiénicos e: las remuneraciones, condiciones del ambiente, procesos de monitoreo, las relaciones interpersonales. En relación a los motivacionales encontramos el sentimiento de logro, la posibilidad de crecimiento, autonomía, el reconocimiento y el trabajo en sí.

Un elemento es la acción afiliativa la cual se basa en que tan orgullo se siente el individuo al formar parte de la empresa: cuanto logra sentirse identificado y que tanto se siente parte del plan de la empresa y que tan feliz se encuentra de vestirse con los respectivos colores y además de llevar el logo de la empresa. Otro elemento es la motivacional: basándose en cuanto se disfruta de las actividades laborales, que tan estimulado se encuentra, en qué medida halla retos, bajo que tanta presión trabaja, que tanto el trabajo contribuye a construir su autoestima, cuanta exigencia hay. El trabajo, sus directivos, los compañeros, la vida diaria, cada uno de estos aspectos mencionados se consideran muy motivadores. También tenemos el factor instrumental: el trabajo suele considerarse una relación de intercambios: un individuo contribuye su trabajo y consigue algo a favor de ello. Los salarios, la paga, siendo una adecuada medida una parte esencial. Sin embargo, la empresa además les brinda otras cosas a los empleados: posibilidades de captar conocimientos, generar un crecimiento profesional. Y por último la moral, donde habitualmente tiene que ver con la forma en que se trata y como se sienten dentro de la empresa, el nivel de consideración, respeto al colaborador. Los seres humanos solemos valorar mucho el reconocimiento.

### III. METODOLOGÍA

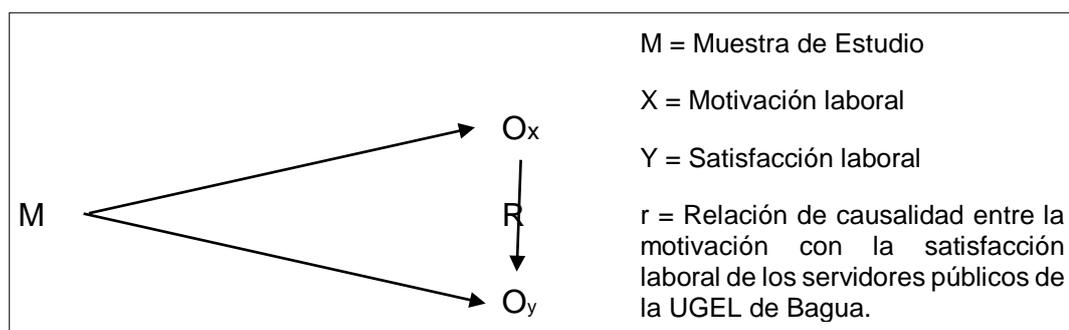
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque bajo en cuál se desarrolló la investigación fue el cuantitativo, según Hernández et al. (2014) enfatizan que este enfoque se encarga de recolectar información para probar, como también verificar hipótesis, basadas en la medición mediante números y apoyada de la estadística, con la finalidad de contrastar y probar la teoría que el investigador ha planteado. Además, se utilizó el método deductivo, al considerarse a toda la población de la UGEL Bagua. Según Bernal (2016) lo describe a este como “un procedimiento lógico en el cual se basa en tomar conclusiones generales para realizar explicación particulares” (p. 56) El tipo de investigación es correlacional, porque se buscó asociar o relacionar entre la motivación laboral y la satisfacción laboral.

Diseño no experimental, se caracteriza porque durante el proceso de investigación no realizó modificación o alteración alguna en las unidades de estudio o en la institución. El estudio se ha realizado en el contexto actual que se encuentra las unidades de estudio (Hernández, et al. 2014). Asimismo, es de diseño correlacional, porque se buscó establecer semejanzas o relaciones entre dos o más variables. Este tipo de diseño se caracteriza porque permiten conocer el nivel de relación que puede tener las variables en estudio (Hernández & Mendoza, 2018). Según el diseño se resume en el siguiente diagrama:

**Figura 1**

*Diagrama de Diseño de correlación*



### 3.2. Variables y operacionalización

Las variables de esta investigación son las siguientes:

**Motivación Laboral:** Según Hellriegel & Slocum (2013) la motivación laboral está basada en atender las necesidades de la persona y se van convirtiendo en más importantes para el desarrollo profesional, a su vez buscan tener impacto en la sociedad de manera positiva. Además, el autor menciona que según Maslow existen cinco dimensiones en relación a las necesidades de las personas: (i) necesidades fisiológicas, que representa las necesidades relacionadas con la supervivencia humana; (ii) seguridad, que cubre necesidades físicas y emocionales, además necesita protegerse de amenazas o subestimaciones y deshacerse del peligro; (iii) necesidades sociales, también conocidas como de afiliación; (iv) respeto, referido al autorrespeto, la autonomía, el logro; (v) necesidad de autorrealización, representa la más alta de las necesidades, solo sucederá si las necesidades restantes se satisfacen.

**Satisfacción Laboral:** Palma (2006) , es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados a la significación de las tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y a los beneficios económicos. Así mismo, la autora considera como dimensiones a cuatro elementos: (i) significación de la tarea, siendo aquella disponibilidad hacia el trabajo de acuerdo a las atribuciones vinculadas a que las actividades personales logren un sentido de realización, esfuerzo, aporte material y/o equidad; (ii) condiciones de trabajo, siendo el análisis del trabajo con la disponibilidad o la existencia de las disposiciones políticas o los elementos que se encargan de regular las actividades laborales; (iii) reconocimiento personal y/o social describiendo como directriz evaluativo del trabajo en relación a los reconocimientos propios o de los individuos que se encuentran vinculados al trabajo, con relación a los logros obtenidos en el centro de labores o ya sea por el impacto de aquellos en resultados indirectos; (iv) beneficios económicos, determinándose como aquella disposición hacia el trabajo con relación a los aspectos salariales como resultados en las actividades asignadas.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

La unidad de análisis fue un servidor público de la UGEL de Bagua siendo su población de estudio conformada por 41 personas, 21 de las cuales fueron mujeres. “La población es definida como la totalidad de unidades de análisis los cuales forman parte del contexto en la que se lleva a cabo el estudio” (Carrasco, 2016).

**Términos de inclusión:** Se ha considerado a los profesionales administrativos a los jefes y sus secretarías; participaron profesionales que tienen cualquier tipo de contrato con la UGEL, siempre y cuando su permanencia en la entidad sea mayor a seis meses.

**Términos de exclusión:** Se excluye a los profesionales que trabajan en la UGEL de Bagua que tengan menos de 6 meses de servicio en la entidad. Se excluye a personal de apoyo como participantes o personas que tienen contratos menores a seis meses.

Cabe señalar que si bien el muestreo es importante y definido por Valderrama (2016) como un subgrupo de la población considerada y representativa, que permite recoger la información de los participantes en referencia al tema que se ha decidido investigar; en esta investigación se optó por no considerar una debido a que fue posible acceder a la totalidad de la población de estudio dado su reducido tamaño.

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

La técnica que se aplicó fue el censo: mediante esta técnica se recolectó la información de todos los servidores públicos de la UGEL de Bagua. Es una de las técnicas que consiste en medir a toda la población existente, al número total integrantes (Valderrama, 2016).

Para la presente investigación se generaron dos cuestionarios, uno para la variable motivación laboral, conformado por 16 preguntas y otro cuestionario de 19 preguntas para la variable satisfacción laboral que permitió recoger la información de la población de estudio. Según Bernal (2016) define al cuestionario como un grupo de ítems que se han sido creados para recoger

información necesaria, con la finalidad de lograr objetivos de una determinada investigación (Anexo 03)

Para determinar la validez del instrumento, se tuvo la verificación mediante el juicio de tres expertos, quienes revisaron y verificaron la consistencia de las preguntas planteadas en los dos cuestionarios. (Ver anexo 03) Además, se determinó la confiabilidad mediante la prueba piloto, en el estadístico SPSS 26, y mediante el Alfa de Cronbach para conocer si es aceptable el instrumento. Según Bernal (2016), se reconoce que un instrumento es confiable cuando cuenta con consistencia en los datos obtenidos por los mismos participantes; en efecto, se tiene un instrumento confiable cuando se aplica en distintas circunstancias y se recoge la información esperada. El cuestionario de motivación laboral tiene un nivel de confiabilidad de 0.924, mientras que la satisfacción laboral 0.90 según el Alfa de Cronbach (ver anexo 04)

### **3.5. Procedimientos**

Para esta investigación se comenzó con un análisis bibliográfico de diversas fuentes tanto documentales como digitales, luego procedió a generar los instrumentos para la recolección de datos, previamente se consideró hacer el pedido oficial de la debida autorización a fin de dar paso a la aplicación de cada instrumento.

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

Después de aplicar el cuestionario a la población de estudio, se siguió un método de verificación de la consistencia de los datos obtenidos, que permitió depurar los datos, que por error no se consignaron por los encuestados, o quizá la falta de respuesta de alguna encuesta, luego se procedió a ordenar y tabular para el procesamiento de datos en el estadístico seleccionado, que permitió agrupar los datos para la presentación de los resultados a través de tablas y figuras que permitieron obtener un diagnóstico de las variables.

Además, se realizó la prueba de normalidad, la correlación de variables, mediante el coeficiente de Spearman, teniendo en cuenta la Escala de Likert,

que permitió el contraste de la hipótesis, mediante la estadística descriptiva que conllevó a conocer el nivel que relaciona la motivación y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la UGEL de Bagua. El análisis estadístico permitió probar la hipótesis en estudios cuantitativos, conllevando al uso de un determinado programa estadístico (Valderrama, 2016).

### **3.7. Aspectos éticos**

En lo que corresponde a la ética del investigador y sobre todo de acuerdo al paradigma de investigación se considera cada principio moral que orienta la propuesta ética en este sentido se respetará a los individuos y su autosuficiencia, beneficio y no repercusión, siendo justos, fieles y brindado un sentido científico ético. Según, Fernández & Muñante (2017), describe la importancia que al cumplir los procedimientos éticos en el desarrollo de una investigación como el respeto a las personas que participarán en la investigación, como el proteger su identidad, buscar que su participación sea libre. También se ha considerado la integridad científica, que consiste en el uso adecuado de los datos y que sean veraces, transparentes; para ello en esta investigación se ha considerado la validación de los cuestionarios que permitan recoger los datos de la población de estudio.

Asimismo, en el consentimiento informado: En esta investigación se tuvo en cuenta el respeto y consideración a las personas que elijan participar o no, porque mediante una explicación detallada se les informó acerca de la finalidad de la investigación, antes de empezar a responder al cuestionario virtual (Nordeña, Alcararaz, Rojas, & Robelledo, 2012) (Ver anexo 05).

Verificación y veracidad: Es la comprensión de que la veracidad de los datos es fundamental al tratarse de una investigación científica, mencionando a los autores originales respetando derechos de autor.

Autenticidad: Es la comprensión de que el autor debe realizar una exhaustiva investigación, para así llevar a cabo un veraz y original trabajo.

Validez: Una investigación necesariamente tiene que ser validada por expertos en el campo, ayudando a corregir posibles errores (Nordeña, Alcararaz, Rojas, & Robelledo, 2012).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Dimensiones de la Variable Motivación Laboral*

Dimensiones	Débil		Ideal		Total	
	Colaboradores	%	Colaboradores	%	Colaboradores	%
Necesidades Fisiológicas	32	78%	9	22%		
Necesidades de Seguridad	26	63%	15	37%		
Necesidades Sociales	15	37%	26	63%	41	100%
Necesidades de Estima	22	54%	19	46%		
Necesidad de Autorrealización	25	61%	16	39%		

El análisis de los resultados de la variable motivación laboral, según dimensiones indicó que, en necesidades fisiológicas el 78% (32) de los trabajadores indicó débil, en tanto, el 22% (9) manifestó que es ideal. En la dimensión de necesidades de seguridad el 63% (26) percibió como débil y el 37% (15) aludieron que es ideal. En la dimensión necesidades sociales el 37% (15) percibe como débil y el 63% (26) señaló que es ideal. En cuanto a la dimensión necesidades de estima 54% (22) considera como débil, mientras el 46% (19) indicó como ideal. Y en la dimensión de necesidades de autorrealización el 61% (25) de los servidores públicos percibe como débil y el 39% (16) como ideal.

**Tabla 2**

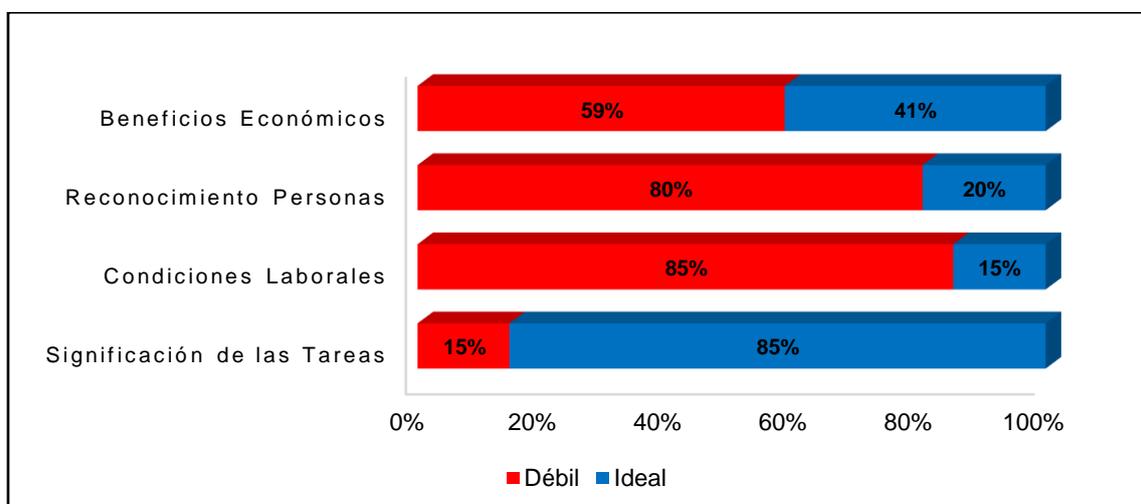
*Resultados de la Variable Motivación Laboral*

Denominación	Motivación Laboral	
	Colaboradores	%
Débil	26	63%
Ideal	15	37%
Total	41	100%

Se observó que, de los 41 colaboradores de la UGEL, el 63% (26) presentan una motivación laboral débil y el 37% (15) presentan una motivación laboral ideal.

**Figura 2**

*Dimensiones de la satisfacción laboral*



El análisis de las respuestas respecto a la apreciación de los colaboradores relacionado a las dimensiones de la variable satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL de Bagua, indicó que en la dimensión significación de las tareas, el 15% (6) indicó que la considera débil y el 85% (35) indicó que la considera ideal. La dimensión condiciones laborales el 85% (35) señaló que la considera débil y el 15% (6) la estima ideal. En la dimensión reconocimiento personas, el 80% (33) la considera débil y mientras que el 20% (8) la determina como ideal. En tanto a la dimensión beneficios económicos, el 59% (24) señaló que la considera débil y el 41% (17) indicó que la determina ideal.

**Tabla 3**

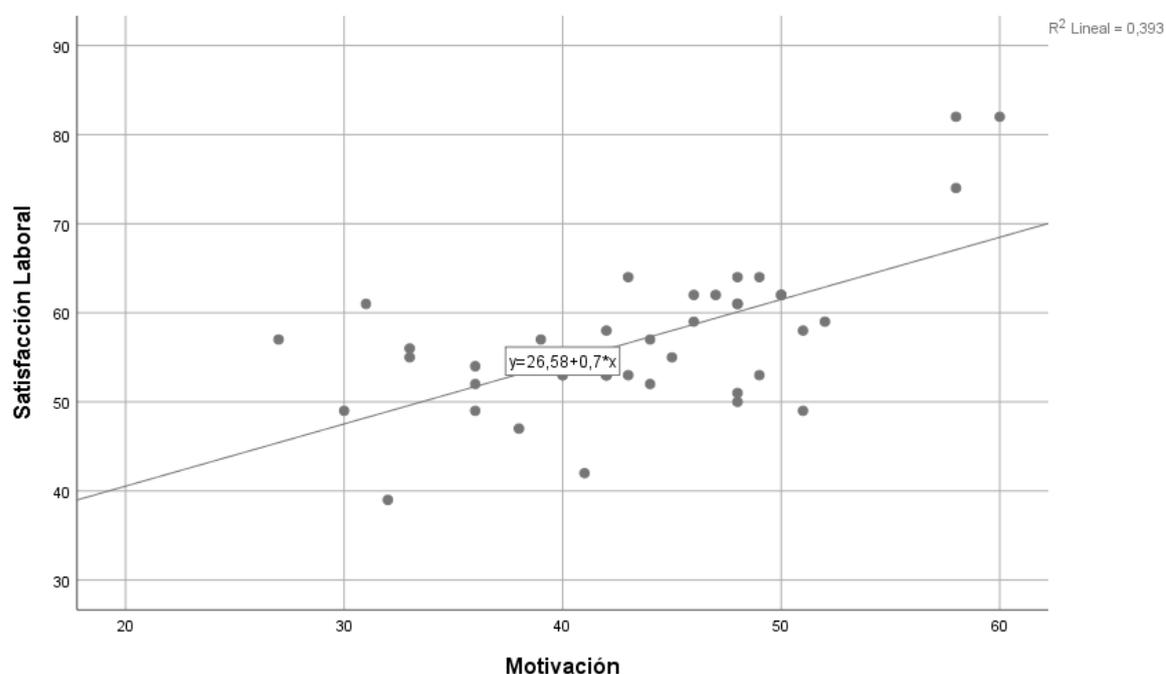
*Resultados de Satisfacción Laboral*

Satisfacción Laboral		
	Colaboradores	%
Débil	24	59%
Ideal	17	41%
Total	41	100%

Se observó que, de los 41 colaboradores de la UGEL, el 59% (24) consideraron a la satisfacción laboral como débil y el 41% (17) manifestó que la considera ideal.

**Figura 3**

*Diagrama de dispersión de Motivación Laboral y Satisfacción Laboral*



El diagrama indica una relación lineal directa o positiva entre la motivación laboral y la satisfacción laboral según las respuestas de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas

**Tabla 4***Coefficientes del modelo lineal de la relación entre las variables*

Coefficientes del modelo lineal de la relación	Coefficientes no estandarizados	
	B	Error típ.
(Constante)	26,582	1.354
Motivación Laboral	0,721	0,051

Con la información anterior podemos elaborar la ecuación de la recta como: Satisfacción Laboral = 26,582 + 0,721 Motivación Laboral. Esto significa que en condiciones normales se podría esperar que la puntuación de satisfacción laboral tenga un valor de 26,582. Así mismo, por cada punto positivo en la variable motivación se obtiene un aumento de 0,721 puntos en satisfacción laboral con un error típico esperado de 0.051 en su cálculo.

**Prueba de normalidad**

**H0:** La distribución de frecuencias de la variable motivación laboral sigue una distribución normal.

**H1:** La distribución de las frecuencias de la variable motivación laboral no sigue una distribución normal.

**H0:** La distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral sigue una distribución normal.

**H2:** La distribución de las frecuencias de la variable satisfacción laboral no sigue una distribución normal.

**Tabla 5***Prueba de Normalidad*

	<b>Pruebas de Normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	0,084	41	0,200*	0,980	41	0,682
Satisfacción Laboral	0,134	41	0,060	0,910	41	0,003

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado el tamaño de la muestra que fue de 41 servidores públicos, se tomó como referencia la opción de Shapiro – Wilk. En el análisis se determinó que la motivación laboral es una variable normal, porque el grado de significancia fue 0.682 y siendo mayor al 0.05 conlleva a aceptar la hipótesis nula porque sigue una distribución normal, rechazando que la hipótesis alterna.

Asimismo, en base a los datos recolectados se verifico que la probabilidad que la variable satisfacción laboral sea normal, según Shapiro – Wilk, ha conllevado a aceptar la hipótesis alterna ya que la variable no presenta una distribución normal debido que el nivel de significancia es 0.003 siendo inferior al 0.05, conllevando a aplicar el coeficiente de correlación de Spearman.

### **Prueba de hipótesis**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas-2020.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas-2020.

**Tabla 6***Correlación de Motivación Laboral y Satisfacción Laboral*

<b>Correlación de variables</b>				
		<b>Motivación Laboral</b>		<b>Satisfacción Laboral</b>
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0,523**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	41	41
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,523**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	41	41

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

Según los datos obtenidos, se analizó la correlación entre las variables, hallando un nivel de significancia de 0.000, siendo este valor inferior al 0.05 del alfa predeterminado, por lo que se rechazó la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Lográndose verificar que existe relación entre las variables motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas-2020 y es directa y moderada (0,523) según la correlación de Spearman.

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación permitió determinar que, respecto de la motivación laboral, se puede afirmar que el 63% de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas consideró su situación como débil al considerar cuestiones como sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Por otro lado, solo un 37% de ellos describió como ideal su situación dentro de la institución. En cuanto al análisis de las dimensiones de la variable se puede indicar lo siguiente: en la dimensión necesidades fisiológicas, fue posible identificar que el 78% de los servidores públicos percibieron como débil la atención de necesidades de alimentación, el vestido y el descanso con respecto a su centro de labores, y solo un 22% de ellos consideran como ideal. Por su parte, en la dimensión: Necesidades de seguridad, de acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que en el 63% de los servidores públicos indicó como débil los detalles como: el seguro de trabajo, la estabilidad laboral y el apoyo emocional con respecto a su centro de labores, en tanto, un 37% de ellos describen como ideales. Así mismo, en cuanto a la dimensión: Necesidades sociales, fue posible determinar que en el 63% de los servidores públicos se apreció una respuesta ideal sobre detalles como: el compañerismo, las relaciones interpersonales y la amistad en el interior de su centro de labores, pero hubo solo en un 37% que consideró como débiles. De la misma manera, en la dimensión: Necesidades de estima, muestra que el 54% de los servidores públicos consideró como débil sobre los incentivos laborales, la confianza y el respeto en el interior de su centro de labores, mientras tanto que el 46% calificó como ideales. Y, por último, en la dimensión: Necesidades de autorrealización, de acuerdo a los resultados obtenidos el 61% de los servidores públicos se pudo apreciar una respuesta catalogada como débil sobre detalles como: la justicia, la ética, el desarrollo profesional y la resolución de problemas en el interior de su centro de labores, habiendo solo en un 39% de ellos respuestas admitidas como ideales.

Por lo tanto, el resultado de la variable independiente, motivación laboral, permite concluir que la mayoría de los servidores públicos de la UGEL Bagua poseen un grado de motivación deficiente, ello podría estar siendo que no cumplan con sus responsabilidades y obligaciones dentro de la institución, por lo que es

posible que no se esté ofreciendo el servicio adecuado para los interesados de dicha entidad.

Estos hallazgos son similares a la investigación realizada por Manay (2016) quien encontró que existía desmotivación en el trabajo según un 64% de las personas consultadas y que los factores que la afectaban en gran medida eran los sueldos no equitativos que a pesar que las responsabilidades, competencias y las capacidades de las personas eran casi las mismas, el sueldo era muy distinto entre ellos. De la misma manera, los resultados coinciden con la investigación de Ruiz (2019) quién luego de aplicar un cuestionario a 50 trabajadores, descubrió que el 48% estaba desmotivado.

Así mismo, los resultados difieren con la investigación de Alarcón et al. (2020) en su estudio, encuestaron a 35 profesionales, aplicando una encuesta, pudieron determinar que poseen un nivel de motivación laboral de 84%, la mayoría de colaboradores si están afirmando que, el principal activo de una organización son sus trabajadores, a quienes se debe prestar especial atención mediante estrategias de motivación y satisfacción. Por otro lado, Rivas (2020) en su investigación a 100 directores de educación, encontró que el 95% de los servidores públicos tienen motivación intrínseca superior, el 83% precisa que su trabajo en la gestión pública es muy bueno. Por su parte, Ramos (2018) en su estudio que realizó en una institución pública a 26 trabajadores, encontró que el 81% está motivado y desarrolla sus actividades diarias de manera eficiente, conllevando a atender las necesidades de la población.

Estos resultados se pueden contrastar con el aporte teórico de Kumar (2017), quien describe que la motivación laboral, siendo el proceso que inicia y mantiene el desempeño dirigido a objetivos, es de suma importancia para las empresas e instituciones puesto que sin ella incluso la persona más capaz se negará a trabajar. Esto se debe a que la motivación energiza el pensamiento, alimenta el entusiasmo y permite generar reacciones emocionales positivas en el trabajo y la vida, así como negativas si no es cuidada adecuadamente. La motivación genera el esfuerzo mental que impulsa a aplicar conocimientos y habilidades. Debido a ello, se puede afirmar que la situación actual de la organización en términos de motivación laboral no es la ideal, por lo que es

necesario desarrollar estrategias de cambio que permitan renovar las condiciones, y por tanto lograr un cambio significativo en el patrón de comportamiento de las interacciones humanas, por tanto, de la motivación y por tanto de los resultados obtenidos.

Respecto a la segunda variable de la presente investigación, satisfacción laboral, fue posible concluir que el 41% de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas considera su situación como ideal y el restante 59% indica que el nivel de satisfacción por el trabajo que realiza es débil. Se tiene una mayor cantidad de colaboradores que no están satisfechos porque no existen mejoras en las condiciones laborales, no se reconoce las horas extras de trabajo, no se mejora la remuneración que perciben, y tienen alto nivel de responsabilidad. Así pues, en cuanto al análisis de las dimensiones de la variable podemos describir lo siguiente: los resultados de la primera dimensión, significación de las tareas, nos permiten identificar que el 15% de los servidores públicos percibe como débil su situación sobre detalles como el nivel de desarrollo de las tareas y la importancia de la ejecución de las tareas, habiendo en un mayoritario 85% que expresa como ideal a esta dimensión. En segundo lugar, sobre la dimensión Condiciones de trabajo, el 85% de los servidores públicos indicó que la considera como débil detalles como: el grado de comodidad percibido en el trabajo y los métodos de realización del trabajo, en tanto un 15% de ellos admite como ideal. En cuanto a la dimensión: Reconocimiento personal y/o social, fue posible determinar que en el 80% de los servidores públicos se apreció una respuesta débil sobre detalles como: los beneficios, la relación entre colaboradores y la relación con gerencia en el interior de su centro de labores, habiendo solo un 20% de ellos que consideran como ideal. Por su parte, en la dimensión: Beneficios económicos, se determinó que en el 59% de colaboradores han considerado como débil sobre la remuneración percibida y las expectativas económicas personales en relación a los sueldos que reciben en esta institución, mientras que el 41% percibe como ideal los ingresos que generan.

En consecuencia, la variable satisfacción laboral, permitió concluir que existe un amplio número de trabajadores que aún no se sienten conformes y no están satisfechos con las condiciones laborales, no se reconoce las horas extras de trabajo y en los últimos años no se ha tenido una mejora en los salarios, conllevando

que estas deficiencias pueden afectar el desempeño de los colaboradores y, por ende, en el servicio que se brinda a las personas que acuden a la UGEL de Bagua.

Asimismo, los resultados encontrados son similares con el aporte que realizó Ruiz (2019) en su investigación, encuestando a 50 trabajadores, encontrando que el 46% está muy satisfecho con el trabajo que tiene en la empresa, indicando que, si aumenta la motivación, se puede contar con trabajadores más satisfechos. Asimismo, la investigación de Pizarro et al. (2019) encuestaron a 214 funcionarios públicos para conocer la motivación y satisfacción laboral; encontrando que el 53,6% se sienten satisfechos con las tareas que desarrollan en la entidad que trabajan. Estos resultados también están cercanos a los encontrados en la UGEL de Bagua

Sin embargo, se difiere con la investigación de Pérez (2018), se halló que el 71% se siente satisfecho, donde el autor hizo sugerencias basado en estrategias de motivación laboral que conlleve a seguir cumpliendo con los objetivos de la entidad, permitiendo generar valor público para la sociedad. Además, Young et al. (2020) determinó que los factores de satisfacción laboral como: los ingresos, relación con trabajadores, oportunidades de capacitación, ascensos, recursos, materiales y autonomía en sus decisiones, generan satisfacción en su trabajo, afirmando así que el personal satisfecho con las actividades de trabajo, son leales a la organización.

Al respecto el aporte teórico de Robbins y Coulter (2014) comentan que la satisfacción laboral es un aspecto de mucho interés para los directivos empresariales puesto que, los colaboradores satisfechos están más interesados en asistir a su trabajo, tienen niveles altos de desempeño y están más propensos a mantenerse dentro de la empresa. Además, Garg et al. (2018) complementan diciendo que la satisfacción laboral está relacionada directamente como el grado de compromiso organizacional presente en los trabajadores. Esto permite concluir que la satisfacción laboral de los trabajadores no es la esperada; según la percepción que tienen ellos de la situación laboral que viven día a día, la falta intereses de los directivos por mejorar las formas que se trabaja; el ingresos económicos que perciben no está acorde al nivel de responsabilidad que asume cada colaborador conllevando a un descontento e insatisfacción; pero que a la vez

deben trabajar porque tienen necesidades y obligaciones de sus hogares y familia, siendo así necesario que los Directivos junto al Gerente de RR.HH consideren un planeamiento de estrategias que promuevan no solo en beneficio de la organización, sino de los propios usuarios.

Finalmente, la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la UGEL Bagua se determinó la existencia de relación directa y moderada de 0.523, con un nivel de confianza al 95% y grado de significancia de 0.00, conllevando a rechazar la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, llegando a concluir que se si aplican acciones de mejora en la motivación laboral, también se verá mejoras en la satisfacción de los colaboradores, debido a la relación directa que existe entre las variables. Sin embargo, en la actualidad los resultados encontrados describen que existe deficiencias para generar motivación laboral en el personal y ello conlleva que la mayoría de colaboradores no estén satisfechos trabajando en esta entidad pública.

Dichos resultados logran contrastarse con la investigación realizada por Pizarro, et al. (2019), la cual evidenciaron que existe relación alta positiva de 0,63 entre las variables investigadas. Concluyendo que la motivación adecuada en los trabajadores genera compromiso para lograr los objetivos organizacionales. Otra investigación basada en teoría diferente a que se utilizó en esta investigación realizada por Arrúe (2019) utilizando el modelo motivacional de Herzberg, donde identificaron que los factores de relaciones con el personal, con los directivos, la seguridad, el logro de objetivos, y la responsabilidad generan mayor motivación y satisfacción, llegando a determinar que existe una relación positiva entre ambas variables en un 0.65. Estos estudios previos son más cercanos al nivel de relación encontrado en la UGEL de Bagua en referencia al grado de relación que tienen estas dos variables analizadas.

Sin embargo, los hallazgos obtenidos en la UGEL de bajo tienen ciertas diferencias en el nivel de relación encontrada, como en la investigación, Mitchell et al. (2020) en su estudio encuestaron a 291 trabajadores de diversas empresas, hallando que existe relación alta y significativa del 0.78 entre las variables mencionadas. Evidenciando que, si la motivación extrínseca es valorada, ya sea en los beneficios y el buen trato que reciban, pues se sentirán más satisfechos

trabajando para su empresa. También, Apaza y Curo (2019) identificaron la correlacional 0.87 entre las variables motivación y satisfacción laboral. Concluyendo que la motivación es esencial para que los colaboradores consigan realizar sus tareas, actividades que le asignaron, estando satisfechos en la empresa que trabaja. Por su parte, Alarcón et al. (2020) en su estudio donde encuestaron a 35 profesionales, pudieron determinar que existe una correlación positiva intensa de coeficiente 0.83 entre las variables motivación laboral y satisfacción laboral. Afirmando que, el principal activo de una organización son sus trabajadores, a quienes se debe prestar especial atención mediante estrategias de motivación y satisfacción.

Al respecto de la relación de la motivación y la satisfacción laboral, el aporte teórico de Koontz (1998), nos describe que la motivación hace referencia al impulso y esfuerzo para satisfacer una necesidad, deseo o un objetivo; en cambio la satisfacción se basa en el proceso que se experimenta al cumplir el deseo, objetivo o tarea terminada. Puesto que, precisa que la motivación esta guiada por el impulso para el resultado. En tanto, la satisfacción es el logro que ha sido experimentado. Conllevando que la motivación laboral esté asociado a la satisfacción de los trabajadores. De la misma manera, dichos resultados se pueden contrastar con el aporte teórico de Kanfer et al. (2017), quién describe que la motivación laboral tiene incidencia de cómo y por qué las personas actúan y los factores que influyen en el inicio, dirección, intensidad y persistencia del trabajo actividades. Asimismo, manifiesta que la motivación laboral está alineada estrechamente con una perspectiva centrada en el rendimiento, es decir, la motivación es un factor muy relacionado para lograr un buen desempeño laboral.

## **V. CONCLUSIONES**

1. La motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua es considerada como deficiente por un 63% de los servidores públicos que laboran en ella, dado que no se atiende las necesidades fisiológicas, sociales, de estima, de seguridad y de autorrealización de los trabajadores, que puede estar afectando en el servicio que se ofrece a los usuarios.
2. Con respecto a la satisfacción laboral el 59% de los servidores públicos no se sienten contentos trabajando en esta institución, porque no existen mejoras en las condiciones laborales, no se reconoce las horas extras de trabajo, no se mejora la remuneración, y tienen alto nivel de responsabilidad.
3. Con 95% de confianza se logró confirmar la existencia de relación entre las variables motivación laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la UGEL Bagua.
4. Gracias al coeficiente de correlación de Spearman de valor 0.523 se pudo inferir que existe una relación directa y moderada, entre las variables estudiadas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la gerencia general de la UGEL de Bagua el desarrollo de un plan de mejora en temas de motivación laboral como necesidades sociales, de autorrealización y de estima para los trabajadores de la entidad pública.
2. También se recomienda al gerente de RR.HH. la instauración de un plan de capacitaciones para promover el desarrollo profesional de los trabajadores en temas que tengan relación con su área de trabajo y a su vez sean relevantes en su crecimiento académico, de modo que se logre satisfacer a los profesionales que trabajan en la UGEL de Bagua.
3. Se sugiere al jefe de recursos humanos y junto al director de la UGEL de Bagua, facilitar que se desarrolle un plan de motivación y capacitación asignando un presupuesto necesario, para mejorar el nivel de motivación y por ende la satisfacción de los trabajadores de esta institución.

## REFERENCIAS

- Acsendo. (30 de 06 de 2016). *Estudio de Clima laboral en América Latina*.  
www.acsendo.com/es: <https://es.slideshare.net/acsendo/estudio-de-clima-laboral-en-amrica-latina-20142015-63625614>
- Alarcón, N., Ganga, F. A., Pedraja, L., & Monteverde, A. (2020). Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Document details*, 20(4). doi:10.5867/medwave.2020.04.7900
- Allan, B., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27. doi:<https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718>
- Apaza, S. Y., & Cjuro, E. (2019). *“Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Oropesa – 2019”*. Tesis de Licenciatura, Universidad Andina del Cusco, Perú, Cusco. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/3200>
- Apaza, S. Y., & Cjuro, E. (2019). *“Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Oropesa – 2019”*. Tesis de Licenciatura, Universidad Andina del Cusco, Perú, Cusco. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/3200>
- Arrúe, L. K. (2019). *La Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de MiBanco, Banco de la Microempresa S.A., Agencia Matriz Chiclayo*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/5968>
- Baquía. (2013). Así funciona la cultura del éxito en Google. *Baquía*. doi:<https://www.doi.baquia.com/emprendedores/2013-02-18-la-cultura-del-exito-en-google>
- Bartsits, I., Borshchevskiy, G., & Magomedov, K. (2018). Current State and Development Trends of the State Civil Service in Russia. *Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration*. <https://ideas.repec.org/p/rnp/ppaper/011807.html>
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogota, Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Bhradway, A., Swati, M., & Trilok, K. J. (10 de june de 2020). An analysis to understanding the job satisfaction of employees in banking industry. *materialstoday Proceedings*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.04.783>

- Carrasco. (2016). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Castillo, O. E., Pardo, N. A., Pérez, R., & Ortiz, R. (2017). Salario emocional y satisfacción laboral: El caso de ARclad5 S.A. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública*, 1-11. doi:10.13140/RG.2.2.27795.58409
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Mc Graw Hill Educación.
- Colette, A., Claire, W. S., & Plessis, A. D. (2020). The role of motivations and perceptions on the retention of inservice teachers. *Teaching and Teacher Education*, 96. doi:https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103186
- Culibrk, J., Delic, M., Mitrovic, S., & Čulibrk, D. (16 de febrero de 2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Frontiers en Psixología*, 9(2018), 132. doi:10.3389/fpsyg.2018.00132
- Espinoza, A. K., & Toscano, J. A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Novarua*, 72-89. doi:http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5
- Fernández, G. I., & Muñante, R. (2017). Serie Ética de la investigación con seres humanos: Módulo 1: ¿En qué consiste la ética de la investigación con seres humanos? *Acta Médica Peruana*. doi:http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/71120
- Garcia, M. I. (2017). Cultura organizacional, motivación y la satisfacción laboral del personal de una municipalidad de Ica. *Universidad Cesar Vallejo*. http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22614
- Garg, K., Dar, A. I., & Mishra, M. (2018). Job satisfaction and work engagement: a study using private sector bank managers. *SAGE journals*, 20(1), 58-71. doi:https://doi.org/10.1177/1523422317742987
- Godinho, R., Pauli, J., & Costenaro, A. (2019). Influence of the organizational support on Generation Y's work motivation. *Estudios Gerenciales*, 35(153), 388-398. doi:10.18046/j.estger.2019.153.3266
- Grande, J. (05 de Diciembre de 2019). Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder. *El Peruano*, 1. https://elperuano.pe/noticia-motivacion-laboral-entre-que-dice-y-hace-lider-87239.aspx

- Great Place To Work. (02 de 10 de 2019). *Ranking Mundial*. Cultura Laboral Great Place to Work: <https://greatplacetowork-cayc.com/ranking/ranking-mundial/>
- Habibur, R., Rinu, F., & Hazrat, A. (2019). Impact of Motivation and Job Satisfaction on Employee's Performance: An Empirical Study. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 10(4), 1-10. doi:10.9734/AJEBA/2019/v10i430112
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2013). *Comportamiento organizacional*. México DF, México: CENGAGE Learning.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF.: Mc Graw Hill.
- Hernández, H., Corrales, V., & Sánchez, P. (27 de 07 de 2019). *La Cultura Organizacional De Google*. SlideShare: <https://es.slideshare.net/PaolaSnchez68/cultura-organizacional-google-158331333>
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutast cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Homberg, C., Caro, J., & Sobis, I. (2018). Job satisfaction among Swedish mental health nursing personnel: Revisiting the two-factor theory. *International Journal of Mental Health Nursing*, 27(2). doi:<https://doi.org/10.1111/inm.12339>
- Johns Manville. (2014). People passion protection performance. *JM Johns Manville A Berkshire Hathaway Company*, 1-21. <https://www.jm.com/content/dam/jm/global/en/general-documents/sustainability/JM%202014%20Sustainability%20Report.pdf>
- Kanfer, R., & Gilad, C. (2016). Motivation in organizational behavior: History, advances and prospects. *Human Decision Processes*, 6-19. doi:<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.06.002>
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal Information*, 102(3), 338-355. doi:<https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Kievky, A. (2016). ¿Cómo medir la satisfacción y el compromiso de los trabajadores? *Conexiónesan*.
- Kooij, D., & Kanfer, R. (2019). Lifespan Perspectives on Work Motivation. *Work Across the Lifespan*, 475-493. doi:<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00020-7>

- Koontz, H. (1998). *Administración una perspectiva global*. Editorial Mc. Graw– Hill Interamericana. .
- Koontz, H., Wihrich, H., & Mark, C. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. México D.F.: 14va Edición.
- Kumar, H. (2017). Impact of Work Motivation on Job Satisfaction of. *The International Journal Research Públcation´s: Research Journal Of Social Science & Management*.  
[https://www.researchgate.net/publication/314213507\\_Impact\\_of\\_Work\\_Motivation\\_on\\_Job\\_Satisfaction\\_of\\_Teachers\\_in\\_Professional\\_Education](https://www.researchgate.net/publication/314213507_Impact_of_Work_Motivation_on_Job_Satisfaction_of_Teachers_in_Professional_Education)
- Leopold, A., Tanzer, N., & Bregenser, A. (2018). The Efficient Measurement of Job Satisfaction: Facet-Items versus Facet Scales. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15. doi: 10.3390/ijerph15071362
- Luthans, F. (1998). *Organisational Behaviour*. Boston: Irwin McGraw-Hil.
- Manay, F. M. (2016). *Programa de motivación y su efecto en el desempeño laboral del personal administrativo de la Gercetur*. Universidad Cesar Vallejo, Lambayeque. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2742>
- Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., & Cooper, B. (26 de September de 2017). How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior. *Public Administration Review*, 78(1). doi:<https://doi.org/10.1111/puar.12839>
- Mitchell, R., Schuster, L., & Jin, H. S. (January de 2020). Gamification and the impact of extrinsic motivation on needs satisfaction: Making work fun? *Journal of Business Research*, 106, 323-330. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.022>
- Montoya, C., & Boyero, M. R. (Julio de 2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-21. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Nordeña, A. L., Alcararaz, N., Rojas, J. G., & Robelleo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274. doi:[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci_abstract&tlng=es)
- Palma, R., Crisci, A., & Mangia, G. (2020). Public service motivation- individual performance relationship: Does user orientation matter? *Socio-Economic Planning Sciences*, 37(2). doi:<https://doi.org/10.1016/j.seps.2020.100818>
- Palma, S. (2006). *Manual de escala de sarisfacción laboral SL-SPC*. Lima, Perú.

- Pérez, R. (2018). *La motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota*.
- Pilipiec, P., Groot, W., & Pavlova. (27 de Noviembre de 2019). A longitudinal analysis of job satisfaction during a recession in The Netherlands. *Social Indicators Research*, 1-31. doi:10.1007/s11205-019-02233-6
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivation and labor satisfaction and estate flow public health workers. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Ramos, F. R. (2018). *Motivación y clima laboral en el personal administrativo del Área de abastecimiento de la Dirección Regional de Educación Amazonas-2018*. Chachapoyas.
- Rivas, R. (2020). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL N° 06 - Lima. *Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, 3(2020). <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3917>
- Rivera, D. A., Hernández, Diego, J., & Forgiony, J. O. (2018). Impact of work motivation in the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials. *Espacios*, 39(16).
- Robbins, S., & Coulter. (2014). *Administración*. Pearson.
- Ruiz, H. G. (2019). *La motivación como estrategia y la satisfacción laboral en una empresa de servicios de la*. Universidad Cesar Vallejo, Perú, Chiclayo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37876?locale-attribute=en>
- Schenider, B., & Snyder, R. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal of Applied Psychology*,. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318-328. doi:<https://doi.org/10.1037/h0076756>
- Serna, H. (2015). Caso 3: Empresa Triple Corona. En F. u. Cano, *Casos de crecimiento empresarial* (págs. 1-166). Centro de investigaciones y desarrollo empresarial CIDE.
- Sharin, V. (16 de enero de 2020). Proceedings of the Ecological-Socio-Economic Systems: Models of Competition and Cooperation (ESES 2019). *Public Service Motivation in State Civil Service*. doi:<https://doi.org/10.2991/assehr.k.200113.083>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima: San Marcos.

- Vigan, F. A., & Glauque, D. (2018). Job satisfaction in African public administrations: a systematic review. *international Review of Administrative Sciences*, 84(3), 596 - 610. doi:<https://doi.org/10.1177/0020852316651693>
- Voung, B. N., Tung, D. D., Tushar, H., Quan, T. N., & Giao, H. N. (2020). Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty. *Management Science Letters*, 11(1), 203-212. doi:10.5267/j.msl.2020.8.014

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Motivación Laboral	La motivación laboral está basada en atender las necesidades de la persona y se van convirtiendo en más importantes para el desarrollo profesional y buscan tener impacto en la sociedad de manera positiva (Hellriegel & Slocum, 2013).	Se medirá las actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, a través de un cuestionario.	Necesidades Fisiológicas	Alimentación	1. ¿El sueldo que usted percibe permite cubrir la canasta básica familiar?	Likert Ordinal  1 = Nunca 2 = Pocas veces 3 = A veces 4 = casi siempre 5 = Siempre
				Vestido	2. ¿El salario que usted recibe en su trabajo le permite cubrir las necesidades de su familia?	
				Descanso	3. ¿En el trabajo que usted tiene le facilitan sus vacaciones anuales y remuneradas?	
			Necesidades de Seguridad	Seguro de trabajo	4. ¿Considera que en su trabajo se tienen las condiciones adecuadas en seguridad y comodidad para usted?	
				Estabilidad laboral	5. ¿Se siente estable y seguro con el trabajo que usted tiene?	
				Apoyo emocional	6. ¿El trabajo que realizo cumple con mis expectativas personales?	
			Necesidades Sociales	Compañerismo	7. ¿Mi trabajo me permite seguir desarrollando profesionalmente y seguir ascendiendo?	
				Relaciones interpersonales	8. ¿Considera que la relación con jefe es buena?	
				Amistad	9. ¿La relación que tiene con sus compañeros de trabajo, le permiten mejorar el desarrollo de sus actividades?	
			Necesidades de Estima	Incentivos	10. ¿Usted ha generado buena relación con los usuarios de la institución?	
				Confianza	11. ¿Usted recibe incentivos económicos por su buen trabajo que realiza?	
				Respeto	12. ¿Recibe el respaldo y confianza de sus jefes?	
			Necesidades de Autorrealización	Justicia	13. ¿Considera que hay respeto para los colaboradores y entre ellos mismos?	
				Ética	14. ¿Considera que su tiene un sueldo justo?	
				Desarrollo profesional	15. ¿Considera que las actividades que realiza en el trabajo son éticas?	
				Resolución de problemas	16. ¿La institución le ofrece las oportunidades de seguir creciendo de manera profesional y a la vez personal	

## Matriz de operacionalización de satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Satisfacción laboral	Según Palma (2006) es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados a la significación de las tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y a los beneficios económicos	Se medirá las actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, a través de un cuestionario	Significación de las tareas	Nivel desarrollo de tareas	1. ¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?	Likert Ordinal  1 = Nunca 2 = Pocas veces 3 = A veces 4 = casi siempre 5 = Siempre
					2. ¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?	
				Importancia de la ejecución de tareas	3. ¿Me siento bien conmigo mismo?	
					4. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)?	
					5. Me agradan trabajar con mis compañeros.	
			Condiciones de trabajo	Grado de comodidad en el trabajo	6. ¿Me gusta mi horario de trabajo?	
					7. ¿Reconocen mi esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?	
				Realización con el trabajo	8. ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?	
					9. ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?	
					10. ¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?	
			Reconocimiento personal y/o Social.	Beneficios	11. ¿El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo?	
					12. ¿Es grata la disposición de mi (s) jefe (s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?	
				Relación entre colaboradores	13. ¿Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)?	
					14. ¿Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?	
				Relación con la gerencia	15. ¿No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?	
			Beneficios económicos	Nivel de remuneración	16. ¿El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?	
					17. ¿El sueldo que percibe, está acorde a nivel profesional que usted tiene?	
				Cumple expectativas	18. ¿Se siente mal con lo que gana?	
				19. ¿El trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?		

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### Instrumento de Motivación laboral

**Instrucciones:** A continuación, lea atentamente las preguntas que se han planteado para recoger la información y marque con un aspa (x) uno de los cinco puntos de la escala de Likert:

N°	1	2	3	4	5				
Alternativa	Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre				
<b>VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL</b>									
<b>Necesidades Fisiológicas</b>									
	ITEMS				1	2	3	4	5
1	¿El sueldo que usted percibe permite cubrir la canasta básica familiar?								
2	¿El salario que usted recibe en su trabajo le permite cubrir las necesidades de su familia?								
3	¿En el trabajo que usted tiene le facilitan sus vacaciones anuales y remuneradas?								
<b>Necesidades de Seguridad</b>									
4	¿Considera que en su trabajo se tienen las condiciones adecuados en seguridad y comodidad para usted?								
5	¿Se siente estable y seguro con el trabajo que usted tiene?								
6	¿El trabajo que realizo cumple con mis expectativas personales?								
<b>Necesidades Sociales</b>									
7	¿Mi trabajo me permite seguir desarrollando profesionalmente y seguir ascendiendo?								
8	¿Considera que la relación con jefe es buena?								
9	¿La relación que tiene con sus compañeros de trabajo, le permiten mejorar el desarrollo de sus actividades?								
<b>Necesidades de estima</b>									
10	¿Usted ha generado buena relación con los usuarios de la institución?								
11	¿Usted recibe incentivos económicos por su buen trabajo que realiza?								
12	¿Recibe el respaldo y confianza de sus jefes?								
<b>Necesidades de Autorrealización</b>									
13	¿Considera que hay respeto para los colaboradores y entre ellos mismos?								
14	¿Considera que su tiene un sueldo justo?								
15	¿Considera que las actividades que realiza en el trabajo son éticas?								
16	¿La institución le ofrece las oportunidades de seguir creciendo de manera profesional y a la vez personal								



## Instrumento de Satisfacción laboral

**Instrucciones:** A continuación, lea atentamente las preguntas que se han planteado para recoger la información y marque con un aspa (x) uno de los cinco puntos de la escala de Likert:

N°	1	2	3	4	5
Alternativa	Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable: satisfacción laboral						
Satisfacción de tareas						
1	¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?	1	2	3	4	5
2	¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?					
3	¿Me siento bien conmigo mismo?					
4	¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)?					
5	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
Condiciones de trabajo						
6	¿Me gusta mi horario de trabajo?					
7	¿Reconocen mi esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?					
8	¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?					
9	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?					
10	¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?					
Reconocimiento personal y/o Social.						
11	¿El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo?					
12	¿Es grata la disposición de mi (s) jefe (s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?					
13	¿Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)?					
14	¿Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?					
15	¿No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?					
Beneficios económicos						
16	¿El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?					
17	¿El sueldo que percibe, está acorde a nivel profesional que usted tiene?					
18	¿Se siente mal con lo que gana?					
19	¿El trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?					

### **Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos por expertos.**

#### **ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

#### **Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 16 de octubre de 2020

Señor :

Dr. EDILBERTO BARDALES ROMÁN

Chiclayo.-

*De mi consideración:*

*Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:*

*El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado Magister en Gestión Pública*

*Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.*

*Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:*

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*



*Firma*

Br. Luz Marina Gonzales Vilchez

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**INSTRUMENTO**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar la motivación laboral

**2. Autor original:**

Br. Luz Marina Gonzales Vilchez

**3. Objetivo:**

Recoger información, acerca de la motivación laboral.

**4. Estructura y aplicación:**

La presente prueba escrita está estructurada en base a 16 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra 41 servidores públicos de la UGEL de Bagua.

## FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5. Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar la Motivación laboral

### 6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

#### Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación laboral	Necesidades Fisiológicas	Alimentación	1
		Vestido	1
		Descanso	1
	Necesidades de Seguridad	Seguro de trabajo	1
		Estabilidad laboral	1
		Apoyo emocional	1
	Necesidades Sociales	Compañerismo	1
		Relaciones interpersonales	1
		Amistad	1
	Necesidades de Estima	Incentivos	1
		Confianza	1
		Respeto	1
	Necesidades de Autorrealización	Justicia	1
		Ética	1
		Desarrollo profesional	1
Resolución de problemas		1	

## ESCALA VALORATIVA PARA CONOCER LA MOTIVACIÓN LABORAL

**Autor: Br. Luz Marina Gonzales Vilchez**

Se agradece anticipadamente la colaboración servidores públicos de la UGEL de Bagua.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN				
			Nunca (1)	Pocas veces (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siem pre (4)
Necesidades Fisiológicas	Alimentación	¿El sueldo que usted percibe permite cubrir la canasta básica familiar?					
	Vestido	¿El salario que usted recibe en su trabajo le permite cubrir las necesidades de su familia?					
	Descanso	¿En el trabajo que usted tiene le facilitan sus vacaciones anuales y remuneradas?					
Necesidades de Seguridad	Seguro de trabajo	¿Considera que en su trabajo se tienen las condiciones adecuadas en seguridad y comodidad para usted?					
	Estabilidad laboral	¿Se siente estable y seguro con el trabajo que usted tiene?					
	Apoyo emocional	¿El trabajo que realizo cumple con mis expectativas personales?					
Necesidades Sociales	Compañerismo	¿Mi trabajo me permite seguir desarrollando profesionalmente y seguir ascendiendo?					
	Relaciones interpersonales	¿Considera que la relación con jefe es buena?					
	Amistad	¿La relación que tiene con sus compañeros de trabajo, le permiten mejorar el desarrollo de sus actividades?					

Necesidades de Estima	Incentivos	¿Usted ha generado buena relación con los usuarios de la institución?					
	Confianza	¿Usted recibe incentivos económicos por su buen trabajo que realiza?					
	Respeto	¿Recibe el respaldo y confianza de sus jefes?					
Necesidades de Autorrealización	Justicia	¿Considera que hay respeto para los colaboradores y entre ellos mismos?					
	Ética	¿Considera que su tiene un sueldo justo?					
	Desarrollo profesional	¿Considera que las actividades que realiza en el trabajo son éticas?					
	Resolución de problemas	¿La institución le ofrece las oportunidades de seguir creciendo de manera profesional y a la vez personal					

Matriz de Consistencia

MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BAGUA, AMAZONAS.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones
¿Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Bagua- Amazonas 2020?	Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.	Existe una relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.	Motivación laboral	Necesidades Fisiológicas
	<b>Objetivos específicos</b>			Necesidades de Seguridad
				Necesidades Sociales
				Necesidades de Estima
				Necesidades de Autorrealización
	Identificar la motivación laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020;		Satisfacción laboral	Significación de las tareas
Identificar la satisfacción laboral existente de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020;	Condiciones de trabajo			
Describir la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.	Reconocimiento personal y/o Social.			
			Beneficios económicos	

## FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Motivación Laboral y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	Necesidades Fisiológicas	Alimentación	¿El sueldo que usted percibe permite cubrir la canasta básica familiar?	x		x		x		x		
		Vestido	¿El salario que usted recibe en su trabajo le permite cubrir las necesidades de su familia?	x		x		x		x		
		Descanso	¿En el trabajo que usted tiene le facilitan sus vacaciones anuales y remuneradas?	x		x		x		x		
	Necesidades de Seguridad	Seguro de trabajo	¿Considera que en su trabajo se tienen las condiciones adecuados en seguridad y comodidad para usted?	x		x		x		x		
		Estabilidad laboral	¿Se siente estable y seguro con el trabajo que usted tiene?	x		x		x		x		
		Apoyo emocional	¿El trabajo que realizo cumple con mis expectativas personales?	x		x		x		x		

	Necesidades Sociales	Compañerismo	¿Mi trabajo me permite seguir desarrollando profesionalmente y seguir ascendiendo?	x		x		x		x		
		Relaciones interpersonales	¿Considera que la relación con jefe es buena?	x		x		x		x		
		Amistad	¿La relación que tiene con sus compañeros de trabajo, le permiten mejorar el desarrollo de sus actividades?	x		x		x		x		
	Necesidades de Estima	Incentivos	¿Usted ha generado buena relación con los usuarios de la institución?	x		x		x		x		
		Confianza	¿Usted recibe incentivos económicos por su buen trabajo que realiza?	x		x		x		x		
		Respeto	¿Recibe el respaldo y confianza de sus jefes?	x		x		x		x		
	Necesidades de Autorrealización	Justicia	¿Considera que hay respeto para los colaboradores y entre ellos mismos?	x		x		x		x		
		Ética	¿Considera que su tiene un sueldo justo?	x		x		x		x		
		Desarrollo profesional	¿Considera que las actividades que realiza en el trabajo son éticas?	x		x		x		x		
		Resolución de problemas	¿La institución le ofrece las oportunidades de seguir creciendo de manera profesional y a la vez personal	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: DOCTOR EDILBERTO BARDALES ROMÁN

Firma del experto :

  
 DR. EDILBERTO BARDALES ROMÁN  
 EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación Laboral y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Censo

### 3. TESISISTA:

Br. Luz Marina Gonzales Vilchez

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Chiclayo, 16 de octubre de 2020

DR. EDILBERTO BARDALES ROMÁN.  
EXPERTO EVALUADOR

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 16 de octubre de 2020

Señor

*Dr. Malca Saavedra Jhon Wilian*

Ciudad.-

*De mi consideración:*

*Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:*

*El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado Magister en Gestión Pública*

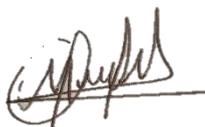
*Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.*

*Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:*

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*



Firma \_\_\_\_\_

Br. Luz Marina Gonzales Vilchez



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

**INSTRUMENTO**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar la motivación laboral

**2. Autor original:**

Br. Luz Marina Gonzales Vilchez

**3. Objetivo:**

Recoger información, acerca de la motivación laboral.

**4. Estructura y aplicación:**

La presente prueba escrita está estructurada en base a 16 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra 41 servidores públicos de la UGEL de Bagua.



FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5. Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar la Motivación laboral

6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

**Estructura**

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Motivación laboral	Necesidades Fisiológicas	Alimentación	1	
		Vestido	1	
		Descanso	1	
	Necesidades Seguridad	de	Seguro de trabajo	1
			Estabilidad laboral	1
			Apoyo emocional	1
	Necesidades Sociales		Compañerismo	1
			Relaciones interpersonales	1
			Amistad	1
	Necesidades Estima	de	Incentivos	1
			Confianza	1
			Respeto	1
	Necesidades Autorrealización	de	Justicia	1
Ética			1	
Desarrollo profesional			1	
Resolución de problemas			1	



### ESCALA VALORATIVA PARA CONOCER LA MOTIVACIÓN LABORAL

**Autor: Br. Luz Marina Gonzales Vilchez**

Se agradece anticipadamente la colaboración servidores públicos de la UGEL de Bagua.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN				
			Nunca (1)	Pocas veces (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (4)
Necesidades Fisiológicas	Alimentación	¿El sueldo que usted percibe permite cubrir la canasta básica familiar?					
	Vestido	¿El salario que usted recibe en su trabajo le permite cubrir las necesidades de su familia?					
	Descanso	¿En el trabajo que usted tiene le facilitan sus vacaciones anuales y remuneradas?					
Necesidades de Seguridad	Seguro de trabajo	¿Considera que en su trabajo se tienen las condiciones adecuados en seguridad y comodidad para usted?					
	Estabilidad laboral	¿Se siente estable y seguro con el trabajo que usted tiene?					
	Apoyo emocional	¿El trabajo que realizo cumple con mis expectativas personales?					
Necesidades Sociales	Compañerismo	¿Mi trabajo me permite seguir desarrollando profesionalmente y seguir ascendiendo?					
	Relaciones interpersonales	¿Considera que la relación con jefe es buena?					
	Amistad	¿La relación que tiene con sus compañeros de trabajo, le permiten mejorar el desarrollo de sus actividades?					



Necesidades de Estima	Incentivos	¿Usted ha generado buena relación con los usuarios de la institución?					
	Confianza	¿Usted recibe incentivos económicos por su buen trabajo que realiza?					
	Respeto	¿Recibe el respaldo y confianza de sus jefes?					
Necesidades de Autorrealización	Justicia	¿Considera que hay respeto para los colaboradores y entre ellos mismos?					
	Ética	¿Considera que su tiene un sueldo justo?					
	Desarrollo profesional	¿Considera que las actividades que realiza en el trabajo son éticas?					
	Resolución de problemas	¿La institución le ofrece las oportunidades de seguir creciendo de manera profesional y a la vez personal					

*Matriz de Consistencia*

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BAGUA, AMAZONAS.**

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
¿Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Bagua- Amazonas 2020?	Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.	Existe una relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.	Motivación laboral	Necesidades Fisiológicas
	<b>Objetivos específicos</b>			Necesidades de Seguridad
	Identificar la motivación laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020; Identificar la satisfacción laboral existente de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020; Describir la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.			Necesidades Sociales
				Necesidades de Estima
			Necesidades de Autorrealización	
	Satisfacción laboral		Significación de las tareas	
			Condiciones de trabajo	
Reconocimiento personal y/o Social.				
Beneficios económicos				

**FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS:** Motivación Laboral y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
MOTIVACIÓN LABORAL	Necesidades Fisiológicas	Alimentación	¿El sueldo que usted percibe permite cubrir la canasta básica familiar?	x		x		x		X			
		Vestido	¿El salario que usted recibe en su trabajo le permite cubrir las necesidades de su familia?										
		Descanso	¿En el trabajo que usted tiene le facilitan sus vacaciones anuales y remuneradas?	x		x		x		X			
	Necesidades de Seguridad	Seguro de trabajo	¿Considera que en su trabajo se tienen las condiciones adecuadas en seguridad y comodidad para usted?	x		x		x		X			
		Estabilidad laboral	¿Se siente estable y seguro con el trabajo que usted tiene?	x		x		x		X			
		Apoyo emocional	¿El trabajo que realizo cumple con mis expectativas personales?	x		x		x		X			



Necesidades Sociales	Compañerismo	¿Mi trabajo me permite seguir desarrollando profesionalmente y seguir ascendiendo?	x		x		x		X		
	Relaciones interpersonales	¿Considera que la relación con jefe es buena?	x		x		x		x		
	Amistad	¿La relación que tiene con sus compañeros de trabajo, le permiten mejorar el desarrollo de sus actividades?	x		x		x		x		
Necesidades de Estima	Incentivos	¿Usted ha generado buena relación con los usuarios de la institución?	x		x		x		x		
	Confianza	¿Usted recibe incentivos económicos por su buen trabajo que realiza?	x		x		x		x		
	Respeto	¿Recibe el respaldo y confianza de sus jefes?	x		x		x		x		
Necesidades de Autorrealización	Justicia	¿Considera que hay respeto para los colaboradores y entre ellos mismos?	x		x		x		x		
	Ética	¿Considera que su tiene un sueldo justo?	x		x		x		x		
	Desarrollo profesional	¿Considera que las actividades que realiza en el trabajo son éticas?	x		x		x		x		
	Resolución de problemas	¿La institución le ofrece las oportunidades de seguir creciendo de manera profesional y a la vez personal	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: *Dr. Malca Saavedra Jhon Wilian*

Firma del experto

:   
EXPERTO EVALUADOR



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Motivación Laboral y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Censo

**3. TESISISTA:**

Br. Luz Marina Gonzales Vilchez

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 16 de octubre de 2020

Dr. Malca Saavedra Jhon Wilian

*Firma*  
**EXPERTO**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 16 de octubre de 2020

Señora

Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea

Ciudad.-

*De mi consideración:*

*Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:*

*El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado Magister en Gestión Pública*

*Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.*

*Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:*

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

Firma \_\_\_\_\_

Br. Luz Marina Gonzales Vilchez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

INSTRUMENTO

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar la motivación laboral

**2. Autor original:**

Br. Luz Marina Gonzales Vílchez

**3. Objetivo:**

Recoger información, acerca de la motivación laboral.

**4. Estructura y aplicación:**

La presente prueba escrita está estructurada en base a 16 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra 41 servidores públicos de la UGEL de Bagua.

## FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5. Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar la Motivación laboral

### 6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

#### Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Motivación laboral	Necesidades Fisiológicas	Alimentación	1	
		Vestido	1	
		Descanso	1	
	Necesidades Seguridad	de	Seguro de trabajo	1
			Estabilidad laboral	1
			Apoyo emocional	1
	Necesidades Sociales		Compañerismo	1
			Relaciones interpersonales	1
			Amistad	1
	Necesidades Estima	de	Incentivos	1
			Confianza	1
			Respeto	1
	Necesidades Autorrealización	de	Justicia	1
Ética			1	
Desarrollo profesional			1	
Resolución de problemas			1	



**ESCALA VALORATIVA PARA CONOCER LA MOTIVACIÓN LABORAL**

**Autor: Br. Luz Marina Gonzales Vilchez**

Se agradece anticipadamente la colaboración servidores públicos de la UGEL de Bagua.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN				
			Nunca (1)	Pocas veces (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (4)
Necesidades Fisiológicas	Alimentación	¿El sueldo que usted percibe permite cubrir la canasta básica familiar?					
	Vestido	¿El salario que usted recibe en su trabajo le permite cubrir las necesidades de su familia?					
	Descanso	¿En el trabajo que usted tiene le facilitan sus vacaciones anuales y remuneradas?					
Necesidades de Seguridad	Seguro de trabajo	¿Considera que en su trabajo se tienen las condiciones adecuados en seguridad y comodidad para usted?					
	Estabilidad laboral	¿Se siente estable y seguro con el trabajo que usted tiene?					
	Apoyo emocional	¿El trabajo que realizo cumple con mis expectativas personales?					
Necesidades Sociales	Compañerismo	¿Mi trabajo me permite seguir desarrollando profesionalmente y seguir ascendiendo?					
	Relaciones interpersonales	¿Considera que la relación con jefe es buena?					
	Amistad	¿La relación que tiene con sus compañeros de trabajo, le permiten mejorar el desarrollo de sus actividades?					
Necesidades de Estima	Incentivos	¿Usted ha generado buena relación con los usuarios de la institución?					
	Confianza	¿Usted recibe incentivos económicos por su buen trabajo que realiza?					
	Respeto	¿Recibe el respaldo y confianza de sus jefes?					
Necesidades de Autorrealización	Justicia	¿Considera que hay respeto para los colaboradores y entre ellos mismos?					
	Ética	¿Considera que su tiene un sueldo justo?					
	Desarrollo profesional	¿Considera que las actividades que realiza en el trabajo son éticas?					
	Resolución de problemas	¿La institución le ofrece las oportunidades de seguir creciendo de manera profesional y a la vez personal					

*Matriz de Consistencia*

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BAGUA, AMAZONAS.**

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
¿Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Bagua- Amazonas 2020?	Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.	Existe una relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.	Motivación laboral	Necesidades Fisiológicas
	<b>Objetivos específicos</b>			Necesidades de Seguridad
				Necesidades Sociales
				Necesidades de Estima
	Necesidades de Autorrealización			
	Identificar la motivación laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020;		Satisfacción laboral	Significación de las tareas
	Identificar la satisfacción laboral existente de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020;			Condiciones de trabajo
Describir la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.		Reconocimiento personal y/o Social.		
		Beneficios económicos		



FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación Laboral y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	Necesidades Fisiológicas	Alimentación	¿El sueldo que usted percibe permite cubrir la canasta básica familiar?	x		x		x		x			
		Vestido	¿El salario que usted recibe en su trabajo le permite cubrir las necesidades de su familia?	x		x		x		x			
		Descanso	¿En el trabajo que usted tiene le facilitan sus vacaciones anuales y remuneradas?	x		x		x		x			
	Necesidades de Seguridad	Seguro de trabajo	¿Considera que en su trabajo se tienen las condiciones adecuados en seguridad y comodidad para usted?	x		x		x		x			
		Estabilidad laboral	¿Se siente estable y seguro con el trabajo que usted tiene?	x		x		x		x			
		Apoyo emocional	¿El trabajo que realizo cumple con mis expectativas personales?	x		x		x		x			
	Necesidades Sociales	Compañerismo	¿Mi trabajo me permite seguir desarrollando profesionalmente y seguir ascendiendo?	x		x		x		x			



		Relaciones interpersonales	¿Considera que la relación con jefe es buena?	x		x		x		x		
		Amistad	¿La relación que tiene con sus compañeros de trabajo, le permiten mejorar el desarrollo de sus actividades?	x		x		x		x		
	Necesidades de Estima	Incentivos	¿Usted ha generado buena relación con los usuarios de la institución?	x		x		x		x		
		Confianza	¿Usted recibe incentivos económicos por su buen trabajo que realiza?	x		x		x		x		
		Respeto	¿Recibe el respaldo y confianza de sus jefes?	x		x		x		x		
	Necesidades de Autorrealización	Justicia	¿Considera que hay respeto para los colaboradores y entre ellos mismos?	x		x		x		x		
		Ética	¿Considera que su tiene un sueldo justo?	x		x		x		x		
		Desarrollo profesional	¿Considera que las actividades que realiza en el trabajo son éticas?	x		x		x		x		
		Resolución de problemas	¿La institución le ofrece las oportunidades de seguir creciendo de manera profesional y a la vez personal	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Motivación Laboral y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Censo

**3. TESISISTA:**

Br. Gonzales Vilchez Luz Marina

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 16 de octubre de 2020

*Firma*  
**EXPERTO**

Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea



**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 16 de octubre de 2020

Señor

Dr. Malca Saavedra Jhon Wilian

Ciudad.-

*De mi consideración:*

*Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:*

*El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública*

*Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.*

*Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:*

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

Firma \_\_\_\_\_

Br. Luz Marina Gonzales Vilchez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**INSTRUMENTO**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral

**2. Autor original:**

Br. Luz Marina Gonzales Vilchez

**3. Objetivo:**

Recoger información, acerca de la satisfacción laboral.

**4. Estructura y aplicación:**

La presente prueba escrita está estructurada en base a 19 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra 41 servidores públicos de la UGEL de Bagua.

## FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5. Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar la Satisfacción laboral

### 6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

#### Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Satisfacción laboral	Significación de las tareas	Nivel desarrollo de tareas	1
			1
		Importancia de la ejecución de tareas	1
			1
	1		
	Condiciones de trabajo	Grado de comodidad en el trabajo	1
			1
		Realización con el trabajo	1
			1
	Reconocimiento personal y/o Social.	Beneficios	1
			1
		Relación entre colaboradores	1
	Relación con la gerencia		1
Beneficios económicos	Nivel de remuneración	1	
		1	
	Cumple expectativas	1	

**Anexo 5: Instrumento de recolección de datos**
**ESCALA VALORATIVA PARA CONOCER LA SATISFACCIÓN LABORAL**
**Autor: Br. Luz Marina Gonzales Vilchez**

Se agradece anticipadamente la colaboración servidores públicos de la UGEL de Bagua.

**MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN				
			Nunca (1)	Pocas veces (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (4)
Significación de las tareas	Nivel desarrollo de tareas	¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?					
		¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?					
	Importancia de la ejecución de tareas	¿Me siento bien conmigo mismo?					
		¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)? Me agrada trabajar con mis compañeros.					
Condiciones de trabajo	Grado de comodidad en el trabajo	¿Me gusta mi horario de trabajo?					
		¿Reconocen mi esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?					
	Realización con el trabajo	¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?					
		¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores? ¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?					
Reconocimiento personal y/o Social.	Beneficios	¿El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo? ¿Es grata la disposición de mi (s) jefe (s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?					
		Relación entre colaboradores	¿Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)? ¿Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?				
	Relación con la gerencia		¿No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?				
	Beneficios económicos	Nivel de remuneración	¿El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo? ¿El sueldo que percibe, está acorde a nivel profesional que usted tiene?				
Cumple expectativas			¿Se siente mal con lo que gana? ¿El trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?				

**Matriz de Consistencia**
**MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BAGUA, AMAZONAS.**

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
¿Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Bagua- Amazonas 2020?	Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.	Existe una relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.	Motivación laboral	Necesidades Fisiológicas
	<b>Objetivos específicos</b>			Necesidades de Seguridad
	Identificar la motivación laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020;			Necesidades Sociales
				Necesidades de Estima
				Necesidades de Autorrealización
	Identificar la satisfacción laboral existente de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020;		Satisfacción laboral	Significación de las tareas
	Describir la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.			Condiciones de trabajo
		Reconocimiento personal y/o Social.		
		Beneficios económicos		





			10. ¿El ambiente creado por mi compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?									
Reconocimiento personal y/o Social.	Beneficios		11. ¿El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo?	x		x		x		x		
			12. ¿Es grata la disposición de mi (s) jefe (s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?									
	Relación entre colaboradores		13. ¿Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)?	x		x		x		x		
			14. ¿Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?									
Relación con la gerencia		15. ¿No te reconocen el esfuerzo que trabajas más de las horas reglamentarias?	x		x		x		x			
Beneficios económicos	Nivel de remuneración		16. ¿El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?	x		x		x		x		
			17. ¿El sueldo que percibe, está acorde al nivel profesional que usted tiene?									
	Cumple expectativas		18. ¿Se siente mal con lo que gana?	x		x		x		x		
		19. ¿El trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?										

Grado y Nombre del Experto: Dr. Malca Saavedra Jhon Wilian

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación Laboral y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Censo

### 3. TESISISTA:

Br. Luz Marina Gonzales Vílchez

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 16 de octubre de 2020

Dr. Malca Saavedra Jhon Wilian

*Firma*  
**EXPERTO**



ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 16 de octubre de 2020

Señora  
Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea  
Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma \_\_\_\_\_

Br. Luz Marina Gonzales Vilchez



**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**INSTRUMENTO**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral

**2. Autor original:**

Br. Luz Marina Gonzales Vilchez

**3. Objetivo:**

Recoger información, acerca de la satisfacción laboral.

**4. Estructura y aplicación:**

La presente prueba escrita está estructurada en base a 19 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra 41 servidores públicos de la UGEL de Bagua.



## FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5. Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar la Satisfacción laboral

### 6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

#### Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Satisfacción laboral	Significación de las tareas	Nivel desarrollo de tareas	1
			1
		Importancia de la ejecución de tareas	1
			1
	Condiciones de trabajo	Grado de comodidad en el trabajo	1
			1
		Realización con el trabajo	1
			1
	Reconocimiento personal y/o Social.	Beneficios	1
		Relación entre colaboradores	1
			1
	Beneficios económicos	Nivel de remuneración	1
			1
Cumple expectativas		1	

## ESCALA VALORATIVA PARA CONOCER LA SATISFACCIÓN LABORAL

Autor: Br. Luz Marina Gonzales Vilchez

Se agradece anticipadamente la colaboración servidores públicos de la UGEL de Bagua.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN				
			Nu nca (1)	Pocas veces (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siem pre (4)
Significación de las tareas	Nivel desarrollo de tareas	¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?					
		¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?					
	Importancia de la ejecución de tareas	¿Me siento bien conmigo mismo?					
		¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)?					
		Me agrada trabajar con mis compañeros.					
Condiciones de trabajo	Grado de comodidad en el trabajo	¿Me gusta mi horario de trabajo?					
		¿Reconocen mi esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?					
	Realización con el trabajo	¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?					
		¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?					
		¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?					
Reconocimiento personal y/o Social.	Beneficios	¿El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo?					
		¿Es grata la disposición de mi (s) jefe (s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?					
	Relación entre colaboradores	¿Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)?					
		¿Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?					
	Relación con la gerencia	¿No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?					
Beneficios económicos	Nivel de remuneración	¿El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?					
		¿El sueldo que percibe, está acorde a nivel profesional que usted tiene?					
	Cumple expectativas	¿Se siente mal con lo que gana?					
		¿El trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?					



Matriz de Consistencia

MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BAGUA, AMAZONAS.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones
¿Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Bagua- Amazonas 2020?	Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.	Existe una relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.	Motivación laboral	Necesidades Fisiológicas
	<b>Objetivos específicos</b>			Necesidades de Seguridad
				Necesidades Sociales
				Necesidades de Estima
	Necesidades de Autorrealización			
	Identificar la motivación laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020;		Satisfacción laboral	Significación de las tareas
	Identificar la satisfacción laboral existente de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020;			Condiciones de trabajo
	Describir la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.			Reconocimiento personal y/o Social.
				Beneficios económicos



FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación Laboral y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
SATISFACCIÓN LABORAL	Significación de las tareas	Nivel desarrollo de tareas	1. ¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?	x		x		x		x			
			2. ¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?										
		Importancia de la ejecución de tareas	3. ¿Me siento bien conmigo mismo?	x		x		x		x			
			4. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)?										
			5. Me agradan trabajar con mis compañeros.										
	Condiciones de trabajo	Grado de comodidad en el trabajo	6. ¿Me gusta mi horario de trabajo?	x		x		x		x			
			7. ¿Reconocen mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias?										
		Realización con el trabajo	8. ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?	x		x		x		x			
			9. ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?										
			10. ¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?										
		Reconocimiento del esfuerzo	Beneficios	11. ¿El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo?	x		x		x		x		



Beneficios económicos	Relación entre colaboradores	12. ¿Es grata la disposición de mi (s) jefe (s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?									
		13. ¿Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)?	x		x		X		x		
		14. ¿Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?									
	Relación con la gerencia	15. ¿No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?	x		x		X		x		
		Nivel de remuneración	16. ¿El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?	x		x		X		x	
	17. ¿El sueldo que percibe, está acorde a nivel profesional que usted tiene?										
	Cumple expectativas	18. ¿Se siente mal con lo que gana?	x		x		X		x		
		19. ¿El trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?									

Grado y Nombre del Experto: *Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea*

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación Laboral y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Censo

### 3. TESISISTA:

Br. Luz Marina Gonzales Vilchez.

### 4. DECISIÓN:

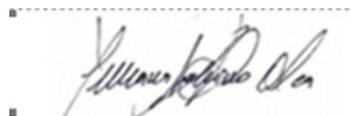
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 16 de octubre de 2020



*Firma*

**EXPERTO**

Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 16 de octubre de 2020

Señor

Dr. Edilberto Bardales Román

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

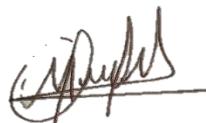
Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

Firma



Br. Luz Marina Gonzales Vilchez



**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**INSTRUMENTO**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral

**2. Autor original:**

Br. Luz Marina Gonzales Vilchez

**3. Objetivo:**

Recoger información, acerca de la satisfacción laboral.

**4. Estructura y aplicación:**

La presente prueba escrita está estructurada en base a 19 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra 41 servidores públicos de la UGEL de Bagua.



## FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5. Nombre del instrumento:

Escala valorativa para evaluar la Satisfacción laboral

### 6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

#### Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Satisfacción laboral	Significación de las tareas	Nivel desarrollo de tareas	1
			1
		Importancia de la ejecución de tareas	1
			1
	Condiciones de trabajo	Grado de comodidad en el trabajo	1
			1
		Realización con el trabajo	1
			1
	Reconocimiento personal y/o Social.	Beneficios	1
			1
		Relación entre colaboradores	1
	Relación con la gerencia	1	
	Beneficios económicos	Nivel de remuneración	1
			1
Cumple expectativas		1	

## ESCALA VALORATIVA PARA CONOCER LA SATISFACCIÓN LABORAL

**Autor: Br. Luz Marina Gonzales Vilchez**

Se agradece anticipadamente la colaboración servidores públicos de la UGEL de Bagua.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

Dimensiones	Indicadores	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN				
			Nunca (1)	Pocas veces (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (4)
Significación de las tareas	Nivel desarrollo de tareas	¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?					
		¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?					
	Importancia de la ejecución de tareas	¿Me siento bien conmigo mismo?					
		¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)? Me agrada trabajar con mis compañeros.					
Condiciones de trabajo	Grado de comodidad en el trabajo	¿Me gusta mi horario de trabajo?					
		¿Reconocen mi esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?					
	Realización con el trabajo	¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?					
		¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores? ¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?					
Reconocimiento personal y/o Social.	Beneficios	¿El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo?					
		¿Es grata la disposición de mi (s) jefe (s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?					
	Relación entre colaboradores	¿Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)?					
		¿Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?					
Relación con la gerencia	¿No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?						
Beneficios económicos	Nivel de remuneración	¿El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?					
		¿El sueldo que percibe, está acorde a nivel profesional que usted tiene?					
	Cumple expectativas	¿Se siente mal con lo que gana?					
		¿El trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?					

**Matriz de Consistencia**

*MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BAGUA, AMAZONAS.*

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
¿Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Bagua- Amazonas 2020?	Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.	Existe una relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.	Motivación laboral	Necesidades Fisiológicas
	<b>Objetivos específicos</b>			Necesidades de Seguridad
				Necesidades Sociales
				Necesidades de Estima
	Identificar la motivación laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020;			Necesidades de Autorrealización
	Identificar la satisfacción laboral existente de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020;		Significación de las tareas	
	Describir la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.			Condiciones de trabajo
		Satisfacción laboral	Reconocimiento personal y/o Social.	
			Beneficios económicos	





			10. ¿El ambiente creado por mi compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?									
Reconocimiento personal y/o Social.	Beneficios		11. ¿El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo?	x		x		x		x		
			12. ¿Es grata la disposición de mi (s) jefe (s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?									
	Relación entre colaboradores		13. ¿Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)?	x		x		x		x		
			14. ¿Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?									
	Relación con la gerencia		15. ¿No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?	x		x		x		x		
Beneficios económicos	Nivel de remuneración		16. ¿El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?	x		x		x		x		
			17. ¿El sueldo que percibe, está acorde a nivel profesional que usted tiene?									
	Cumple expectativas		18. ¿Se siente mal con lo que gana?	x		x		x		x		
			19. ¿El trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?									

Grado y Nombre del Experto: DOCTOR EDILBERTO BARDALES ROMÁN

Firma del experto :

DR. EDILBERTO BARDALES ROMÁN  
EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación Laboral y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Censo

### 3. TESISISTA:

Br. Luz Marina Gonzales Vilchez.

### 4. DECISIÓN:

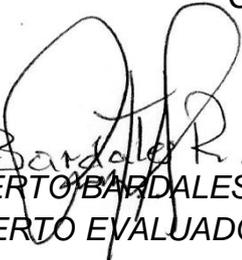
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 16 de octubre de 2020

  
DR. EDILBERTO BARDALES ROMÁN  
EXPERTO EVALUADOR

### **Validación por expertos.**

La validez del instrumento, fue realizado mediante el juicio de tres expertos.

#### **Validez**

<b>Experto</b>	<b>Situación</b>
Dr. Malca Saavedra Jhon Wilian	Aprobado
Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea	
Dr. Edilberto Bardales Román	

Fuente: Elaboración propia

## Resultados de fiabilidad del instrumento

### Instrumento de motivación laboral

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación. Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre  $0.7 < r \leq 1$ , “El instrumento se puede considerar confiable”.

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BAGUA

#### Análisis del Alfa de Cronbach

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

#### Estadísticos de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0.924	0.926	16

Fuente: Elaboración propia

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por la investigadora para evaluar la confiabilidad del cuestionario de Motivación Laboral ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.924 y de 0.926 si se tipifican los resultados, valores que denotan un nivel de confiabilidad aceptable.

### **Análisis de Indicadores**

Con la intención de analizar más en detalle lo obtenido por el estadístico anterior se elaboraron otros indicadores de confiabilidad para el instrumento.

#### **Estadísticos de los ítems o preguntas**

<b>Ítem</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>N° de Servidores públicos</b>
I1	3,37	1,066	30
I2	3,17	1,147	30
I3	2,63	1,474	30
I4	3,17	1,053	30
I5	2,97	1,159	30
I6	3,47	1,196	30
I7	3,33	1,213	30
I8	3,80	1,157	30
I9	3,93	,828	30
I10	4,37	,890	30
I11	1,57	,898	30
I12	3,77	1,165	30
I13	3,70	1,055	30
I14	2,90	,995	30
I15	4,30	,794	30
I16	3,07	1,112	30

Fuente: Elaboración propia

De los resultados de esta tabla, podemos observar que el Ítem I3 correspondiente a “¿En el trabajo que usted tiene le facilitan sus vacaciones anuales y remuneradas?”, posee la mayor capacidad de discriminación entre los sujetos bajo estudio, mientras que el Ítem I15 correspondiente a “¿Considera que las actividades que realiza en el trabajo son éticas?” posee la menor desviación típica.

## Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el Test Completo

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El sueldo que usted percibe permite cubrir la canasta básica familiar?	50,13	127,568	,543	,921	,922
¿El salario que usted recibe en su trabajo le permite cubrir las necesidades de su familia?	50,33	127,126	,515	,938	,923
¿En el trabajo que usted tiene le facilitan sus vacaciones anuales y remuneradas?	50,87	125,223	,436	,868	,928
¿Considera que en su trabajo se tienen las condiciones adecuadas en seguridad y comodidad para usted?	50,33	122,437	,782	,928	,916
¿Se siente estable y seguro con el trabajo que usted tiene?	50,53	121,361	,747	,823	,916
¿El trabajo que realizo cumple con mis expectativas personales?	50,03	119,137	,812	,851	,914
¿Mi trabajo me permite seguir desarrollando profesionalmente y seguir ascendiendo?	50,17	118,144	,840	,893	,913
¿Considera que la relación con jefe es buena?	49,70	122,631	,695	,895	,918
¿La relación que tiene con sus compañeros de trabajo, le permiten mejorar el desarrollo de sus actividades?	49,57	129,702	,604	,847	,921
¿Usted ha generado buena relación con los usuarios de la institución?	49,13	129,775	,553	,873	,922
¿Usted recibe incentivos económicos por su buen trabajo que realiza?	51,93	131,582	,456	,666	,924
¿Recibe el respaldo y confianza de sus jefes?	49,73	121,237	,748	,871	,916
¿Considera que hay respeto para los colaboradores y entre ellos mismos?	49,80	128,166	,523	,896	,923
¿Considera que su tiene un sueldo justo?	50,60	126,041	,660	,847	,919
¿Considera que las actividades que realiza en el trabajo son éticas?	49,20	130,717	,574	,835	,921
¿La institución le ofrece las oportunidades de seguir creciendo de manera profesional y a la vez personal	50,43	122,944	,713	,900	,917

Fuente: Elaboración propia

### **Instrumento de satisfacción laboral**

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre  $0.7 \leq r \leq 1$ , “El instrumento se puede considerar confiable”.

### **CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BAGUA**

#### **Análisis del Alfa de Cronbach**

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

#### **Estadísticos de Confiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0.925	0.929	19

Fuente: Elaboración propia

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por la investigadora para evaluar la confiabilidad del cuestionario de Motivación Laboral ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.925 y de 0.929 si se tipifican los resultados, valores que denotan un nivel de confiabilidad aceptable.

### Estadísticos de los ítems o preguntas

Ítem	Media	Desviación típica	N° de Servidores públicos
I1	3,80	1,031	30
I2	4,37	,669	30
I3	4,43	,679	30
I4	4,27	,944	30
I5	4,13	,860	30
I6	3,77	1,135	30
I7	2,33	1,241	30
I8	3,00	1,017	30
I9	3,23	1,165	30
I10	3,53	,937	30
I11	3,30	1,208	30
I12	4,07	1,015	30
I13	3,77	1,073	30
I14	3,53	1,167	30
I15	1,90	1,094	30
I16	2,60	1,037	30
I17	2,70	1,179	30
I18	3,30	,877	30
I19	2,90	1,062	30

Fuente: Elaboración propia

De los resultados de esta tabla, podemos observar que el Ítem I7 correspondiente a “¿Reconocen mi esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?”, posee la mayor capacidad de discriminación entre los sujetos bajo estudio, mientras que el Ítem I2 correspondiente a “¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?” posee la menor desviación típica. Mientras que el promedio más alto está en el I3 con 4,43.

## Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el Test Completo

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?	61,13	144,051	,738	,941	,918
¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?	60,57	151,082	,721	,932	,920
¿Me siento bien conmigo mismo?	60,50	152,052	,649	,920	,921
¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)?	60,67	148,161	,623	,885	,920
Me agradan trabajar con mis compañeros.	60,80	148,786	,660	,864	,920
¿Me gusta mi horario de trabajo?	61,17	146,764	,557	,856	,922
¿Reconocen mi esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?	62,60	141,490	,689	,766	,919
¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?	61,93	142,616	,812	,882	,916
¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?	61,70	144,355	,631	,867	,920
¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?	61,40	146,524	,704	,872	,919
¿El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo?	61,63	138,654	,818	,945	,915
¿Es grata la disposición de mi (s) jefe (s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?	60,87	145,292	,697	,922	,919
¿Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)?	61,17	146,902	,589	,951	,921
¿Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?	61,40	141,283	,748	,950	,917
¿No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?	63,03	155,068	,261	,657	,929
¿El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?	62,33	153,885	,327	,779	,927
¿El sueldo que percibe, está acorde a nivel profesional que usted tiene?	62,23	150,875	,384	,661	,926
¿Se siente mal con lo que gana?	61,63	148,999	,636	,867	,920
¿El trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?	62,03	150,792	,439	,831	,924

Fuente: Elaboración propia

La Tabla muestra la correlación exacta entre cada ítem y el Total de la escala, así como la influencia de su eliminación en la confiabilidad total del instrumento. De esta manera podemos darnos cuenta de los errores y posibles modificaciones que son necesarias en la estructura del instrumento de medición bajo estudio.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado y el valor del alfa de 0.925, podemos señalar que se ha hallado algo poco común y que habla muy bien de la homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, y es que todos los ítems conformantes del instrumento tienen una presencia importante para con el instrumento global. Y el Alfa de Cronbach de cada elemento oscila entre 0.915 hasta 0.929.

## Anexo 4. Autorización para aplicación de instrumento.



**GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS**  
Gerencia Regional de Desarrollo Social  
Dirección Regional de Educación Amazonas  
Unidad de Gestión Educativa Local Bagua

"Año de la Universalización de la Salud"

Bagua, noviembre 27 del 2020

CARTA N° 295 - 2020- MINEDU/GOB.REG.AMAZONAS/DREA/UGEL-B/ DIRECCIÓN.

Señora (ta):

**Dra. MERCEDES ALEJANDRINA COLAZOS ALARCÓN**  
Directora de la Escuela Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.  
Chiclayo. -

**ASUNTO : ACEPTACIÓN PARA REALIZAR DESARROLLO PROYECTO DE TESIS.**

**REFERENCIA : DOC SIGGEDO: 2118743 EXP: 1626734.**

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente comunico a Usted; que, en mérito al documento de la referencia, esta entidad da por aceptada la autorización a la estudiante **LUZ MARINA GONZALES VILCHEZ** para desarrollar el Proyecto de Tesis titulado "Motivación laboral y satisfacción de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua - Amazonas" del III ciclo del Programa de estudios Maestría en Gestión Pública.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

EGCOP/USL-B  
MAYED

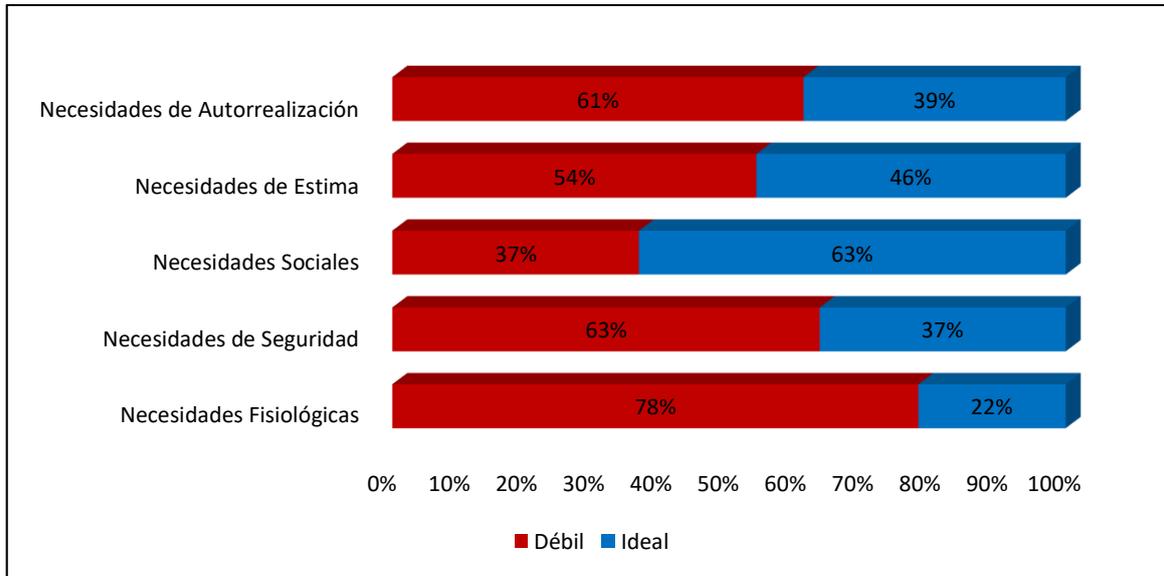


SECRETARÍA DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BAGUA  
Dra. Mercedes Guisasa Llerena  
Directora  
C.M. 2020-1-295

## Anexo 5. Figuras

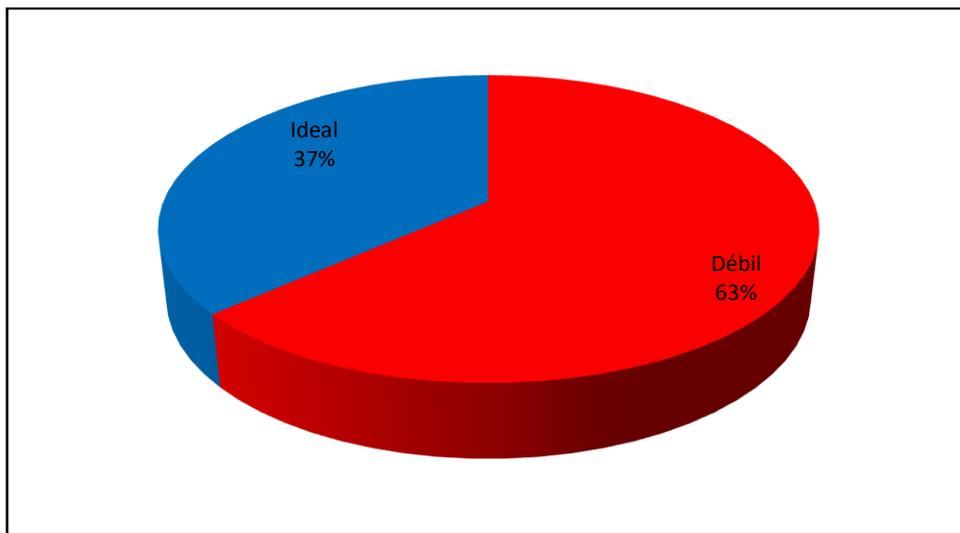
### Figura 4

*Dimensiones de motivación laboral*



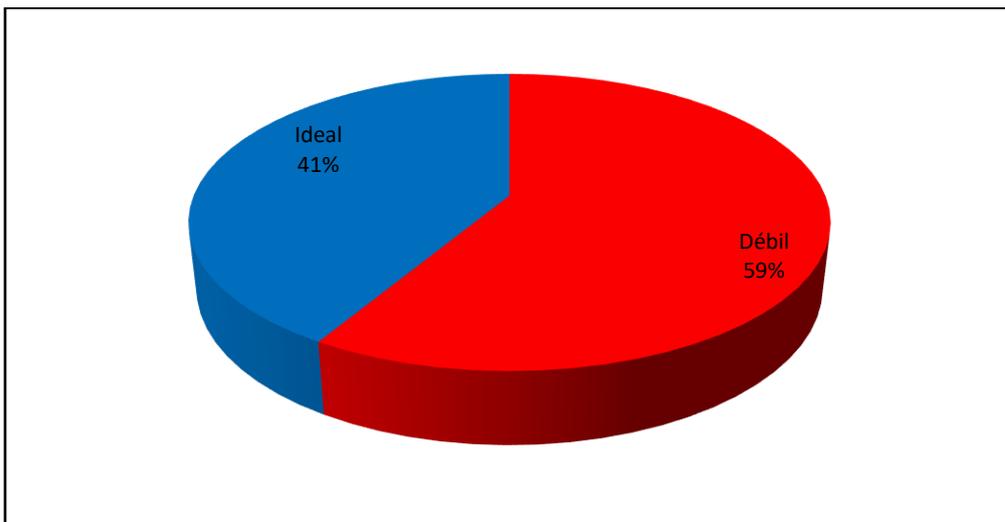
### Figura 5

*Resultados de la variable motivación laboral*



**Figura 6**

*Satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Bagua*



### Anexo 7. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones
¿Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Bagua- Amazonas 2020?	Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.	Existe una relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.	Motivación laboral	Necesidades Fisiológicas
	<b>Objetivos específicos</b>			Necesidades de Seguridad
	Identificar la motivación laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020;			Necesidades Sociales
				Necesidades de Estima
			Necesidades de Autorrealización	
	Identificar la satisfacción laboral existente de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020;		Satisfacción laboral	Significación de las tareas
	Describir la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas 2020.			Condiciones de trabajo
Reconocimiento personal y/o Social.				
		Beneficios económicos		