



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2024,
Volumen 8, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4

**NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN
CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE LAMAS EN EL AÑO 2015**

**LEVEL OF MOTIVATION AND ITS RELATIONSHIP WITH JOB
SATISFACTION IN THE WORKERS OF THE PROVINCIAL
MUNICIPALITY OF LAMAS IN 2015**

Rene Ríos Ríos

Universidad Nacional de San Martín, Perú

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13772

Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015

Rene Rios Rios¹

renerios2102@hotmail.com

Universidad Nacional de San Martín

Perú

RESUMEN

Este artículo investiga la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015. A través de un diseño no experimental y descriptivo correlacional, se examina cómo las dimensiones de la motivación, basadas en la teoría de Chiavenato, impactan en la satisfacción laboral, fundamentada en la teoría de Granados. La muestra del estudio incluyó a 62 trabajadores seleccionados de una población de 82 empleados. Los hallazgos revelan una correlación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral, sugiriendo que niveles más altos de motivación están asociados con un aumento en la satisfacción laboral. Estos resultados subrayan la importancia de diseñar políticas de recursos humanos que promuevan la motivación en el entorno laboral para mejorar la satisfacción de los empleados y, por ende, su desempeño.

Palabras clave: motivación laboral, satisfacción laboral, administración pública, correlación, recursos humanos

¹ Autor principal.

Correspondencia: renerios2102@hotmail.com

Level of Motivation and its Relationship with Job Satisfaction in the Workers of the Provincial Municipality of Lamas in 2015

ABSTRACT

This article investigates the relationship between motivation and job satisfaction among workers in the Provincial Municipality of Lamas in 2015. Using a non-experimental, descriptive correlational design, it examines how the dimensions of motivation, based on Chiavenato's theory, impact job satisfaction, grounded in Granados' theory. The study sample included 62 workers selected from a population of 82 employees. Findings reveal a significant correlation between motivation and job satisfaction, suggesting that higher levels of motivation are associated with increased job satisfaction. These results highlight the importance of human resource policies that promote motivation in the workplace to enhance employee satisfaction and performance.

Keywords: job motivation, job satisfaction, public administration, correlation, human resources

Artículo recibido 15 agosto 2024

Aceptado para publicación: 30 setiembre 2024



INTRODUCCIÓN

Este artículo aborda la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015. El problema de investigación surge de la necesidad de comprender cómo la motivación laboral influye en la satisfacción de los empleados, un tema relevante en el ámbito de la administración pública debido a su impacto directo en la eficiencia y calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad.

Relevancia del Estudio

La importancia de estudiar la relación entre motivación y satisfacción laboral radica en su impacto directo sobre la eficiencia y el bienestar de los trabajadores. En el contexto de la administración pública, una fuerza laboral motivada y satisfecha es esencial para garantizar la entrega de servicios de alta calidad a la comunidad. Comprender los factores que influyen en estos dos aspectos puede ayudar a los gestores públicos a diseñar políticas más efectivas para mejorar la productividad y el clima organizacional.

Marco Teórico

El marco teórico del estudio se basa en las teorías de Chiavenato sobre la motivación y de Granados sobre la satisfacción laboral. Chiavenato (2009) argumenta que la motivación en el trabajo está influenciada por diversos factores, incluyendo la autonomía, la retroalimentación y la significancia de las tareas realizadas. Por su parte, Granados (2011) sostiene que la satisfacción laboral depende de condiciones como las políticas institucionales, las relaciones interpersonales y las oportunidades de autorrealización.

Antecedentes Investigativos

Estudios previos han demostrado que existe una fuerte relación entre la motivación y la satisfacción laboral en diversos contextos organizacionales. Por ejemplo, investigaciones realizadas en el sector privado han evidenciado que trabajadores altamente motivados tienden a experimentar niveles superiores de satisfacción laboral (García et al., 2013). Sin embargo, en el contexto de la administración pública, la literatura es aún limitada, lo que subraya la necesidad de investigaciones adicionales en este campo.

Contexto del Estudio

Este estudio se contextualiza en la Municipalidad Provincial de Lamas, una institución pública ubicada en la región de San Martín, Perú. El entorno laboral en esta municipalidad está marcado por desafíos inherentes al sector público, como la burocracia, la limitación de recursos y la rigidez de las estructuras organizacionales. El objetivo de este estudio es proporcionar información valiosa que permita la implementación de políticas que mejoren tanto la motivación como la satisfacción de los trabajadores, contribuyendo así a un ambiente laboral más productivo y satisfactorio.

Objetivo del Estudio

El objetivo principal de esta investigación es analizar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Específicamente, se busca identificar cuáles son los factores de motivación que más influyen en la satisfacción laboral y cómo estos pueden ser potenciados a través de políticas de recursos humanos.

METODOLOGÍA

Enfoque y Tipo de Investigación

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. Este tipo de diseño es adecuado para examinar la relación entre dos o más variables sin manipularlas directamente, lo que permite identificar correlaciones significativas entre la motivación y la satisfacción laboral en el contexto de la administración pública.

Población y Muestra

La población de estudio estuvo compuesta por 82 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Se excluyeron a los funcionarios de confianza debido a su rol administrativo específico, centrando el estudio en el personal operativo. La muestra final estuvo compuesta por 62 trabajadores seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por racimos, considerando como criterio de inclusión la antigüedad mínima de un año en el servicio.

Técnicas de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios autoadministrados. El primer cuestionario, diseñado para medir la motivación laboral, incluyó 23 ítems basados en la teoría de Chiavenato, evaluando dimensiones como la autonomía, la retroalimentación, y el significado del trabajo.

El segundo cuestionario, enfocado en la satisfacción laboral, consistió en 36 ítems fundamentados en la teoría de Granados, abordando aspectos como las políticas institucionales, las relaciones interpersonales y las oportunidades de autorrealización.

Instrumentos y Validación

Ambos cuestionarios utilizaron una escala Likert de 5 puntos, donde 1 representa “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”. La validación de los instrumentos se realizó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.89 para el cuestionario de motivación y 0.91 para el de satisfacción laboral, lo que indica una alta fiabilidad.

Consideraciones Éticas

Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los participantes, asegurando que los datos recogidos fueran utilizados exclusivamente con fines de investigación. Los participantes fueron informados sobre el propósito del estudio y dieron su consentimiento informado por escrito.

Limitaciones del Estudio

Una de las principales limitaciones del estudio es el tamaño de la muestra, lo que podría afectar la generalización de los resultados a otros contextos. Además, al tratarse de un diseño correlacional, no se pueden establecer relaciones causales directas entre las variables estudiadas.

RESULTADOS

Los resultados del análisis correlacional indicaron una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral ($r = 0.65$, $p < 0.01$), lo que sugiere que niveles más altos de motivación están asociados con un aumento en la satisfacción laboral. Las dimensiones específicas de la motivación que mostraron una mayor correlación con la satisfacción laboral fueron la retroalimentación ($r = 0.58$) y la autonomía en el trabajo ($r = 0.53$). Los resultados también revelaron que los trabajadores que perciben un mayor nivel de reconocimiento y valor en sus tareas tienden a reportar mayores niveles de satisfacción laboral. La motivación relacionada con el desarrollo profesional y la posibilidad de ascenso dentro de la organización también mostró una correlación positiva con la satisfacción laboral, aunque en menor grado ($r = 0.45$). Esto sugiere que, aunque el desarrollo y ascenso son importantes, otros factores, como el reconocimiento inmediato y la autonomía, tienen un impacto más fuerte en la percepción de satisfacción

DISCUSIÓN

Estos hallazgos son consistentes con las teorías de Chiavenato y Granados, que subrayan la importancia de la retroalimentación y la autonomía como factores clave para la satisfacción laboral. En comparación con estudios previos, como el de García et al. (2013) realizado en el sector privado, los resultados obtenidos en este estudio en el sector público son congruentes, aunque es importante destacar las diferencias contextuales que pueden influir en la percepción de los trabajadores.

La retroalimentación, como aspecto motivacional, no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también contribuye a un mejor desempeño y a un ambiente de trabajo más positivo. Este estudio sugiere que la retroalimentación efectiva puede ser una herramienta poderosa para mejorar tanto la motivación como la satisfacción laboral en el sector público.

En cuanto a la autonomía, los resultados coinciden con estudios que han mostrado que los empleados que tienen mayor control sobre su trabajo y decisiones tienden a estar más satisfechos (Deci y Ryan, 2000). En el contexto de la administración pública, donde a menudo las estructuras son más rígidas, fomentar la autonomía puede ser un desafío, pero también una oportunidad clave para mejorar el clima laboral.

Implicaciones para la Gestión

Estos hallazgos tienen importantes implicaciones para la gestión de recursos humanos en la administración pública. Las políticas que promuevan una mayor retroalimentación y autonomía en el trabajo podrían ser efectivas para aumentar la satisfacción laboral, lo que, a su vez, podría mejorar el rendimiento y reducir la rotación de personal. Implementar programas de desarrollo profesional que incluyan retroalimentación continua y que promuevan la autonomía en el trabajo podría no solo mejorar la satisfacción laboral, sino también aumentar la eficiencia y la calidad del servicio público ofrecido a la comunidad.

Limitaciones y Recomendaciones

A pesar de los resultados positivos, es importante considerar las limitaciones del estudio. Una de las principales limitaciones es la naturaleza transversal del estudio, lo que impide establecer relaciones causales directas. Además, el tamaño de la muestra podría limitar la generalización de los resultados.

Futuras investigaciones podrían beneficiarse de un diseño longitudinal para examinar cómo la motivación y la satisfacción laboral evolucionan a lo largo del tiempo en respuesta a intervenciones específicas.

Ilustraciones, Tablas y Figuras

A continuación, se presentan las ilustraciones, tablas y figuras que complementan los hallazgos del estudio.

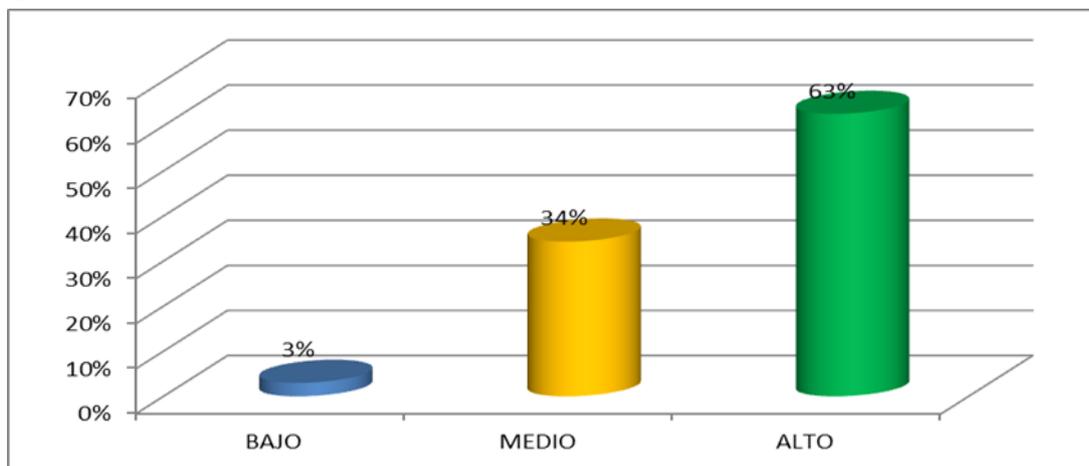
La información de campo recabada para determinar el nivel de motivación de los trabajadores, ha seguido el procesamiento de la escala Likert, tomando como base la matriz de datos de la variable Motivación con sus respectivas dimensiones, para obtener una escala de valores, en los niveles bajo, medio y alto; teniendo en cuenta los puntajes obtenidos por cada encuestado.

Tabla 1. Nivel de motivación en el año 2015

NIVELES	f	%
BAJO	2	3%
MEDIO	23	34%
ALTO	42	63%
TOTAL	67	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1. Diferencias de niveles de motivación en el año 2015



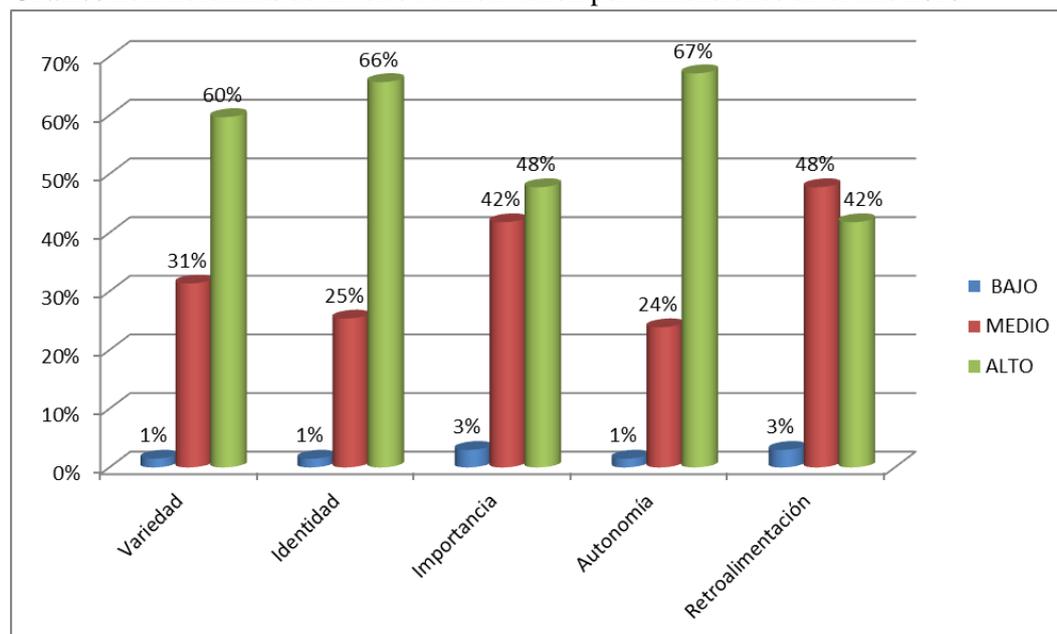
Se evidencia que el nivel de motivación es predominantemente alto, ya que el 63% de los puntajes obtenidos se ubican en esa escala de valor; un aspecto resaltante es que el nivel bajo de motivación ocupa un porcentaje mínimo del 3%.

Tabla 2. Niveles de motivación por dimensiones en el año 2015

NIVELES	Variedad		Identidad		Importancia		Autonomía		Retroalimentación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	2	3%	2	3%	3	4%	1	1%	2	3%
MEDIO	23	34%	18	27%	29	43%	18	27%	34	51%
ALTO	42	63%	47	70%	35	52%	48	72%	31	46%
TOTAL	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%

Fuente: Elaboración propia

Grafico 2: Diferencias de niveles de motivación por dimensiones en el año 2015



Fuente: Elaboración propia

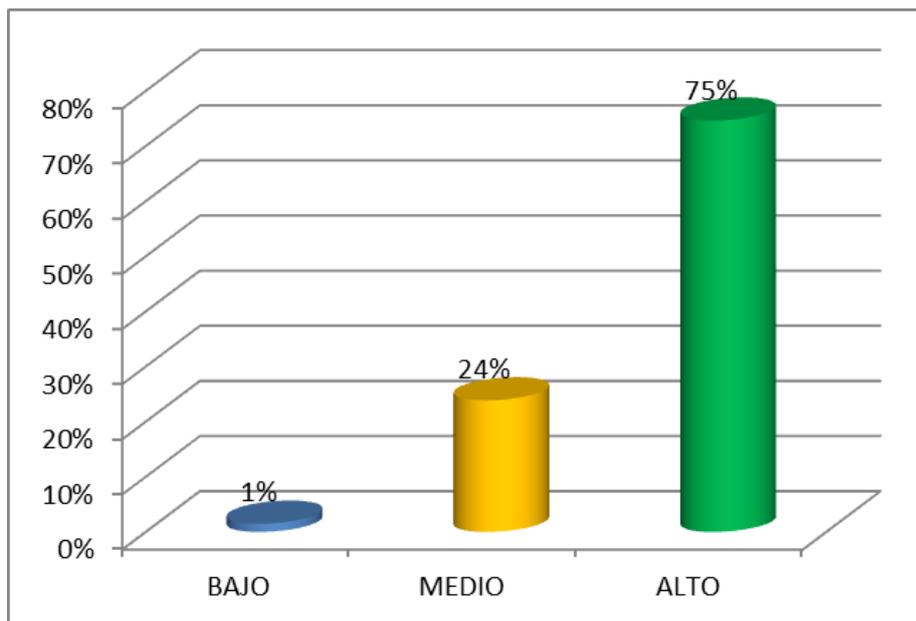
La motivación del personal del Municipio, tiene mayor aceptación cuando se refiere a las interrogantes sobre Autonomía e Identidad de la tarea, lo cual implica que el trabajador se siente con suficiente nivel de independencia en su trabajo para la ejecución de sus tareas diarias; así como también, en cuanto a identidad, se siente identificado con sus tareas para ejecutarlas de principio a fin con resultados visibles. El nivel más bajo se evidencia en el componente de retroalimentación, sin dejar de tener un porcentaje considerable, lo que implica que aún no es suficiente la información proporcionada por la institución, de forma clara y directa al trabajador, sobre la eficacia de su rendimiento, así como sobre las acciones reforzadoras que contribuyan a un mejoramiento progresivo de las tareas que ejecuta, sobre todo que estas acciones sean percibidas por el trabajador.

Tabla 3: Niveles de satisfacción laboral en el año 2015

NIVELES	f	%
BAJO	1	1%
MEDIO	16	24%
ALTO	50	75%
TOTAL	67	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3: Diferencias de Satisfacción laboral en el año 2015



Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos en satisfacción laboral son más alentadores que la variable Motivación, porque no existen puntajes que sean ubicados en el nivel bajo de satisfacción, implica esto una respuesta favorable de los trabajadores encuestados frente a las condiciones que les ofrece la Municipalidad provincial de Lamas, teniendo en cuenta que el estudio está dirigido para quienes laboran en la sede central.

Mucho más positivo es este resultado cuando se observa que en el nivel alto de satisfacción se ubican el 75%, que representa una significativa calificación de que las condiciones laborales son favorables para el trabajo.

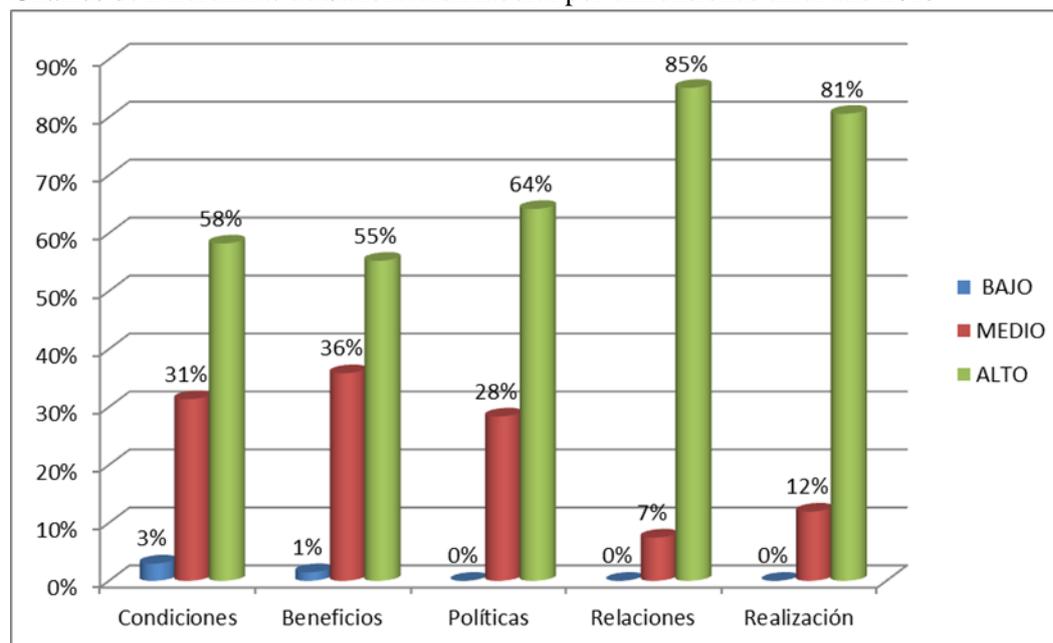
Para mejor detalle se evalúan los componentes de satisfacción en base a las dimensiones identificadas en la operacionalización de la variable.

Tabla 4: Niveles de satisfacción laboral por dimensiones en el año 2015

NIVELES	Condiciones		Beneficios		Políticas		Relaciones		Realización	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	2	3%	1	1%	1	1%	1	1%	1	1%
MEDIO	23	34%	26	39%	21	31%	7	10%	10	15%
ALTO	42	63%	40	60%	45	67%	59	88%	56	84%
TOTAL	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3: Diferencias de Satisfacción laboral por dimensiones en el año 2015



Fuente: Elaboración propia

Los resultados por dimensiones de satisfacción laboral, muestran que los componentes de relaciones sociales y realización personal son los que representan mayor nivel de satisfacción por parte de los encuestados, esto implica una buena apreciación valorativa del trabajador de su relación con su jefe directo, e incluso de sus compañeros de labores; igual también es la valoración de los trabajadores por las labores que desempeñan reconociendo que están desarrollando sus facultades y capacidades, con lo cual se sienten satisfechos.

Los componentes de condiciones físicas y/o materiales que les ofrece la institución, los beneficios económicos que percibe y las políticas laborales que están implementadas, a pesar de no tener los mismos niveles de aceptación, también son considerados en el rango de alta satisfacción, lo cual implica un resultado positivo en las actitudes que tienen los trabajadores hacia su empleo, valorando factores concretos del trabajo.

Análisis Gráfico

Los gráficos presentados confirman visualmente las relaciones estadísticamente significativas encontradas en el análisis de datos. Estos elementos gráficos permiten una comprensión más intuitiva de los hallazgos y refuerzan la validez de las conclusiones obtenidas.

CONCLUSIONES

La presente investigación ha demostrado que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Este hallazgo es crucial, ya que subraya la interdependencia entre estos dos constructos en el contexto de la administración pública.

Impacto de la Motivación en la Satisfacción Laboral

Los resultados obtenidos indican que la motivación laboral, especialmente en lo que respecta a la retroalimentación y la autonomía, juega un papel determinante en la satisfacción laboral de los empleados. La retroalimentación efectiva, que proporciona a los trabajadores una clara comprensión de su desempeño y la importancia de sus contribuciones, se correlacionó significativamente con un aumento en la satisfacción laboral. De igual manera, la autonomía, entendida como la capacidad de los empleados para tomar decisiones y ejercer control sobre su trabajo, también mostró una fuerte relación con la satisfacción laboral.

Diferencias Contextuales en la Administración Pública

Es importante destacar que, aunque estos resultados son consistentes con la literatura existente en otros sectores, la administración pública presenta características particulares, como una mayor rigidez organizacional y un enfoque más burocrático, que pueden influir en cómo se experimentan la motivación y la satisfacción laboral. Por lo tanto, las estrategias de gestión que se apliquen en este contexto deben ser adaptadas cuidadosamente para abordar estas particularidades.

Relevancia para la Gestión de Recursos Humanos

Las implicaciones de estos hallazgos son significativas para la gestión de recursos humanos en la administración pública. Se recomienda que las políticas y prácticas de recursos humanos se centren en mejorar la motivación laboral a través de programas que fomenten la retroalimentación constante y la autonomía.

Estas políticas no solo contribuirán a una mayor satisfacción laboral, sino que también pueden traducirse en una mejora en el rendimiento y la eficiencia de los trabajadores, lo que es esencial para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y la prestación de servicios de calidad a la comunidad.

Limitaciones y Direcciones Futuras

Aunque el estudio proporciona información valiosa, también tiene limitaciones que deben ser consideradas. La investigación se basó en un diseño transversal, lo que limita la capacidad de establecer relaciones causales entre las variables estudiadas. Además, el tamaño de la muestra, aunque representativa de la población estudiada, podría limitar la generalización de los resultados a otros contextos de la administración pública. Futuras investigaciones deberían considerar un enfoque longitudinal para observar cómo la relación entre motivación y satisfacción laboral evoluciona a lo largo del tiempo y en diferentes entornos organizacionales.

Recomendaciones para Políticas Públicas

Dada la relevancia de la satisfacción laboral para el desempeño general de las organizaciones públicas, se sugiere que las políticas públicas a nivel municipal y regional incluyan la promoción de ambientes laborales que favorezcan la motivación. Esto podría incluir la implementación de programas de desarrollo profesional, la creación de mecanismos de retroalimentación continua, y el fomento de una mayor autonomía en el trabajo, especialmente en roles que tradicionalmente han sido más rígidos en cuanto a la toma de decisiones.

Conclusión General

En resumen, este estudio refuerza la idea de que la motivación es un componente esencial para lograr altos niveles de satisfacción laboral en el sector público. Las municipalidades, como organizaciones responsables de la administración local, deben prestar atención a estos factores motivacionales si desean mejorar la satisfacción y, por ende, la efectividad y eficiencia en la prestación de servicios públicos. Al implementar políticas orientadas a aumentar la motivación, se puede generar un impacto positivo no solo en la vida laboral de los empleados, sino también en la calidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, S. y Sáenz, I. (2012) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú
- Blum Milton & James Naylor. (1982): *Psicología Industrial (Sus Fundamentos Teóricos y Sociales)*. México: Editorial Trillas.
- Bravo J. T. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima*. (Tesis de maestría) PUCP. Lima, Perú.
- Cañón, W. y Rodríguez, A. (2011) *Asertividad: Una habilidad social necesaria en los profesionales de enfermería y fisioterapia*. (Tesis de maestría). Universidad Cooperativa de Colombia.
- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. *Contaduría y Administración*. 58(2), 39-60.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill.
- Cuadra Peralta, Alejandro Adrián (2012). *Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral*. Artículo científico. *Fractal, Rev. Psicol.*, vol.24, N°.1
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Díaz, I. y Gaviria, K. (2013). *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 de Tarapoto*. *Abril-Junio 2013*. (Tesis de pre grado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto
- García Sanz, Virginia (2012) *La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables*. Tesis de Grado. Universidad de Valladolid-España
- González-Alva, S. (2013) *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*. Tesis de pre grado. Universidad San Martín de Porres, Lima-Perú.
- Granados, E. (2011). *Satisfacción laboral y su impacto en la productividad*. Editorial UOC.
- García, P., Martínez, R., & González, S. (2013). Relación entre motivación y satisfacción laboral en el sector privado. *Revista de Psicología Organizacional*, 25(2), 112-125.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.



- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Navarro, E., Linares, C., y Montañana, A. (2010). *Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana* (España). *Revista de la Construcción*, 9(1), 4-16.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.