



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN LA FACULTAD DE  
INGENIERÍA, ARQUITECTURA Y URBANISMO  
DE LA USS, 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor (es):**

**Bach. Chapañan Espinoza Jessica Isabel**

**<https://orcid.org/0000-0002-7526-9624>**

**Asesor:**

**Dr. García Yovera Abraham José**

**<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2022**

## TESIS

# LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA, ARQUITECTURA Y URBANISMO DE LA USS, 2020

Asesor (a): Dr. Dr. García Yovera Abraham José

Nombre completo

Firma

Presidente (a): Dr. Merino Núñez Mirko

Nombre completo

Firma

Secretario (a): Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando

Nombre completo

Firma

Vocal (a): Mg. Valera Aredo Julio Cesar

Nombre completo

Firma

## **Dedicatoria**

A mi familia, en especial a mis padres, hermanos y mi hijo por la comprensión de haberle quitado un poco de su tiempo, además de darme el gran apoyo moral e impulsarme para alcanzar uno de los objetivos personales que constituyen sin lugar a duda el proceso de crecimiento de desarrollo profesional.

**JESSICA**

## **Agradecimiento**

Agradezco primeramente a Dios por haberme permitido cumplir con esta meta profesional, así mismo a mis familiares en especial a mis padres por el gran apoyo que me han dado para poder seguir hasta el final de esta etapa, quisiera incluir en este agradecimiento a los maestros que han sido participe de esta tesis entregándome sus conocimiento y profesionalismo que he podido a bien aplicarlos.

**JESSICA**

## **Resumen**

El presente estudio tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Señor de Sipán, 2020. Respecto a la metodología, fue de tipo básica, nivel correlacional de diseño no experimental transversal y con un enfoque cuantitativo; la muestra fue de 42 colaboradores de la facultad y se utilizó un cuestionario con escala Likert. En cuanto a los hallazgos se encontró relación entre las variables objeto de estudio ( $p < 0,05$ ); esto significa que, a medida que los colaboradores estén motivados demostrarán mayor satisfacción en su centro laboral.

**Palabras Clave:** motivación laboral, satisfacción laboral.

## **Abstract**

The main objective of the present study was to determine the relationship between employee motivation and job satisfaction in the Faculty of Engineering, Architecture and Urbanization of the Señor de Sipán University, 2020. Regarding the methodology, it was of a basic type, correlational level of non-experimental cross-sectional design and with a quantitative approach; the sample consisted of 42 collaborators from the faculty and a Likert scale questionnaire was used. Regarding the findings, a relationship was found between the variables under study ( $p < 0.05$ ); This means that, as employees are motivated, they will show greater satisfaction in their workplace.

**Keywords:** job motivation, job satisfaction

## ÍNDICE

|   |     |
|---|-----|
| Dedicatoria.....                                  | iii |
| Agradecimiento .....                              | iv  |
| Resumen .....                                     | v   |
| Abstract.....                                     | vi  |
| ÍNDICE.....                                       | vii |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                            | ix  |
| ÍNDICE DE IMÁGENES .....                          | ixx |
| I. INTRODUCCIÓN.....                              | 11  |
| 1.1. Realidad Problemática.....                   | 11  |
| 1.1.1. A nivel mundial .....                      | 11  |
| 1.1.2. A nivel internacional .....                | 11  |
| 1.1.3. A nivel nacional .....                     | 11  |
| 1.1.4. A nivel local.....                         | 12  |
| 1.2. Trabajos previos .....                       | 13  |
| 1.2.1. A nivel internacional .....                | 13  |
| 1.2.2. A nivel nacional .....                     | 14  |
| 1.2.3. A nivel local.....                         | 15  |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema.....            | 17  |
| 1.3.1. La motivación laboral.....                 | 17  |
| 1.3.2. Satisfacción laboral .....                 | 19  |
| 1.4. Formulación del Problema .....               | 21  |
| 1.5. Justificación e importancia del estudio..... | 21  |
| 1.6. Hipótesis.....                               | 22  |
| 1.7. Objetivos .....                              | 22  |

|   |    |
|---|----|
| 1.7.1. Objetivos General .....  | 22 |
| 1.7.2. Objetivos Específicos .....  | 22 |
| II. MATERIAL Y MÉTODO.....  | 23 |
| 2.1. Tipo y Diseño de Investigación .....   | 23 |
| 2.2. Población y muestra .....  | 23 |
| 2.3. Variables, Operacionalización .....  | 24 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad<br>24 |    |
| 2.5. Procedimiento de análisis de datos .....                                       | 25 |
| 2.6. Aspectos éticos .....  | 25 |
| 2.7. Criterios de Rigor científico.....   | 26 |
| III. RESULTADOS .....   | 27 |
| 3.1. Tablas y Figuras .....   | 27 |
| 3.2. Discusión de resultados.....   | 30 |
| IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....  | 33 |
| 4.1. Conclusiones .....   | 33 |
| 4.2. Recomendaciones.....   | 34 |
| REFERENCIAS .....   | 35 |



## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1.</b> <i>Operacionalización de las variables</i> .....  | 24 |
| <b>Tabla 2.</b> <i>Correlación entre las variables</i> .....  | 29 |
| <b>Tabla 3.</b> <i>Correlación entre las dimensiones de la motivación y la satisfacción laboral</i> ..... | 29 |
| <b>Tabla 4</b> <i>Matriz de consistencia</i> .....  | 40 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1.</b> <i>Nivel de motivación</i> .....           | 27 |
| <b>Figura 2.</b> <i>Nivel de satisfacción laboral</i> ..... | 28 |

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

#### **1.1.1. A nivel mundial**

Los colaboradores constituyen un recurso esencial para toda organización. En todo el mundo, innumerables organizaciones tienen en su mayor parte una dependencia de los servicios de los empleados para lograr los objetivos. Así como los empleadores tienen especial interés en garantizar la participación de los trabajadores para lograr sus propósitos, es igualmente importante que las condiciones de trabajo del personal sean lo suficientemente favorables para garantizar que los insumos sean receptivos. En otras palabras, es imperativo motivar a los empleados para que se esfuercen más en el trabajo y, por ende, estén más satisfechos (Charles & Duffour, 2021).

#### **1.1.2. A nivel internacional**

Las bibliotecas de las universidades de Ghana se ha evidenciado que en ningún momento tienen la necesidad de una atención a la motivación del personal (Charles & Duffour, 2021). Pese a existir esquemas de motivación en las universidades (públicas y privadas), no es disfrutado de manera equitativa por todas las categorías de personal.

Del mismo modo, Abdul-Aziz y Salam (2018) mencionaron que, trabajar como docente en una institución privada de educación superior se hizo ampliamente utilizado en Irak y Kurdistán porque el gobierno se enfrenta a problemas económicos y los salarios no se pagan regularmente a veces, por lo que la mayoría de los profesores prefieren trabajar en universidades privadas como tiempo parcial o tiempo completo. Para tener éxito, la universidad necesita el compromiso organizacional de los empleados, que incluye el compromiso de actuar hacia las metas de la universidad, una persona en el Staff Académico que está satisfecho con su trabajo puede mostrar un mayor compromiso hacia el logro de las metas universitarias y no cambiará fácilmente de trabajo.

#### **1.1.3. A nivel nacional**

En el contexto nacional, Almeida (2018), mencionó que, las organizaciones hoy poseen ciertos problemas involucrados con la motivación

de sus aliados, para que pongan más energía en el desarrollo de ocupaciones. En los últimos años, las organizaciones han buscado mejorar todos los días su competitividad y apostar por la optimización continua, sin embargo, todo es dependiente de la calidad de los bienes de los que disponen. Para toda organización el asunto de la motivación es bastante cauteloso, pues los empleados que permanecen motivados se verán reflejado en los servicios prestados.

Continuando con Najarro (2017), quien dijo que históricamente se han producido diferentes cambios en el sistema de recursos humanos organizacionales, en especial en el campo de bienes humanos de la compañía. Dichos desarrollos ocurren pues el sentido y los conceptos de recursos humanos han cambiado de forma significativa en varios puntos. Los individuos forman parte de la máquina, son sencillos de modificar y ocasionalmente participan. No obstante, actualmente, el responsable de la organización de administración comprende paulatinamente que se necesita examinar dichos sistemas artificiales a partir de otro ángulo para lograr ajustarse a las novedosas condiciones del mercado empresarial, ya que esto puede orientar a sus empleados a laborar de manera espontánea y con más calidad. Es fundamental estar satisfecho en su campo de trabajo.

#### **1.1.4. A nivel local**

En el entorno es posible mencionar de forma local que, el servicio prestado en un entorno universitario dependerá de la motivación y satisfacción de los colaboradores. En las instituciones universitarias, es fundamental ofrecer al personal condiciones laborales (como el buen sueldo, beneficios, capacitaciones, etc.) que contribuyan a que se sienta cómodo en su ambiente de trabajo y demuestren sus capacidades y una óptima atención al cliente.

Cabe señalar que la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Mr. de Sipán; todavía no ha desarrollado un trabajo de averiguación sobre la interacción entre la motivación y la satisfacción gremial de las personas que trabajan en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. A nivel internacional**

Stankovska et al. (2017) investigaron sobre la posible relación entre la motivación y la satisfacción laboral entre el personal académico. Los resultados indicaron que los colaboradores estaban altamente motivados con su trabajo. Al mismo tiempo, se demostró que los académicos con respecto a su salario estaban más satisfechos, colegas de trabajo, promoción, procedimientos operativos y supervisión, pero mostraba su ausencia de satisfacción con respecto al beneficio complementario, la recompensa contingente, la naturaleza del trabajo y la comunicación.

Abdul-Aziz y Salam (2018) identificaron los factores que inciden en la satisfacción laboral del personal académico de dos universidades privadas. Se indicó que había una relación positiva entre la seguridad en el trabajo, las recompensas financieras, el empoderamiento y la satisfacción en el trabajo; por lo tanto, apoyó la hipótesis, la seguridad en el trabajo encontró el factor de mayor efecto en la satisfacción en el trabajo durante esta investigación, las recompensas financieras el segundo efecto más alto en la satisfacción en el trabajo. Las universidades deben tomar en cuenta que el personal académico juega un papel importante; por ello, deben brindar un buen ambiente y condiciones de trabajo para que el personal sea leal y satisfactorio, lo que conducirá al éxito de las instituciones.

Idiegbeyan-ose et al. (2019) indagaron la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de las bibliotecas universitarias en Nigeria. Los resultados muestran que la satisfacción laboral del personal de la biblioteca fue baja, mientras que su nivel de motivación fue alto. El hallazgo también reveló relación entre las variables de motivación y satisfacción laboral. ( $r = 0,036$ ,  $N = 305$ ,  $P < 0,05$ ). Por lo tanto, el estudio concluyó y recomendó que el personal fuera más reconocido y motivado en términos de motivación intrínseca, lo que eventualmente aumentará su satisfacción. El éxito de toda institución se fundamenta en el capital humano; las organizaciones pueden experimentar baja productividad, alto desgaste del personal e inestabilidad debido al desempeño insatisfactorio de los empleados cuando están descontentos e infelices.

Pham et al. (2021) en el estudio objetivo fue examinar la relación entre varios tipos de motivación y satisfacción, así como las intenciones de rotación de los profesores de las universidades públicas. La evidencia confirma la alta correlación entre la motivación intrínseca y la satisfacción de los profesores universitarios; con respecto a la motivación extrínseca, se encuentra que la regulación extrínseca (material) tiene una influencia positiva en la satisfacción, lo que significa que las recompensas económicas y la seguridad laboral conducirán a su satisfacción, mientras que la regulación introyectada es una fuente de insatisfacción. Los resultados también evidencien que la motivación intrínseca se correlaciona negativamente con las intenciones de rotación. Una persona que está interesada en el trabajo en sí tiene menos probabilidades de dejar su trabajo debido a una gran pasión por él.

Ali y Anwar (2021) analizaron el nivel de satisfacción y motivación laboral de los empleados. También se ocupa del efecto que la cultura tiene sobre la satisfacción de los empleados. Los resultados muestran que la compensación como motivación tiene una influencia positiva significativa en la satisfacción laboral a un nivel del 5%. La Gestión de Recursos Humanos es cada vez más importante en el negocio hoy en día, porque las empresas deben asegurarse de que la satisfacción de los empleados sea alta, lo cual es una condición previa para aumentar la productividad, la capacidad de respuesta, la calidad y el reconocimiento del servicio.

### **1.2.2. A nivel nacional**

Yarahuamán (2017) midió el nivel de satisfacción laboral para luego diseñar una propuesta de mejora. Se encontró un nivel regular de colaboradores satisfechos, siendo necesario implementar acciones de mejora para que los trabajadores demuestren una mejor atención a los usuarios. Cabe señalar que, el personal no se siente completamente valorado o motivado en la empresa, porque no reconocen sus logros; además, no se sienten satisfechos con los sueldos y bonos de reconocimiento.

Quispe (2018) determinó el nivel de la satisfacción laboral en una entidad de Cusco, y encontró que el 96.6% están medianamente satisfechos, siendo fundamental proponer acciones de mejora para que el personal se sienta valorado. Por otro lado, los factores como condiciones laborales, relaciones interpersonales, políticas de la empresa, naturaleza de trabajo obtuvieron un promedio regular, quedando en evidencia que el personal no está satisfecho y no se sienten motivado a realizar sus actividades.

Ascorbe (2018) en su tesis determinó la relación entre la motivación y satisfacción laboral. Se demostró relación entre las variables mencionadas ( $p < 0,05$ ) y evidencio un nivel alto de motivación y satisfacción laboral (98,6% y 70,8%, respectivamente). Es clave que la empresa refuerce sus estrategias continuamente, pese haber obtenido puntajes altos.

Vergel (2020) indagó la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de Ica. Los hallazgos demostraron dicha relación ( $r=,252$ ;  $p= ,010$ ); además, existe relación entre las dimensiones desmotivación, regulación externa, regulación introyectada y regulación identificada con la satisfacción laboral; esto implica que, a medida que el colaborador se siente motivado en su empresa estará más satisfecho.

### **1.2.3. A nivel local**

Idrogo (2017) realizaron una estrategia de motivación para aumentar el nivel de satisfacción de los colaboradores. Se determinó que el 96.9% de trabajadores presentaron una motivación regular y el 68,75% también presentaron una satisfacción regular. Asimismo, se determinó que la relación entre las variables objeto de estudio; esto implica que, las acciones de mejora sobre la motivación en el personal contribuirán a que los colaboradores se sientan más cómodos en su área y demuestren mejor sus capacidades.

Burga y Wiese (2018) indagaron sobre la motivación en el personal administrativo de una empresa de Lambayeque y encontraron que, gracias al buen desempeño de la capacitación y las correctas

interacciones interpersonales, la organización ha mostrado suficiente motivación para producir el mejor ambiente gremial a los colaboradores. El personal administrativo indicó que se necesita prestar atención a su remuneración y el funcionamiento gremial de la empresa es conveniente ya que los trabajadores creen que los productos y servicios otorgados son adecuados; su productividad es alta y poseen un manejo y una reacción beneficiosa hacia la compañía en términos de productividad.

Arrué (2019) determinaron la relación entre la motivación y satisfacción laboral, los colaboradores. Los hallazgos demostraron la relación entre las variables; además, las dimensiones trabajo en sí, vida personal, relaciones con superiores, seguridad, logro y responsabilidad generan mayor satisfacción en los colaboradores. Por otro lado, se determinó un nivel regular de satisfacción en los colaboradores, siendo necesario que las autoridades encargadas como el área de recursos humanos establezcan un plan de mejora.

Carhuatanta y Rodríguez (2020) estudiaron la motivación y la satisfacción laboral en un colegio nacional de Chiclayo y se encontró que, la motivación causa impacto en la satisfacción de los colaboradores; además, se debe brindar al personal la motivación necesaria ofreciendo adecuadas relaciones interpersonales, la comunicación, la confianza y el trabajo en equipo. También, es necesario brindarles capacitaciones, incentivos y mejoras de la infraestructura de la institución.

Cabellos (2020) evaluó la motivación y satisfacción laboral en una organización y se encontró que, existe influencia; esto significa que, al ofrecer recompensas o estímulos que favorezcan a los colaboradores, éstos demostrarán una mayor satisfacción en su trabajo. Por lo tanto, es requisito motivar mediante factores intrínsecos o extrínsecos como las capacitaciones, el sueldo, relación con el supervisor, etc. Además, las dos variables obtuvieron un promedio regular porque consideran su jornada laboral excesiva y sus actividades monótonas; asimismo, la institución debe priorizar acciones de mejora sobre la problemática.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. La motivación laboral**

##### **1.3.1.1. Teorías relacionadas a la motivación y satisfacción laboral**

**Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow:** La teoría explica cinco niveles de necesidad que siguen una jerarquía. La necesidad del siguiente nivel surge con el cumplimiento de la necesidad anterior; las siguientes son las necesidades fisiológicas, necesidad de seguridad y protección, necesidad social, autoestima y auto actualización (Varma, 2017).

**Teoría de los dos factores de Herzberg:** La teoría establece que hay ciertos factores en la organización entorno que, si está presente, será para motivar a los empleados y ciertos factores, si están disponibles, pueden satisfacer a los empleados, pero si no los hay, no conducirán a la insatisfacción (Varma, 2017).

Cabe señalar que, la teoría de los dos factores, la motivación es la variable más fuerte en correlación con la satisfacción laboral; por ello, Herzberg argumentó que, para incrementar la satisfacción además de ciertos factores de motivación que se tiene que mejorar (Mohammed et al., 2017).

**Teoría del reforzamiento:** Según Venugopal (2007), la teoría sugiere que la conducta humana puede aclararse en cuanto a los resultados pasados positivos o negativos de esa conducta. Esta teoría es genuinamente un enfoque conductista en el que se puede ver que el refuerzo condiciona la conducta. El comportamiento repetitivo al que los individuos se han acostumbrado creará resultados deseables.

**Teoría de la equidad:** como lo indica Venugopal (2007), esta teoría expresa que la equidad ocurre cuando la proporción del resultado de una persona a sus fuentes de datos se iguala con la proporción de el rendimiento de otra persona a los insumos. Aquí, las fuentes de datos (formación, bienestar económico, capacidades, edad, posiciones jerárquicas) y los rendimientos (recompensas, por ejemplo, salario, avance, el entusiasmo inherente por la actividad) dependen de la percepción del individuo.



### **1.3.1.2. Definición de la motivación laboral**

La motivación es el impulso interno que empuja a las personas a actuar o actuar. Las teorías específicas pueden tener como objetivo un conjunto variable de factores que influye en la motivación (Harder, 2008), pero muchos investigadores están de acuerdo en que la motivación es el proceso psicológico que conduce a la conducta y este proceso no puede medirse ni observarse directamente (Locke & Lethem, 2004). Colquitt (2009) explicó que la motivación es una consideración crítica, porque el desempeño laboral es función de dos factores: la motivación y la capacidad.

Como indica Lai (2011), la motivación se refiere a aquellos elementos que desencadenan una conducta que es descrita por el entusiasmo y la voluntad. La motivación intrínseca proviene de la gratificación, intriga o deleite de una persona, mientras que la motivación extrínseca es administrada por las posibilidades de fortalecimiento. Además, Lai (2011) expresó que las necesidades de motivación también tienen que ver con el acopio de convicciones, observaciones, cualidades, intereses y actividades decididamente relacionadas.

El aumento de los niveles de motivación es clave en una organización. El desenvolvimiento de políticas de compensación tiene un rol de gran importancia en motivar a la fuerza laboral para que entregue niveles altos de desempeño, esfuerzo discrecional y contribución (Ali & Anwar, 2021). La motivación generalmente inicia cuando se identifica una necesidad que falta satisfacer. Por consecuente se establece una meta a alcanzar y de esa manera satisfacer la necesidad. Se pueden establecer incentivos y recompensas para que las personas logren mejor la meta dada. El contexto social también afectará el nivel de motivación (Anwar & Shukur, 2015).

### **1.3.1.3. Dimensiones**

Se ha considerado las siguientes dimensiones:

**Salarios y beneficios:** Se ha comprobado que una manera de motivar al trabajador es mediante la remuneración, con la finalidad de maximizar su potencial, así como su compromiso, desempeño, e incluso su satisfacción. Influye en el comportamiento de los trabajadores, así como

atraer y aumentar la intención de permanecer y conducir a un mayor desempeño (Kee et al., 2016).

**Condiciones de trabajo:** Como indica Frame (2004), “se caracterizan por el lugar de trabajo de los empleados, los instrumentos de trabajo, el trabajo en sí, el enfoque de asociación y los principios autorizados” (p. 9). Arnold y Feldman (1996) mencionaron los siguientes factores agregando: “temperatura, iluminación, ventilación, limpieza, clamor, horas de trabajo y activos son algunas características de las condiciones de trabajo” (p. 30).

Robbins y Judge (2009) defienden que “las condiciones de trabajo afectarán la realización del trabajo, ya que los representantes están preocupados por un lugar de trabajo físico agradable” (p. 11). Por lo tanto, esto generará un nivel más positivo de satisfacción laboral (Charles & Duffour, 2021).

**Estatus:** Los colaboradores se sienten aceptados por su grupo de trabajo y se sienten cómodos con sus compañeros y jefes. Además, los colaboradores perciben que sus aportes son valorados (Robbins & Judge, 2015).

**Supervisión y autonomía laboral:** Los trabajadores y sus supervisores es importante que tengan una relación cordial, porque en, en cada etapa, es necesario su aporte profesional, cierta crítica constructiva, así como de forma general una comprensión. Los puntos siguientes ingresan en la dimensión: Relación con supervisor inmediato, comunicación entre empleados y alta dirección y el trato al trabajador (Singh & Jain, 2013). Por otro lado, la autonomía tiene efecto en la satisfacción del colaborador porque éste tiene la libertad de determinar sus horarios de trabajo y esfuerzo (Saragih, 2011).

### **1.3.2. Satisfacción laboral**

#### **1.3.2.1. Definición**

La satisfacción de los trabajadores ha sido un área clave de investigación entre los psicólogos industriales así mismo en la organización. A algunas personas les gusta trabajar y encuentran que esto es una parte importante de sus vidas. Algunas personas, por otro lado,

encuentran el trabajo desagradable y lo realizan solo porque tienen que hacerlo. La satisfacción laboral indica cuánto le gusta a la gente su trabajo (Anwar, 2017).

La satisfacción laboral es un fenómeno complejo, porque está relacionado con diversos factores causales como factores personales, sociales, culturales, ambientales y económicos. La satisfacción laboral es la respuesta emocional de un individuo a su condición laboral actual. Es un estado emocional placentero, resultado de la valoración del puesto de trabajo; una reacción efectiva de los trabajos de uno como una actitud hacia el trabajo de uno (Stankovska et al., 2017).

La satisfacción laboral se ha definido como una relación percibida entre lo que uno quiere de su trabajo y lo que uno percibe que le ofrece. Es una expresión satisfactoria u optimista consecuencia de la consideración de la propia actividad (Azash et al, 2011). Esta variable es multidimensional con cualidades tanto intrínsecas como extrínsecas. Los primeros incluyen capacidad, logros, promoción, compensación, compañeros de trabajo, creatividad, independencia, valores morales, servicio social, estatus social y condiciones laborales. Estos últimos implican autoridad, políticas y prácticas, reconocimiento, responsabilidad, seguridad y variedad (Wang & Lee, 2009).

Los empleadores se enfrentan a la enorme carga de motivar a los empleados y crear una alta satisfacción laboral entre su personal porque la creación de programas y políticas para mejorar la satisfacción laboral y servir para motivar a los empleados implica tiempo y dinero (Charles & Duffour, 2021).

#### **1.3.2.2. Dimensiones**

Dentro de las teorías de la satisfacción laboral encontramos las siguientes dimensiones obtenidas del cuestionario Font Roja:

**Satisfacción en el trabajo:** Los trabajadores están satisfechos con todos los elementos relacionados a su trabajo, como el sueldo, el reconocimiento, oportunidades de desarrollo, relaciones interpersonales, los colaboradores suelen disfrutar cada actividad (Charles & Duffour, 2021).

**Presión en el trabajo:** Si los colaboradores se sienten presionados o tensos en su trabajo, no podrán culminar con éxito sus actividades.

**Relación personal:** Los colaboradores se relacionan adecuadamente con sus compañeros de trabajo y sus supervisores o jefes de inmediato (Harris et al., 2007). Aquí predomina la confianza, el respeto, la comunicación y las relaciones saludables (Vega et al., 2018)

**Distensión en el trabajo:** El sueldo debe ser justo, existir ascensos y ofrecer recursos para realizar las tareas a cargo. Por otro lado, deben fomentar la competencia sana, pero, sin llegar al estrés o sobrecarga laboral.

**Adecuación para el trabajo:** El colaborador debe recibir la información relacionada al trabajo de forma clara y directa. Además, debe conocer sus funciones y acceder a capacitaciones.

**Control sobre el trabajo:** El trabajador debe percibir en su trabajo autonomía e independencia para programar sus actividades, utilizar el método que mejor le parezca; asimismo, tiene derecho a aprender nuevos temas y acceder a nuevas herramientas.

**Variedad de tareas:** Es clave acceder a la retroalimentación y brindarle al colaborador diversas tareas para evitar la monotonía (Morgeson & Humphrey, 2006).

#### **1.4. Formulación del Problema**

¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la USS, 2020?

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio**

La motivación ha jugado un papel bastante fundamental a lo largo de varios años, ya que es un componente que incide en la función de aprender y laborar, o sea, la motivación es un teórico que define su criterio, ya que sigue evolucionando y por esto ha causado disputa. Cerca de los múltiples componentes que inciden en el interés por hacer labores u ocupaciones. Por supuesto, esta motivación contribuye a mantener a los colaboradores satisfechos en sus entornos laborales.

El presente estudio contribuye teóricamente a demostrar la relación entre la motivación y satisfacción laboral; para luego, entregar los resultados a las autoridades respectivas de la facultad y éstos puedan establecer acciones de mejora con el fin de brindar el bienestar a sus colaboradores y, por ende, mejoren la atención a los estudiantes y padres de familia. Además, se espera que los colaboradores se den cuenta realmente del valor de la organización en la que trabajan, para que tengan la motivación suficiente para hacer su propio trabajo, optimizando de esta forma sus recursos de desarrollo. Cabe señalar que, el estudio se caracteriza por ser de rigor científico ya que se ha utilizado cuestionarios válidos y confiables; asimismo, se ha utilizado fuentes de literatura confiable y actualizada.

#### **1.6. Hipótesis**

Existe una relación significativa entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Señor de Sipán, 2020

#### **1.7. Objetivos**

##### **1.7.1. Objetivos General**

Determinar la relación entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Señor de Sipán, 2020

##### **1.7.2. Objetivos Específicos**

Identificar el nivel de motivación de los empleados en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Señor de Sipán, 2020.

Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Señor de Sipán, 2020.

Determinar la relación entre los salarios/beneficios, condiciones de trabajo, estatus/supervisión y autonomía y la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Señor de Sipán, 2020.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

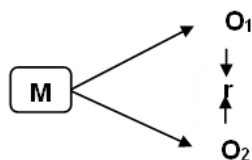
### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación

#### 2.1.1. Tipo

Es de tipo básica. Al respecto, Palencia (2009), refiere que el estudio básico amplía los conocimientos teóricos y consigue la generalización o la construcción de las teorías. Tuvo un alcance correlacional, según Hernández, et al. (2014), un estudio correlacional demuestra la asociación entre dos variables. En el presente estudio se demostró la relación entre la motivación y satisfacción laboral. Además, tiene un enfoque cuantitativo porque se analizaron las variables estadística y objetivamente (Hernández & Mendoza, 2018).

#### 2.1.2. Diseño

No experimental porque no se manipularon las variables, es decir, en el proceso de investigación no se hacen modificaciones o manipulaciones deliberadas de las variables independientes para analizar las consecuencias en otras variables (Cabezas et al., 2018). Además, es de tipo transversal porque la recolección de datos fue en un solo instante de tiempo (Hernández, et al., 2014). A continuación, se representa el diseño a través del gráfico:



Dónde:

M = Es la muestra

O1 = Motivación laboral

O2 = Satisfacción laboral

r = Correlación

### 2.2. Población y muestra

Según Hernández et al. (2014), la población se define como la suma de los fenómenos a estudiar con características comunes. En este estudio se contó con 42 empleadores de la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo con población; la muestra fue censal al considerarse a toda la población.

### 2.3. Variables, Operacionalización

**Variable 1:** Motivación laboral

**Variable 2:** Satisfacción laboral

**Tabla 1**

*Operacionalización de las Variables*

| Variable                    | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones                        | Ítems          | Escala de medición                 |
|-----------------------------|--|---|------------------------------------|----------------|------------------------------------|
| <b>Motivación laboral</b>   | Gonzáles (2008) Procedimiento propio e interno de cada ser, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo (en este contexto, el trabajo).        | Esta variable y sus dimensiones se han medido a través del cuestionario.                | -Salarios y beneficios             | 1,2,3,4,       | Nominal<br>Bajo<br>Regular<br>Alto |
|                             |  |   | -Condición de trabajo              | 5,6,7,8        |                                    |
|                             |  |   | -Estatus                           | 9,10,11,12     |                                    |
|                             |  |   | -Supervisiones y autonomía laboral | 13,14,15,16    |                                    |
| <b>Satisfacción laboral</b> | Robbins et al. (2015) Un proceso para determinar el éxito de la organización (o un individuo o un proceso) en el logro de su actividad, así como de su objetivo laboral. | Del mismo modo, esta variable y sus dimensiones se han medido mediante el cuestionario. | -Satisfacciones en el trabajo      | 1,2,3,4,5,6,7  | Nominal<br>Bajo<br>Regular<br>Alto |
|                             |  |   | -Presión en el trabajo             | 8,9,10,11      |                                    |
|                             |  |   | -Relación personal                 | 12,13          |                                    |
|                             |  |   | -Disensión en el trabajo           | 14,15,16,17    |                                    |
|                             |  |   | -Adecuación para el trabajo        | 18             |                                    |
|                             |  |   | -Control sobre el trabajo          | 19,20,21,22,23 |                                    |
|                             |  |   | - Variedad de tareas               | 24             |                                    |

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### 2.4.1. Técnica

**Encuesta:** Es de los métodos más usadas en la averiguación

educativa y se apoya en una secuencia de técnicas concretas diseñadas para recolectar, procesar y examinar datos acerca de las metas de la indagación (Hernández et al.,2014).

#### **2.4.2. Instrumento**

**Cuestionario:** Es un contiguo de interrogaciones que tiene la finalidad de recolectar datos e información, así se emitieron una opinión relacionada a las variables de investigación (Hernández et al., 2014).

Se usó la Escala Likert: Totalmente en desacuerdo (01), En desacuerdo (02), Ni de acuerdo/ ni en acuerdo (03), De acuerdo (04), Totalmente de acuerdo (05)

#### **2.4.3. Validez**

Se utilizó la validez de contenido; es decir, mediante 3 jueces expertos en la temática que sirvieron para lograr un cuestionario eficaz (ver anexo).

#### **2.4.4. Confiabilidad**

La confiabilidad se obtuvo mediante el Alpha de Cronbach; en este estudio se obtuvo 0,966 para motivación y 0,810 para satisfacción laboral, demostrando ser cuestionarios altamente fiables (ver anexo)

### **2.5. Procedimiento de análisis de datos**

La información de datos fue cuantitativa y fue analizado así como procesado electrónicamente a través de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS V25. Del mismo modo, se utilizaron tablas y gráficos para representar los hallazgos. Cabe señalar que se obtuvieron los resultados correlacionales mediante el Rho de Spearman.

### **2.6. Aspectos éticos**

**Consentimiento informado:** Este estándar permite informar completamente al colaborador sobre el motivo y el propósito de esta investigación (Álvarez, 2018).

**Confidencialidad:** No brindar datos privados de los participantes (Álvarez, 2018).



## **2.7. Criterios de Rigor científico**

Según Erazo (2011):

Valor de la verdad y autenticidad: Los hallazgos obtenidos en este estudio, serán mostrados de manera transparente y honesta.

Fiabilidad o valor de verdad: Implica que los resultados e interpretaciones debe estar relacionado con la variable estudiada.

Reflexividad y objetividad: El contenido y los resultados del estudio serán interpretados objetivamente.

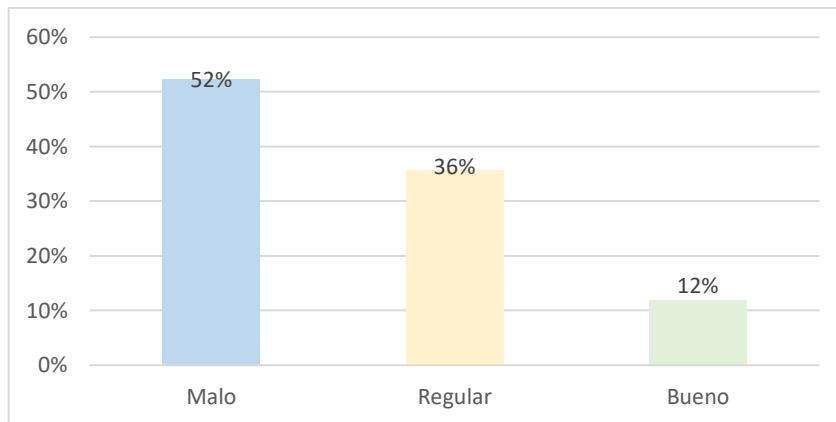
### III. RESULTADOS

#### 3.1. Tablas y Figuras

##### 3.1.1. Resultados descriptivos

**Figura 1**

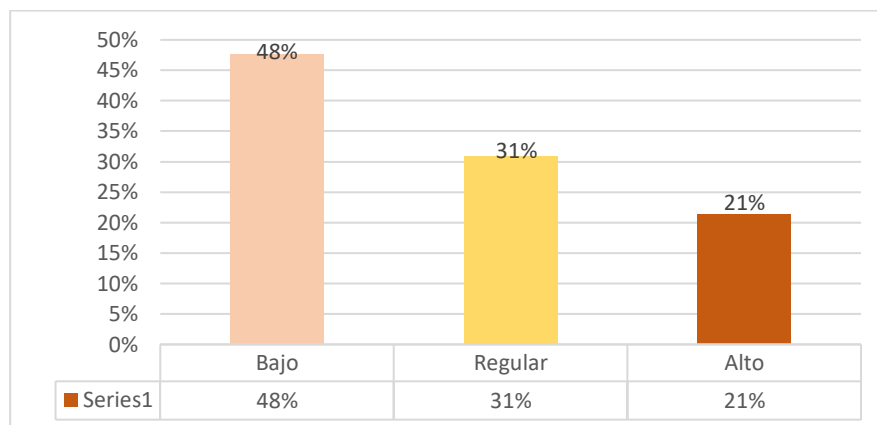
*Nivel de motivación*



Se evidencia en la figura 01 que, la motivación obtuvo bajo puntaje (52%); esto significa que, para ellos la empresa no les ofrece estímulos como recompensas o sueldo adecuado; además, no suelen ser valorados ni reconocidos. Asimismo, consideran que no tienen una relación adecuada con sus supervisores y no tienen libertad para elegir sus métodos de trabajo.

**Figura 2**

*Nivel de satisfacción laboral*



Se evidencia en la figura 02 que, la satisfacción obtuvo bajo puntaje (48%); esto significa que, para se sienten descontentos con todos los elementos relacionados al trabajo como las oportunidades decrecimiento, se sienten presionados con las actividades. Por otro lado, no se relacionan adecuadamente con los demás. Además, no perciben actividades variadas y suelen estar recargados con las actividades.

### 3.1.2. Resultados correlacionales

**Tabla 2**

*Correlación entre las Variables*

| <b>Correlaciones</b> |                    |                            |                                       |
|----------------------|--------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| Rho de Spearman      | Motivación laboral | Coeficiente de correlación | Satisfacción Laboral<br><b>,728**</b> |
|                      |                    | Sig. (bilateral)           | 0,000                                 |
|                      |                    | N                          | 42                                    |

Se evidencia en la tabla 02 la relación positiva alta entre la motivación y satisfacción laboral porque se obtuvo un sig. bilateral menor a 0,05 y rho=,728. Esto significa que a medida que el colaborador se encuentre motivado y reconocido, se sentirá más satisfecho en su centro laboral y, por ende, realizará mejor sus funciones.

Por lo tanto, si la empresa desea un personal feliz en su empresa, debe trabajar en su motivación.

**Tabla 3**

*Correlación entre las dimensiones de la motivación y la satisfacción laboral*

| Satisfacción laboral |                        |                            |               |
|----------------------|------------------------|----------------------------|---------------|
| Rho de Spearman      | Salarios y beneficios  | Coeficiente de correlación | <b>,660**</b> |
|                      |                        | Sig. (bilateral)           | 0,000         |
|                      |                        | N                          | 42            |
|                      | Condiciones de trabajo | Coeficiente de correlación | <b>,681**</b> |

|                                       |                                  |               |
|---------------------------------------|----------------------------------|---------------|
|                                       | Sig.<br>(bilateral)              | 0,000         |
|                                       | N                                | 42            |
| Estatus                               | Coeficiente<br>de<br>correlación | <b>,680**</b> |
|                                       | Sig.<br>(bilateral)              | 0,000         |
|                                       | N                                | 42            |
| Supervisión y<br>autonomía<br>laboral | Coeficiente<br>de<br>correlación | <b>,690**</b> |
|                                       | Sig.<br>(bilateral)              | 0,000         |
|                                       | N                                | 42            |

Según la tabla 03 se observa relación positiva moderada entre las dimensiones de la motivación y la satisfacción laborales ya que la sigma bilateral fue menor a 0,05. Esto significa que el colaborador aumenta su satisfacción laboral a medida que la empresa le brinde una remuneración adecuada y sus beneficios acorde a la ley, recursos y condiciones laborales adecuados, reconocimiento a su arduo trabajo, adecuada relación con sus supervisor y libertad para elegir sus métodos de trabajo y tomar decisiones.

### 3.2. Discusión de resultados

Respecto al objetivo general, se encontró una relación positiva alta entre la motivación y la satisfacción laboral (sig. <0,05; rho=,728), esto significa que, a medida que los colaboradores estén motivados también demostrarán satisfacción en la facultad. Este resultado fue similar al de Stankovska et al. (2017), Pham et al. (2021) y de Idiegbeyan-ose et al. (2019); los autores señalaron que, de las empresas el éxito se basa en el factor humano por ello, deben implementar diversas estrategias que aseguren un personal completamente motivado. Al respecto, Ali y Anwar (2021) encontraron el mismo hallazgo y argumentaron que, de Recursos Humanos la Gestión es cada vez más importante en el negocio actualmente, porque las organizaciones deben asegurarse de que la satisfacción de los trabajadores sea alta.

De manera similar, Ascorbe (2018) determinó la relación entre la motivación y satisfacción laboral ( $p < 0,05$ ); de igual forma, Vergel (2020) demostró dicha relación ( $r=,252$ ;  $p= ,010$ ); esto implica que, a medida que el colaborador se siente motivado en su empresa estará más satisfecho. Esto último, fue avalado por Idrogo (2017), quien, además, generó una estrategia para erradicar la problemática presentada. Igualmente, Arrué (2019), Carhuatanta y Rodríguez (2020) y Cabellos (2020) determinaron la relación entre las variables objeto de estudio.

En esa misma línea, la teoría de los dos factores de Herzberg, demuestran que la motivación se relaciona fuertemente con la satisfacción laboral (Varma, 2017; Mohammed et al., 2017). Del mismo modo, Ali y Anwar (2021) demostraron que, el aumento del nivel de motivación es requisito para lograr colaboradores satisfechos y con alto desempeño.

En cuanto al objetivo específico 01, dado el nivel bajo de motivación laboral (54%), queda evidenciado que, la institución no está valorando como debería a su personal. No obstante, Stankovska et al. (2017) indicaron que los colaboradores estaban altamente motivados con su trabajo. Al mismo tiempo, se demostró que los académicos estaban más satisfechos con su salario, compañeros de trabajo, promoción, procedimientos operativos y supervisión; de la misma manera, Idiegbeyanose et al. (2019) y Ascorbe (2018) hallaron un nivel alto de motivación. Mientras que, Idrogo (2017) y Cabello (2020) encontraron un nivel regular de motivación en el personal, por lo cual, la empresa debe diseñar acciones de mejora en su área.

Continuando con Burga y Wiese (2018), señalaron en su estudio que, gracias a las capacitaciones y las correctas interacciones interpersonales, la organización ha mostrado suficiente motivación. Pero, se debe prestar atención a ciertos elementos como su remuneración para mejorar la productividad. También, Carhuatanta y Rodríguez (2020) encontraron que, el personal debe percibir adecuadas relaciones interpersonales, la comunicación, la confianza y el trabajo en equipo; así como, las capacitaciones, recompensas y adecuada infraestructura.

Acerca del objetivo específico 02, se halló también un nivel bajo de

satisfacción laboral de 48%, porque los colaboradores no se sienten satisfechos con los elementos recibidos en su entorno de trabajo. Asimismo, Idiegbeyan-ose et al. (2019) mostraron un nivel bajo de esta variable. Mientras que, Yarahuamán (2017) y Quispe (2018) hallaron un nivel regular de colaboradores satisfechos. Por ello, Abdul-Aziz y Salam (2018) identificaron los factores que inciden en la satisfacción laboral como la seguridad en el trabajo, las recompensas financieras, el empoderamiento y la satisfacción en el trabajo.

Por último, en el objetivo específico 03 se demostró la relación positiva moderada entre salarios/beneficios, condiciones de trabajo, estatus y supervisión/autonomía y la satisfacción laboral ya que la sigma bilateral fue menor a 0,05. Por lo tanto, los empleadores se enfrentan a la enorme carga de motivar a los empleados y crear una alta satisfacción laboral entre su personal porque la creación de programas y políticas para mejorar la satisfacción laboral y servir para motivar a los empleados implica tiempo y dinero (Charles & Duffour, 2021).

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

1. Respecto al objetivo general, se encontró una relación positiva alta entre la motivación y la satisfacción laboral (sig.  $<0,05$ ; rho= $,728$ ); es decir, a mayor motivación, mayores colaboradores satisfechos en la institución. Por lo tanto, si la empresa desea colaboradores contentos en la empresa, debe plantear acciones de mejora.
2. En cuanto al objetivo específico 01, el 54% calificó con bajo puntaje a la motivación laboral porque para ellos la empresa no brinda estímulos o recompensas suficientes; además, no suelen ser reconocidos ni mantienen una óptima relación con sus compañeros y jefes.
3. Acerca del objetivo específico 02, el 48% calificó a la satisfacción laboral con un nivel bajo de 48% porque se sienten descontentos con las oportunidades de desarrollo, se sienten tensos en la facultad y no perciben actividades variadas.
4. Por último, en el objetivo específico 03, existe relación positiva moderada entre las dimensiones de la motivación (Salarios/beneficios, condiciones de trabajo, estatus y supervisión/autonomía y la satisfacción laboral ya que la sigma bilateral fue menor a 0,05.



## **4.2. Recomendaciones**

1. Se debe prestar especial atención a las diferentes categorías del personal de la institución y sus condiciones de motivación preferidas. Esto puede crear una plataforma para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de la facultad.
2. La institución debe desarrollar un sistema de gestión del desempeño que recompense, reconozca y aprecie de manera positiva y constante de manera efectiva. Asimismo, crear oportunidades de desarrollo profesional y avance para los colaboradores, un entorno que promueva el espíritu de equipo, el intercambio de conocimientos y el compromiso.
3. La institución deberá diseñar estrategias alineadas con las metas y objetivos organizacionales y las mismas deben ser transmitidas a los colaboradores y permitirles conocer su aporte en el logro de estas.
4. Considerar las ideas y opiniones de los colaboradores para tomar decisiones importantes en la Facultad; además, ofrecerles un ambiente adecuado para realizar las actividades y por último, los beneficios ofrecidos deben ser visibles y equitativos dentro del área.

## REFERENCIAS

- Abdul-Aziz & Salam (2018). Factors Affecting on Job Satisfaction Among Academic Staff. *Polytechnic Journal*, 8 (2). <https://n9.cl/dnngx>
- Ali, B. & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5,21-30. <https://dx.doi.org/10.22161/ijeem.5.2>
- Almeida, K. (2018). *Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa Wong S.A. Lima-2016* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/490>
- Álvarez, P. (2018). *Cartilla ética e investigación*. Universidad De Santiago de Cali, Colombia. <https://n9.cl/h5esi>
- Anwar, K. (2017). Analyzing the conceptual model of service quality and its relationship with guests'satisfaction: a study of hotels in erbil. *The International Journal of Accounting and Business Society*, 25(2), 1-16. <https://doi.org/10.21776/ub.ijabs.2017.25.2.01>
- Anwar, G. & Shukur, I. (2015). Job satisfaction and employee turnover intention: A case study of private hospital in Erbil. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 2(1), 73. <https://n9.cl/oa40g>
- Arnold, H. & Feldman, D. (1996). *Organizational behaviour*. McGraw Hill.
- Arrué, L. (2019). *La Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de MiBanco, Banco de la Microempresa S.A., Agencia Matriz Chiclayo* [ Tesis de posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/5968>
- Ascorbe, S. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores del centro de cobranza de una entidad financiera – La Esperanza, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27323>
- Azash, R. (2011). The Motivational Factors and Job Satisfaction: A Study on Selected Public and Private Sector Bank Employees in Kadapa District, Andhra Pradesh. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 2 (4), 161-

168.<https://n9.cl/8hp4p>

Burga, G. & Wiese, S. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en una empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque* [Tesis de posgrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>

Cabellos, T. (2020). *Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Caja Municipal en Chiclayo* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51705>

Cabezas, E. et al. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://n9.cl/5b7tb>

Carhuatanta, M. & Rodríguez, M. (2020). *La motivación y su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos del colegio nacional San José, Chiclayo 2019* [Tesis de pregrado, Universidad de Lambayeque]. <https://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/416>

Charles, P. & Duffour, A. (2021). Employee Motivation and Job Satisfaction in Academic Libraries in Ghana: A Comparative Study of Sam Jonah and Osagyefo Libraries. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. <https://n9.cl/iw9vm>

Colquitt (2009). *Performance Management*. Institute of Personal and Development

Erazo, M. (2011). Rigor científico en las prácticas de investigación cualitativa. *Ciencia, Docencia y Tecnología, XXII* (42),107-136. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14518444004>

Frame, R. (2004). Predicting police job satisfaction and turnover intentions: The role of social support and police organisational variables. *New Zealand journal of psychology*, 33(1), 8-18. <https://n9.cl/9zuxn>

Harder, M. (2008). How do rewards and management styles influence the motivation to share knowledge? *Centre for Strategic Management and globalization (SMG)*, 6. <https://n9.cl/qi9dw>

- Harris, K. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and meaning of work as a moderator of the relationship. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 252-263. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.007>
- Hernández, R. et al. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGrawHill. <https://n9.cl/2i4>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. <https://n9.cl/6e52k>
- Idiegbeyan-ose, J. et al. (2019). Relationship between Motivation and Job Satisfaction of Staff in Private University Libraries, Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 18 (1). <http://eprints.lmu.edu.ng/2275/>
- Idrogo, M. (2017). *Estrategia de motivación que contribuya a la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública* [Tesis de posgrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4190?show=full>
- Kee, L. et al. (2016). Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers. *Asian Business Research*; 1 (1),75-85. <http://dx.doi.org/10.20849/abr.v1i1.29>
- Lai, H. (2011). The influence of compensation system design on employee satisfaction. *African Journal of Business Management*, 5(26), 10718-10723. [https://academicjournals.org/article/article1380532520\\_Lai.pdf](https://academicjournals.org/article/article1380532520_Lai.pdf)
- Locke, E. & Lethem, G. (2004): What should we do about motivation theory? *Academy of Management Review*, 29(3), 388-403. <https://n9.cl/0j11e>
- Mohammed, A. et al. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life science journal*; 14 (5), 12-16. <https://n9.cl/owi2p>
- Morgeson, F. & Humphrey, S. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>

- Najarro, J. (2017). *Contexto Motivacional, Tipos de Motivación y Satisfacción Laboral en Empleados de Universidades Públicas y Privadas*. Lima – Perú [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9723>
- Palencia, M. (2009). *Metodología de la Investigación*. Unad. <https://n9.cl/ueun>
- Pham, C. et al. (2021). Impact of Work Motivation on Satisfaction and Turnover of Public Universities Lecturers. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8 (2), 1135–1146. <https://n9.cl/rn778>
- Quispe, L. (2018). *Satisfacción laboral en la financiera Credinka agencia Quillabamba – Cusco 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/2063>
- Robbins, P. & Judge, A. (2009). *Organizational behaviour*. Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. & Judge, T. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed). Pearson Education Inc.
- Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable. *International Research Journal of Business Studies*,4(03),203-215. <http://dx.doi.org/10.21632/irjbs.4.3.203-215>
- Singh, J. & Jain, M. (2013). A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian Research*, 1 (4), 105- 111. <https://n9.cl/wn9bv>
- Stankovska, G. et al. (2017). Job Motivation and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education. *Bulgarian Comparative Education Society (BCES)*,15,159-166.<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED574225.pdf>
- Varma, C. (2017). Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6 (2),10-20. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3073813](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3073813)
- Vega, M. et al. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus

Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y trabajo*, (63), 178/186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>

Venugopal, P. (2007). *Sales and distribution management: an Indian perspective*. SAGE Publications.

Vergel, N. (2020). Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60875>

Wang, G., & Lee, P. D. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction: An analysis of interactive effects. *Group & Organization Management*, 34(3), 271–296. <https://doi.org/10.1177/1059601108330089>

Yarahuamán, E. (2017). *Niveles de satisfacción laboral de los trabajadores del Banco de la Nación agencia 1 Cusco* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33837>

**ANEXOS**  
**Anexo 01**  
**Tabla 4**

*Matriz de consistencia*

| Problema   | Objetivo  | Hipótesis  | Variable  | Dimensiones   | Técnicas/<br>instrumento  | Tipo/ diseño de<br>investigación   | Población/Muestra  |
|--|---|--|---|---|---|--|--|
| ¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la USS, 2020? | <p><b>Objetivo general</b><br/>           Determinar la relación entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Señor de Sipán, 2020</p> <p><b>Objetivos específicos</b><br/>           -Identificar el nivel de motivación de los empleados en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Señor de Sipán, 2020.<br/>           -Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Señor de Sipán, 2020.<br/>           -Determinar la relación entre los salarios/beneficios, condiciones de trabajo, estatus/supervisión y autonomía y la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Señor de Sipán, 2020.</p> | Existe una relación significativa entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Señor de Sipán, 2020 | <p>Motivación<br/>laboral</p> <p>Satisfacción<br/>laboral</p> | <p>-Salario y beneficios</p> <p>-Condiciones de trabajo</p> <p>-Estatus</p> <p>-Supervisión y autonomía laboral</p> <p>-Satisfacción en el trabajo</p> <p>-Presión en el trabajo</p> <p>-Relación personal</p> <p>-Disensión en el trabajo</p> <p>- Adecuación para el trabajo</p> <p>-Control sobre el trabajo</p> <p>-Variedad de tareas.</p> | <p><b>Técnica:</b><br/>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b><br/>Cuestionario</p> | <p><b>Tipo:</b> básica, correlacional de enfoque cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b><br/>No experimental, transversal</p> | <p><b>Población:</b> 42 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> censal</p> |

## Anexo 02

### Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO: Motivación laboral

##### Introducción

Amigo trabajador a continuación le presento una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo con su punto de vista, los mismos, serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca conocer la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Señor de Sipán. Los datos serán manejados confidencialmente.

##### Instrucciones

Marque con una **X** la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes Interrogantes. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero al contestar.

1. Alto o bueno 2. Regular 3. Bajo o malo

| N° de ítems | Motivación   | Escala de |   |   |
|-------------|--|-----------|---|---|
|             | Salario y Beneficios   | 1         | 2 | 3 |
| 1           | El salario es acorde con tus conocimientos y las labores que Usted. Realiza, esto hace que se sienta motivado. |           |   |   |
| 2           | Los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos que lo proporciona la institución lo hacen sentir     |           |   |   |
| 3           | Los salarios que percibe lo tienen   |           |   |   |
| 4           | Los reconocimientos que percibe hacen que los mantenga   |           |   |   |
|             | Condiciones de trabajo   | 1         | 2 | 3 |
| 5           | Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera adecuados y esto influye en que se sienta     |           |   |   |
| 6           | Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja y le permite sentirse                         |           |   |   |
| 7           | Es suficiente la iluminación del área donde labora y esto que hace que se motive a realzar su trabajo.         |           |   |   |
| 8           | El área donde labora le brinda seguridad y le proporciona .....  |           |   |   |
|             | Status   | 1         | 2 | 3 |
| 9           | El ser aceptado por mi grupo de trabajo me hace sentir ...   |           |   |   |
| 10          | Mi grupo de trabajo me hace sentir .....   |           |   |   |
| 11          | Mi jefe valora mis aportes y esto me conlleva a estar ...  |           |   |   |
| 12          | Los integrantes del equipo toman en consideración mis opiniones y hace que me sienta ...                       |           |   |   |
|             | Supervisión y autonomía laboral  | 1         | 2 | 3 |
| 13          | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo, haciendo que me sienta ...            |           |   |   |
| 14          | El jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto  |           |   |   |
| 15          | La supervisión es política institucional, pero nos mantiene ...  |           |   |   |
| 16          | Me permiten desempeñarme según mis conocimientos y hace que me   |           |   |   |



## CUESTIONARIO: Satisfacción laboral

| N° de ítems | Satisfacción laboral                                       | Escala de |          |          |
|-------------|--|-----------|----------|----------|
|             | Satisfacción en el trabajo                                 | 1         | 2        | 3        |
| 1           | En mi trabajo, me encuentro satisfecho                     |           |          |          |
| 2           | Tengo interés por las cosas que realizo                    |           |          |          |
| 3           | Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena      |           |          |          |
| 4           | Obtengo reconocimiento por mi trabajo                      |           |          |          |
| 5           | Ocupo el puesto que merezco                                |           |          |          |
| 6           | Tengo muchas posibilidades de promoción                    |           |          |          |
| 7           | Se lo que se espera de mí en el trabajo                    |           |          |          |
|             | <b>Presión en el trabajo</b>                               | <b>1</b>  | <b>2</b> | <b>3</b> |
| 8           | Al final de la jornada me encuentro muy cansado            |           |          |          |
| 9           | En el trabajo diario me tengo que emplear a fondo          |           |          |          |
| 10          | Me falta tiempo para realizar mi trabajo                   |           |          |          |
| 11          | Creo que mi trabajo es excesivo                            |           |          |          |
|             | <b>Relación personal</b>                                   | <b>1</b>  | <b>2</b> | <b>3</b> |
| 12          | La relación con mis jefes es cordial                       |           |          |          |
| 13          | Las relaciones con mis compañeros son cordiales            |           |          |          |
|             | <b>Distensión en el trabajo</b>                            | <b>1</b>  | <b>2</b> | <b>3</b> |
| 14          | No me desconecto del trabajo cuando llego a casa           |           |          |          |
| 15          | El sueldo es adecuado                                      |           |          |          |
| 16          | No tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo        |           |          |          |
| 17          | La competitividad me causa estrés o tensión                |           |          |          |
|             | <b>Adecuación para el trabajo</b>                          | <b>1</b>  | <b>2</b> | <b>3</b> |
| 18          | Con frecuencia, siento no estar capacitado para mi trabajo |           |          |          |
|             | <b>Control sobre el trabajo</b>                            | <b>1</b>  | <b>2</b> | <b>3</b> |
| 19          | Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones        |           |          |          |
| 20          | Mi trabajo me altera el estado de ánimo                    |           |          |          |
| 21          | Tengo independencia para organizar mi trabajo              |           |          |          |
| 22          | Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas               |           |          |          |
| 23          | Los problemas de mis compañeros me afectan                 |           |          |          |
|             | <b>Variedad de tareas</b>                                  | <b>1</b>  | <b>2</b> | <b>3</b> |
| 24          | Mi trabajo no varía, resulta monótono                      |           |          |          |

## Anexo 03

### Formato de validación de instrumento

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>   |  | Marco Agustín Arbulú Ballesteros  |
| <b>2.</b>   | <b>PROFESIÓN</b>   | Doctor en Administración  |
|   | <b>ESPECIALIDAD</b>  | Docencia  |
|   | <b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>  | 20  |
|   | <b>CARGO</b>   | Docente UTP-Investigador  |
| <b>3. DATOS DEL TESISISTAS</b>  |  |   |
| 3.1   | <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>   | Chapofán Espinoza Jessica Isabel  |
| 3.2   | <b>PROGRAMA DE ESTUDIOS</b>  | Administración – Tesis  |
| <b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>  |  |   |
|   |  | Entrevista ( ) Cuestionario (X)   |
| <b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>   |  | <p><b>GENERAL</b><br/>Determinar la relación entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanización de la Universidad Señor de Sipán, 2020</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Identificar el nivel de motivación de los empleados en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanización de la Universidad Señor de Sipán, 2020.</li> <li>Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanización de la Universidad Señor de Sipán, 2020.</li> <li>Determinar la relación entre los salarios/beneficios, condiciones de trabajo, estatus/supervisión y autonomía y la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanización de la Universidad Señor de Sipán, 2020.</li> </ol> |
| A CONTINUACIÓN, SE LE PRESENTAN LOS INDICADORES EN FORMA DE PREGUNTAS O PROPUESTAS PARA QUE UD. LOS EVALÚE MARCANDO CON UN ASPA (X) EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO O EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS |  |   |
| N   | <b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>  | El instrumento consta de 40 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación   |
| <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>   |  |   |
| 01  | El salario es acorde con tus conocimientos y las labores que Usted. Realiza, esto hace que se sienta motivado. | TA ( X ) TD ( )   |
| 02  | Los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos que lo proporciona la institución lo hacen sentir     | TA ( X ) TD ( )   |
| 03  | Los salarios que percibe lo tienen   | TA ( X ) TD ( )   |
| 04  | Los reconocimientos que percibe hacen que los mantenga.....con la institución                                  | TA ( X ) TD ( )   |
| 05  | Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera adecuados y esto influye en que se sienta     | TA ( X ) TD ( )   |
| 06  | Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja y le permite sentirse                         | TA ( X ) TD ( )   |
| 07  | Es suficiente la iluminación del área donde labora y esto que hace que se motive a realizar su trabajo.        | TA ( X ) TD ( )   |
| 08  | El área donde labora le brinda seguridad y le proporciona .....  | TA ( X ) TD ( )   |

|                             |   |               |
|-----------------------------|---|---------------|
| 09                          | El ser aceptado por mi grupo de trabajo me hace sentir ...  | TA (X) TD ( ) |
| 10                          | Mi grupo de trabajo me hace sentir .....  | TA (X) TD ( ) |
| 11                          | Mi jefe valora mis aportes y esto me conlleva a estar ...   | TA (X) TD ( ) |
| 12                          | Los integrantes del equipo toman en consideración mis opiniones y hace que me sienta ...            | TA (X) TD ( ) |
| 13                          | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo, haciendo que me sienta ... | TA (X) TD ( ) |
| 14                          | El jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse ...             | TA (X) TD ( ) |
| 15                          | La supervisión es política institucional, pero nos mantiene ...                                     | TA (X) TD ( ) |
| 16                          | Me permiten desempeñarme según mis conocimientos y hace que me sienta ...                           | TA (X) TD ( ) |
| <b>Satisfacción laboral</b> |   |               |
| 1                           | En mi trabajo, me encuentro satisfecho  | TA (X) TD ( ) |
| 2                           | Tengo interés por las cosas que realizo   | TA (X) TD ( ) |
| 3                           | Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena   | TA (X) TD ( ) |
| 4                           | Obtengo reconocimiento por mi trabajo   | TA (X) TD ( ) |
| 5                           | Ocupo el puesto que merezco   | TA (X) TD ( ) |
| 6                           | Tengo muchas posibilidades de promoción   | TA (X) TD ( ) |
| 7                           | Se lo que se espera de mí en el trabajo   | TA (X) TD ( ) |
| 8                           | Al final de la jornada me encuentro muy cansado   | TA (X) TD ( ) |
| 9                           | En el trabajo diario me tengo que emplear a fondo   | TA (X) TD ( ) |
| 10                          | Me falta tiempo para realizar mi trabajo  | TA (X) TD ( ) |
| 11                          | Creo que mi trabajo es excesivo   | TA (X) TD ( ) |
| 12                          | La relación con mis jefes es cordial  | TA (X) TD ( ) |
| 13                          | Las relaciones con mis compañeros son cordiales   | TA (X) TD ( ) |
| 14                          | No me desconecto del trabajo cuando llego a casa  | TA (X) TD ( ) |
| 15                          | El sueldo es adecuado   | TA (X) TD ( ) |
| 16                          | No tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo   | TA (X) TD ( ) |
| 17                          | La competitividad me causa estrés o tensión   | TA (X) TD ( ) |
| 18                          | Con frecuencia, siento no estar capacitado para mi trabajo  | TA (X) TD ( ) |
| 19                          | Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones   | TA (X) TD ( ) |
| 20                          | Mi trabajo me altera el estado de ánimo   | TA (X) TD ( ) |
| 21                          | Tengo independencia para organizar mi trabajo   | TA (X) TD ( ) |
| 22                          | Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas  | TA (X) TD ( ) |
| 23                          | Los problemas de mis compañeros me afectan  | TA (X) TD ( ) |
| 24                          | Mi trabajo no varía, resulta monótono   | TA (X) TD ( ) |


|                          |                |
|--------------------------|----------------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO:    | TA (40) TD (0) |
| 2. COMENTARIOS GENERALES | OK             |
| 3. OBSERVACIONES         | OK             |

  
.....  
**Marco Agustín Arbulú Ballesteros**  
INGENIERO DE SISTEMAS - CIP 236031  
MAGISTER EN ADMINISTRACION

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>   |  | María de los Ángeles Guzmán Valle   |
| <b>2.</b>   | <b>PROFESIÓN</b>   | Magister en Administración  |
|   | <b>ESPECIALIDAD</b>  | Docencia  |
|   | <b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>  | 20  |
|   | <b>CARGO</b>   | Docente UTP- UNPRG  |
| <b>3. DATOS DEL TESISISTAS</b>  |  |   |
| 3.1   | <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>   | Chapoñan Espinoza Jessica Isabel  |
| 3.2   | <b>PROGRAMA DE ESTUDIOS</b>  | Administración – Tesis  |
| <b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>  |  |   |
|   |  | Entrevista ( ) Cuestionario (X)   |
| <b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>   |  | <p><b>GENERAL</b><br/>Determinar la relación entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanización de la Universidad Señor de Sipán, 2020</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Identificar el nivel de motivación de los empleados en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanización de la Universidad Señor de Sipán, 2020.</li> <li>Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanización de la Universidad Señor de Sipán, 2020.</li> <li>Determinar la relación entre los salarios/beneficios, condiciones de trabajo, estatus/supervisión y autonomía y la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanización de la Universidad Señor de Sipán, 2020.</li> </ol> |
| A CONTINUACIÓN, SE LE PRESENTAN LOS INDICADORES EN FORMA DE PREGUNTAS O PROPUESTAS PARA QUE UD. LOS EVALÚE MARCANDO CON UN ASPA (X) EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO O EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS |  |   |
| N   | <b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>  | El instrumento consta de 40 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación   |
| <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>   |  |   |
| 01  | El salario es acorde con tus conocimientos y las labores que Usted. Realiza, esto hace que se sienta motivado. | TA ( X ) TD ( )   |
| 02  | Los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos que lo proporciona la institución lo hacen sentir     | TA ( X ) TD ( )   |
| 03  | Los salarios que percibe lo tienen   | TA ( X ) TD ( )   |
| 04  | Los reconocimientos que percibe hacen que los mantenga.....con la institución                                  | TA ( X ) TD ( )   |
| 05  | Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera adecuados y esto influye en que se sienta     | TA ( X ) TD ( )   |
| 06  | Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja y le permite sentirse                         | TA ( X ) TD ( )   |
| 07  | Es suficiente la iluminación del área donde labora y esto que hace que se motive a realizar su trabajo.        | TA ( X ) TD ( )   |
| 08  | El área donde labora le brinda seguridad y le proporciona.....   | TA ( X ) TD ( )   |

|                             |   |               |
|-----------------------------|---|---------------|
| 09                          | El ser aceptado por mi grupo de trabajo me hace sentir ...  | TA (X) TD ( ) |
| 10                          | Mi grupo de trabajo me hace sentir .....  | TA (X) TD ( ) |
| 11                          | Mi jefe valora mis aportes y esto me conlleva a estar ...   | TA (X) TD ( ) |
| 12                          | Los integrantes del equipo toman en consideración mis opiniones y hace que me sienta ...            | TA (X) TD ( ) |
| 13                          | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo, haciendo que me sienta ... | TA (X) TD ( ) |
| 14                          | El jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse ...             | TA (X) TD ( ) |
| 15                          | La supervisión es política institucional, pero nos mantiene ...                                     | TA (X) TD ( ) |
| 16                          | Me permiten desempeñarme según mis conocimientos y hace que me sienta ...                           | TA (X) TD ( ) |
| <b>Satisfacción laboral</b> |   |               |
| 1                           | En mi trabajo, me encuentro satisfecho  | TA (X) TD ( ) |
| 2                           | Tengo interés por las cosas que realizo   | TA (X) TD ( ) |
| 3                           | Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena   | TA (X) TD ( ) |
| 4                           | Obtengo reconocimiento por mi trabajo   | TA (X) TD ( ) |
| 5                           | Ocupo el puesto que merezco   | TA (X) TD ( ) |
| 6                           | Tengo muchas posibilidades de promoción   | TA (X) TD ( ) |
| 7                           | Se lo que se espera de mí en el trabajo   | TA (X) TD ( ) |
| 8                           | Al final de la jornada me encuentro muy cansado   | TA (X) TD ( ) |
| 9                           | En el trabajo diario me tengo que emplear a fondo   | TA (X) TD ( ) |
| 10                          | Me falta tiempo para realizar mi trabajo  | TA (X) TD ( ) |
| 11                          | Creo que mi trabajo es excesivo   | TA (X) TD ( ) |
| 12                          | La relación con mis jefes es cordial  | TA (X) TD ( ) |
| 13                          | Las relaciones con mis compañeros son cordiales   | TA (X) TD ( ) |
| 14                          | No me desconecto del trabajo cuando llego a casa  | TA (X) TD ( ) |
| 15                          | El sueldo es adecuado   | TA (X) TD ( ) |
| 16                          | No tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo   | TA (X) TD ( ) |
| 17                          | La competitividad me causa estrés o tensión   | TA (X) TD ( ) |
| 18                          | Con frecuencia, siento no estar capacitado para mi trabajo  | TA (X) TD ( ) |
| 19                          | Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones   | TA (X) TD ( ) |
| 20                          | Mi trabajo me altera el estado de ánimo   | TA (X) TD ( ) |
| 21                          | Tengo independencia para organizar mi trabajo   | TA (X) TD ( ) |
| 22                          | Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas  | TA (X) TD ( ) |
| 23                          | Los problemas de mis compañeros me afectan  | TA (X) TD ( ) |
| 24                          | Mi trabajo no varía, resulta monótono   | TA (X) TD ( ) |

|                          |                |
|--------------------------|----------------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO:    | TA (40) TD (0) |
| 2. COMENTARIOS GENERALES | OK             |
| 3. OBSERVACIONES         | OK             |


A handwritten signature in black ink is located in the 'OBSERVACIONES' cell of the table. The signature is highly stylized and cursive, appearing to be a name like 'Gustavo' or similar, written over a circular scribble.

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>   |  | Rafel Martel Acosta   |
| <b>2.</b>   | <b>PROFESIÓN</b>   | Doctor en Administración  |
|   | <b>ESPECIALIDAD</b>  | Docencia  |
|   | <b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>  | 20  |
|   | <b>CARGO</b>   | Docente UTP- UNPRG  |
| <b>3. DATOS DEL TESISISTAS</b>  |  |   |
| 3.1   | <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>   | Chapoñan Espinoza Jessica Isabel  |
| 3.2   | <b>PROGRAMA DE ESTUDIOS</b>  | Administración – Tesis  |
| <b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>  |  |   |
|   |  | Entrevista ( ) Cuestionario (X)   |
| <b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>   |  | <p><b>GENERAL</b><br/>Determinar la relación entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanización de la Universidad Señor de Sipán, 2020</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Identificar el nivel de motivación de los empleados en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanización de la Universidad Señor de Sipán, 2020.</li> <li>Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanización de la Universidad Señor de Sipán, 2020.</li> <li>Determinar la relación entre los salarios/beneficios, condiciones de trabajo, estatus/supervisión y autonomía y la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanización de la Universidad Señor de Sipán, 2020.</li> </ol> |
| A CONTINUACIÓN, SE LE PRESENTAN LOS INDICADORES EN FORMA DE PREGUNTAS O PROPUESTAS PARA QUE UD. LOS EVALÚE MARCANDO CON UN ASPA (X) EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO O EN "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS |  |   |
| N   | <b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>  | El instrumento consta de 40 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación   |
| <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>   |  |   |
| 01  | El salario es acorde con tus conocimientos y las labores que Usted. Realiza, esto hace que se sienta motivado. | TA ( X ) TD ( )   |
| 02  | Los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos que lo proporciona la institución lo hacen sentir     | TA ( X ) TD ( )   |
| 03  | Los salarios que percibe lo tienen   | TA ( X ) TD ( )   |
| 04  | Los reconocimientos que percibe hacen que los mantenga.....con la institución                                  | TA ( X ) TD ( )   |
| 05  | Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera adecuados y esto influye en que se sienta     | TA ( X ) TD ( )   |
| 06  | Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja y le permite sentirse                         | TA ( X ) TD ( )   |
| 07  | Es suficiente la iluminación del área donde labora y esto que hace que se motive a realizar su trabajo.        | TA ( X ) TD ( )   |
| 08  | El área donde labora le brinda seguridad y le proporciona .....  | TA ( X ) TD ( )   |



|                             |   |               |
|-----------------------------|---|---------------|
| 09                          | El ser aceptado por mi grupo de trabajo me hace sentir ...  | TA (X) TD ( ) |
| 10                          | Mi grupo de trabajo me hace sentir .....  | TA (X) TD ( ) |
| 11                          | Mi jefe valora mis aportes y esto me conlleva a estar ...   | TA (X) TD ( ) |
| 12                          | Los integrantes del equipo toman en consideración mis opiniones y hace que me sienta ...            | TA (X) TD ( ) |
| 13                          | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo, haciendo que me sienta ... | TA (X) TD ( ) |
| 14                          | El jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse ...             | TA (X) TD ( ) |
| 15                          | La supervisión es política institucional, pero nos mantiene ...                                     | TA (X) TD ( ) |
| 16                          | Me permiten desempeñarme según mis conocimientos y hace que me sienta ...                           | TA (X) TD ( ) |
| <b>Satisfacción laboral</b> |   |               |
| 1                           | En mi trabajo, me encuentro satisfecho  | TA (X) TD ( ) |
| 2                           | Tengo interés por las cosas que realizo   | TA (X) TD ( ) |
| 3                           | Tengo la sensación de que lo que hago no vale la pena   | TA (X) TD ( ) |
| 4                           | Obtengo reconocimiento por mi trabajo   | TA (X) TD ( ) |
| 5                           | Ocupo el puesto que merezco   | TA (X) TD ( ) |
| 6                           | Tengo muchas posibilidades de promoción   | TA (X) TD ( ) |
| 7                           | Se lo que se espera de mí en el trabajo   | TA (X) TD ( ) |
| 8                           | Al final de la jornada me encuentro muy cansado   | TA (X) TD ( ) |
| 9                           | En el trabajo diario me tengo que emplear a fondo   | TA (X) TD ( ) |
| 10                          | Me falta tiempo para realizar mi trabajo  | TA (X) TD ( ) |
| 11                          | Creo que mi trabajo es excesivo   | TA (X) TD ( ) |
| 12                          | La relación con mis jefes es cordial  | TA (X) TD ( ) |
| 13                          | Las relaciones con mis compañeros son cordiales   | TA (X) TD ( ) |
| 14                          | No me desconecto del trabajo cuando llego a casa  | TA (X) TD ( ) |
| 15                          | El sueldo es adecuado   | TA (X) TD ( ) |
| 16                          | No tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo   | TA (X) TD ( ) |
| 17                          | La competitividad me causa estrés o tensión   | TA (X) TD ( ) |
| 18                          | Con frecuencia, siento no estar capacitado para mi trabajo  | TA (X) TD ( ) |
| 19                          | Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones   | TA (X) TD ( ) |
| 20                          | Mi trabajo me altera el estado de ánimo   | TA (X) TD ( ) |
| 21                          | Tengo independencia para organizar mi trabajo   | TA (X) TD ( ) |
| 22                          | Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas  | TA (X) TD ( ) |
| 23                          | Los problemas de mis compañeros me afectan  | TA (X) TD ( ) |
| 24                          | Mi trabajo no varía, resulta monótono   | TA (X) TD ( ) |

|                          |                |
|--------------------------|----------------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO:    | TA (40) TD (0) |
| 2. COMENTARIOS GENERALES | OK             |
| 3. OBSERVACIONES         | OK             |

  
**Rafael Martel Acosta**  
Mgtr. Administración de Empresas

## Anexo 04

### Confiabilidad de los instrumentos

#### Tabla 05

*Fiabilidad de motivación laboral*

| Ítems | Coeficiente | tipo             |
|-------|-------------|------------------|
| 16    | 0,966       | Alfa de Cronbach |

#### Tabla 06

*Fiabilidad de satisfacción laboral*

| Ítems | Coeficiente | tipo             |
|-------|-------------|------------------|
| 24    | 0,810       | Alfa de Cronbach |

## Anexo 05

### Carta de autorización para realizar investigación



Pimentel, 20 de octubre de 2020

Señores  
Escuela Profesional de Administración  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

Por medio de la presente hago constatar que la Sra. Jessica Isabel Chapoñan Espinoza, tiene autorización correspondiente para realizar la investigación titulada "**LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA, ARQUITECTURA Y URBANISMO DE LA USS, 2020**"

Se expide el presente documento para los fines que el usuario crea pertinente.

Atentamente,



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Ramos', is written over a faint circular stamp.

Dr. Mario Fernando Ramos Moscol  
Decano de la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo

## Anexo 06

### Resolución de Proyecto de tesis



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 1149-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 03 de noviembre de 2020.

#### VISTO:

El Oficio N°0364-2020/FACEM-DA-USS de fecha 02/11/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración y el provelido del Decano de FACEM, de fecha 03/11/2020, sobre aprobación de proyecto de tesis, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de Investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia Inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de Investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

#### SE RESUELVE

**ARTICULO ÚNICO:** APROBAR los proyectos de tesis, de los estudiantes del X ciclo de la asignatura de Investigación II, sesión "B", de la modalidad regular, semestre 2020- II, de la Escuela Académico Profesional de Administración, a cargo del docente Dr. JUAN AMILCAR VILLANUEVA CALDERÓN, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES  
Decano(a)  
Facultad de Ciencias Empresariales

Mr. Santos Mori Guzmán  
Secretaría Académica III

Cc: Escuela, Archivo

#### ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

#### CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

**RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS**

| <b>Nº</b> | <b>TEMA DE PROYECTO DE TESIS</b>   | <b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>        | <b>AUTOR(a) (es)</b>   |
|-----------|--|--------------------------------------|--|
| 1         | PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA IMPORTACIONES SAVOY E.I.R.L. – CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO | – SANCHEZ MANZILLA<br>JEAN CARLOS<br>– YRURETA ZAMBRANO<br>JOSSELINE<br>KEMBERLY |
| 2         | PLAN DE MARKETING PARA EL POSICIONAMIENTO TURÍSTICO DEL DISTRITO DE MONSEFÚ – CHICLAYO, 2020                                     | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO | – CUMPA LLONTOPI<br>EDWIN GIANCARLO  |
| 3         | CALIDAD DE SERVICIOS Y SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA TRANSPORTES PASAMAYO S.R.L. – CHICLAYO, 2020                   | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO | – YDROGO BARAHONA<br>JHELIN KATHERINE<br>– NAVAL AVELLANEDA<br>JHON ESTIVEN      |
| 4         | LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA, ARQUITECTURA Y URBANISMO DE LA USS, 2020   | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO | – CHAPOÑAN ESPINOZA<br>JESSICA ISABEL  |
| 5         | PLAN DE MARKETING PARA LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES EN GIGANTOGRAFÍAS FORTIN COLOR'S S.R.L. – CHICLAYO, 2020                  | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO | – PERLECHE GARCÍA<br>VICTOR GRABIEL  |
| 6         | ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL PROCESO DE ONBOARDING EN EL CENTRO DE EMPLEO REGIÓN LAMBAYEQUE, 2020               | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO | – PECSÉN FALLA<br>MILAGROS MELIDA<br>JORDANA                                     |
| 7         | GESTIÓN EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MYPES DEL SECTOR TEXTIL DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2020           | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO | – DURAND<br>CARUAJULCA ALEX<br>JUNIOR  |
| 8         | PLAN ESTRATEGICO PARA LA COMPETITIVIDAD EN LA INDUSTRIA DEL ENTRETENIMIENTO INFANTIL – CHICLAYO, 2020                            | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO | – ABANTO RAFAEL<br>OSCAR EDGARDO   |

ADICIÓN E INFORMES

**FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)**  
(LICENCIA DE USO)


Pimentel, 07/01/2022

Señores  
Vicerrectorado de investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

EL suscrito:  
**Jessica Isabel Chapoñan Espinoza**, con DNI 40123733. En mí calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de investigación titulado: **"LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA, ARQUITECTURA Y URBANISMO DE LA USS, 2020"**, presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACION, de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACION, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

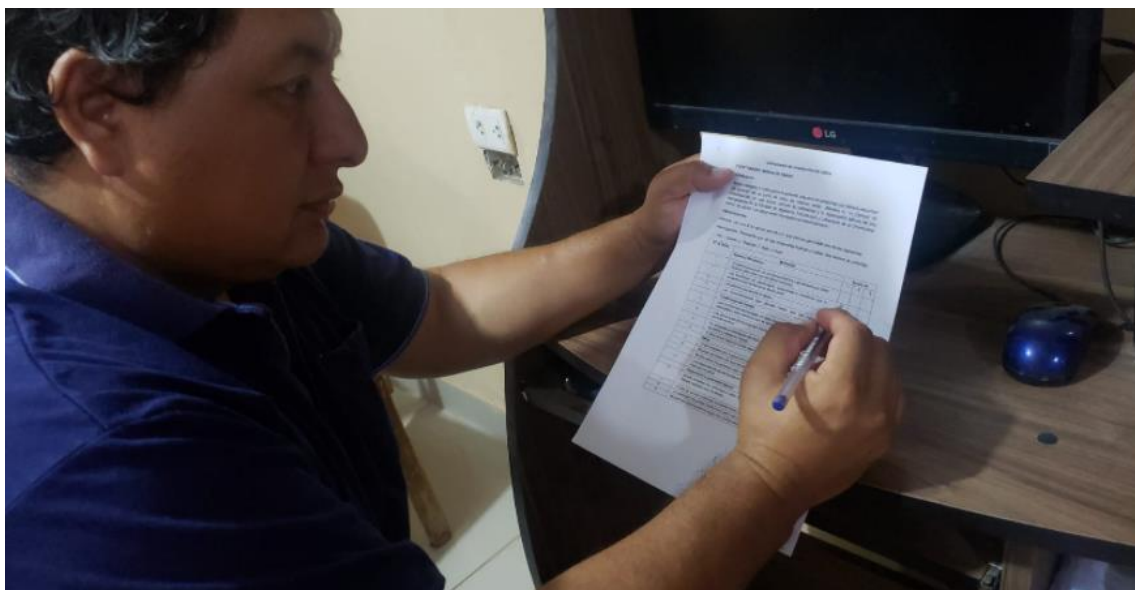
- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

| APELLIDOS Y NOMBRES              | NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD | FIRMA  |
|----------------------------------|----------------------------------|--|
| Chapoñan Espinoza Jessica Isabel | 40123733                         |  |

Anexo 08

Fotos de aplicación de cuestionario





## Anexo 09

### Similitud Turnitin

TESIS JESSICA 18-01-22.docx

12 feb 2022

5746 palabras/32759 caracteres

Jessica Isabel Chapoñan Espinoza

## LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABO...

Resumen de fuentes

21%

SIMILITUD GENERAL

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 1  | repositorio.ucv.edu.pe<br>INTERNET   | 8%  |
| 2  | repositorio.usa.edu.pe<br>INTERNET   | 5%  |
| 3  | tesis.usat.edu.pe<br>INTERNET  | 1%  |
| 4  | www.coursehero.com<br>INTERNET   | <1% |
| 5  | Universidad Cesar Vallejo on 2016-11-25<br>TRABAJOS ENTREGADOS   | <1% |
| 6  | Universidad ESAN – Escuela de Administración de Negocios para Graduados on 2018-07-14<br>TRABAJOS ENTREGADOS | <1% |
| 7  | Universidad Cesar Vallejo on 2021-09-17<br>TRABAJOS ENTREGADOS   | <1% |
| 8  | hdl.handle.net<br>INTERNET   | <1% |
| 9  | repositorio.unsa.edu.pe<br>INTERNET  | <1% |
| 10 | Universidad San Ignacio de Loyola on 2020-11-12<br>TRABAJOS ENTREGADOS                                       | <1% |
| 11 | tesis.ucsm.edu.pe<br>INTERNET  | <1% |
| 12 | www.scribd.com<br>INTERNET   | <1% |
| 13 | Universidad Cesar Vallejo on 2017-03-20<br>TRABAJOS ENTREGADOS   | <1% |

### **ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1149-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, Jessica Isabel Chapoñan Espinoza, con su tesis Titulada "La Motivación y su Relación con la Satisfacción Laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de aa USS, 2020"

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 21% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 16 de febrero de 2022



Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.