

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
LOS TRABAJADORES NOMBRADOS DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALMAY - 2019**

PRESENTADO POR:

CRISTINA RENEE PEZZINI ALVARADO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN TRABAJO
SOCIAL, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

ASESOR:

Mg. Margot Albina Castillo Alva

HUACHO - 2021

**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE HUALMAY - 2019**

CRISTINA RENEE PEZZINI ALVARADO

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Mg. Margot Albina Castillo Alva

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRO EN TRABAJO SOCIAL, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS
HUACHO
2021**



DEDICATORIA

El esfuerzo del presente trabajo está dedicado a mis hijas y a mi esposo por su apoyo incondicional, y en especial a Sofía

Cristina Rene PEZZINI ALVARADO

AGRADECIMIENTO

A mis hermanas por estar conmigo en el logro de mis metas..



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.5 Delimitaciones del estudio	6
1.6 Viabilidad del estudio	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.1.1 Investigaciones internacionales	8
2.1.2 Investigaciones nacionales	8
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Bases filosóficas	21
2.4 Definición de términos básicos	21
2.5 Hipótesis de investigación	22
2.5.1 Hipótesis general	22
2.5.2 Hipótesis específicas	23
2.6 Operacionalización de las variables	23

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico	26
3.2 Población y muestra	26
3.2.1 Población	26

3.2.2	Muestra	26
3.3	Técnicas de recolección de datos	26
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	30
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS		
4.1	Análisis de resultados	31
4.2	Contrastación de hipótesis	50
CAPÍTULO V		
DISCUSIÓN		
5.1	Discusión de resultados	57
CAPÍTULO VI		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
6.1	Conclusiones	59
6.2	Recomendaciones	60
REFERENCIAS		
7.1	Fuentes documentales	61
7.2	Fuentes bibliográficas	63
ANEXOS		
		65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Alpha de Cronbach del instrumento de motivación.</i>	29
Tabla 2. <i>Alpha de Cronbach del instrumento de satisfacción laboral.</i>	29
Tabla 3. <i>Frecuencia de la variable motivación.</i>	31
Tabla 4. <i>Frecuencia de la dimensión Reconocimiento.</i>	32
Tabla 5. <i>Frecuencia de la dimensión Logro.</i>	33
Tabla 6. <i>Frecuencia de la dimensión Progreso.</i>	34
Tabla 7. <i>Frecuencia de la dimensión Crecimiento.</i>	35
Tabla 8. <i>Frecuencia de la dimensión Responsabilidad.</i>	36
Tabla 9. <i>Frecuencia de la variable Reto profesional.</i>	37
Tabla 10. <i>Frecuencia de la variable Satisfacción laboral.</i>	38
Tabla 11. <i>Frecuencia de la dimensión Significación de la tarea.</i>	39
Tabla 12. <i>Frecuencia de la dimensión Condiciones de trabajo.</i>	40
Tabla 13. <i>Frecuencia de la dimensión Reconocimiento personal y social.</i>	41
Tabla 14. <i>Frecuencia de la dimensión Beneficios económicos.</i>	42
Tabla 15. <i>Tabla cruzada de motivación y satisfacción laboral.</i>	43
Tabla 16. <i>Tabla cruzada de reconocimiento y satisfacción laboral.</i>	44
Tabla 17. <i>Tabla cruzada del logro y satisfacción laboral.</i>	45
Tabla 18. <i>Tabla cruzada de progreso y satisfacción laboral.</i>	46
Tabla 19. <i>Tabla cruzada de crecimiento y satisfacción laboral.</i>	47
Tabla 20. <i>Tabla cruzada de responsabilidad y satisfacción laboral.</i>	48
Tabla 21. <i>Tabla cruzada de reto profesional y satisfacción laboral.</i>	49
Tabla 22. <i>Correlación de motivación y satisfacción laboral</i>	50

Tabla 23. <i>Correlación de reconocimiento y satisfacción laboral</i>	51
Tabla 24. <i>Correlación de logro y la satisfacción laboral</i>	52
Tabla 25. <i>Correlación de progreso y satisfacción laboral</i>	53
Tabla 26. <i>Correlación de crecimiento y satisfacción laboral.</i>	54
Tabla 27. <i>Correlación de responsabilidad y satisfacción laboral</i>	55
Tabla 28. <i>Correlación de reto profesional y satisfacción laboral</i>	56



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama circular de la variable motivación.	31
Figura 2. Diagrama circular de la dimensión reconocimiento.	32
Figura 3. Diagrama circular de la dimensión logro.	33
Figura 4. Diagrama circular de la dimensión progreso.	34
Figura 5. Diagrama circular de la dimensión crecimiento.	35
Figura 6. Diagrama circular de la dimensión responsabilidad.	36
Figura 7. Diagrama circular de la dimensión reto profesional.	37
Figura 8. Diagrama circular de la variable satisfacción laboral.	38
Figura 9. Diagrama circular de la dimensión significación de la tarea.	39
Figura 10. Diagrama circular de la dimensión condiciones de trabajo.	40
Figura 11. Diagrama circular de la dimensión reconocimiento personal y social.	41
Figura 12. Diagrama circular de la dimensión beneficios económicos.	42
Figura 13. Gráfico de barras de motivación y satisfacción laboral.	43
Figura 14. Gráfico de barras reconocimiento y satisfacción laboral.	44
Figura 15. Gráfico de barras de logro y satisfacción laboral.	45
Figura 16. Gráfico de barras de progreso y satisfacción laboral.	46
Figura 17. Gráfico de barras de crecimiento y satisfacción laboral.	47
Figura 18. Gráfico de barras de responsabilidad y satisfacción laboral.	48
Figura 19. Gráfico de barras de reto profesional y satisfacción laboral.	49

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019 **Métodos:** Corresponden a una investigación de diseño no experimental - transversal. Así mismo, se utilizó el alcance de investigación descriptivo correlacional, el primero para describir las variables y el segundo para contrastar las variables en estudio. **Población:** Fue de 50 trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay. **Resultados:** Se encontró que la Motivación se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral; en cuanto al grado de correlación entre variables, fue positiva y moderada, al igual que las dimensiones de reconocimiento ($p=0,019$), logro ($p=0,007$), progreso ($p=0,019$), crecimiento ($p=0,019$), responsabilidad ($p=0,019$) y reto profesional ($p=0,007$). **Conclusiones:** A la luz de los resultados encontrados se establece que si existe una relación significativa entre las variables cuestión de análisis, donde los trabajadores por su condición de nombrados evidencian la consecución de los logros , el reconocimiento y responsabilidad, lo que significa que es muy importante en las organizaciones el compromiso y la identidad de los trabajadores.

Palabras clave: Motivación, satisfacción laboral, logro, reconocimiento.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship that exists between motivation and job satisfaction of the appointed workers of the District Municipality of Hualmay - 2019.

Methods: They correspond to a non-experimental - cross-sectional research design.

Likewise, the descriptive-correlational scope of research was used, the first to describe the variables and the second to contrast the variables under study. Population: 50 appointed workers of the District Municipality of Hualmay.

Results: According to the results obtained, it was found that Motivation is significantly related to Job Satisfaction and in relation to the degree of correlation between variables, it was positive and moderate, as well as the recognition dimensions ($p = 0.019$), achievement ($p = 0.007$), progress ($p = 0.019$), growth ($p = 0.019$), responsibility ($p = 0.019$) and professional challenge ($p = 0.007$).

Conclusions: In the light of the results found, it is established that there is a significant relationship between the variables under analysis, where the workers, due to their appointed status, evidence the achievement of achievements, recognition and responsibility, which means that the commitment and identity of the workers is very important in the organizations.

Keywords: Motivation, job satisfaction, achievement, recognition.

INTRODUCCIÓN

En la cotidianeidad laboral el hartazgo, la rutina, la falta de inspiración resultan ser inconvenientes que alertan cuando un trabajador no se siente conforme con su trabajo, es fácil que este se sienta desmotivado para asumir los retos y compromisos que se presentan.

Así mismo, inexistente o falta de comunicación, puede dar lugar a la circulación de rumores que producen la desestabilización del trabajo en equipo de sus integrantes y que no contribuyen al logro de los objetivos propuestos y trastoca a los compañeros de trabajo, el tema de la motivación contribuye notablemente en la marcha de una institución, en el éxito de las organizaciones y en el cumplimiento de sus propósitos.

Toda esta situación de compromiso del colaborador con su organización también pasa por el tema que hemos investigado que lo constituye la satisfacción laboral, un trabajador motivado, que tiene los incentivos de su empleador y organización por ende responderá con agrado a las tareas que se encomienda y obviamente los resultados serán óptimos.

Es relevante señalar que la presente investigación, se trabajó con una población integrada por personal nombrado de la Municipalidad, quienes no tienen la amenaza de un despido ante cambio de gobierno local como si se suscita cuando se está en condición de contrato en cualquiera de las modalidades, ello representa cierta seguridad para el servidor público en el puesto en que se encuentre ubicado.

Asimismo, las Municipalidades son organizaciones que están íntimamente ligadas a atención al público, en la cobertura de atención de la Municipalidad de Hualmay esta atiende a un importante sector de la provincia de Huaura que se encuentra en proceso de expansión y todos los días se puede apreciar una frecuencia importante de público que asiste por algún tipo de atención y donde los servidores tienen el compromiso de brindarles atención de calidad al usuario. Ello motivo investigar que motivado y comprometido está el servidor con su institución y ello está en relación estrecha con la satisfacción que el encuentre en el trabajo.

Se ha abordado la presente investigación de la siguiente manera:

El capítulo I, hace referencia a lo relacionado al planteamiento del problema, instaurándose el objetivo del estudio y delimitación, así como la viabilidad de la investigación.

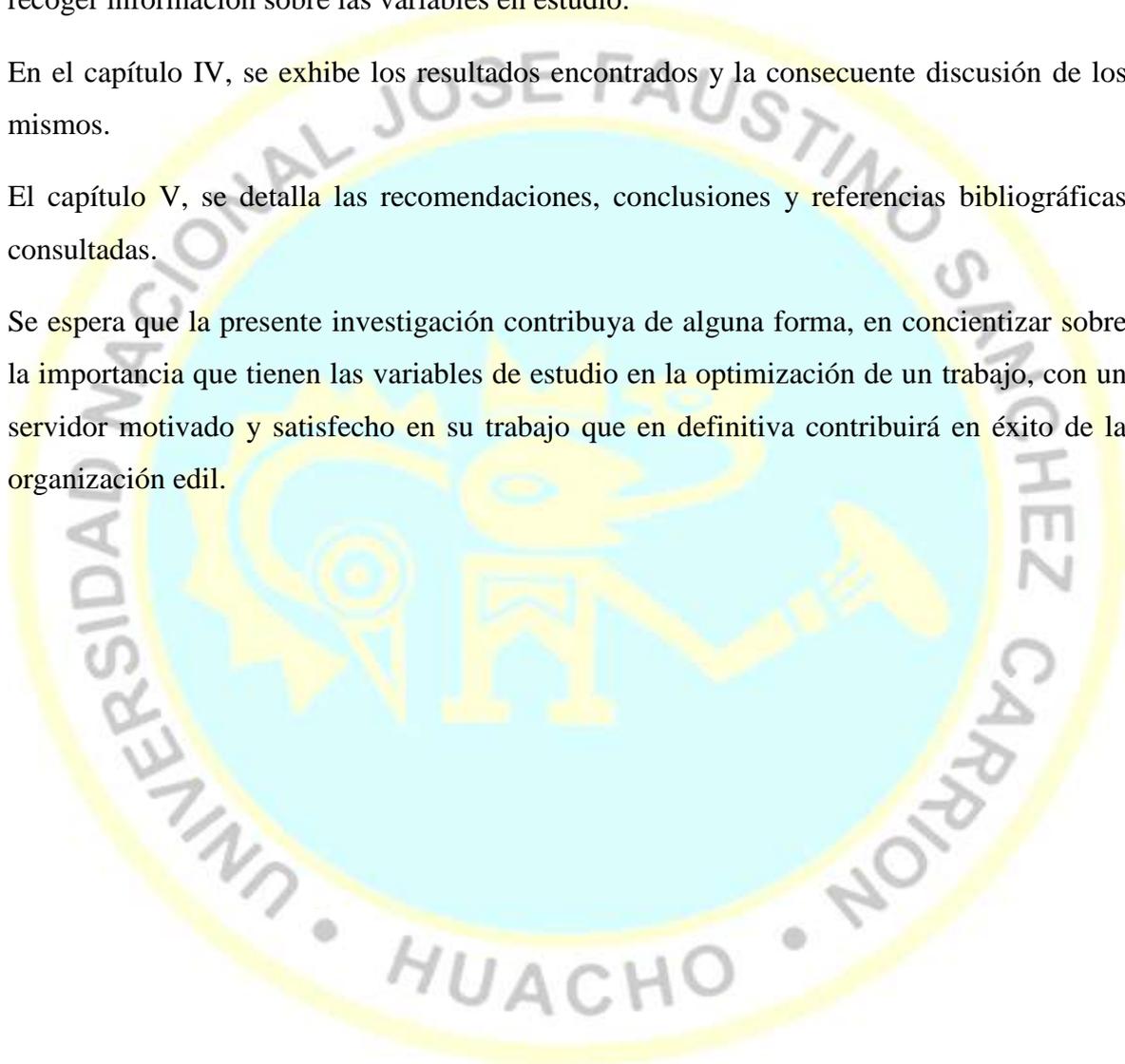
En el capítulo II, se aborda el sustento conceptual de los constructos involucrados en la motivación y su asociación sobre los niveles de satisfacción laboral que pueda alcanzar un colaborador, además de los antecedentes de estudio.

Asimismo, en el capítulo III, se consigna los materiales y métodos de estudio, señalándose el carácter predicativo del estudio, el mismo que se establece dentro de la estrategia correlacional, siendo la muestra 50 servidores nombrados, a quienes se encuestó para recoger información sobre las variables en estudio.

En el capítulo IV, se exhibe los resultados encontrados y la consecuente discusión de los mismos.

El capítulo V, se detalla las recomendaciones, conclusiones y referencias bibliográficas consultadas.

Se espera que la presente investigación contribuya de alguna forma, en concientizar sobre la importancia que tienen las variables de estudio en la optimización de un trabajo, con un servidor motivado y satisfecho en su trabajo que en definitiva contribuirá en éxito de la organización edil.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Dentro de un mundo globalizado y ante las demandas que este tiene, las organizaciones deberán asumir el reto de tener en cuenta los profundos cambios que en esta nueva era se presentan en el marco de un mundo altamente competitivo, de ahí que no basta solo con otorgarles a los colaboradores y/o trabajadores retribuciones monetarias, sino también, se debe considerar como importante las retribuciones no monetarias (Rosales, 2017, pág. 16).

Lo señalado por Rosales es muy importante considerando que los colaboradores requieren de una motivación, para trabajar en condiciones de trabajo que les brinden seguridad, estabilidad etc.

En América Latina, se muestra que un gran sector de los colaboradores que prestan sus servicios dentro de las mismas, están caracterizados por la incertidumbre laboral lo que conlleva a una desmotivación frente a la labor cotidiana que tiene que realizar. La incertidumbre puede darse por la falta de realización personal, cuando el trabajador percibe que no tiene oportunidades de crecer profesionalmente en su trabajo; también, por la inseguridad laboral, es otro de los factores desmotivadores que distraen mucho al personal, pues necesita sentir un grado de protección ante posibles accidentes laborales (Rosales, 2017, pág. 16).

Esto es evidente principalmente en organizaciones que cada cierto periodo de tiempo hacen cambios en las direcciones de alto nivel por cambios políticos en las jefaturas y direcciones de las empresas, como es el caso de las Municipalidades, que cada cuatro años hacen cambios y que conlleva a una situación de inestabilidad

laboral evidente lo que obviamente conlleva a la desmotivación en el trabajo, y repercute por tanto en el desempeño y en la eficiencia del trabajo de la institución.

Así tenemos, que las municipalidades sea del tamaño y cobertura que presenten tienen como propósito ser eficientes organizacionalmente, consideran que los trabajadores constituyen la fortaleza más importante dentro del funcionamiento de toda empresa, son los que contribuyen en el éxito de las operaciones; por ello, es de importancia potenciar y fortalecer el compromiso de los recursos humanos, a través de estrategias. Muchas de las instituciones que no se adaptan a las circunstancias actuales, difícilmente, alcanzarán sus objetivos, pues sus trabajadores no se sentirán comprometidos o concatenados a la visión de su empresa, incluso puede llevarles a pensar en buscar otras oportunidades (Rosales, 2017, pág. 16).

Por tanto, la satisfacción laboral está conformado por un conjunto de condiciones que tienen una relevancia fundamental en la vida personal, cuando un colaborador se sienta motivado en asumir sus responsabilidades y cumplimiento de sus labores en el día a día esta situación redundará en un trabajo eficiente y un servicio de calidad hacia la comuna y, por ende, valorará el clima laboral como positiva, lo que permite que una persona se comporte de un modo adecuado. Ambos se encuentran constituidos por una mixtura de procesos psicológicos, intelectuales y fisiológicos que asume, en un contexto determinado, con qué intención se acciona y en qué dirección se orienta los esfuerzos de los colaboradores, si un individuo tiene baja motivación implicaría que sean menos eficientes al momento de realizar las tareas encomendadas en su trabajo; además de ser un indicador de insatisfacción laboral, lo cual es uno de los problemas recurrentes en las instituciones de diferentes rubros (Ríos, 2017, pág. 13)

La motivación es un componente fundamental en toda organización, especialmente en el caso particular en que se encuentra delimitado el presente estudio, es decir, en el funcionamiento de las Municipalidades, los cuales necesitan fortalecer su gestión de recursos humanos, para evitar que los colaboradores pasen por situaciones que les desmotive realizar su trabajo, poniendo en riesgo el rendimiento y eficiencia de la institución. Un personal que no se sienta motivado está caracterizado por tener desinterés en dar lo mejor de sí en el trabajo cotidiano, así como el bajo

compromiso con la institución y, en consecuencia, la atención hacia el usuario y el buen trato será deficiente.

Debemos ser consciente que al contar con un personal desmotivado sería una condición que desfavorecería principalmente a la municipalidad, además que se estaría poniendo en riesgo la rentabilidad de toda institución (Rosales, 2017, pág. 16)

La motivación de un funcionario público, es esencial para garantizar la subsistencia de las organizaciones en nuestro país, considerando las demandas y compromisos que se asumen frente a la población, los cuales tienen expectativas de que sus demandas sean atendidos por los servidores públicos. Entonces, estos juegan un rol importante y el compromiso que se asume por parte de ellos también contribuirá en la gestión edil de su representante.

Por otro lado, un ambiente laboral toxico entre los compañeros es un ambiente desagradable, ello trae consigo, la difícil convivencia en el trabajo. La inexistente o mínima compensación o recompensa económica, es una condición que puede despertar desmotivación e insatisfacción en el trabajador, ya que el salario es importante para hacer frente a los gastos familiares, por lo tanto, no es suficiente un “gracias”, o un “buen trabajo” (Rosales, 2017, pág. 17)

En la cotidianeidad laboral el hartazgo, la rutina, la falta de inspiración resultan ser inconvenientes que alertan cuando un trabajador no se siente conforme con su trabajo, es fácil que este se sienta desmotivado para asumir los retos y compromisos que se presentan. Así mismo, la baja o inexistente comunicación, pueden dar lugar a la aparición de rumores que perjudican o deterioran el trabajo en equipo en un área laboral y que no aportan al logro de los objetivos propuestos y trastoca compañeros de trabajo.

También es importante precisar que muchas veces no se toma en cuenta las condiciones psicológica, afectivas , actitudinales de los colaboradores que en la coyuntura actual está relacionado con la salud emocional de los mismo, que es una arista fundamental dentro de la personalidad de los colaboradores al respecto la UNESCO, (2005), consideró que la salud mental, a pesar que los dirigentes entienden que esa condición tiene una incidencia mínima, poco o nada se hace para

evitar que sus trabajadores padezcan o sientan estrés y angustia en su trabajo, sobre todo en las labores que les toca asumir dentro de sus funciones asignadas.

Asimismo, la situación señalada está íntimamente relacionadas, y concatenadas a los factores sociales, intrafamiliares de violencia intrafamiliar, en todas sus dimensiones asimismo la situación de la pobreza estructural, el abandono, la inseguridad ciudadana relacionadas fuera y dentro del centro de trabajo (Ríos, 2017, pág. 13).

En realidad, esta es una problemática frecuente cotidiana en nuestra sociedad, de la cual como parte de la sociedad civil del peatón de la que, no estamos libres, todo lo contrario es una amenaza continua

Asimismo, no podemos inhibirnos de tener en cuenta el contexto de las relaciones intrafamiliares que es parte de la vida cotidiana de un servidor de su vida laboral, siempre existirá repercusión entre ambas realidades que conforman su vida y donde hay una relación recíproca.

La Municipalidad distrital de Hualmay, adscrita como una de las instituciones gubernamentales perteneciente a la provincia de Huaura, en dicha institución, las autoridades respectivas realizan labores administrativas, sin considerar evaluar la satisfacción y motivación que poseen los trabajadores públicos de diferentes áreas; además, no se ha considerado como prioridad los ajustes progresivos a las políticas laborales; solo nace la preocupación cuando los niveles de cumplimiento de metas no son los esperados, por lo que se ven inducidos a tomar cartas sobre el asunto. Se puede presumir que ese hecho, puede estar asociado a las condiciones sociales que influyen en el trabajador, tales como la violencia familiar, el abandono, pobreza, entre otros factores (Ríos, 2017, pág. 13)

Por tanto, no se puede desligar las relaciones intrafamiliares en las cuales se desenvuelve un servidor de su vida laboral, siempre existirá repercusión entre ambas realidades que son parte de su vida y donde hay una relación recíproca. El estudio buscó indagar sobre el personal nombrado de la Municipalidad Distrital de Hualmay, donde existe la necesidad de abordar sobre los problemas relacionados a la motivación y satisfacción, considerando que es un distrito cuya población que está creciendo y sus problemas también; por ello, es importante realizar una

indagación sobre cómo la motivación puede relacionarse con la satisfacción que tienen los servidores de esta comuna y de esta forma plantear alternativas que aporten a un mejor rendimiento laboral con personas motivadas y satisfechas con su trabajo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el **reconocimiento** con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019?

¿Cómo se relaciona el **logro** con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019?

¿Cómo se relaciona el **progreso** con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019?

¿Cómo se relaciona el **crecimiento** con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019?

¿Cómo se relaciona la **responsabilidad** con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019?

¿Cómo se relaciona el **reto profesional** con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

Demostrar la relación que existe entre el **reconocimiento** con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

Comprobar la relación que existe entre el **logro** con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

Verificar la relación que existe entre el **progreso** con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

Determinar la relación que existe entre el **crecimiento** con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

Establecer la relación que existe entre la **responsabilidad** con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

Analizar la relación que existe entre el **reto profesional** con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

1.3 Justificación de la investigación

Justificación teórica

En las últimas décadas las organizaciones se han dedicado a potenciar el trabajo en equipo, en procurar que sus trabajadores se encuentren satisfechos de su labor, hay importantes investigaciones al respecto que serán desarrolladas es motivación y satisfacción hacia el trabajo, los cuales son importantes en el cumplimiento de las metas de las instituciones, en la construcción de su Misión y el logro de la visión propuestas, asimismo si bien es cierto hay investigaciones reiterativas al respecto de las variables trabajadas, es importante señalar que en las municipalidades son relativamente pocas más aun en una Municipalidad de categoría menor y con una población con características de riesgo social en muchos de sus sectores.

Justificación practica

Concluida la investigación, con las variables propuestas se tendrá resultados que permitirá conocer con mayor amplitud la satisfacción laboral que poseen los funcionarios de la entidad edil, además de los niveles de motivación laboral que se

presenta en la organización, teniendo en cuenta que las municipalidades tiene un nivel de organización diferente al común de las instituciones del estado.

En la presente investigación se obtuvieron resultados a partir de la administración de instrumentos valorados científicamente. Los resultados sirvieron para identificar el comportamiento de las variables motivación y satisfacción laboral, para luego conocer el grado de correlación que existen entre ambas. Obviamente estos resultados contribuirán a plantear modelos de gestión acordes a la modernización del sistema de implementación en la dependencia de recursos humanos que es fundamental dentro de las organizaciones, teniendo en cuenta que los niveles positivos de motivación y satisfacción hacia el trabajo, involucraría mejores interacciones laborales, lo cual es un mecanismo esencial en la dirección de toda institución. Así, los resultados podrían servir como antecedente para otros estudios (Vásquez, 2017, pág. 43)

Justificación metodológica

La motivación y satisfacción laboral son dos variables que guardan la relación entre sí por estar íntimamente ligada al desempeño laboral de los trabajadores, a su cultura organizacional, entre otros. Para el logro del objetivo propuesto en el presente estudio, se caracterizó por fundamentarse en una metodología no experimental, prospectivo, correlacional y cuantitativo, para evaluar el grado de asociación que hay entre los fenómenos mencionados, utilizando instrumentos fiables que estarán a disposición de la comunidad académica.

1.5 Delimitación del estudio

El estudio se realizó con los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay, quienes hasta la fecha vienen desempeñándose en dicha entidad pública.

1.6 Viabilidad del estudio

Es viable, ya que se contó con las bases teóricas y el instrumento que nos permitirá recolectar y procesar la información adecuadamente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones nacionales

García (2018) realizó una tesis denominada *“Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte”*. Donde se trazó como objetivo comprobar que la variable motivación se relaciona con la satisfacción que poseen los trabajadores de la entidad pública en mención. La metodología se caracterizó por ser cuantitativo – no experimental. Se concluyó que el resultado corroboró que existe correlación alta y positiva entre las variables cuestión de análisis.

Loja (2017), realizó una investigación sobre: *“Las recompensas y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de las entidades financieras reguladas y supervisadas por la Superintendencia Banca, Seguros y AFP - Tarapoto”*. Donde se fijó el objetivo de comprobar que las recompensas están relacionadas con la satisfacción que poseen los trabajadores. Desarrolló un estudio de alcance correlacional, trabajándose con una unidad muestral integrada por 106 trabajadores. Se llegó a concluir que las recompensas se relacionan significativamente con la satisfacción que puedan tener los trabajadores hacia su trabajo.

Ángeles (2014), desarrollo una investigación titulada *“La motivación laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora del Ministerio de Transporte”*, en el cual se propuso como objetivo de demostrar que la motivación

es una variable relacionada a la satisfacción laboral que pueda tener el trabajador de la mencionada entidad gubernamental. Desarrolló un estudio correlacional – no experimental, teniendo como muestra a 65 trabajadores pertenecientes a la gerencia administrativa de dicho ministerio. Concluyó precisando que existe una relación positiva entre las variables, con ello se puede decir, que mientras mejor sea la motivación, más satisfecho estarán los trabajadores.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Motivación

De acuerdo a los criterios teóricos de Robbins y Coulter (2014) la motivación laboral se define como un proceso que influye en la dirección, persistencia y energía que posee una persona para lograr a cumplir eficientemente una tarea u objetivo.

Las metas que se plantean para las municipalidades y para las instituciones de los organismos del estado, son muy exigentes y son asumidas por los servidores y directivos para su cumplimiento, ello conlleva a no solo un desgaste de energía, sino también implica aspectos emocionales debido a las exigencias que se imprimen a cada una de las metas que se proponen cumplir ello como señala el autor que se canalice a la efectividad y consecución de los objetivos organizacionales.

A continuación, se detalla algunas concepciones referidos a la motivación brindadas por autores:

Luthans (2002), con respecto a la motivación se trata de un proceso que inicia como una necesidad del sujeto, ante el cual toma la decisión de dar mayor esfuerzo por concretar una tarea (Arbaiza, 2010, pág. 152). Por lo expuesto, el autor consideró que la motivación es un impulso que un individuo tiene para lograr un deseo u objetivo.

Chiavenato (2002), lo clasificó como procesos intrínsecos y subjetivos, acorde a la personalidad, actitudes y percepción, los cuales representan componentes importantes que conducen los comportamientos de los trabajadores. Por esa razón,

la personalidad en los trabajadores es esencial y que determinará el comportamiento (Rosales, 2017, pág. 36)

Las definiciones señaladas coinciden en que es un proceso continuo que requiere del compromiso, esfuerzo y la intensidad que ponga en las actividades que realiza en su rutina laboral el servidor. El trabajo que se desarrolla está estrechamente ligado a la motivación que tenga el trabajador y que satisfacción sienta en realizarlo.

Dimensiones de la motivación

Para las dimensiones de motivación laboral se consideró los planteamientos de Robbins y Coulter (2014), quienes se fundamentaron en la teoría bifactorial de Herzberg, publicada en el año 1959, donde se estableció las siguientes dimensiones:

Primera dimensión: Reconocimiento

Según Herzberg (1959) se refiere al acto, por parte del jefe o supervisor, para reconocer el trabajo realizado por un compañero o colaborador. Esto se puede dar a través de una felicitación, elogio o, en el peor de los casos, una culpa. El reconocimiento estará determinado por los méritos o logro que alcance una persona, por lo que es importante reconocer el crecimiento laboral, lo cual es empleado por muchas instituciones para motivar a sus empleados. Hoy en día, se ha llegado a clasificar dos (2) tipos de reconocimientos: Lo monetario (dinero) y no monetario (méritos). La idea más importante del reconocimiento radica en otorgar recompensas remunerativas ante un servicio prestado; mientras que la recompensas por mérito es mostrar el valor que tiene una persona en el funcionamiento de una institución. Llegar a reconocer a un colaborador por su trabajo realizado trae como beneficio lo siguiente: Produce impacto sobre el significado del trabajo, compromiso laboral y favorece la satisfacción, rendimiento y productividad. El hecho de reconocer una labor es una necesidad en el ámbito laboral; la inexistencia de este podría comprometer el rendimiento y generar el estrés (Rosas, 2017, pág. 25).

Segunda dimensión: Logro

Según Herzberg (1959), el logro se trata del impulso por sobresalir y lograr el éxito sobre una serie de estándares. Desde una perspectiva motivacional, el logro se

determina a partir de la supervisión y satisfacción por el trabajo realizado. Sobre esto, Cano (2005) refirió que la supervisión resulta ser un procedimiento que debe ser constante para garantizar que la persona siga los objetivos planteados y lograr así la máxima eficacia. Esta se encuentra orientada que el trabajador mejore su rendimiento labor, constituirse en un personal competente en sus labores que realiza (Rosas, 2017, pág. 26)

Obviamente, estamos en un mundo altamente competitivo donde la máxima eficacia es el común denominador para el logro de metas y obtener progresivamente un servicio de calidad, considerando más aún que las municipalidades tienen una atención directa con la población a través de sus diferentes áreas de atención.

Tercera dimensión: Progreso

Herzberg (1959) en relación a esta dimensión señala que es el cambio de estatus o cargo que ostenta un individuo en una institución.

Incluye también la probabilidad que el empleador le brinda al trabajador para el logro de los propósitos personales y organizacionales. En el ambiente de trabajo, es vital la sensación de progreso los trabajadores deben asumir y constituye uno de los componentes que influyen y/o determinan la motivación. Cuando un individuo percibe que está progresando, podrá influir en su percepción de que está realizando una buena labor (Rosas, 2017, págs. 26, 27)

Cuarta dimensión: Crecimiento

Herzberg (1959), considera la posibilidad de tener la oportunidad de aprender un nuevo desafío laboral de actualizarse y de adaptarse a los cambios que vienen en este nuevo contexto y el mundo de la globalización. El desarrollo personal va más allá de las remuneraciones económicas, sino del desarrollo como personas de un crecimiento integral, al logro de objetivos profesionales, al desafío de mejorar continuamente a enfrentar retos y paradigmas (tareas desconocidas, formación, nuevas experiencias, etc.); así mismo, las probabilidades de crecimiento dentro de la institución. Esta apreciación, implica que el trabajador tenga acceso a capacitaciones y oportunidades, además de estimular a los demás a hacer lo mismo (Rosas, 2017, pág. 27).

Es muy importante, tener en cuenta esta dimensión porque ello permite el crecimiento personal y profesional el deseo de ser competentes y fortalecer el trabajo en equipo.

Quinta dimensión: Responsabilidad

Herzberg (1959) contempla el nivel de libertad que un trabajador tiene para asumir, y proponer sus decisiones a favor del corporativo y acorde con la visión de la organización, es relevante y prioritario asumir con responsabilidad y consideración nuestra labor cotidiana ello también contribuye en el perfil que vamos construyendo como profesionales. Asimismo, la autonomía implica para el trabajador la capacidad para seleccionar proyectos, y otras propuestas acordes con nuestra posición al interior de las organizaciones. Normalmente, los trabajadores que laboran en la alta gerencia poseen autonomía, ello por responsabilidad, ello también puede influir en el temperamento; por ello, es importante brindar al colaborador facultades para tomar decisiones en el momento que se requiera (Rosas, 2017, págs. 27, 28)

Sexta dimensión: Reto profesional

Continuando con el autor Herzberg (1959), la dedicación al trabajo puede ser fuente de sentimientos encontrados en el trabajador, muchas veces caracterizados por lo rutinario o variados, creativo, sencillos o no. Está influenciada por los desafíos y competencia. El desafío que se le presentan al trabajador se convierten en objetivos y son el estímulo que promueve el crecimiento y desempeño laboral. Los retos ameritan que se fije un propósito que implica un reto personal que desea cumplir para satisfacción consigo mismo y con su empleador; por ello, es necesario formular un plan de acción, estructurado previamente (Rosas, 2017, pág. 28).

En la literatura, se plantea que todo individuo debe fijarse nuevos retos que le permita sentirse satisfecho innovador y creativo, evitando caer en lo rutinario y se sienta frustrado. Alcanzar a superar un reto implica el crecimiento personal y, por ende, se mejora las competencias (Rosas, 2017, pág. 28). En un mundo altamente competitivo, es para el trabajador un desafío capacitarse para responder a los retos que se encuentran en un entorno globalizado y competente.

Teorías de motivación

Teoría de las necesidades de McClellan

David McClellan (1989), precisa que todo individuo tiene necesidades. Así, el autor consideró que estas necesidades se despiertan de acuerdo al grupo de pertenencia y que están influenciadas por su cultura, contexto socioeconómico. Por lo señalado las necesidades resultan ser consecuencia del aprendizaje directo que tiene la persona y de los refuerzos que adquiere por ciertos comportamientos (Rosales, 2017, pág. 28)

La teoría se centra en tres necesidades: Logro, poder y afiliación, que se definen como sigue:

Logro: Constituye el deseo de ser mejor, de apostar por él. Conlleva a que las personas se trazan metas elevadas, pero no imposibles de ser cumplidas. Una de las características es que van por el logro personal principalmente y no colectivo; además de apostar por la excelencia y el trabajo de calidad, asumen responsabilidades y requieren del feedback (Abt, 2018, pág. 24)

Poder: Caracterizado por la imperiosa necesidad de persuadir y tener un control sobre el grupo; así como obtener un reconocimiento por su labor y ser ascendidos. Comúnmente, luchan por que sus ideales sean tomadas en cuenta, incluso, se rigen ideales políticos (Abt, 2018, págs. 24, 25)

Afiliación: Está relacionada con la necesidad de contar con relaciones amicales cercanas, y pertenecer a un grupo, etc., les agrada ser populares, para ellos es muy importante el trabajo en equipo, se sienten cómodos al realizarlo, más aún si es por el bien común. (Abt, 2018, pág. 25)

Teoría de las necesidades: Abrahán Maslow (1954)

Maslow, citado por Chiavenato (2009), en su teoría más designada como pirámide de necesidades humanas, plantea una jerarquización, donde uno es más importante que otras necesidades (pág. 43)

Esta teoría ubica necesidades en la parte inferior de la pirámide, los cuales fueron consignadas como necesidades primarias, caracterizadas por ser recurrentes y, en la

mayoría de los casos, son satisfechas en el corto plazo; mientras que las necesidades que ubicadas en la parte superior, son designadas como secundarias, pues no son tan frecuentes en las personas, se caracterizan por ser más intelectual y sofisticada; además para satisfacerlas se necesita de un largo proceso (Rosales, 2017, pág. 29)

En esta teoría planteó que existen cinco (5) necesidades las cuales conforman la pirámide:

Necesidades fisiológicas: Se caracterizan por ser innatas a la persona, puede ser la alimentación, el apetito, a la sexualidad; tales necesidades tienden a ser constantes (Rosales, 2017, pág. 29)

Necesidades de seguridad: Corresponde al segundo nivel, se relaciona a la vigilancia, protección y bienestar ante probables riesgos que se puedan desarrollar en el ámbito social (Rosales, 2017, pág. 29)

Necesidades sociales: Corresponde a las necesidades de tener amistades, de relacionarse, sentido de pertenencia y recibir afecto. Estas necesidades nacen, cuando las necesidades primarias ya han sido satisfechas (Rosales, 2017, pág. 29)

Necesidades de aprecio: Estas están relacionadas a la valoración y percepción que tiene la persona sobre sí mismo. Implica la autoestima, reputación y orgullo que son parte del crecimiento como persona (Rosales, 2017, pág. 29)

Necesidades de autorrealización: Estas necesidades superiores en la pirámide están asociadas al crecimiento personal y profesional. Está conformado por la autonomía y competitividad que pueda tener en el centro de trabajo, por lo que dependerá de las habilidades, capacidades y la respectiva autosatisfacción (Rosales, 2017, págs. 29, 30)

Impulso hasta donde uno puede llegar. Está integrado por el perfeccionamiento de las habilidades, crecimiento personal y la respectiva autosatisfacción.

Teoría de la equidad (1963)

Adams, plantea que, en un estudio realizado, se observó que los trabajadores realizan comparaciones entre el trabajo que realizan con sus compañeros. De

acuerdo al autor las personas constantemente evalúan que tanto aportan en sus empleos y lo que ellos obtienen de este; luego, lo relacionan con la de otros individuos. Así mismo, la teoría sugiere que la motivación nace cuando el colaborador sienta que son tratados de modo equitativo y de forma justa (Rosales, 2017, pág. 30).

Importancia de la motivación laboral

En una organización o una empresa lo más importante después de los clientes, sin lugar a dudas son los colaboradores. El desempeño óptimo que se refleje en una mayor productividad de la empresa solo es posible cuando sus trabajadores no presentan ninguna dificultad u obstaculización para realizar sus labores; existe una diversidad de factores que influyen para que estos sean así; en esta oportunidad y dado al estudio que estamos realizando nos enfocaremos en la importancia que tiene la motivación (Helleriegel, Jackson y Slocum, 2011).

La motivación permite canalizar las energías, ganas e identificar las razones que tiene los trabajadores para desempeñarse comprometidamente en su centro trabajos. Por lo tanto, la motivación es la clave del éxito de muchas empresas y organizaciones modernas, que se ha dado cuenta que la única forma de mejorar su productividad es tratando bien a sus colaboradores; no como las épocas anteriores, donde se inculcaba los descuentos y los castigos para mejorar la producción. Además, indicar que muchas organizaciones en nuestros países vienen implementando este sistema de manera satisfactoria y exitosa; sin embargo, hay muchas otras que aún son reacias a esta nueva forma de trabajar (Furnham, 2011).

Tipos de motivación

Según el gran psicólogo e inventor Skinner (1997), la motivación puede inducirse de dos formas:

- **Motivación natural.** Se trata de impulsos internos como actos automáticos o reflejos, estos llevan a la persona a realizar ciertas actividades. Si lo relacionamos con la organización o empresas, los gerentes pueden tener poco o nada de influencia sobre estos aspectos, a lo mucho podría hacer algunas charlas que modelen algunos hábitos de los colaboradores. En ese enfoque

muchos empresarios implementan momentos de distracciones y diversiones que mejoren las motivaciones naturales de sus colaboradores, lo cual se traduce en un mejor estado mental, mejores condiciones físicas y una mejor salud física. Todo esto trae grandes beneficios en la productividad de la empresa (Skinner, 1997).

Se trata de un aspecto psicológico que debe incentivar a tomar prestigio y reconocimiento social, por cual debe incentivarse a los trabajadores a ser cada día mejor en busca de una superación. Muchos especialistas en la materia consideran que este es el arma más poderosa para mejorar la motivación (Arias, 2012).

- **Motivación artificial.** Está influenciada por factores que viene de afuera de la persona, por ejemplo, los incentivos. El hecho de incentivar supone un refuerzo para lograr la motivación. Sobre la motivación artificial podemos inferir que es un tipo de motivación que requiere el factor recompensa para emprender una actividad. Adicional a ello es realizado para quedar bien con alguien (jefe o supervisor) y para obtener una calificación por el desempeño (Skinner, 1997).

La motivación también ha sido clasificada como intrínseca y extrínseca, los cuales se explican en los siguientes apartados:

- **Motivación intrínseca.** Es la razón en si misma de realizar una determinada actividad, es decir, por emprender esta actividad no se obtiene ninguna recompensa ni castigo externo luego de concluirla. A lo mucho la recompensa es la misma actividad que has realizado. Por ejemplo, cuando vas a la playa, nadie te recompensa; cuando participas en una charla con tus amigos el domingo, nadie te recompensa; cuando emprendes una investigación literaria personal para aprender sobre un tema e igual nadie te premiará, pero lo haces.
- **Motivación extrínseca.** Son acciones o actividades que llevan a cabo las personas para obtener una recompensa externa, por ejemplo, desempeñara sus labores adecuadamente sin ningún margen de error, para ser calificado como el mejor trabajador del año; participar en una carrera de automovilística, para recibir un premio económico y entre otros ejemplos similares.

2.2.2 Satisfacción laboral

Según Palma (2005) se trata de la disposición relativamente estable que se tiene sobre el trabajo, a partir de los valores, creencias y experiencias obtenidas en la práctica ocupacional.

Palma (2004), precisa que la satisfacción laboral está influenciada, también, por las relaciones emocionales que dependerán del contexto laboral y acontecimientos que enfrenta la persona, esto se evidencia en una serie de características que son considerados por los aspectos incidentiales. (Cacho, 2015, pág. 42)

Concluyendo este apartado, la definición propuesta por Chiavenato (2007), es muy importante considerando que la satisfacción laboral involucra actitudes de una persona, que se verán influenciados por las tareas laborales y el logro de las expectativas; concepto que es tomada en cuenta en el presente estudio (Rosas, 2017, pág. 32)

En la investigación que asumimos se toma en consideración la autora Sonia Palma, quien, fundamentándose en las concepciones de Chiavenato, propone dimensiones e indicadores que permita medir la satisfacción laboral. El autor lo conceptualiza como la predisposición de una persona para desarrollar actividades propias del trabajo, esto “significa un indicador de calidad de vida dentro de las instituciones; además de una serie de variables como el clima organizaciones y el rendimiento laboral que se verían beneficiados” (Rosas, 2017, pág. 32)

Dimensiones de satisfacción laboral

Palma (2005), propuso que la satisfacción laboral puede ser medida a través de cuatro (4) factores o dimensiones que se detallan en los siguientes párrafos:

Primera dimensión: Significación tarea

Se trata de la disposición que tiene una persona para realizar una tarea, el cual implicará esfuerzos, equidad, realización y materiales que se tiene para ejecutar la tarea encomendada (Palma, 2005, pág. 21). Fundamental para el desarrollo organizacional. Esta constituye una dimensión muy importante está relacionado al esfuerzo dedicación que el trabajador aporta a la organización, la identificación que tiene para con su centro laboral.

Segunda dimensión: Condiciones de trabajo

Se trata de la evaluación de los elementos o disposiciones reglamentarias que coexisten en una institución para regular las actividades laborales (Palma, 2005, pág. 21).

Se tienen en cuenta las condiciones físicas del entorno laboral, específicamente el área donde presta sus servicios el colaborador; así tenemos el grado de ruido, la iluminación, nivel de calor, espacio laboral, limpieza y el orden, teniendo en cuenta prioritariamente la seguridad de estabilidad laboral, en el trabajo, que otorga al trabajador tranquilidad para la realización de su trabajo. Sin descuidar la estabilidad que toda institución debe ofrecer a sus empleados, asegurándoles así su continuidad en el cargo o puesto de trabajo. (Rosas, 2017, pág. 34).

Tercera dimensión: Reconocimiento personal y social

Se trata de la predisposición evaluativa hacia el puesto de trabajo, lo cual dependerá del reconocimiento que uno mismo se puede hacer y/o venir de otras personas que son parte de una misma área de trabajo, por lograr las metas organizacionales y su impacto en los resultados de la institución. (Palma, 2005, pág. 21).

Fundamental para la motivación del colaborador en el centro de trabajo, sentirse reconocido, valorados en su esfuerzo, que sus jefes valoren su esfuerzo y dedicación.

Cuarta dimensión: Beneficios económicos

Se trata de la disposición hacia el trabajo a partir de los beneficios remunerativos o bonos que se obtiene según los resultados o esfuerzos hechos por cumplir las tareas y metas (Palma, 2005, pág. 21). Esta dimensión involucra el salario y beneficios monetarios que pueden resolver las necesidades básicas de todo empleado y sus familiares (Rosas, 2017, págs. 34, 35). Así, este beneficio puede tener efectos positivos en el desempeño laboral de un colaborador.

Factores determinantes de la satisfacción laboral

Se evidencian factores múltiples que pueden determinar la satisfacción del empleado con su trabajo y estos difieren según las posturas epistemológicas de los autores. Al respecto Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) indicaron que son cinco (5):

- a) Las remuneraciones.
- b) El cargo.
- c) Posibilidad de ascender.
- d) Jefe inmediato.
- e) Amistades.

Estos factores son fundamentales y los ejes entorno a la satisfacción del trabajo en ese centro laboral, entendiéndose por un pago remunerativo justo, equitativo, que compense las largas jornadas de trabajo y el tiempo que le dedica al mismo. Asimismo, la naturaleza del caso, la complejidad del mismo, el nivel de responsabilidad que ello trae consigo, más en puestos estratégicos. Por otro lado, un factor importante es la tarea de Supervisor que compromete un nivel de responsabilidad y equilibrio emocional para asumirlo. Finalmente, el desarrollo y de tener compañeros de trabajo en toda la dimensión de la palabra.

Importancia de la satisfacción laboral

A la fecha la gestión del personal plantea como objetivo primordial identificar los elementos organizacionales que inciden en la satisfacción que tiene una persona sobre su trabajo, debido que son diferentes las teorías que han sugerido que la satisfacción es un aspecto influyente en los niveles de rendimiento que pueda lograr una empresa (Rosas, 2017, pág. 36)

Chiavenato (2007) señala que los individuos que se sienten satisfechos con sus labores pueden ser más productivos que los insatisfechos. Asimismo, diversos autores precisan la importancia que tienen para los trabajadores los incentivos salariales, las rotaciones, condiciones laborales etc.

Lo señalado sustenta el valor de la satisfacción laboral en el desempeño que puede tener toda organización. Ello conlleva a que las instituciones principalmente del sector público deben asegurar espacios que favorezcan la motivación y que, a la vez,

incrementan la satisfacción hacia el trabajo, aumentándose las probabilidades de éxito en los servicios brindados a la comunidad (Rosas, 2017, pág. 36).

Teorías de satisfacción laboral

En la literatura se puede encontrar diferentes modelos teóricos que sustentan la satisfacción laboral. En las siguientes líneas, se abordará algunas que explican sobre ello:

La Teoría de la Higiene-Motivación. Herzberg

La presente teoría evidencia que existen Factores que están íntimamente ligados con la satisfacción hacia el trabajo, y obviamente muchos factores están relacionados con la con la insatisfacción. Por un lado, se identificó los factores motivadores, o también designados como satisfactores, los cuales se caracterizan por ser intrínsecos (reconocimiento, logro, sentimiento de pertenencia, entre otros). En otro escenario encontramos, que se identificó los factores ausentes, o también designados como factores insatisfactorios o higiénicos, que se caracterizan por ser de tipo extrínsecos (política institucional, interacciones, calidad de la supervisión, grado de seguridad, salario, entre otros). (Rosas, 2017, pág. 32)

Teoría de la discrepancia de Locke (1976)

Propuesta elaborada por Locke, quien considera que la satisfacción hacia el trabajo está en función a la discrepancia que nace entre el trabajo realizado y lo que obtiene de este. En este sentido, el autor argumenta que mientras menor sea la discrepancia entre esas dos condiciones, mayor será los niveles de satisfacción hacia el trabajo realizado (Chiang, Martín y Núñez, 2010).

Locke establece condiciones significativas que influyen en el estado de satisfacción y los cuales pueden favorecer o no en el cumplimiento de las expectativas hacia el trabajo, tales como: Naturaleza de la tarea, sueldo, compañero, equipos de trabajo, sin pasar por alto, el tiempo de servicio, experiencia, nivel ocupacional, entre otros propios del trabajo.

Manifestaciones de insatisfacción laboral

Muchos informes literarios, han concordado que las manifestaciones de insatisfacción laboral en un trabajador puedes ser dos (2): Por un lado, se consideran como constructivas o destructivas y, por el otro lado, considerados

como pasivas o activas. Así, autores como Ruiz (2009) establecieron algunas posibles conductas de insatisfacción:

Abandono: Este comportamiento supone el deseo del trabajador para renunciar, por lo que está constantemente en la búsqueda de un nuevo empleo (Ruiz, 2009).

Expresión: Esta conducta implica que el personal es muy activo, constantemente, brinda sugerencias de mejora, analiza la labor de sus supervisores y realiza algunas acciones sindicales (Ruiz, 2009).

Negligencia: También es una conducta pasiva, donde el trabajador deja de manera intencional que la situación en la empresa se complique. Se da las tardanzas y el ausentismo, reducción de esfuerzos y constantes errores en el trabajo (Ruiz, 2009).

Cada una de estas conductas pueden tener efectos sobre el rendimiento de una organización, incluso, sobre la productividad y rotación, generalmente, las manifestaciones de insatisfacción son catalogadas como destructivas para las empresas, por lo que no se debe tolerar. Por ello, las empresas buscan fomentar las situaciones laborales satisfactorias (Ruiz, 2009).

2.3 Bases filosóficas

Relacionadas con el análisis de las variables en estudio considerando que dentro de las organizaciones lo más importante viene a ser el servidor público como eje central del trabajo que se realiza en este tipo de instituciones.

2.4 Definición de términos básicos

Motivación laboral

Es un proceso que influye en la dirección, persistencia y energía que posee una persona para lograr a cumplir eficientemente una tarea u objetivo (Robbins & Coulter, 2014)

Reconocimiento

Entendido como las ganas para superar los obstáculos y tener éxito en relación a una serie de estándares existentes en una organización (Robbins & Coulter, 2014).

Progreso

Constituye el cambio de estatus o cargo que ostenta un individuo en una institución. Si existe ello, sucederá el progreso tanto personal como profesional (Robbins & Coulter, 2014).

Crecimiento

Concerniente a la probabilidad que tiene el colaborador de obtener un crecimiento al interior de su institución. Implica también la percepción del individuo sobre cuánto está aprendiendo por realizar dicho oficio (Robbins & Coulter, 2014)

Responsabilidad

Contempla el nivel de libertad que un trabajador tiene para asumir, y proponer sus decisiones a favor del corporativo y acorde con la visión de la organización., es relevante y prioritario asumir con responsabilidad y consideración nuestra labor cotidiana ello también contribuye en el perfil que vamos construyendo como profesionales (Robbins & Coulter, 2014)

Reconocimiento personal y/o social

Se trata de la tendencia evaluativa hacia el puesto de trabajo, lo cual dependerá del reconocimiento que uno mismo se puede hacer y/o venir de otras personas que son parte de una misma área de trabajo, por el cumplimiento de los objetivos alcanzados y su impacto en los resultados de la institución (Palma, 2005).

Beneficios económicos

Se refiere a la disposición hacia el trabajo a partir de los beneficios remunerativos o bonos que se obtiene según los resultados o esfuerzos hechos por cumplir las tareas y metas (Palma, 2005). Es muy importante para el trabajador sentirse no solo tener un reconocimiento verbal de sus jefes inmediatos y compañeros, sino que este se vea reflejado en un pago justo.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Hualmay 2019.

2.5.2 Hipótesis específicas

El reconocimiento se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

El logro se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

El progreso se relaciona directamente con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

El crecimiento se relaciona directamente con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

La responsabilidad se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

El reto profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

2.6 Operacionalización de las variables

2.6 Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel rango
<p>Motivación</p> <p>Se define como un proceso que influye en la dirección, persistencia y energía que posee una persona para lograr cumplir eficientemente una tarea u objetivo. (Robbins & Coulter, 2014)</p>	Reconocimiento	Recompensa	1 - 2	<p>Alto (75-100)</p> <p>Moderado (48 - 74)</p> <p>Bajo (20- 47)</p>
		Méritos	3 - 4	
	Logro	Superación	5 - 6	
		Satisfacción	7 - 8	
	Progreso	Mejorar	9 - 10	
		Superación	11 - 12	
	Crecimiento	Oportunidad	13 - 14	
	Responsabilidad	Autonomía	15 - 16	
	Reto profesional	Desafío	17 - 18	
		Competencia	19 - 20	

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA



CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Es de diseño no experimental – transversal - correlacional como sugiere Hernández, Fernández y Batista (2010) el autor plantea que estos estudios se caracterizan por limitarse a buscar la relación entre dos conceptos o variables, sin llegar a precisar el sentido de causa – efecto. Es decir, se limitan a indagar sobre las relaciones no causales, cumpliendo una serie de procedimientos propios de la indagación científica (pag.115)

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población fue representada por el personal nombrado de la Municipalidad distrital de Hualmay conformado por 50 trabajadores.

3.2.2 Muestra

No se consideró hallar muestra, pues la población fue accesible y reducida por lo que se consideró evaluar a todos los trabajadores pertenecientes al ámbito de estudio.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se empleó la encuesta, el cual es una técnica cuantitativa de recojo de información. Por lo tanto, el instrumento necesario para ejecutar ese procedimiento fue el cuestionario.

Se utilizaron dos instrumentos, uno para recoger información concerniente a la motivación laboral, conformado de 20 reactivos y el segundo para evaluar sobre la satisfacción laboral que estuvo conformada por 27 reactivos. A continuación, se detallan en las respectivas fichas técnicas.

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE MOTIVACION LABORAL

Nombre: Cuestionario para medir la motivación

Adaptación: Castro

Año: 2014

Objetivo: Obtener información sobre la motivación de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay

Duración: 30min.

Aplicación: directa

Descripción: El instrumento contiene 10 ítems o reactivos, el cual presenta una escala de valoración Likert, teniendo en cuenta cinco categorías:

- Completamente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)
- De acuerdo (4)
- Completamente acuerdo (5)

Tipificación: Alto [75-100]; moderado [48-74] y bajo [20-47].

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Autor: Palma

Año: 2006

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Obtener información sobre la satisfacción laboral.

Número de reactivos: 27 enunciados

Administración: Individual

Tiempo: 30 minutos

Descripción: El cuestionario fue estructurado a partir de la teoría motivacional, ello implicó dirigir los ítems en función a cuatro (4) factores que fueron: (a) Significación de la tarea, (b) condiciones de trabajo, (c) reconocimiento personal y (d) beneficios económicos. (Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz , 2012, pág. 27)

Validez: Esta prueba se realizó a través de la prueba KMO de Barlett, por lo que se trabajó con 1,058 colaboradores de una institución ubicada en Lima Metropolitana, de donde se encontró resultados confiables.

Agrupación de reactivos por Factor:

Factor	Clasificación según Teoría	Reactivos
Significación de la tarea	Motivacional o intrínseco	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26
Condiciones de trabajo	Higiénico o extrínseco	1, 8, 12 14, 15,17, 20, 23 y 27
Reconocimiento de trabajo	Motivacional o intrínseco	6, 11, 13, 19 y 24.
Beneficios económicos	Higiénico o extrínseco	2, 5, 9,10 y 16.

Fuente: Palma (2005).

La escala fue estructurada manteniendo la escala de valoración Likert, para las 27 preguntas agrupadas como positivas y negativas. Las respuestas van de 1 a 5, según la valoración del sujeto de estudio, logrado que el puntaje pueda ser entre 27 y 135 puntos. (Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz , 2012, pág. 27)

La escala contiene 5 alternativas de respuesta que son: Total acuerdo (1), de acuerdo (2), indeciso (3), en desacuerdo (4), total desacuerdo (5). La puntuación que se le asigne dependerá del ítem, se puede clasificar como positivo o negativo, para ello se presenta la siguiente tabla. (Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz , 2012, pág. 41)

Clasificación	Reactivos
Positivo	1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27.
Negativo	2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24.

Fuente: Tomado de Palma (2005)

Así mismo, se considera 5 categorías que fueron asignados como baremos para interpretar los resultados de cada factor, estos se presentan en la siguiente tabla:

Nivel	Significación de la Tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento Personal y/o Social	Beneficios Económicos	Total
Muy Satisfecho	37 o >	41 o >	24 o >	20 o >	117 o >
Satisfecho	33 – 36	35 – 40	20 – 23	16 - 19	103 – 116
Promedio	28 – 32	27 – 34	18 – 19	11 – 15	89 – 102
Insatisfecho	24 – 27	20 – 26	12 - 17	8 – 10	75 – 88
Muy insatisfecho	23 o <	19 o <	11 o <	7 o <	47 o <

Fuente: Tomado de Palma (2005).

Confiabilidad: Esta prueba psicométrica se realizó mediante la prueba alfa cronbach, dirigido por el mismo autor del instrumento que fue Palma (2005), en donde obtuvo resultados favorables mayores a 0.8, interpretándose que el instrumento es altamente confiable.

Análisis de confiabilidad

Tabla 1. Alpha de Cronbach del instrumento de motivación.

Coficiente	N de elementos
0.967	20

Interpretación:

Según la tabla 1, luego de aplicar el Alpha de Cronbach para conocer la fiabilidad del instrumento, el resultado obtenido es 0.967, valor que permite afirmar que el instrumento tiene un nivel muy alto de fiabilidad.

Tabla 2. Alpha de Cronbach del instrumento de satisfacción laboral.

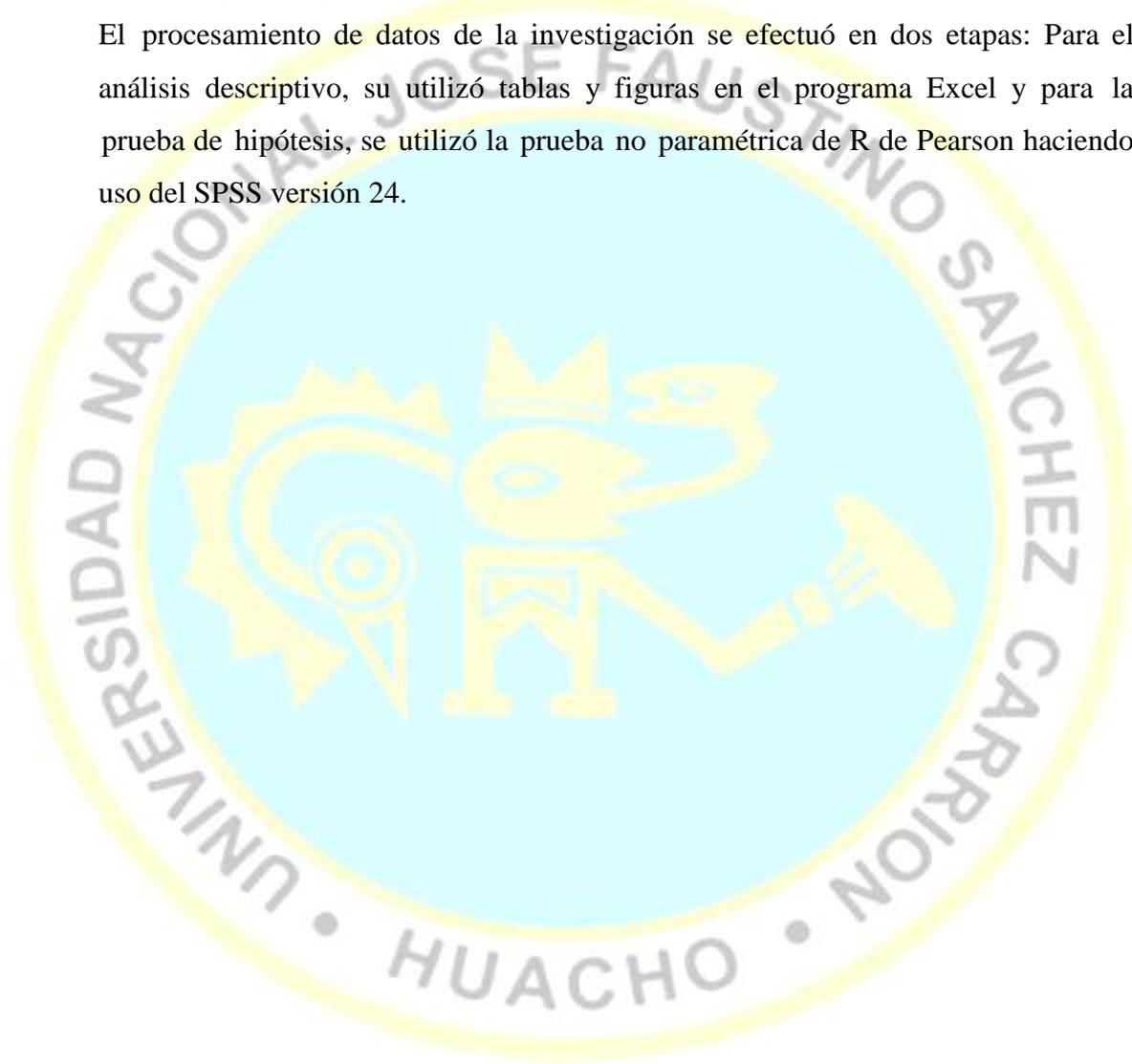
Coficiente	N de elementos
0.837	27

Interpretación:

Según la tabla 2, luego de aplicar el Alpha de Cronbach para conocer la fiabilidad del instrumento, el resultado obtenido es 0.837, valor que permite afirmar que el instrumento tiene un nivel muy alto de fiabilidad.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El procesamiento de datos de la investigación se efectuó en dos etapas: Para el análisis descriptivo, se utilizó tablas y figuras en el programa Excel y para la prueba de hipótesis, se utilizó la prueba no paramétrica de R de Pearson haciendo uso del SPSS versión 24.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Análisis univariado

Tabla 3. Frecuencia de la variable motivación

	Motivación			
	Frecuencia (N)	%	% válido	% acumulado
Medio	4	10%	10%	10%
Alto	36	90%	90%	100%
Total	40	100%	100%	



Figura 1. Diagrama circular de la variable motivación.

Interpretación:

La tabla 3 y figura 1 muestran que el 10% de los trabajadores consultados, percibe hay un nivel medio de motivación y 90% percibe que hay un nivel alto de motivación en la Municipalidad Distrital de Hualmay. Y ninguno manifestó que hubiera un nivel bajo de motivación. Ello nos conlleva a que la situación de trabajador nombrado también lo lleva a cierta estabilidad laboral y rendir satisfactoriamente como servidor edil.

Tabla 4. Frecuencia de la dimensión reconocimiento

Reconocimiento				
	Frecuencia (N)	%	% válido	% acumulado
Medio	4	10%	10%	10%
Alto	36	90%	90%	100%
Total	40	100%	100%	



Figura 2. Diagrama circular de la dimensión reconocimiento.

Interpretación:

La tabla 4 y figura 2 muestran que el 10% de los trabajadores consultados percibe que hay un nivel medio de reconocimiento y 90% percibe que hay un nivel alto de reconocimiento en la Municipalidad Distrital de Hualmay. Y ninguno manifestó que hubiera un nivel bajo de reconocimiento. El reconocimiento que ellos señalan es a través del área de recursos humanos que impulsa incentivos como Día del Trabajador Municipal, por sus años de servicio el trabajador del mes etc.

Tabla 5. Frecuencia de la dimensión logro

Logro				
	Frecuencia (N)	%	% válido	% acumulado
Medio	5	12%	12%	12%
Alto	35	88%	88%	100%
Total	40	100%	100%	

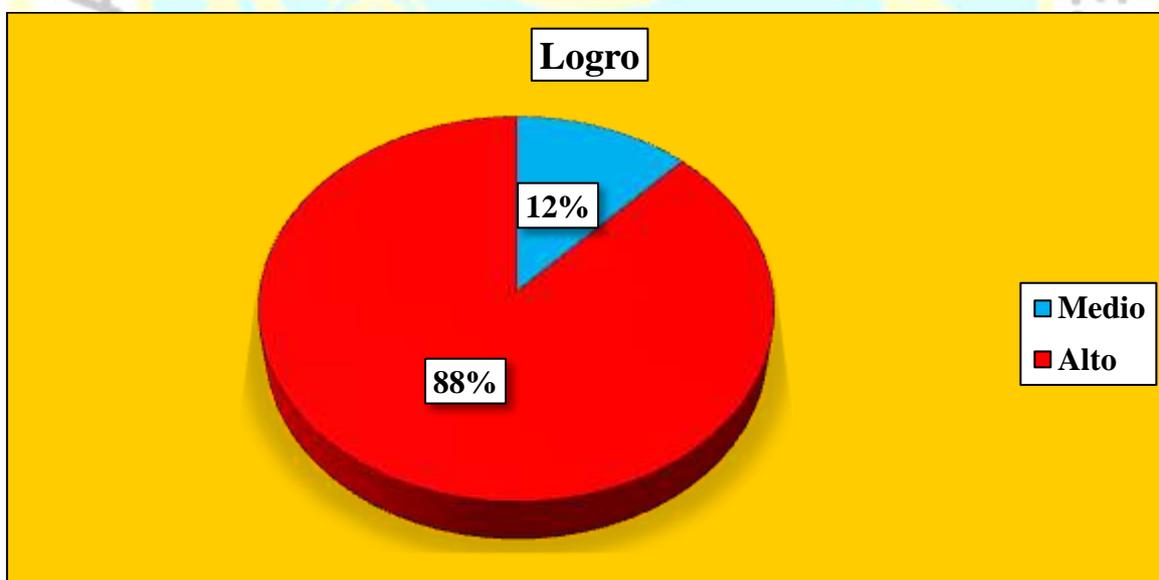


Figura 3. Diagrama circular de la dimensión logro.

Interpretación:

La tabla 5 y figura 3 muestran que el 12% de los trabajadores consultados percibe que hay un nivel medio de logro y 88% percibe que hay un nivel alto de logro en la Municipalidad Distrital de Hualmay. Y ninguno manifestó que hubiera un nivel bajo de logro.

Tabla 6. Frecuencia de la dimensión progreso

Progreso				
	Frecuencia (N)	%	% válido	% acumulado
Medio	4	10%	10%	10%
Alto	36	90%	90%	100%
Total	40	100%	100%	

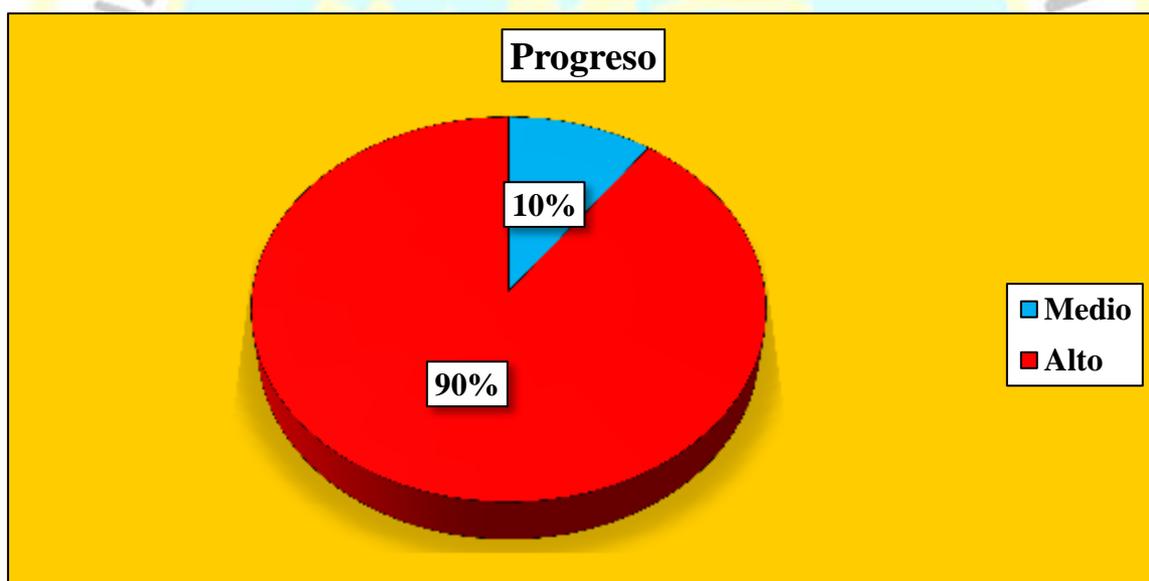


Figura 4. Diagrama circular de la dimensión progreso.

Interpretación:

La tabla 6 y figura 4 muestran que el 10% de los trabajadores consultados percibe que hay un nivel medio de progreso y 90% percibe que hay un nivel alto de progreso en la Municipalidad Distrital de Hualmay. Y ninguno manifestó que hubiera un nivel bajo de progreso.

Tabla 7. Frecuencia de la dimensión crecimiento

Crecimiento				
	Frecuencia (N)	%	% válido	% acumulado
Medio	4	10%	10%	10%
Alto	36	90%	90%	100%
Total	40	100%	100%	



Figura 5. Diagrama circular de la dimensión crecimiento.

Interpretación:

La tabla 7 y figura 5 muestran que el 10% de los trabajadores consultados percibe que hay un nivel medio de crecimiento y 90% percibe que hay un nivel alto de crecimiento en la Municipalidad Distrital de Hualmay. Y ninguno manifestó que hubiera un nivel bajo de crecimiento.

Tabla 8. Frecuencia de la dimensión responsabilidad

Responsabilidad				
	Frecuencia (N)	%	% válido	% acumulado
Medio	4	10%	10%	10%
Alto	36	90%	90%	100%
Total	40	100%	100%	



Figura 6. Diagrama circular de la dimensión responsabilidad.

Interpretación:

La tabla 8 y figura 6 muestran que el 10% de los trabajadores consultados percibe que hay un nivel medio de responsabilidad y 90% percibe que hay un nivel alto de responsabilidad en la Municipalidad Distrital de Hualmay. Y ninguno manifestó que hubiera un nivel bajo de responsabilidad.

Tabla 9. Frecuencia de la variable reto profesional

Reto profesional				
	Frecuencia (N)	%	% válido	% acumulado
Medio	5	12%	12%	12%
Alto	35	88%	88%	100%
Total	40	100%	100%	

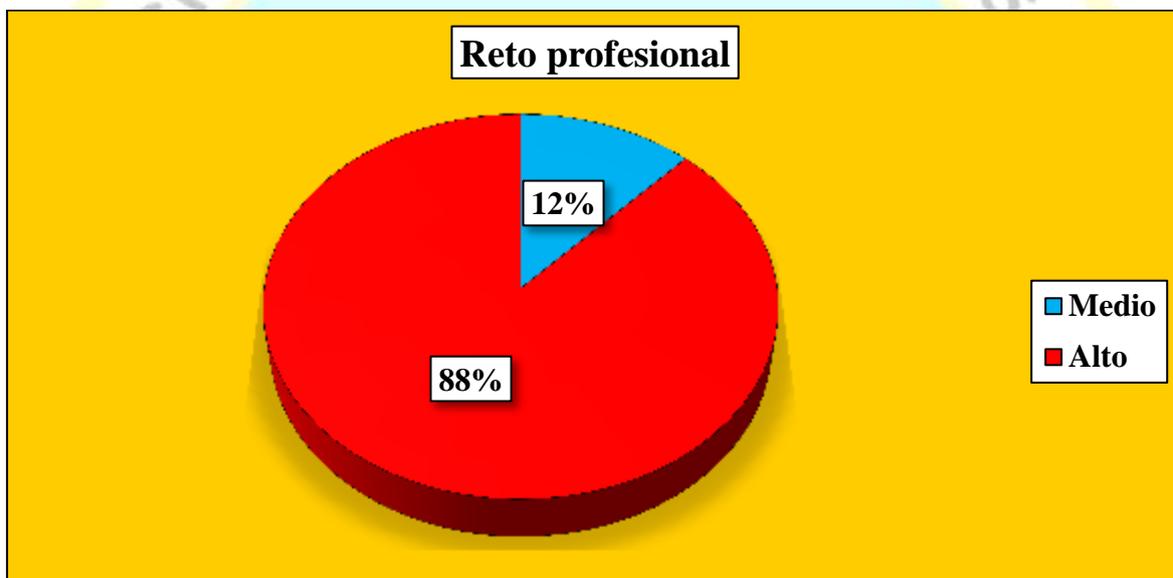


Figura 7. Diagrama circular de la dimensión reto profesional.

Interpretación:

La tabla 9 y figura 7 muestran que el 12% de los trabajadores consultados percibe que hay un nivel medio de reto profesional y 88% percibe que hay un nivel alto de reto profesional en la Municipalidad Distrital de Hualmay. Y ninguno manifestó que hubiera un nivel bajo de reto profesional.

Tabla 10. Frecuencia de la variable satisfacción laboral

Satisfacción laboral				
	Frecuencia (N)	%	% válido	% acumulado
Medio	18	45%	45%	45%
Alto	22	55%	55%	100%
Total	40	100%	100%	



Figura 8. Diagrama circular de la variable satisfacción laboral.

Interpretación:

La tabla 10 y figura 8 muestran que, del total de personas consultadas sobre su satisfacción laboral, el 45% percibe que hay un nivel medio y 55% percibe que hay un nivel alto de satisfacción en la Municipalidad Distrital de Hualmay. Y ninguno manifestó que hubiera un nivel bajo de satisfacción laboral.

Tabla 11. Frecuencia de la dimensión significación de la tarea

Significación de la tarea				
	Frecuencia (N)	%	% válido	% acumulado
Medio	1	2%	2%	2%
Alto	39	98%	98%	100%
Total	40	100%	100%	



Figura 9. Diagrama circular de la dimensión Significación de la tarea.

Interpretación:

La tabla 11 y figura 9 muestran que, del total de personas consultadas sobre la significación de tareas, el 2% percibe que hay un nivel medio y 98% percibe que hay un nivel alto y ninguno manifestó que hubiera un nivel bajo de significación de la tarea.

Tabla 12. Frecuencia de la dimensión condiciones de trabajo

Condiciones de trabajo				
	Frecuencia (N)	%	% válido	% acumulado
Bajo	2	5%	5%	5%
Medio	6	15%	15%	20%
Alto	32	80%	80%	100%
Total	40	100%	100%	



Figura 10. Diagrama circular de la dimensión condiciones de trabajo.

Interpretación:

La tabla 12 y figura 10 muestran que, del total de personas consultadas, el 5% percibe que hay un nivel bajo de condiciones de trabajo, el 15% percibe que hay un nivel medio de condiciones de trabajo y 80% percibe que hay un nivel alto de condiciones de trabajo.

Tabla 13. Frecuencia de la dimensión reconocimiento personal y social

Reconocimiento personal y social				
	Frecuencia (N)	%	% válido	% acumulado
Bajo	12	30%	30%	30%
Medio	12	30%	30%	60%
Alto	16	40%	40%	100%
Total	40	100%	100%	



Figura 11. Diagrama circular de la dimensión reconocimiento personal y social.

Interpretación:

La tabla 13 y figura 11 muestran que, del total de personas consultadas sobre el reconocimiento, el 30% percibe que hay un nivel bajo, el 30% percibe que hay un nivel medio y 40% percibe que hay un nivel alto de reconocimiento personal y social.

Tabla 14. Frecuencia de la dimensión beneficios económicos

Beneficios económicos				
	Frecuencia (N)	%	% válido	% acumulado
Bajo	25	62%	62%	62%
Medio	9	23%	23%	85%
Alto	6	15%	15%	100%
Total	40	100%	100%	

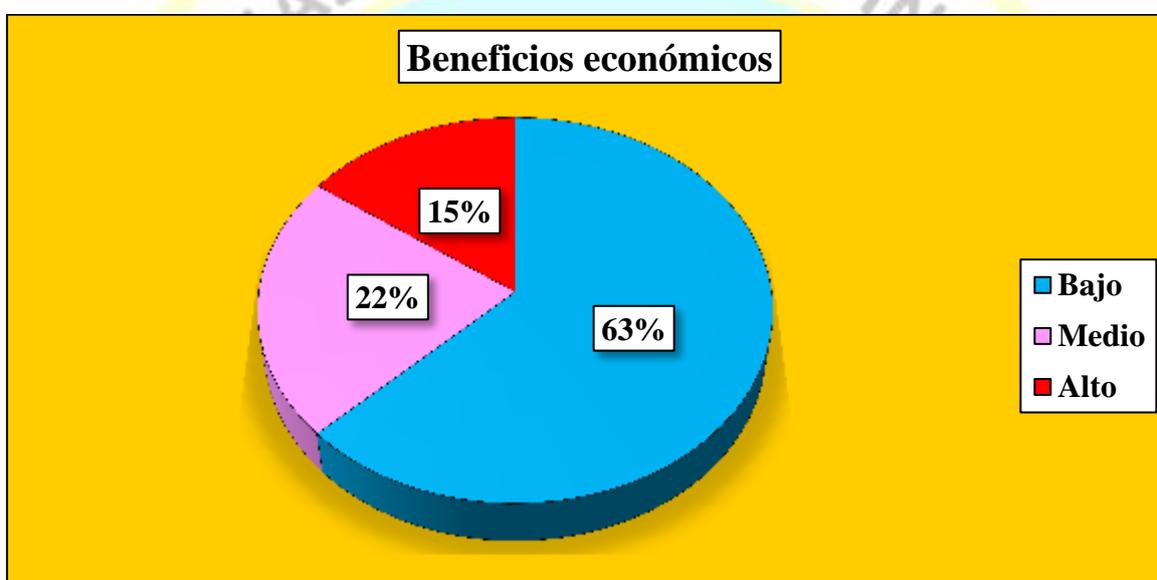


Figura 12. Diagrama circular de la dimensión beneficios económicos.

Interpretación:

La tabla 14 y figura 12 muestran que, del total de personas consultadas, el 62% percibe que hay un nivel bajo de beneficios económicos, el 23% percibe que hay un nivel medio de beneficios económicos y 15% percibe que hay un nivel alto de beneficios económicos.

4.1.2 Análisis bivariado

Tabla 15. Tabla cruzada de motivación y satisfacción laboral

Tabla cruzada Motivación*Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral		Total
		Medio	Alto	
Motivación	Medio	4 10%	0 0%	4 10%
	Alto	14 35%	22 55%	36 90%
Total		18 45%	22 55%	40 100%

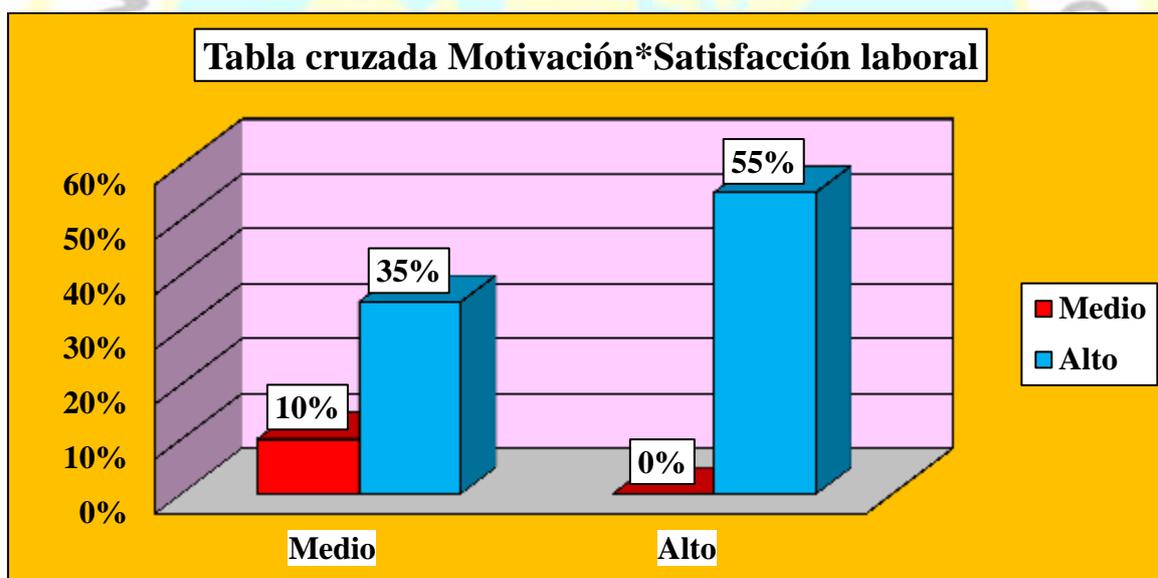


Figura 13. Gráfico de barras de motivación y satisfacción laboral.

Interpretación:

La tabla 15 y figura 13 permite identificar que el 55% de los trabajadores consultados manifiestan que la motivación y la satisfacción laboral es alta, 35% manifiestan que tiene un nivel medio y el 10% manifiestan que están en un nivel medio. Ninguno manifiesta nivel bajo ni en motivación ni en satisfacción laboral.

Tabla 16. Tabla cruzada de reconocimiento y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral		Total
		Medio	Alto	
Reconocimiento	Medio	4 10%	0 0%	4 10%
	Alto	14 35%	22 55%	36 90%
Total		18 45%	22 55%	40 100%

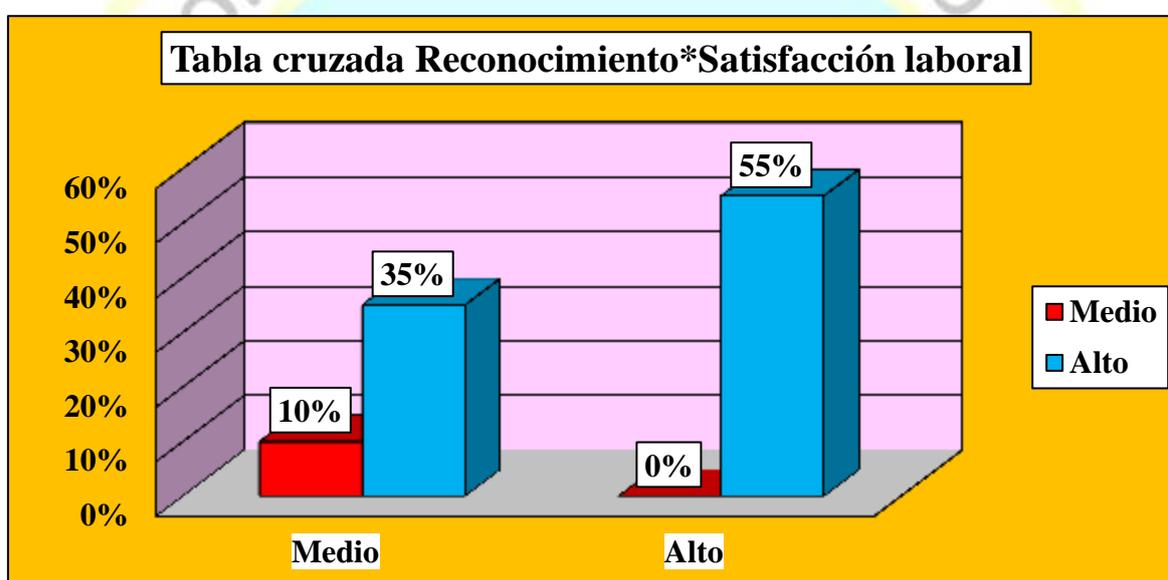


Figura 14. Gráfico de barras de reconocimiento y satisfacción laboral.

Interpretación:

La tabla 16 y figura 14 permite identificar que el 55% de los trabajadores consultados manifiestan que el reconocimiento y la satisfacción laboral es alta, 35% manifiestan que el reconocimiento es alto, pero la satisfacción laboral tiene un nivel medio y el 10% manifiestan que el reconocimiento y la satisfacción laboral están en un nivel medio. Ninguno manifiesta nivel bajo ni en motivación ni en satisfacción laboral.

Tabla 17. Tabla cruzada de logro y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral		Total
		Medio	Alto	
Logro	Medio	5 12%	0 0%	5 12%
	Alto	13 33%	22 55%	35 88%
Total		18 45%	22 55%	40 100%

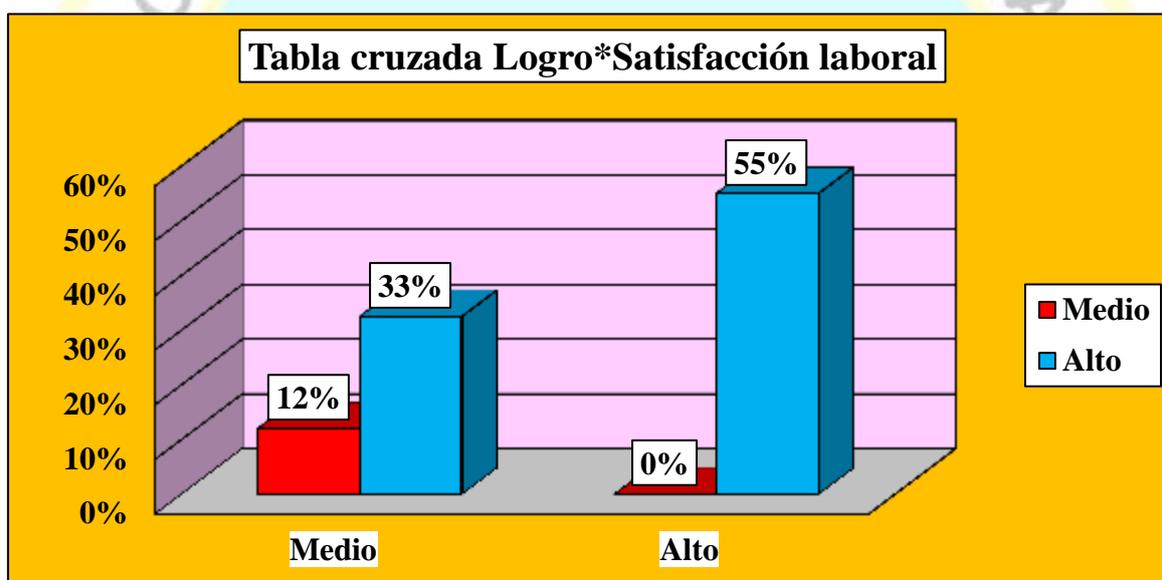


Figura 15. Gráfico de barras de logro y la satisfacción laboral.

Interpretación:

La tabla 17 y figura 15 permite identificar que, del total de trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 55% manifiestan que el logro y la satisfacción laboral es alta, 33% manifiestan que el logro es alto pero la satisfacción laboral tiene un nivel medio y el 12% manifiestan que el logro y la satisfacción

laboral están en un nivel medio. Ninguno manifiesta nivel bajo ni en logro ni en satisfacción laboral.

Tabla 18. Tabla cruzada de progreso y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral		Total
		Medio	Alto	
Progreso	Medio	4 10%	0 0%	4 10%
	Alto	14 35%	22 55%	36 90%
Total		18 45%	22 55%	40 100%

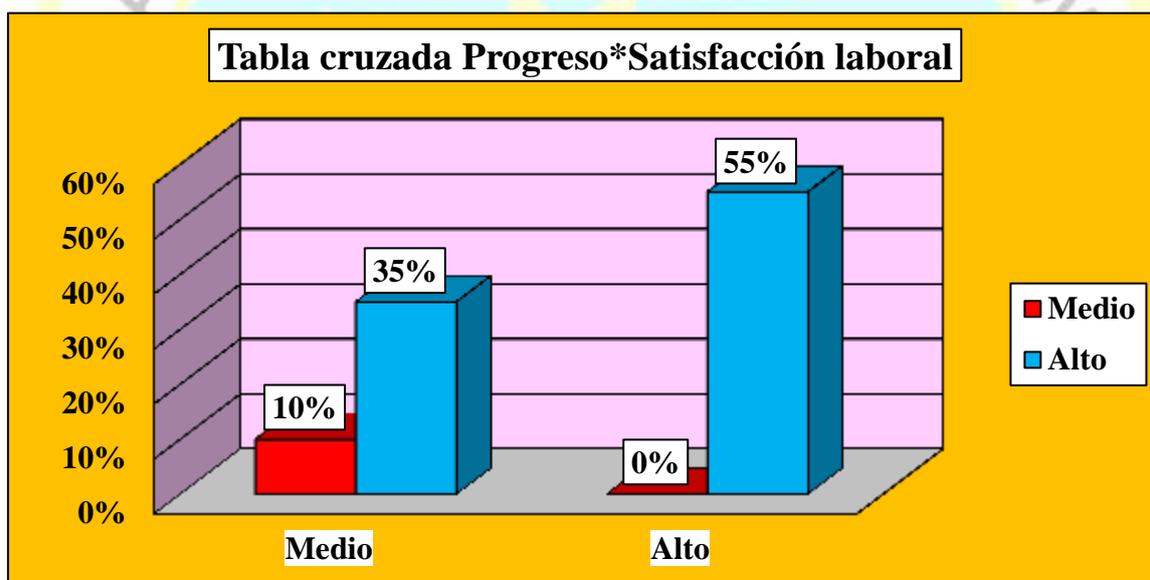


Figura 16. Gráfico de barras de progreso y satisfacción laboral.

Interpretación:

La tabla 18 y figura 16 permite identificar que, del total de trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 55% manifiestan que el progreso y la satisfacción laboral es alta, 35% manifiestan que el progreso es alto pero la satisfacción laboral tiene un nivel medio y el 10% manifiestan que el progreso y la

satisfacción laboral están en un nivel medio. Ninguno manifiesta nivel bajo ni en logro ni en satisfacción laboral.

Tabla 19. Tabla cruzada entre crecimiento y satisfacción laboral

Tabla cruzada crecimiento*Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral		Total
		Medio	Alto	
Crecimiento	Medio	4 10%	0 0%	4 10%
	Alto	14 35%	22 55%	36 90%
Total		18 45%	22 55%	40 100%

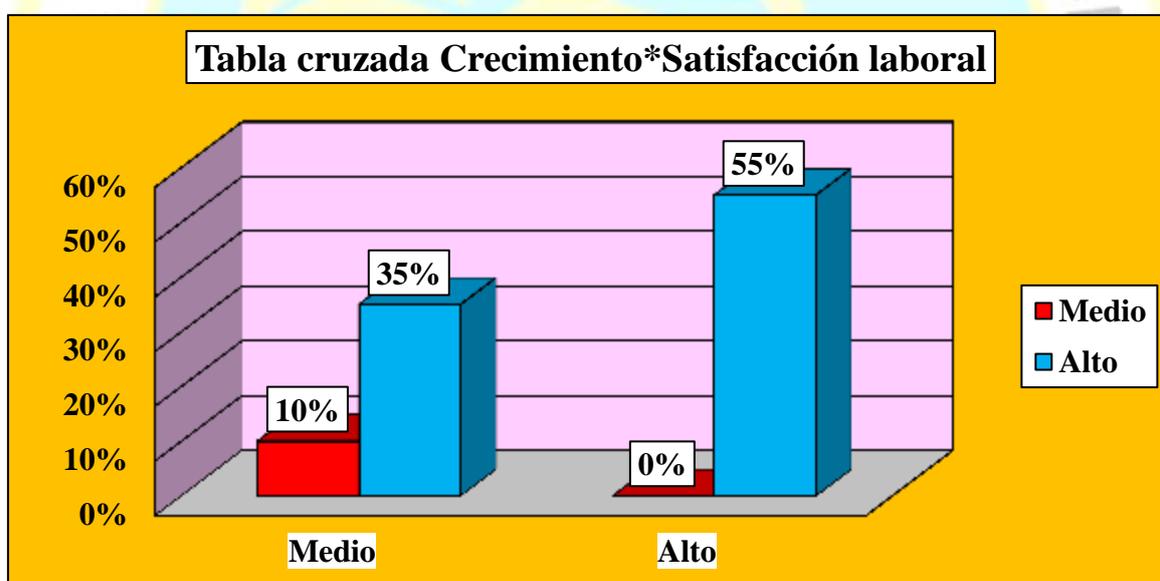


Figura 17. Gráfico de barras de crecimiento y satisfacción laboral.

Interpretación:

La tabla 19 y figura 17, permite identificar que, del total de trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 55% manifiestan que el crecimiento y la satisfacción laboral es alta, 35% manifiestan que el crecimiento es alto pero la satisfacción laboral tiene un nivel medio y el 10% manifiestan que el

crecimiento y la satisfacción laboral están en un nivel medio. Ninguno manifiesta nivel bajo ni en logro ni en satisfacción laboral.

Tabla 20. Tabla cruzada de responsabilidad y satisfacción laboral

Tabla cruzada Responsabilidad*Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral		Total
		Medio	Alto	
Responsabilidad	Medio	4 10%	0 0%	4 10%
	Alto	14 35%	22 55%	36 90%
Total		18 45%	22 55%	40 100%

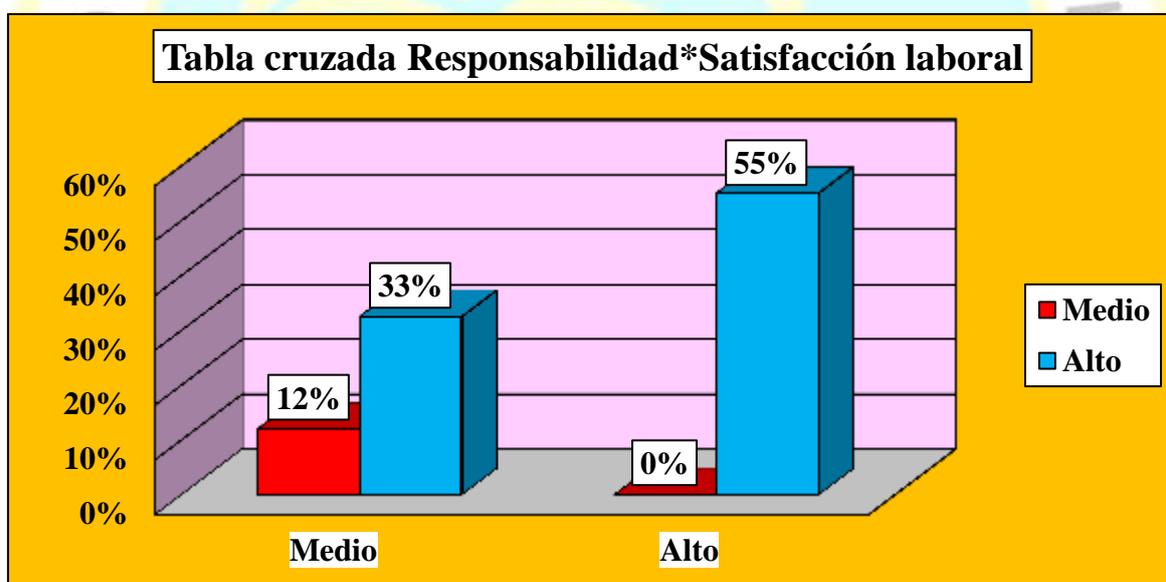


Figura 18. Gráfico de barras de responsabilidad y satisfacción laboral.

Interpretación:

La tabla 20 y figura 19 permite identificar que, del total de trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 55% manifiestan que la responsabilidad y la satisfacción laboral es alta, 35% manifiestan que la responsabilidad es alta pero la satisfacción laboral tiene un nivel medio y el 10% manifiestan que el crecimiento

y la satisfacción laboral están en un nivel medio. Ninguno manifiesta nivel bajo ni en responsabilidad ni en satisfacción laboral.

Tabla 21. Tabla cruzada de reto profesional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral		Total
		Medio	Alto	
Reto profesional	Medio	5 12%	0 0%	5 12%
	Alto	13 33%	22 55%	35 88%
Total		18 45%	22 55%	40 100%

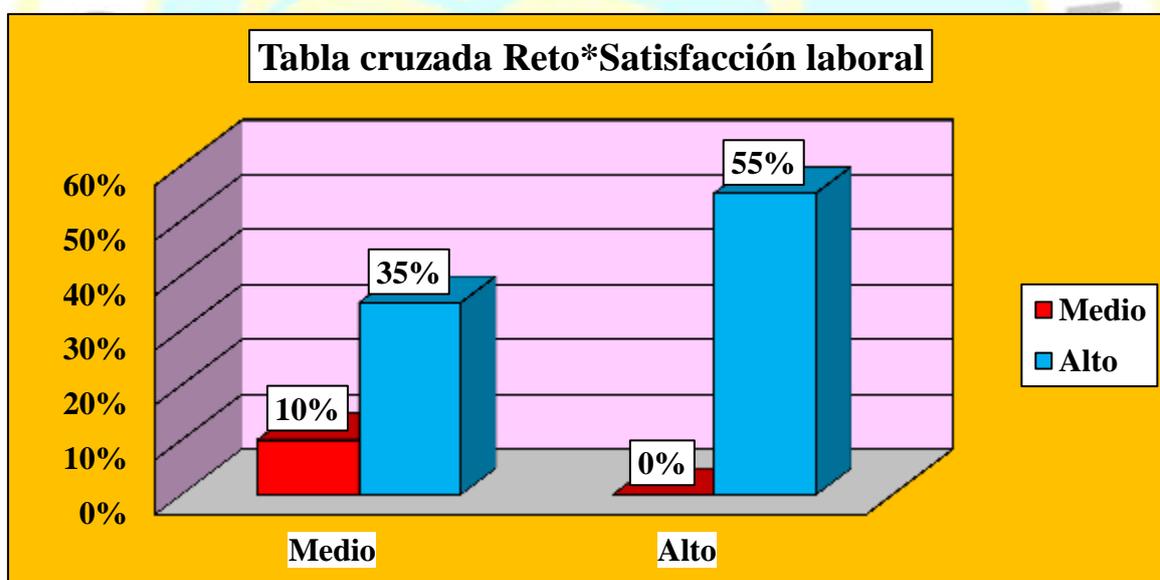


Figura 19. Gráfico de barras Reto profesional y satisfacción laboral.

Interpretación:

La tabla 21 y figura 20 permite identificar que, del total de trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay, 55% manifiestan que el reto profesional y la satisfacción laboral es alta, 35% manifiestan que el reto profesional es alto pero la satisfacción laboral tiene un nivel medio y el 10% manifiestan que el

crecimiento y el reto profesional están en un nivel medio. Ninguno manifiesta nivel bajo ni en reto profesional ni en satisfacción laboral.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Hipótesis general

Hi: La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Hualmay 2019.

Ho: La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Hualmay 2019.

Tabla 22. Relación entre motivación y satisfacción laboral

		Correlaciones	
		Motivación	Satisfacción laboral
Motivación	Cor. de Pearson	1	,369*
	Sig.		0.019
	N	40	40
Satisfacción laboral	Cor. de Pearson	,369*	1
	Sig.	0.019	
	N	40	40

* Se considera que la relación es significativa cuando el nivel es menor a 0,05.

La tabla 22 se presenta los hallazgos de la prueba inferencial de Pearson que permite la contratación de hipótesis estadísticas de investigación. En primer lugar, se establece que la significancia es de $= 0.019 < 0.050$, por ello, se infiere que la relación entre la motivación y satisfacción laboral es significativa. Así mismo, con respecto al grado de correlación, según el resultado hay una correlación moderada y positiva (0.369).

4.2.1 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01:

Hi: El reconocimiento se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

Ho: El reconocimiento se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

Tabla 23. Relación entre reconocimiento y satisfacción laboral

Correlaciones			
		Reconocimiento	Satisfacción laboral
Reconocimiento	Cor. de Pearson	1	,369 *
	Sig.		0.019
	N	40	40
Satisfacción laboral	Cor. de Pearson	,369*	1
	Sig.	0.019	
	N	40	40

* Se considera como es significativa cuando el nivel es menor a 0,05.

La tabla 23, presenta los hallazgos de la prueba inferencial de Pearson que permite la contratación de hipótesis estadísticas de investigación. En primer lugar, se establece que la significancia es de $= 0.019 < 0.050$; por ello, se infiere que existe una relación significativa entre el reconocimiento y satisfacción laboral. Así mismo, con respecto al grado de correlación, según el resultado hay una relación moderada y positiva (0.369).

Hipótesis específica 02:

Hi: El logro se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

Ho: El logro se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

Tabla 24. Relación entre logro y satisfacción laboral

		Correlaciones	
		Logro	Satisfacción laboral
Logro	Cor. de Pearson	1	,418**
	Sig.		0.007
	N	40	40
Satisfacción laboral	Cor. de Pearson	,418**	1
	Sig.	0.007	
	N	40	40

* Se considera que la relación es significativa cuando el nivel es menor a 0,05.

La tabla 24 se muestra los hallazgos de la prueba inferencial de Pearson que permite la contratación de hipótesis estadísticas de investigación. En primer lugar, se establece que la significancia es de $= 0.007 < 0.050$, por ello, se infiere que la relación entre el logro y satisfacción laboral es significativa. Así mismo, con respecto al grado de relación, según el resultado hay una correlación moderada y positiva (0.418).

Hipótesis específica 03:

Hi: El progreso se relaciona directamente con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

Ho: El progreso se relaciona directamente con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay -2019.

Tabla 25. Relación entre progreso y satisfacción laboral

		Correlaciones	
		Progreso	Satisfacción laboral
Progreso	Cor. de Pearson	1	,369*
	Sig.		0.019
	N	40	40
Satisfacción laboral	Cor. de Pearson	,369*	1
	Sig.	0.019	
	N	40	40

* Se considera que la relación es significativa cuando el nivel es menor a 0,05.

La tabla 25, se precisa los hallazgos de la prueba inferencial de Pearson que permite la contratación de hipótesis estadísticas de investigación. En primer lugar, se establece que la significancia es de $= 0.019 < 0.050$, por ello, se infiere que la relación entre el progreso y satisfacción laboral es significativa. Así mismo, con respecto al grado de correlación, según el resultado hay una correlación moderada y positiva (0.369).

Hipótesis específica 04:

Hi: El crecimiento se relaciona directamente con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

Ho: El crecimiento se relaciona directamente con la satisfacción de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

Tabla 26. Relación entre crecimiento y satisfacción laboral

		Correlaciones	
		Crecimiento	Satisfacción laboral
Crecimiento	Cor. de Pearson	1	,369*
	Sig.		0.019
	N	40	40
Satisfacción laboral	Cor. de Pearson	,369*	1
	Sig.	0.019	
	N	40	40

* Se considera que la relación es significativa cuando el nivel es menor a 0,05.

La tabla 26, se muestra los hallazgos de la prueba inferencial de Pearson que permite la contratación de hipótesis estadísticas de investigación. En primer lugar, se establece que la significancia es de $= 0.019 < 0.050$, por ello, se infiere que la relación entre el crecimiento y satisfacción laboral es significativa. Así mismo, con respecto al grado de relación, según el resultado hay una correlación moderada y positiva (0.369).

Hipótesis específica 05:

Hi: La responsabilidad se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

Ho: La responsabilidad se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

Tabla 27. Relación entre responsabilidad y satisfacción laboral

		Correlaciones	
		Responsabilidad	Satisfacción laboral
Responsabilidad	Cor. de Pearson	1	,369*
	Sig.		0.019
	N	40	40
Satisfacción laboral	Cor. de Pearson	,369*	1
	Sig.	0.019	
	N	40	40

* Se considera que la relación es significativa cuando el nivel es menor a 0,05.

La tabla 27, se presenta los hallazgos de la prueba inferencial de Pearson que permite la contratación de hipótesis estadísticas de investigación. En primer lugar, se establece que la significancia es de $= 0.019 < 0.050$, por ello, se infiere que la relación entre la responsabilidad y satisfacción laboral es significativa. Así mismo, con respecto al grado de relación, según el resultado hay una correlación moderada y positiva (0.369).

Hipótesis específica 06:

Hi: El reto profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

Ho: El reto profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Distrital de Hualmay - 2019.

Tabla 28. Relación entre reto profesional y satisfacción laboral

Correlaciones			
		Reto profesional	Satisfacción laboral
Reto profesional	Cor. de Pearson	1	,418**
	Sig.		0.007
	N	40	40
Satisfacción laboral	Cor. de Pearson	,418**	1
	Sig.	0.007	
	N	40	40

* Se considera que la relación es significativa cuando el nivel es menor a 0,05

La tabla 28, se presenta los hallazgos de la prueba inferencial de Pearson que permite la contratación de hipótesis estadísticas de investigación. En primer lugar, se establece que la significancia es de $= 0.007 < 0.050$, por ello, se infiere que la relación entre el reto profesional y satisfacción laboral es significativa. Así mismo, con respecto al grado de relación, según el resultado hay una correlación de tipo positiva y de grado moderada (0.418).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El autor García realizó en el año 2018 una investigación considerando la motivación y satisfacción laboral y fue realizada con los trabajadores del Ministerio Público de Lima Norte. En su indagación concluyó que hay una correlación alta y a la vez positiva entre ambas variables, concluyendo, que el individuo necesita estar motivado para realizar un buen trabajo. Es cierto que por ética y profesionalismo, la mayoría de personas tratan de quedar bien en su lugar de trabajo, sin embargo la presión del trabajo, las múltiples responsabilidades y la celeridad con la que se debe trabajar en muchos casos genera cierto desgaste mental, eleva los niveles de estrés y en ocasiones cierta apatía al trabajo, pero si el trabajador ante estas circunstancias está motivado por que le agrada lo que hace, o porque su trabajo a pesar de parecer difícil es reconocido, retribuido de manera justa, tiene oportunidades de capacitarse permanentemente, etc., entonces sentirá el deseo de seguir adelante. Precisamente lo que se ha encontrado en la indagación realizada con los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Hualmay, quienes en su mayoría manifiestan estar motivados a desarrollar su trabajo y por eso es que están satisfechos con lo que hacen. Es necesario, y fundamental, mantener esta motivación para aportar a la satisfacción personal y profesional de los colaboradores de dicha municipalidad y con ella beneficiar a la comunidad.

Asimismo, los resultados obtenidos se comparan con los de Ríos quien en el 2015 desarrolló una investigación en base a la teoría de la motivación y la satisfacción laboral con colaboradores pertenecientes al Municipio de Lamas, trabajo que se caracterizó por utilizar el diseño no experimental – cuantitativo, correlacional, semejante a la presente investigación y que llegó a determinar que entre las

variables cuestión de análisis se dio una relación significativa y directa; por lo tanto los resultados son los mismos que se han obtenido en esta oportunidad. Esta semejanza permite reafirmar lo que se planteó en un inicio, que los trabajadores estarán más satisfechos con el trabajo, siempre que estén más motivados para hacer ciertas funciones, es decir, debe ser una experiencia gratificante. Por eso las áreas que se encargan del recurso humanos en las organizaciones deben estar atentas a no descuidar el aspecto motivacional.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos del total de encuestados, el 10% percibe que hay un nivel medio de motivación y 90% percibe que hay un nivel alto de motivación en la Municipalidad Distrital de Hualmay. Y ninguno manifestó que hubiera un nivel bajo de motivación. Ello nos conlleva que la situación de trabajador nombrado también lo lleva a cierta estabilidad laboral y rendir satisfactoriamente como servidor edil.

Se puede concluir a partir del estadístico de Pearson que permiten realizar la contrastación de las hipótesis estadísticas planteadas. En primer lugar, se establece que la motivación tiene relación significativa con la satisfacción laboral ($\text{sig.} = 0.019$) y con respecto al grado de correlación, según el resultado hay una correlación positiva y moderada (0.369).

Asimismo, los resultados nos permiten identificar que, del total de trabajadores consultados, 55% manifiestan que la motivación y la satisfacción laboral es alta, 35% manifiestan que la motivación es alta pero la satisfacción laboral tiene un nivel medio y el 10% manifiestan que la motivación y la satisfacción laboral están en un nivel medio. Ninguno manifiesta nivel bajo ni en motivación ni en satisfacción laboral.

Finalmente, habiendo encontrado una relación positiva entre las variables, se puede inferir que los trabajadores están motivados y satisfechos en el trabajo que realiza en algunos casos moderadamente, esto se puede explicar por su situación de estabilidad que gozan y el acceso a pactos colectivos a quienes acceso.

6.2 Recomendaciones

La motivación y la satisfacción laboral están íntimamente ligada, ello conlleva a que el servidor edil pueda demostrar ante los clientes un trabajo eficiente y de calidad, por ende, se sugiere que siga desarrollando estrategias de motivación con la población trabajadora que motive su compromiso con la institución, a través de talleres de motivación, incentivos por el día del Trabajo, etc.

Asimismo, se recomienda que siga fortaleciendo el compromiso de los servidores ediles dando cumplimiento a los pactos colectivos y otros que se otorgue al trabajador, que redundara en beneficio de la población usuaria que por las características que presenta de acuerdo a estudios es de pobreza y pobreza extrema.

Las municipalidades son espacios de atención al público, donde se desarrollan programas sociales, y hay un contacto directo con la población y por ende la Trabajadora Social desarrolla una serie de estrategias metodológicas con la población usuaria dentro de la Oficina de Recursos Humanos y los Programas Sociales. Por ello se recomienda continuar enriqueciendo este espacio profesional a través de las Prácticas profesionales que capacite al estudiante para desarrollar su trabajo profesional a futuro.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Abt, E. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la Contraloría General de la República 2016*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14707/Abt_SER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de Maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Angeles, M. (2014). *Motivación laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de una unidad ejecutora del Ministerio de Transporte*. (Tesis de Maestría), Lima Perú.
- Cacho, S. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo bajo régimen del D. Leg. N° 1057 del Registro de Propiedad Vehicular de Lima, 2014*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5432/Cacho_GSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción Laboral y su influencia en la productividad realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de licenciatura), Universidad Rafael Landívar, Psicología Industrial/Organizacional, Quetzaltenango, Guatemala. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- García, A. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27191/Garcia_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Locke, E. (1968). *What is job satisfactory? Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention*. San Francisco, California. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED023138.pdf>
- Loja, W. (2017). *Las recompensas y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de las entidades financieras reguladas y supervisadas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP del distrito de Tarapoto*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13013/loja_rw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marchan, J. (2014). *Motivación y Satisfacción Laboral del Teleoperador en el área de suscripción de la empresa Servicios Call Center*. (Tesis de Licenciatura), Lima, Perú.
- Palomino, L. (2016). *Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Magdalena del Mar, 2015*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ríos, R. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1647/rios_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosales, A. (2017). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa Farmacéutica, Distrito la Victoria, 2016*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8579/Rosales_MAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosas, A. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima, 2016*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9092/Rosas_OAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz, C. (2009). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. (Tesis de pregrado). Universidad del Bío Bío. Chile.

Vásquez, M. (2017). *Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-EsSalud - Lima-2016*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8733/V%C3%A1squez_NMTI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7.2 Fuentes bibliográficas

Arias, F. (2012) *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. (6ta. edición). México: Editorial Trillas

Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires: Cengage Learning Argentina.

Chiang, M., Martín, J. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. (Ed. 1). España: Editorial de la Universidad Pontificia Comillas.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil: Elsevier.

Furnham, A. (2011). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Recuperado de: <http://148.204.210.201/tesis/1-392852540281TesisMAOmarA.pdf>

Hellerriegel, D. Jackson, S. y Slocum, J. (2011). *Administración, un enfoque basado en competencias* (11ª edición). Querétaro, México: Editorial McGrawHill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda edición ed.). México: Pearson Education Inc. Obtenido de https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera edición ed.). México: Pearson Educación. Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Décimo quinta edición ed.). México: Pearson Education.

Skinner, C. (1997). *Psicología de la Educación*. (2ª edición). México: Editorial Utena.



ANEXOS

Cuestionario de motivación

Completamente de acuerdo (CA) = (5)

De acuerdo (A) = (4)

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (N) = (3)

En desacuerdo (D) = (2)

Completamente en desacuerdo (CD) = (1)

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
1	Es importante para realizar con agrado el trabajo, que haya una política de remuneraciones acorde con la productividad.					
2	Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio					
3	Cree necesario que el jefe reconozca los méritos de sus colaboradores y se los comunique					
4	Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva a seguir mejorando en su desempeño laboral.					
5	Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que cuando haya oportunidades de ascenso tengan en cuenta los méritos alcanzados					
6	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades cada cierto tiempo.					
7	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo en el que ha sido apreciado por los demás					
8	Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo.					
9	Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo, sabe comunicar con asertividad las mejoras que se pueden realizar.					
10	El logro de mejores resultados o productos en el trabajo realizado es motivador.					
11	Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador con mejor desempeño en el trabajo					
12	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación en el trabajo					
13	Considera que es relevante para su crecimiento personal tener la oportunidad de aceptar labores que requieran un mayor esfuerzo.					
14	Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en su institución para mantener la motivación.					
15	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo					
16	Considera importante el que su jefe confié en su criterio cuando					

	hay que tomar una decisión.					
17	Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas					
18	Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad, y que se presenta ante usted como un desafío.					
19	Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias en la Institución.					
20	El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una experiencia diferente a la que tienen.					



Cuestionario de satisfacción laboral

Total acuerdo (TA) = (5)

De acuerdo (A) = (4)

Indeciso (I) = (3)

En desacuerdo (D) = (2)

Total desacuerdo (TD) = (1)

	ITEMS	5 TA	4 A	3 I	2 D	1 TD
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquiera otra					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta la actividad que realizo					
7	Me gusta el trabajo que realizo.					
8	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
9	Me disgusta mi horario					
10	Considero que llevarme bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
11	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
12	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
15	El horario de trabajo me resulta incómodo					
16	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
18	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
19	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"					
20	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
21	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
22	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
24	Me siento mal con lo que gano.					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					

Base de datos de la variable Motivación.

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	5
5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	5
8	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Base de datos de la variable Satisfacción laboral.

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	1	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	1	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	1	1	1	
7	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	1	1	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	
16	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	1	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	
21	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	
22	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	
23	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2

25	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2		
26	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2		
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2		
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	
29	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	2	2	2	2	2	3		
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3		
31	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	5	5	3	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
33	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1
37	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	1	1	1	1	1	1	1
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
39	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1

Mg. Margot Albina Castillo Alva
ASESOR

Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara
PRESIDENTE

Dra. Elena Luisa Laos Fernández
SECRETARIO

Charito Emperatriz Becerra Vera
VOCAL

