

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

**“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHINCHAO -
ACOMAYO, 2019”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA: Torres Espinoza, Rocio Verónica

ASESORA: Diestro Caloretti, Karina Vanessa

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología clínica de la salud

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42212709

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 25769441

Grado/Título: Maestra en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0002-0497-1889

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Portocarrero Zevallos, Judith Martha	Doctora en educación	06650813	0000-0003-2025-3286
2	Rojas Pardo, Yenny Primitiva	Maestra en administración de la educación	20025314	0000-0003-1136-7580
3	Miraval Tarazona, Lincoln Abraham	Magister en psicología educativa	22404062	0000-0003-0269-8599

H



Facultad de Ciencias de la Salud

Programa Académico Profesional de Psicología

“Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia”

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **10:00 A.M.** horas del día 26 del mes de octubre del año dos mil veintiuno, en la plataforma del aula virtual de la Facultad de Ciencias de la Salud, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió mediante la Plataforma Virtual Google Meet. el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- DRA. JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVALLOS PRESIDENTA
- MG. YENNY PRIMITIVA ROJAS PARDO SECRETARIA
- MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA VOCAL
- **ASESORA DE TESIS. MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI**

Nombrados mediante Resolución N°1602-2021-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada: **“MOTIVACIÓN Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHINCHAO – ACOMAYO 2019”**; Presentado por la Bachiller en Psicología, **Sra. TORRES ESPINOZA, Rocio Veronica**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada por Unanimidad** con el calificativo cuantitativo de **15** y cualitativo de **Bueno**.

Siendo las **11:30** Horas del día **26** del mes de **Octubre** del año **2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

DRA. JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVALLOS
PRESIDENTA

MG. YENNY PRIMITIVA ROJAS PARDO

SECRETARIA

MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por su amor y bondad infinita que me permiten hoy seguir adelante; a mi ángel en el cielo; mi hermano David, quien fue como un hijo para mí, que con sus locuras alegraba mi vida cada día; a mi hijo Joao, por ser mi razón de vivir, motivación, inspiración, a mis padres, por ser mi ejemplo, apoyarme y estar allí cuando sentía que no podía más, a mis amigos, quienes han sido mi mano derecha durante todo este tiempo; por su desinteresada ayuda, por echarme una mano cuando más lo necesite; a mis docentes por sus sabias enseñanzas quienes estuvieron conmigo durante los 6 años de mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme dado la vida, por bendecirme, por guiarme y ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Agradezco a mi hijo Joao, por ser mi inspiración cada día, por su comprensión y por cada te amo mamá.

Agradezco a mis padres: Rosa y Gustavo, por ser los principales promotores de mis sueños por confiar y creer en mis expectativas,

Agradezco enormemente a mis profesores por haberme brindado sus enseñanzas durante toda mi formación profesional.

Finalmente, mi agradecimiento a mi asesora de tesis, por brindarme todo su apoyo y compartir todos sus conocimientos en la elaboración del informe de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	16
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. Descripción del problema	16
1.2. Formulación del problema:	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos:	18
1.3. Justificación e importancia de la investigación	19
1.4. Objetivos de la investigación.....	19
1.4.1. Objetivo general	19
1.4.2. Objetivos específicos	19
1.5. Limitaciones.....	20
1.6. Viabilidad o factibilidad	20
CAPÍTULO II.....	21
2. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.1.1. Internacionales:.....	21
2.1.2. Nacionales:	21
2.1.3. Regional:.....	22
2.2. Bases teóricas	23
2.2.1. Motivación:.....	23
2.2.2. Satisfacción laboral	26
2.3. Definiciones conceptuales	31
2.3.1. Motivación.....	31
2.3.2. Satisfacción laboral	31

2.3.3.	Compensación	31
2.3.4.	Salario.....	32
2.3.5.	Incentivo.....	32
2.3.6.	Responsabilidad.....	32
2.3.7.	Clima organizacional	32
2.3.8.	Autorrealización	32
2.4.	Hipótesis.....	32
2.4.1.	Hipótesis General:.....	32
2.4.2.	Hipótesis Específicos:	33
2.5.	Variables.....	34
2.5.1.	Variable 1.....	34
2.5.2.	Variable 2.....	34
2.6.	Operacionalización de variables	35
CAPÍTULO III.....		36
3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	36
3.1.	Tipo de Investigación	36
3.1.1.	Enfoque.....	36
3.1.2.	Alcance o Nivel	36
3.1.3.	Diseño de investigación.....	37
3.2.	Población Y Muestra.....	37
3.2.1.	Población:	37
3.2.2.	Muestra	38
3.3.	Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	39
3.3.1.	Técnicas e instrumentos.....	39
3.4.	Ficha Técnica	40
3.5.	Para la variable: satisfacción laboral:.....	41
3.6.	Procesamiento y presentación de datos	43
CAPITULO IV		44
4.	RESULTADOS.....	44
4.1.	Contrastación de Hipótesis y Prueba de hipótesisContrastación de la hipótesis general:.....	56
4.2.	Contrastación de la hipótesis específica 1:	57
4.3.	Contrastación de la hipótesis específica 2:	58
4.4.	Contrastación de la hipótesis específica 3:	60

4.5. Contrastación de la hipótesis específica 4:	61
CAPITULO V	64
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	73

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1. Población de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo según nivel de estudios, edad y sexo.....	38
Cuadro N° 2. Muestra de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo según nivel de estudios y sexo	39
Cuadro N° 3. Puntuación de ítem.....	42
Cuadro N° 4. Dimensiones de sub escala.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Resultados generales del nivel de motivación de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.....	44
Tabla N° 2. Resultados generales del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019	45
Tabla N° 3. Resultados generales del nivel de motivación de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.....	46
Tabla N° 4. Resultados generales del nivel de necesidades de protección y seguridad de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019	47
Tabla N° 5. Resultados generales del nivel de necesidades sociales y de pertenencia de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019	48
Tabla N° 6. Resultados generales del nivel de necesidades de autoestima de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.....	49
Tabla N° 7. Resultados generales del nivel de necesidades de autorrealización de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.....	50
Tabla N° 8. Resultados generales del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019	51
Tabla N° 9. Resultados generales del nivel de significación de tareas de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019	52
Tabla N° 10. Resultados generales del nivel de condiciones de trabajo de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019	53
Tabla N° 11. Resultados generales del nivel de reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019	54
Tabla N° 12. Resultados generales del nivel de beneficios económicos de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019	55
Tabla N° 13. Nivel de correlación de la motivación y la satisfacción laboral en	

los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.....	56
Tabla N° 14. Nivel de correlación de la motivación y la y la significación de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019	57
Tabla N° 15. Nivel de correlación de la motivación y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.....	59
Tabla N° 16. Nivel de correlación de la motivación y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.....	60
Tabla N° 17. Nivel de correlación de la motivación y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.....	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Motivación	46
Gráfico N° 2. Necesidades de protección	47
Gráfico N° 3. Resultados generales del nivel de necesidades sociales y de pertenencia de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019	48
Gráfico N° 4. Resultados generales del nivel de necesidades de autoestima de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.....	49
Gráfico N° 5. Resultados generales del nivel de necesidades de auto realización de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019	50
Gráfico N° 6. Resultados generales del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019	51
Gráfico N° 7. Resultados generales del nivel de significación de tareas de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019	52
Gráfico N° 8. Resultados generales del nivel de condiciones de trabajo de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019	53
Gráfico N° 9. Resultados generales del nivel de reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019	54
Gráfico N° 10. Resultados generales del nivel de beneficios económicos de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.....	55
Gráfico N° 11. Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao	56
Gráfico N° 12. Significación de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao.....	58
Gráfico N° 13. Nivel de correlación de la motivación y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019	59

Gráfico N° 14. Nivel de correlación de la motivación y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.....61

Gráfico N° 15. Nivel de correlación de la motivación y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 201962

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito de analizar la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral, tipo de investigación descriptiva, nivel descriptivo correlacional, la población fueron 62 trabajadores y la muestra 32, tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, las técnicas e instrumentos bibliográficos y de campo, el instrumento fue el cuestionario MbM para motivación y la escala SL-SPC para satisfacción laboral.

Los resultados obtenidos con un valor del coeficiente de ,035 **Correlación MuyBaja** entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019, recomendando que se debe motivar a los trabajadores para el eficiente ejercicio de sus funciones y contratara un profesional Psicólogo para que intervenga en las dificultades personales e institucionales presentadas con cada trabajador.

Palabras claves: Motivación - satisfacción laboral

ABSTRACT

The purpose of the research was to analyze the relationship between motivation and job satisfaction, type of descriptive research, correlational descriptive level, the population was 62 workers and the sample 32, type of non-probabilistic sampling for convenience, bibliographic techniques and instruments and In the field, the instrument was the MbM questionnaire for motivation and the SL-SPC scale for job satisfaction.

The results obtained with a coefficient value of .035 Very Low Correlation between motivation and job satisfaction in the workers of the Municipality of Chinchao - Acomayo 2019, recommending that workers should be motivated for the efficient exercise of their functions and hire to a professional Psychologist to intervene in the personal and institutional difficulties presented with each worker.

Keywords: Motivation - job satisfaction

INTRODUCCIÓN

La motivación y satisfacción de los trabajadores de la municipalidad de la municipalidad de Chinchao - Acomayo es el resultado de una investigación que se llevó a cabo en su lugar de trabajo, para saber en qué forma los trabajadores perciben los motivadores del contenido del trabajo y los factores del entorno laboral. Para estudiar la motivación y la satisfacción laboral se debe tener en cuenta que cada institución tiene su personalidad propia, sus procesos y procedimientos, las formas de contratación y la permanencia.

Los seres humanos no suelen actuar de manera aventurada, sobre todo en aquellas cosas que consideramos especialmente importantes. Detrás de nuestras acciones significativas siempre hay una razón.

Normalmente el comportamiento del ser humano se refiere a un conjunto de motivos, y no todos tienen porque ser conscientes. Estos fundamentos suelen estar motivados por algún tipo de falta, necesidad o demandas que piden ser satisfechas por los seres humanos en distintos ámbitos, como puede ser en el físico, psicosocial, laboral.

Podemos definir la motivación como un proceso de planificación y realización de actividades y comportamientos que se encaminan a la obtención de objetivos que nos sirven para satisfacer un fundamento inicial.

Las personas intentamos solucionar nuestras motivaciones en la vida cotidiana, y teniendo en cuenta que a día de hoy el trabajo es una actividad diaria, es un punto importante donde el ser humano busca su motivación y su satisfacción personal. En este caso hablamos de un hombre que se realiza a través de ir satisfaciendo sus necesidades.

Para muchas personas el trabajo, por diversos motivos, es una fuente continua de insatisfacción y malestar, lo que hace que los trabajadores se sientan insatisfechos profesional y personalmente lo que puede provocar procesos de estrés, ansiedad y desafección laboral que pueden llegar a provocar la disminución de su rendimiento laboral y de la productividad de la empresa así como un aumento del absentismo por bajas laborales.

Por el contrario, para otras personas el trabajo aporta sentido a sus vidas, aumenta su autoestima, sienten que su labor es útil a los demás y encuentran un reconocimiento social. A través del trabajo, también se relacionan con otras personas, y encuentran cubiertas sus expectativas y deseos de mejorar y prosperar.

Los psicólogos han estudiado actitudes como la motivación, la satisfacción laboral, si bien son actitudes muy diferentes existe una fuerte correlación entre ellas y dan como resultado conductas similares en los empleados.

Es menester enfatizar en la necesidad de una comunicación adecuada entre el grupo de trabajadores y la gerencia, en busca de establecer de manera armónica un trabajo armónico a fin de que los objetivos de la empresa, sean los mismos objetivos de los trabajadores y que los logros alcanzados por la empresa, sean los logros de sus trabajadores, una comunicación adecuada y un reconocimiento oportuno, por parte de la gerencia, actuará como un reforzante positivo para los empleados, que en últimas terminará generando mayor motivación, compromiso, identidad y satisfacción laboral.

Con nuestro estudio avalamos que los factores humanos están estrechamente vinculados a la productividad conllevando esto a un mejor desempeño en las funciones del personal de la municipalidad de Chinchao – Acomayo y teniendo como efecto positivo mostrar las verdaderas competencias de cada profesional, lo cual refuerza ampliamente las organizaciones, creemos firmemente que el principal proceso de mejora que podemos aportar en esta institución es a nivel de cambios que se reflejen en la calidad de atención brindada a la población los cuales se obtendrán solo mejorando el factor humano del personal que labora en la municipalidad de Chinchao – Acomayo.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En la situación actual podemos observar tres características de importancia como son la globalización, el constante cambio del ambiente y la importancia del conocimiento que constantemente se encuentran a modificaciones violentas lo cual nos obliga a tener en cuenta el clima de trabajo, el placer que se evoca en su centro laboral. Los esfuerzos para mejorar el desempeño laboral se plasmaron en las capacidades y habilidades del trabajador, a factores en relación con sus servicios prestados. Una buena gestión o liderazgo permitirá una adecuada prestación de servicios por parte del personal.

El entusiasmo en el trabajo es la representación activa que muestra el trabajador, (Manene 2012: 206) manifiesta la satisfacción se refiere al bienestar cuando son satisfecha sus requerimientos expresando un impulso o esfuerzo en cumplirla y no siempre de haber relación adecuada entre el entusiasmo y el placer manifiesto al trabajo, pero si es cierto que la satisfacción conduce a hechos que pueden afectar su comportamiento y las respuestas que emite.

Teniendo en cuenta que para la psicología, las expectativas individuales tienden a reflejar las necesidades individuales sobre la base de una visión de la naturaleza humana en un estado desequilibrado, toda institución que quiera ser reconocida, competitiva y exitosa depende del desempeño de los trabajadores, mediante el cumplimiento de las metas

establecidas, que debe sentirse reconocido, motivado, valorado por el cumplimiento del trabajo que realiza y por ende satisfechos.

El personal que labora en una institución es prioridad para el

desarrollo de una empresa, ya que haciendo uso de los recursos obtienen los objetivos plasmados, pero para ello los trabajadores de gozar de una adecuada satisfacción y entusiasmo laboral dependiendo de ello su calidad laboral.

(Dubrin, 2003), plantea que se ha observado cuando los empleados están entusiasmados pueden esforzarse para alcanzar sus objetivos que requiere la empresa, sintiendo placer en el trabajo con lo que vienen desempeñándose.

García Lizama (2017), indica que muchos empleados debido a diferentes razones son una fuente de disgusto y molestia haciendo que se sientan no satisfechos provocando reacciones negativas de cólera ira o rebeldía dando como respuesta una bajo rendimiento en el trabajo y por ende en su trabajo. Pero observamos otros empleados que el trabajo les engrandece interiormente incrementando su autovaloración, sintiendo que su trabajo que desempeña trae consigo resultados positivos y contribuye con el desarrollo de la comunidad.

El Diario Gestión (2014) menciona que el 45 % de trabajadores noes feliz en su centro de labores donde la mayoría sostuvo que dicha condición se debe a problemas vinculados con el clima de trabajo. El 47% cuenta con un sueldo “bajo”, mientras que el 45 % lo considera “bueno” y

el 8 % asegura contar con un pago “excelente” y permitió conocer cómo se podría motivar a los trabajadores y destacó un mayor reconocimiento (52%), seguido de capacitaciones constantes (49%) y una mejor comunicación (48%). Un mejor trato en el centro de trabajo (45%) y percibir un aumento de salario (39 %) también influirían en la motivación para que los trabajadores sean más productivos.

También el Diario Gestión refiere que la región Huánuco cuenta con 11 provincias, con Municipalidades Provinciales, estas a su vez cuentan con 76 distritos con Municipalidades distritales, donde brindan servicios de promoción de desarrollo a la colectividad. Direccionando el trabajo a satisfacer las necesidades de la población. La motivación que los

trabajadores tengan será de vital significado para la labor de las actividades, por eso se debe fomentar la motivación que conllevará un mayor rendimiento para la Institución, y obteniendo el placer respectivo por lo que desempeña.

La investigación sobre la situación profesional del de la Municipalidad de Chinchao - Acomayo tuvo el propósito analizar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral, conocer cómo influyen estos aspectos, que podrán orientar a mejorar como motivar a sus empleados y de esta manera se encuentren más complacidos con lo que desempeñan.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación de la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao - Acomayo 2019?

1.2.2. Problemas específicos:

- a. ¿Cuál es la relación de la motivación y la significación de las tareas de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao - Acomayo 2019?
- b. ¿Cuál es la relación de la motivación y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao - Acomayo 2019?
- c. ¿Cuál es la relación de la motivación y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao - Acomayo 2019?
- d. ¿Cuál es la relación de la motivación y los beneficios económicos de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao -Acomayo 2019?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

El trabajo se enfocó en las reacciones del entusiasmo en el placer laboral que realizan los empleados, mediante el análisis permitió descubrir y plantear mejoras en el desempeño laboral. Se permitió conocer como el reconocimiento, compensación, incentivos y la motivación de los empleados del municipio de Chinchao - Acomayo influye en su calidad profesional, siendo de vital importancia.

Permitió que el municipio desarrolle medios de gratificación adecuada y oportuna que permitió desarrollo en la empresa como el placer laboral de los empleados, siendo primordial para una competitividad en el mercado.

Las conclusiones halladas nos permitieron entender el gusto al trabajo, en el contexto donde cada trabajador lucha por su puesto de trabajo un gesto es suficiente para que cada uno sienta motivación e ilusión en el día a día, y que en el sector donde trabaja pueda mantener relaciones humanas que son tan importantes de estudiar como el resto de aspectos.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relacionar entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao - Acomayo, 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Evaluar la relación de la motivación y la significación de las tareas de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao - Acomayo 2019.
- b. Analizar la relación de la motivación y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao - Acomayo 2019.
- c. Calcular la relación de la motivación y el reconocimiento personal

y/o social de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao - Acomayo 2019?

- d. Identificar la relación de la motivación y los beneficios económicos de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao - Acomayo 2019.

1.5. Limitaciones

Nuestras limitaciones se enmarcan a los resultados obtenidos debido a que solo se pudieron generalizar a nivel de la Municipalidad de Chinchao

1.6. Viabilidad o factibilidad

La investigación fue viable porque se obtuvo la autorización de la organización, donde se brindó las facilidades que se requería, así mismo se contó con la colaboración de los trabajadores.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales:

Cifuentes, (2012) en la investigación titulada “Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de Salud de Cuarto Nivel de Atención”, encontró como conclusiones que el personal muestra satisfacción con los aspectos externos de apoyo profesional. La interacción social con el personal, compañeros se ve determinado en su placer laboral. La media en la satisfacción laboral en mujeres fue de 2,91, siendo de mayor insatisfacción en comparación de los hombres pero con mayor presión laboral demostrando insatisfacción en su relación con sus jefes, la población entre edades igual o mayor a 37 años muestran insatisfacción en el trabajo como en las relaciones con sus superiores.

Zavala, (2014) en Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas, en México, concluye que los trabajadores presentan estándares de motivación y satisfacción laboral altos o muy altos, no habiendo diferencias en razón a sexo, nivel educativo, pago mensual, tiempo laboral, labor que desempeña, existiendo igualdad en la observación de la motivación y placer laboral.

2.1.2. Nacionales:

Muñoz Li (2015) en la tesis Motivación y Satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede central del Instituto Nacional de Defensa Civil Lima, muestra como resultado la evidencia que existe relación entre ambas variables presentando un promedio de 0.512 correlación moderada.

Caruajulca Quispe, y Aedo Mendoza, (2015) en Clima laboral y

satisfacción laboral según personal de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Lima 2014, concluye que existe relación significativa alta de 0.685 entre las variables en estudio.

Castillo, (2014) en Clima motivación intrínseca y satisfacción laboral en los trabajadores de diferentes niveles jerárquicos, en Lima – Perú, concluye para el clima organizacional, se utilizó los resultados del instrumento seleccionado a los 100 trabajadores, considerando la organización de las dimensiones del instrumento demostrando que hay diferencias significativas en base a las variables psicológicas.

Chang, (2010) en Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de las necesidades de Mc Clelland en los médicos del Hospital Arzobispo Loayza, en Lima – Perú, concluye que fue alto 95,2 % y medio 4,8 %, el nivel de motivación no variando por la edad ni el tiempo laboral. El tipo de contrato por locación de servicios con menos de 1 año influye negativamente en su

motivación laboral, los grados más bajos lo presentan los servicios de medicina y los más altos en servicios de cirugía y pediatría.

Vásquez, (2007) en Niveles de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, en Lima – Perú concluye que la población evaluada presentan un nivel medio de motivación teniendo a la identidad y autonomía en niveles más altos y siendo las más bajas la retroalimentación, importancia y tipo de tarea. Según la satisfacción del trabajo con un promedio del 54% nivel medio teniendo como dimensiones más elevados el desempeño de tareas, relación con los superiores y los beneficios en el trabajo o remuneraciones.

2.1.3. Regional:

Alva (2016) en Motivación y desempeño laboral en la caja Arequipa Huánuco, concluye que la motivación interviene significativamente en el desempeño laboral del personal, el 60 % no muestran interés y tienen

bajo desempeño laboral, que la compensación económica influye significativamente al desempeño laboral donde el 80 % no está motivado y que la capacitaciones influyen significativamente al desempeño laboral el 60 % no está preparado para una calidad de trabajo y los ascensos influyen significativamente con 80% que se sienten motivados con los ascensos.

Silvia (2016) en Relación que existe entre el desgaste laboral y desempeño laboral de los trabajadores de Salud Huánuco, concluye que el 60,3% de trabajadores presentaron un nivel bajo de deterioro en el trabajo según su cansancio emocional, el 79,4% mostraron adecuado desarrollo labora, y el 85,3% nivel bajo en cuanto a su despersonalización. El 70,6% mostraron un alto desgaste laboral en su realización personal y el 50% mostraron nivel bajo en su desgaste en el trabajo.

Vela (2015) en Clima organizacional y satisfacción del usuario externo- Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco, concluye que el 77,5 % de trabajadores plantean un inadecuado clima organizacional, liderazgo, innovación y recompensa. El 82.2% muestran insatisfacción con la atención recibida según los horarios, citas, lentitud de atención de los diferentes servicios.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación:

2.2.1.1. Teoría de las necesidades de McClelland

McClelland indica que la motivación de un sujeto se obtiene de acuerdo a 3 tipos de necesidades presentes en cada sujeto, formándose y obteniendo día tras día de acuerdo a la experiencia vivida, siendo los siguientes: **Necesidad de logro**, es el grado de desarrollo de las actividades con dificultades, no

siendo motivadora una tarea repetida diariamente por lo cual se debe

asignar tareas nuevas diariamente para el desarrollo de sus habilidades y el bien de la empresa. Los trabajadores muestran interés en ejecutar responsabilidades tratando de hacer bien las cosas pudiendo ser: El sujeto quiere tener éxito laboral y obtener las felicitaciones por sus superiores. No considera ser de mérito la realización de tareas sencillas ya que no demuestra su capacidad ni valor, pero si el de ayudar a un compañero es muy gratificante para la persona. **Necesidad de afiliación**, es donde se mantiene una buena relación para ser aceptado y requerido por sus compañeros prefiriendo la cooperación y colaboración buscando comprensión y adecuadas relaciones. Aunque permanece mucho tiempo en el trabajo, le encanta ser aceptada y tener buena relación por los demás, aceptando las normas laborales, mantener una relación de confianza, prefiere la cooperación entre ellos. **Necesidad de poder**, se presentan en aquellos sujetos que les encanta asumir compromisos con el deseo de dirigir como en aquellos quienes encuentren placer en realizarlos y sentirse auto realizados.

La principal característica es tener manejo ante los demás, prefiriendo la competitividad en lugar del trabajo cooperativo preocupándose por el prestigio e influencia ante los

demás, presentando habilidades básica sociales y comunicativas transmitiendo a los demás lo que tienen que hacer, siendo también capaces de escuchar e integrar a sus órdenes ideas de otros.

Los sujetos con necesidad de poder se dividen en dos grupos: **Poder personal** con necesidad de gobernar e influenciar ante los demás con la finalidad de ordenar y no abiertos a nuevas propuestas y **poder institucional**, son los que dirigen con esfuerzos a otros trabajadores con el fin de su organización, siendo más eficaces con aquellos con poder personal esperando la opinión de los demás para lograr su objetivo.

En conclusión todo sujeto requiere de estas necesidades que todos contamos y que depende de nuestra forma de vivir temperamento de la persona para sentirse motivados de varias maneras. Siendo variable la

importancia que da cada persona quien toma en cuenta su forma de ser. Pero si se logra un equilibrio en estas necesidades los sujetos mostrarían mayor eficacia laboral y por ende bienestar personal y profesional.

2.2.1.2. Teoría de la motivación humana Maslow

El psicólogo Abraham Maslow mencionaba que los sujetos se encuentran con el deseo de obtener necesidades variadas y complejas, asignándoles una clasificación jerárquica dentro de un modelo de pirámide de 5 espacios y que toda acción que desarrolla es generada por una fuerza interior llamada motivación, implicando la necesidad que desea satisfacer, partiendo de ahí su teoría de la jerarquización de necesidades, aunque se le hicieron la inclusión de algunos niveles de necesidades como la cognitiva, estética y trascendencia.

La pirámide se estructura por una base con las necesidades básicas de ahí ascendiendo a los demás niveles quien busca con esfuerzo satisfacerlos todos los restantes, para luego de haber satisfecho todas aquellas busca llegar a la autorrealización siendo necesario poseer cualidades indispensables para obtenerlas lo que al llegar significa el alcance del potencial máximo con persona.

Maslow observó una persona de cien logra concluir sus necesidades y obteniendo su autorrealización perjudicándole algunos aspectos como pérdida laboral, muerte de un ser querido lo que le hace fluctuar entre los niveles de jerarquía.

Dentro de estas necesidades están: La **Necesidad fisiológica**, básicas o de supervivencia quien se compone de aire que respiramos, los alimentos, el descanso, sexo y homeostasis y al no ser satisfechas estas necesidades los demás niveles no requerirán atención. **Necesidad de seguridad y protección**, importante para sobrevivir iniciando con satisfacer las necesidades fisiológicas y dentro de ello se encuentra la seguridad social, familiar, laboral, física, de recursos, de salud y de propiedad privada. **Necesidad de afiliación**, es de situación psicoemocional como el amor, afecto, la amistad, pareja, familiares

plasmado en la participación en su entorno, grupo de pares, afecto e intimidad. **Necesidad de reconocimiento**, escalando con el fin de encontrar la estima, confianza, respeto, el éxito, reconocimiento de los demás volviéndose más confiadas, habiendo dos tipos de necesidades una superior o estima donde se presenta el respeto, autoestima, valoración y otra inferior quien incluye la dignidad, aceptación y respeto del medio hacia la persona para su reputación. **Autorrealización**, es lo más alto de la pirámide quien representa que el sujeto obtuvo su máximo potencial como persona y que debe presentar cualidades y haber satisfecho sus necesidades básicas. Maslow plantea que el sujeto autorealizado debe ser

realista, honesto, optimista, con amor propio, equilibrio interior, autonomía e independencia, ser receptivos, perceptivos y empáticos, sentir preocupación por el bienestar de la humanidad, creativos, poseer originalidad, espontáneos, aceptar los problemas y encontrar soluciones, no tener sentido del humor hostil, pero si filosófico, sentir deseos de contribuir con la humanidad.

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Satisfacción

La Real Academia de la lengua indica que satisfacción es el proceso y emoción de encontrar placer debido a un motivo para responder a una actividad.

Proviene del latín satisfactio, que es la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. Actualmente las empresas invierten miles de soles para para satisfacer a los clientes.

Siendo entendido como satisfacción al estado mental mediante la retroalimentación cerebral, comprometiéndose varias regiones cerebrales complementadas y brindando placer al sujeto.

Al alcanzar la satisfacción el funcionamiento mental del ser humano se encuentra en armonía

produciendo el placer como la alegría y al contrario la nosatisfacción genera tristeza.

Herzberg (citado por Pérez 1996) satisfacción son los sentimientos positivos asociados tanto a factores intrínsecos como a factores extrínsecos del trabajo.

Pérez (1996) la satisfacción laboral es un proceso emocional positivo que se manifiesta en una respuesta afectiva frente a los aspectos o facetas del trabajo, como consecuencia del proceso perceptual que se da al sujeto. Considerado un proceso modificable variando de acuerdo al interés del individuo.

Flores (1996) la satisfacción laboral es como se siente la persona en el trabajo, teniendo en cuenta aspectos como el pago mensual, las supervisiones, formas de trabajo, beneficios y el personal, respondiendo con una actitud positiva de las actividades desempeñadas dando un valor cognitivo, afectivo y comportamental a lo que realiza.

El grado de satisfacción o insatisfacción varía de persona a persona de acuerdo a su edad, años de experiencia, nivel ocupacional y nivel en la empresa.

La relación de la satisfacción laboral con el nivel que la persona ocupa dentro de la organización, es similar a la que existe con el nivel ocupacional. Si bien el salario puede causar esta relación, existen otros factores que intervienen. Los profesionales y gerentes, gozan de mayor autonomía u obtienen refuerzos intrínsecos al realizar su trabajo, lo cual ocurre en menor medida con los empleados del nivel inferior (Flores 1996)

Existen diferentes gratificaciones que toda empresa obtiene al lograr el placer de los clientes resumiéndose en tres aspectos: El cliente satisfecho vuelve a comprar, comunica a otras personas sus experiencias obtenidas con un producto y deja a lado la competencia para beneficiar a la empresa.

Philip Kotler, conceptualiza el placer del cliente como *"el nivel del estado de ánimo de una persona que resulta de comparar el rendimiento percibido de un producto o servicio con sus expectativas"*

Entonces la satisfacción del cliente está conformada por tres elementos: el **rendimiento**

percibido o el desempeño que considera haber tenido, teniendo las características: determinando desde el punto de vista del cliente, basándose a los resultados que el cliente percibe con el producto, percepciones del cliente, opiniones de las demás personas como el estado de ánimo del cliente. **Las expectativas**, considerado como el deseo que el cliente tiene por conseguir algo, produciéndose de acuerdo a estas situaciones: promesas de la empresa, experiencias de compras, opiniones de los demás, promesas de los competidores.

2.2.2.2. Modelo de expectativas de Porter-Lawler

Sostiene que la satisfacción laboral es el resultado más que la causa de desempeño. Diferentes niveles de desempeño desembocan en diferentes retribuciones, este produce a su vez diferentes niveles de satisfacción laboral. Así, dependiendo de su desempeño, el empleado recibirá diferentes retribuciones a su esfuerzo, por lo que tendrá diferentes grados de satisfacción laboral.

Las exigencias reales y objetivas de la tarea. Importa la claridad de las asignaciones de tareas y proyectos. En un contexto cada vez más cambiante y dinámico, es proporcionalmente difícil hacer descripciones detalladas de

tareas, dado que cada vez con mayor frecuencia éstas resultan novedosas. Pero esta exigencia se puede cubrir si, en lugar de trabajar sobre la descripción de puesto o tarea tradicional, se definen áreas de competencias necesarias y, potenciando el trabajo en equipo, para cubrir exigencias siempre cambiantes en áreas específicas por la vía de la complementación y la poli funcionalidad. De todos modos, ello no anula

la necesidad de achicar al máximo posible la brecha de expectativas entre la organización y la gente, respecto de las funciones a desempeñar.

Que la recompensa asociada con el logro resulte valiosa para el sujeto, siendo reconocida en la mente del sujeto producirá satisfacción y por ende mejora en su desempeño.

Cuando alguien intenta influir en la motivación propia o de otros, no sólo debe tratar con cosas "reales", sino también con el complejo mundo de las percepciones, que los psicólogos llaman el "imaginario". En el vertiginoso cambio que están protagonizando en las organizaciones, entre un tipo de contrato laboral caducante y un nuevo contrato psicológico ascendente, las expectativas de muchos trabajadores, basadas en los viejos parámetros, quedan totalmente desfasadas respecto del tipo de contrato que los gerentes y administradores de recursos humanos de nuevo tipo están dispuestos a respetar.

En la medida en que no se emprendan acciones efectivas para achicar la brecha perceptiva entre lo que los empleados esperan recibir y lo que la organización está dispuesta a dar, es muy difícil consolidar sistemas de incentivo sobre bases firmes.

2.2.2.3. Modelo de expectativas de Vroom

Explica las diferencias entre los sujetos y las expectativas (Stoner, 1994). Se basa en cuatro supuestos referentes al comportamiento en las organizaciones: El comportamiento debido al interior como al ambiente donde se desenvuelve, la toma de decisiones sobre su comportamiento, las necesidades, deseos y objetivos del sujeto, seleccionado los comportamientos más adecuados para satisfacer las expectativas.

Estos componentes llevan a plantear tres preguntas: "¿si realizo tal cosa, cuál será el resultado?", "¿el resultado vale la pena?" y "¿qué oportunidades tengo de lograr un resultado que valga la pena para mí?". Las respuestas dependerán en cierta medida de los tipos de resultados esperados.

Los resultados internos sentidos como resultado de la buena ejecución de la actividad e incluye entre otras cosas, sentimientos de logro, mayor autoestima y la adquisición de nuevas habilidades.

Los resultados internos como bonos, elogios o promociones, son proporcionados por un agente externo, digamos el supervisor o el grupo de trabajo. Un nivel individual de desempeño puede acompañarse de varios resultados, cada uno con su propia valencia: Algunos de esos resultados pueden incluso tener valencia por las expectativas de que conduzcan a otros resultados: «si el supervisor se da cuenta de la calidad de mi trabajo; tal vez me promueva».

El grado resultante de desempeño conduce a recompensas internas (o, acaso, a consecuencias negativas, si es menor que el esperado), los cuales son inherentes a la realización de la actividad, y quizá a las recompensas extrínsecas, la línea ondulada que lleva a las recompensas intrínsecas indica que éstas no están garantizadas, ya que dependen de cómo el supervisor, y quizá otros evalúen el desempeño y de la disposición de la empresa para recompensarlo. El empleado tiene sus propias ideas sobre la equidad del conjunto total de recompensas recibidas, que al medirse con las que realmente le otorgan produce el nivel de satisfacción que siente.

Su experiencia se aplicará después a sus evaluaciones futuras de los valores de las recompensas concedidas a otra realización posterior de la actividad. Como se aprecia, la

hipótesis fundamental de la teoría de las expectativas es que el trabajador hace lo que cree que le puede llevar a un resultado final esperado. Si considera que el camino para alcanzar sus metas es la alta productividad, su nivel de producción será elevado, si por el contrario, cree que la baja productividad es el medio para conseguir sus metas, su rendimiento bajo (Georgopoulos y otros, 1957).

Según Graen, (1969) debe existir una relación de contingencia claramente establecida entre el comportamiento del individuo y el

resultado deseado, si el sujeto no observa la relación la teoría no funciona, para demostrar influencia el empleador debe premiar el desempeño de manera proporcional y ascender a los mejores. Los gerentes que desean hacer productiva a la gente deben establecer la expectativa de que a mayor producción, más recompensas (Nash, 1988).

La teoría plantea realizar más eficaces a los trabajadores enfatizando la satisfacción de los salarios y premios entregados comprendiendo porque el personal recibe sus bonificaciones como atractivos o no, en tal sentido, ¿sabe el personal lo que se espera de ellos y cómo serán evaluados? Las metas organizacionales podrían no cumplirse a menos que los empleados adviertan la conexión entre desempeño y recompensa. Como también el planteamiento se basa a las

observaciones de los trabajadores en cuanto a su desempeño, salarios y beneficios resultando satisfactorio debido a su esfuerzo.

2.3. Definiciones conceptuales

2.3.1. Motivación

Es el proceso de estimular a un individuo para que realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance una meta deseada para el motivador (Sexton, 1991 p 162).

2.3.2. Satisfacción laboral

Perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre la expectativa de la persona con respecto al trabajo, y las recompensas que este le ofrece en las relaciones interpersonales y el estilo gerencial (Morillo 2006 p 48).

2.3.3. Compensación

Estimulo extra orgánico que sirve para dirigir o mantener una conducta motivada (Calloway 1964 p 81).

2.3.4. Salario

Es la retribución en dinero o su equivalente que el empleador paga al trabajador por el cargo que este ejerce y por los servicios que este presta por determinados periodos (Chiavenato 2004 p 4).

2.3.5. Incentivo

Es la recompensa total que abarca los aspectos financieros y o financieros condicionada a la medición del resultado de un trabajo o la observación de ciertas normas de conducta (Gorbaneff 2009 p 73).

2.3.6. Responsabilidad

Influye una dimensión psicológica, en cuanto tiene en cuenta el sentimiento de responsabilidad como resorte emocional individual de sentir sea afectado por el otro y como capacidad culturalmente construida de evaluar consecuencias de las propias acciones y de atribuirse la obligación de hacerse cargo (Wester 2008 p 3).

2.3.7. Clima organizacional

Es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos. (Brunet p 19)

2.3.8. Autorrealización

Involucra la búsqueda de creatividad, talento, realización, crecimiento, experiencias y descubrimiento (McLeod, 2014).

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General:

H1: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

H0: No existe relación entre la motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

2.4.2. Hipótesis Específicos:

H1: Existe relación entre la motivación y la significación de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

H0: No existe relación entre la motivación y la significación de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

H2: Existe relación entre la motivación y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

H0: No existe relación entre la motivación y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

H3: Existe relación entre la motivación y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

H0: No existe relación entre la motivación y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

H4: Existe relación entre la motivación y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

H0: No existe relación entre la motivación y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

2.5. Variables

2.5.1. Variable 1.

Motivación

2.5.2. Variable 2.

Satisfacción laboral

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades de protección y seguridad. Necesidades sociales y de pertenencia. Necesidades de autoestima. Necesidades de autorrealización. 	<p>a) Muestra seguridad y convivencia.</p> <p>b) Demuestra empatía y asertividad con los demás.</p> <p>c) Se siente bien consigo mismo</p> <p>d) Practica capacidad de autorregulación.</p>	<p>(1,5,9,13,17)</p> <p>(2,6,10,14,18)</p> <p>(3,7,11,15,19)</p> <p>(4,8,12,16,20)</p>	Cuestionario de MbM
Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> Significación de tarea Condiciones del trabajo. Reconocimientos personal y/o social. Beneficios económicos. 	<p>a) Ejecuta actividades.</p> <p>b) Propicia ambiente adecuado en el trabajo.</p> <p>c) Goza de reconocimiento público.</p> <p>d) Actúa en función a la economía.</p>	<p>(3,4,7,18,21,22,25,26)</p> <p>(1,8,12,14,15,17,20,23,27)</p> <p>(6,11,13,19,24)</p> <p>(2,5,9,10,16)</p>	Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue descriptiva donde Hernández (2014) plantea que el objetivo del investigador es detallar las situaciones o sucesos como están y como se presentan, buscando detallar sus cualidades, características del sujeto, grupo o pueblo u otro fenómeno (pag. 92) Solo pretende evaluar y obtener información de forma individual o colectiva sobre las variables en estudio que será la motivación y satisfacción laboral que afrontan los trabajadores de la municipalidad de Chinchao Acomayo para luego ser relacionados y tener un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa. (pag 94)

3.1.1. Enfoque

El enfoque utilizado fue cuantitativo donde se obtuvo información mediante la aplicación de los instrumentos seleccionados y poder dar respuesta a la hipótesis propuesta. Hernandez (2014), el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio, procediendo de etapa en etapa lo cual no podemos dar un salto, desarrollándose mediante un orden riguroso, partiendo de una idea para plasmar sus objetivos y formulando las interrogantes para establecer hipótesis y variables, diseñando el marco teórico para luego diseñar un plan probatorio para obtener las conclusiones. (pag. 4)

3.1.2. Alcance o Nivel

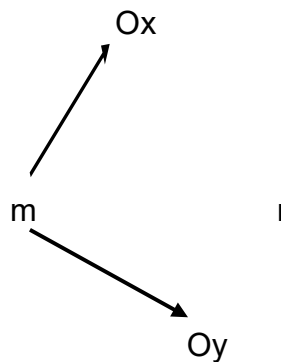
El nivel de investigación fue Descriptivo correlacional, porque se describió la relación de la motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao Acomayo. Sustentado en Sánchez (2009 p 17) quien indica que la investigación descriptiva consiste en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del

mismo en una circunstancia temporal espacial determinada y correlacional en Hernández *et al* (2004 pag. 121) el propósito es evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables.

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño fue de tipo correlacional. porque el investigador no tiene un control directo de las variables (Sánchez y Reyes, 2006). Donde se relacionó los resultados obtenidos mediante los instrumentos evaluados para luego obtener la relación de los mismos.

Diagrama:



m: Muestra de estudio

O x: Variable 1: Motivación

Oy: Variable 2: Satisfacción laboral
r: relación entre las variables

3.2. Población Y Muestra

3.2.1. Población:

Constituida por 62 trabajadores de 20 a 65 años de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo. Hernández (2010 p 65) “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan en una serie de especificaciones”, es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos

de la investigación.

Cuadro N° 1.

Población de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo según nivel de estudios, edad y sexo

Nivel de estudios	Edad (años)	Sexo		Total
		F	M	
Nivel primario	20-45	1	7	8
Nivel secundario	20-50	10	12	22
Nivel superior	20-65	11	21	32
Total				62

Fuente: Área de logística de la municipalidad de Chinchao –Acomayo.
Elaborado. Elaboración propia.

3.2.2. Muestra

Conformado por 32 trabajadores (12 de sexo femenino y 20 sexo masculino) con estudios del nivel superior de la Municipalidad distrital de Chinchao – Acomayo. Teniendo como referencia Ander – Egg (citado por Tamayo y Tamayo 1998 p 115) la muestra es el subconjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población universo o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada. El muestreo empleado fue de manera intencionada o a criterio del investigador.

Cuadro N° 2.

Muestra de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo según nivel de estudios y sexo

Nivel de estudio	SEXO		TOTAL
	F	M	
Superior	11	21	32

Fuente: Área de logística de la municipalidad de Chinchao – Acomayo.

Elaborado: Elaboración propia

3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas e instrumentos

A) Técnicas

La técnica fue la encuesta donde García (2012) define como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o

universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características (pag. 141). Por lo tanto, se obtuvo información sobre la motivación y la satisfacción laboral que tienen los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao Acomayo

B) Instrumentos

Cuestionario MbM Motivación

Se aplicó el cuestionario MbM a los empleados de nivel superior para evaluar su nivel de motivación, consta de afirmaciones que describen su propio punto de vista personal y sus sentimientos. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. El cuestionario está diseñado para ayudarle a descubrir y entender los factores más importantes de su propia vida laboral. La utilidad de los resultados depende completamente de su sinceridad al expresar sus actitudes y sentimientos. Los factores

evaluados:

- a) Las necesidades de protección y seguridad: se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable.
- b) Las necesidades sociales y de pertenencia: están relacionadas con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad: con otra persona.
- c) Las necesidades de autoestima: se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo.

Las necesidades de autorrealización: se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de “ser todo lo que uno puede llegar a ser”.

3.4. Ficha Técnica

Autor Marshall Sashkin, Ph.D.

Nombre del instrumento Cuestionario MbM

Año 1996

Número de preguntas 20

Objetivos Medir las motivaciones internas, tal como las percibe el individuo. Descubrir y entender los factores más importantes de su propia vida laboral

Descripción: Consta de una serie de afirmaciones que pueden reflejar o no lo que usted piensa sobre su trabajo y vida laboral.

Forma de calificar Cada una de las cuatro escalas del Cuestionario MbM tiene un mínimo de 5 y un máximo de 25 puntos. Las puntuaciones altas, de 20 puntos o más, indican que las motivaciones medidas por esa escala son muy importantes para usted; entre 15 y 19 puntos indican que son relativamente importantes; entre 10 y 14 puntos, que son escasamente importantes y una puntuación baja, por debajo de 10, muestra que no son en absoluto importantes.

3.5. Para la variable: satisfacción laboral:

Se utilizó la escala de satisfacción laboral SL-SPC aplicado a todos los empleados de todos los niveles, permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral. Está sustentada básicamente

con la teoría motivacional, además de las teorías vinculadas a la discrepancia y dinámica. A través de ella, se describe el nivel general de satisfacción hacia el trabajo y los niveles específicos de satisfacción con respecto a cuatro factores: (a) significación de la tarea, (b) condiciones de trabajo, (c) reconocimiento personal y/o social, y (d) beneficios económicos.

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL-SPCFICHA TECNICA

Nombre: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, Autor: Sonia Palma (2005).

Características: El instrumento consta de 27 ítems, cada uno de los cuales tiene 05 alternativas de respuesta. Las alternativas corresponden al tipo Likert modificado y son:

- Totalmente de acuerdo,
- De acuerdo,
- Indeciso,
- En desacuerdo y

- Total, desacuerdo.

Tipos de ítems: Existen ítems positivos y negativos Positivos: 1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27

Negativos: 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19, 24.

Cuadro N° 3.

Puntuación de ítem

Puntuación: La puntuación por cada ítem será diferente.

Tipo de ítem	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
Positivo	5	4	3	2	1
Negativo	1	2	3	4	4

Fuente: Palma, 2005

Dimensiones: Esta escala cuenta con 4 sub - escalas que corresponde a las cuatro dimensiones que componen el instrumento. A continuación, se presenta una tabla donde se especifican los ítems que corresponden a cada dimensión:

Cuadro N° 4.

Dimensiones de sub escala

Dimensiones	Clasificación	Ítems
Significación de la tarea	Motivacional	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26
Condiciones de Trabajo	Higiénico	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27
Reconocimiento personal y/o Social	Motivacional	6, 11, 13, 19, 24
Beneficios Económicos	Higiénico	2, 5, 9, 10, 16

Fuente: Alfaro et al, 2012 basados en Palma, 2005

C) Procedimiento de recolección de datos

Se solicitó autorización a la Municipalidad y trabajadores para realizar el trabajo de campo, luego se pidió el consentimiento de los integrantes de la muestra para aplicar el instrumento. Para la aplicación se tuvo en

cuenta los principios éticos expresados en lo siguiente:

- a. Principio de la justicia que significa que todos los trabajadores de la Municipalidad tuvieron igualdad de trato reconociendo en los interlocutores reales y los potenciales que se tomó en cuenta a la hora de decidir, sin perder de vista el reconocimiento de valores inherentes al respecto, de la dignidad de la persona humana y a los derechos humanos tales como libertad, igualdad, tolerancia y pluralismo.
- b. Principio de la autonomía, donde se contó con la autorización de los integrantes de la muestra y fue equitativo respetando su autonomía de aceptar o no aceptar contestar las preguntas del cuestionario. Se tuvo en cuenta sus decisiones emanadas de sus valores y condiciones personales de participar o no participar, reconociendo su libertad individual de dar o no su consentimiento en el proceso de la toma de decisiones y su incidencia en la decisión final, en cumplimiento del derecho a informarse sobre la finalidad de la investigación.
- c. Principio de beneficencia y no maleficencia, explicando que no se expondrá a daños o riesgos físicos ni psicológicos a ningún integrante de la muestra que participe en la resolución del instrumento y estuvo dirigida a obtener información sobre la motivación y satisfacción laboral para tomar decisiones y procurar el mayor bien para todos.

3.6. Procesamiento y presentación de datos

Los datos obtenidos fueron revisados y se codificaron transformándolos a códigos numéricos y se clasificaron de acuerdo a las variables en estudio. El procesamiento fue en base al programa SPSS – 22, donde se lograron establecer la relación existente entre determinadas características de las variables en estudio y fueron presentados en tablas y gráficos los cuales se presentan en la sección de resultados que se analizaron estadísticamente, para la cual se construyó a través de una

tabla de contingencia con sus respectivas variables y fue de acuerdo a la escala de medición y el análisis inferencial para comprobar la hip

CAPITULO IV

4. RESULTADOS

Tabla N° 1.

Resultados generales del nivel de motivación de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

ITE	NECESIDADES DE PROTECCION Y SGURIDAD					NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIAS					NECESIDADES DE AUTOESTIMA					NECESSIDADES DE AUTORREALIZAION				
	1	5	9	13	17	2	6	10	14	18	3	7	11	15	19	4	8	12	16	20
M	1	5	9	13	17	2	6	10	14	18	3	7	11	15	19	4	8	12	16	20
1	3	5	3	2	4	3	3	4	3	4	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5
2	4	1	5	4	4	3	5	1	5	5	5	4	1	4	5	5	5	1	5	4
3	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5
4	5	5	5	5	1	1	1	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
5	5	1	3	3	4	1	1	1	5	5	3	3	1	2	3	5	3	1	5	1
6	5	1	3	3	1	2	1	1	3	5	5	3	5	5	5	2	2	4	5	1
7	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	5	5	5	1	5	3
8	5	1	5	3	5	1	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	1	5	1
9	5	1	3	2	4	4	1	1	5	5	4	4	3	2	5	5	3	1	5	1
10	5	1	5	3	4	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	5	5
11	4	1	5	4	4	3	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	4
12	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	1	5	5
13	5	5	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	1	5	4
15	5	1	5	3	4	5	2	3	5	5	5	3	1	5	5	5	5	1	5	3
16	5	1	1	5	1	5	1	1	5	5	2	3	5	1	4	5	5	1	5	1
17	5	1	5	4	4	5	4	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	1
18	5	1	3	4	2	3	5	3	4	5	4	4	5	5	5	2	5	1	5	1
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	1	5	4
20	5	1	5	5	1	1	1	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
21	4	1	3	4	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5
22	4	2	5	4	4	3	5	1	4	5	5	4	5	4	5	5	5	1	5	4
23	5	2	5	5	5	2	1	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	1	5	2
24	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	5	4	1	4	2
25	4	4	5	5	3	4	5	1	5	5	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4
26	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	5	3	5	5	5	1	5	5
27	5	2	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	3
28	3	4	5	2	5	2	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	2
29	4	1	5	5	5	3	1	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	1
30	3	2	2	2	2	1	1	2	3	4	4	1	5	1	5	5	3	1	4	1
31	4	1	3	4	4	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	1	5	1
32	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	1

Fuente Aplicación del instrumentoElaboración propia

Tabla N° 2.

Resultados generales del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

N°	SIGNIFICACION DE TAREAS					CONDICIONES DE TRABAJO										RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					BENEFICIOS ECONOMICOS						
	3	4	7	18	21	22	25	26	1	8	12	14	15	17	20	23	27	6	11	13	19	24	2	5	9	10	16
1	4	5	4	1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	5	4	4	1	1	1	4	1	3	3	3	1	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	2	2	2	2	3	4	4	2	3
3	2	5	1	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	2	4	4	4	1	5	4	2	2	3	3	3	1	4
4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	2	3	3	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2
5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	1	2	2	2	2	2	1	1	1	4	2	3	2	3	2
6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	4	1	5	5	5	1	1	1	2	1	2	4	4	1	4
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	1	5	4	4	2	2	1	1	1	2	2	5	1	4
8	4	5	5	5	4	4	5	5	2	5	1	4	3	5	2	3	5	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4
9	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	1	5	4	1	3	5	4	1	1	2	1	1	1	2	5	1	5
10	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	2	5	5	4	5	5	2	4	5	4	4	5	2	4	2	4
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	2	4	5	2	4	5	5	4	2	2
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	4	5	2	4	5	2	4	2	3
13	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	4	2	4
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	1	2	3	3	4	1	4	1	2	4	5	1	1	2	5
16	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	1	2	5	5	4	4	4	1	1	4	4	4	4	5
17	2	5	1	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	1	5	2	4	1	3	5
18	5	5	A	5	5	5	1	5	4	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	5	1	3	5	1	2	2	1
19	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	1	1	5	5	5	5	4	1	1	1	4	4	3	1	4
20	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	5	5	5	2	1	1	1	1	3	1	4	1	5
21	3	5	A	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	4	1	1	4	2	1	4	3	1	5	1	4
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3
23	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	2	1	5	5	4	1	1	1	1	1	3	3	3	1	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	2	1	4	3	4	1	1	1	1	3	2	1	4	1	4
25	1	1	2	1	1	1	1	1	3	4	3	4	1	1	4	1	1	5	1	3	4	1	1	5	1	1	1
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	1	5	5	4	1	2	1	1	2	4	2	3	1	4
27	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	1	5	5	5	3	5	1	1	1	3	3	2	2	3
28	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	2	1	4	4	2	3	4	2	1	4	3	4	4	3	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	2	3	3	4	3	3	1	2	2	2	3	4	2	4
30	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	2	2	2	5	1	3	3	5	1	4
31	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	3	3	1	1	3	4	3	2	4
32	5	5	A	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	1	2	2	2	4	3	2	4

Fuente Aplicación del instrumentoElaboración propia

Tabla N° 3.

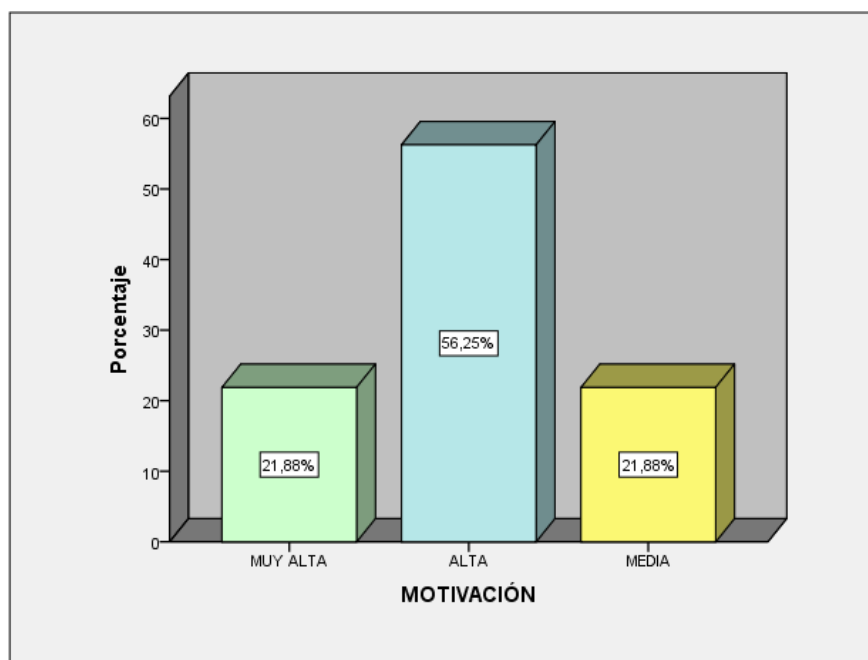
Resultados generales del nivel de motivación de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

Nivel	Promedio	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alta	100 - 84	7	21,9
Alta	83 - 68	18	56,3
Media	67 - 52	7	21,9
Baja	51 - 36	0	0
Muy Baja	35 - 20	0	0
Total		32	100%

Fuente Aplicación del instrumento
Elaboración propia

Gráfico N° 1.

Motivación de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019



Según la tabla 3, sobre los resultados generales del nivel de motivación de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019, el 56.3% presentaron nivel Alto, el 21.9% se ubicaron en los niveles Muy Alta y Media en su motivación.

Tabla N° 4.

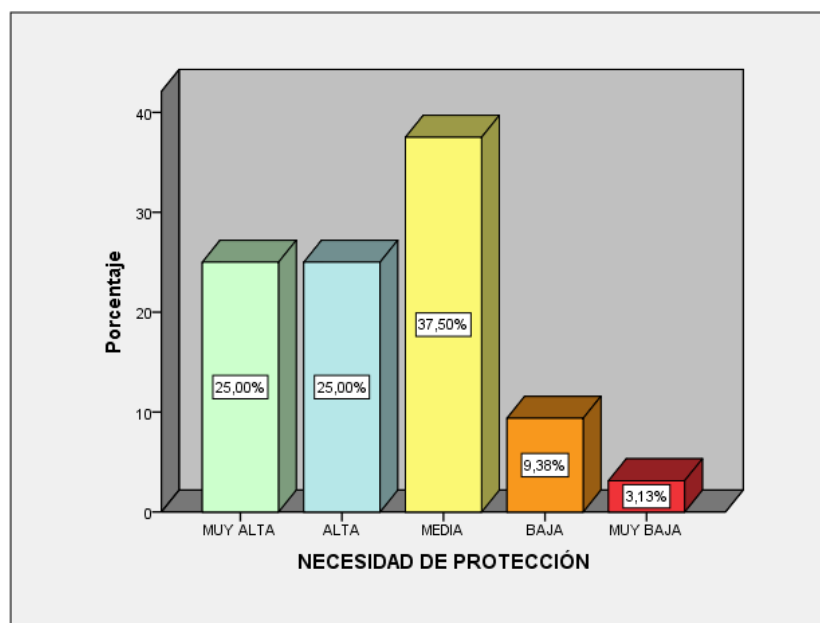
Resultados generales del nivel de necesidades de protección y seguridad de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

Nivel	Promedio	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alta	25 - 24	8	25,0
Alta	23 - 22	8	25,0
Media	21 - 18	12	37,5
Baja	17 - 14	3	9,4
Muy Baja	13 - 5	1	3,1
Total		32	100%

Fuente Aplicación del instrumento
Elaboración propia

Gráfico N° 2.

Necesidades de protección



Según la tabla 4 sobre los resultados generales del nivel de necesidades de protección y seguridad de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019, donde el 37.5% presenta el nivel Media, el 25% presentan niveles de Muy Alta y Alta, el 9.4% nivel Baja y solo el 3.1% se ubican en el nivel Muy Baja.

Tabla N° 5.

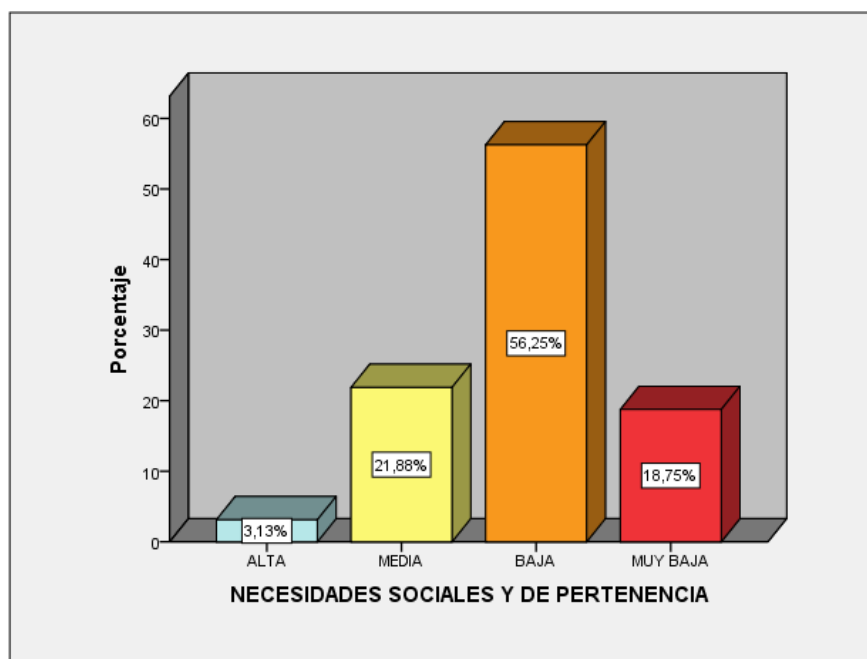
Resultados generales del nivel de necesidades sociales y de pertenencia de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

Nivel	Promedio	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alta	25 - 24	0	0
Alta	23 - 21	1	3,1
Media	20 - 18	7	21,8
Baja	17 - 13	18	56,3
Muy Baja	12 - 5	6	18,8
Total		32	100%

Fuente Aplicación del instrumento
Elaboración propia

Gráfico N° 3.

Resultados generales del nivel de necesidades sociales y de pertenencia de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019



Según la tabla 5 sobre los resultados generales del nivel de necesidades sociales y de pertenencia de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019, el 56.3% presentaron nivel Baja, el 21.8% nivel Media, el 18.8% el nivel Muy Baja y solo el 3.1% se ubican en el nivel Alta.

Tabla N° 6.

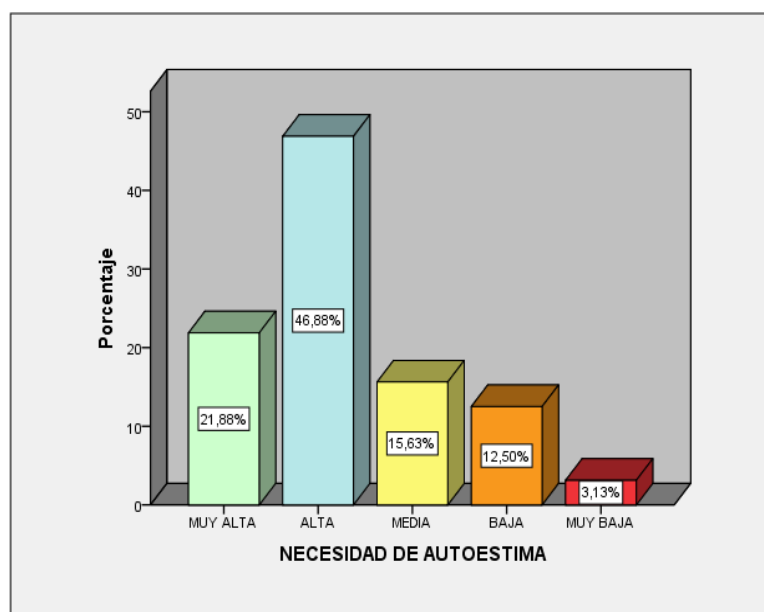
Resultados generales del nivel de necesidades de autoestima de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

Nivel	Promedio	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alta	25 - 24	7	21,9
Alta	23 - 21	15	46,9
Media	20 - 18	5	15,6
Baja	17 - 14	4	12,5
Muy Baja	13 - 5	1	3,1
Total		32	100%

Fuente Aplicación del instrumento
Elaboración propia

Gráfico N° 4.

Resultados generales del nivel de necesidades de autoestima de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019



Según la tabla 6 sobre los resultados generales del nivel de necesidades de autoestima de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019, el 46,9% se ubican en el nivel Alta, el 21,9% el nivel Muy Alta, el 15,6% nivel Media, el 12,5% el nivel Baja y el 3,1% Muy Baja

Tabla N° 7.

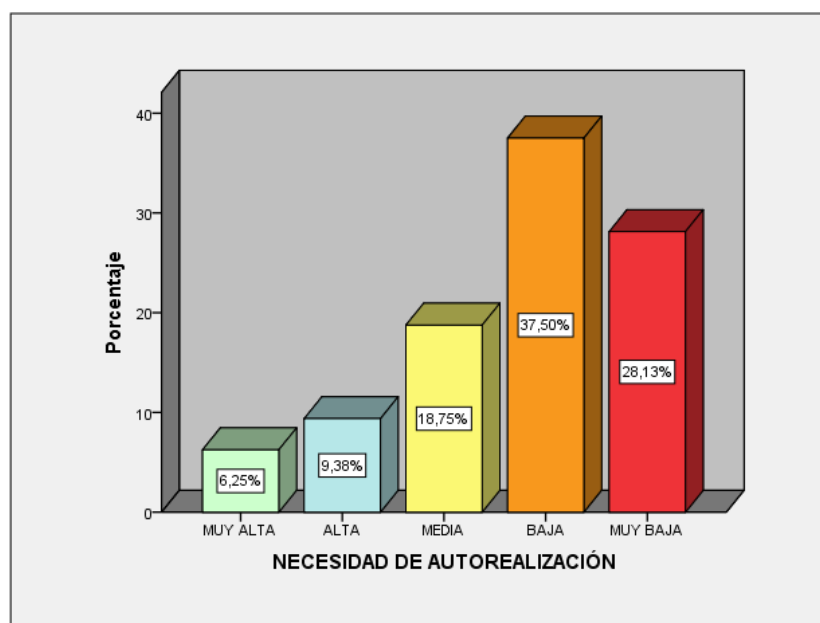
Resultados generales del nivel de necesidades de autorealización de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

Nivel	Promedio	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alta	26 - 25	2	6,3
Alta	24 - 23	3	9,4
Media	22 - 20	6	18,8
Baja	19 - 16	12	37,5
Muy Baja	15 - 5	9	28,1
Total		32	100%

Fuente Aplicación del instrumento
Elaboración propia

Gráfico N° 5.

Resultados generales del nivel de necesidades de auto realización de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019



Según la tabla 7 sobre los resultados generales del nivel de necesidades de autorealización de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo2019, el 37,5% se ubican en el nivel Baja, el 28,1% el nivel Muy Baja, el 18,8% el nivel Media, el 9,4% presentaron nivel Alta y el 6,3% nivel Muy Alta.

Tabla N° 8.

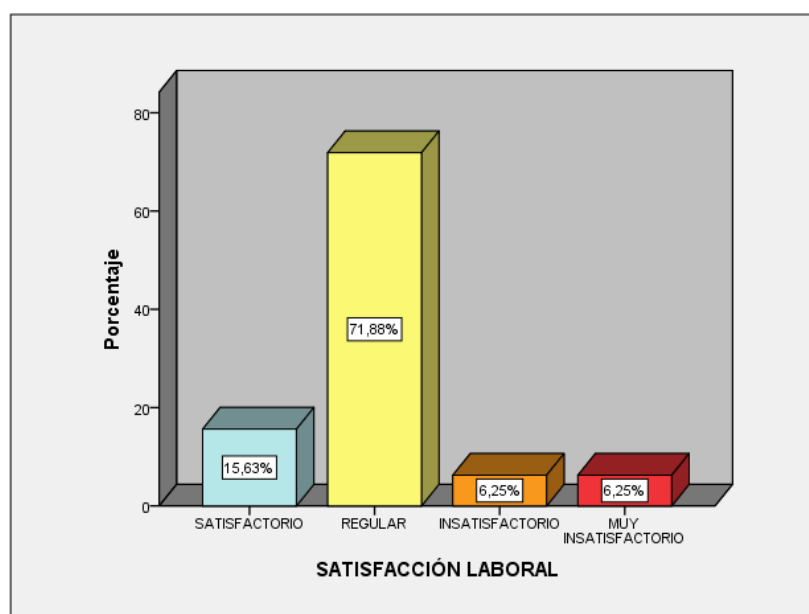
Resultados generales del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

Nivel	Promedio	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfactorio	135 – 117	0	0
Satisfactorio	116 - 103	5	15,5
Regular	102 - 83	23	71,9
Insatisfactorio	82 - 75	2	6,3
Muy insatisfactorio	74 - 27	2	6,3
Total		32	100%

Fuente Aplicación del instrumento
Elaboración propia

Gráfico N° 6.

Resultados generales del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019



Según la tabla 8 de los resultados generales del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019 el 71,9% presentaron el nivel Regular, el 15,5% el nivel Satisfactorio y el 6,3% presentaron niveles Insatisfactorio y Muy Insatisfactorio.

Tabla N° 9.

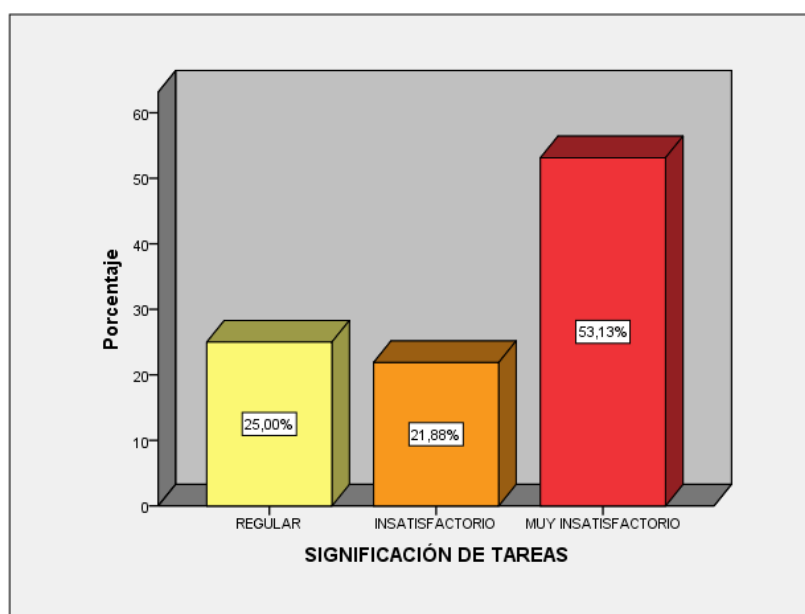
Resultados generales del nivel de significación de tareas de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

Nivel	Promedio	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfactorio	37 – 40	0	0
Satisfactorio	33 – 36	0	0
Regular	28 – 32	8	25,0
Insatisfactorio	24 – 27	7	21,9
Muy insatisfactorio	08 23	17	53,1
Total		32	100%

Fuente Aplicación del instrumento
Elaboración propia

Gráfico N° 7.

Resultados generales del nivel de significación de tareas de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019



Según la tabla 9 sobre los resultados generales del nivel de significación de tareas de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019 el 53,1% presentaron el nivel Muy Insatisfactorio, el 25% Regular y el 21,9% se ubican en el nivel Insatisfactorio.

Tabla N° 10.

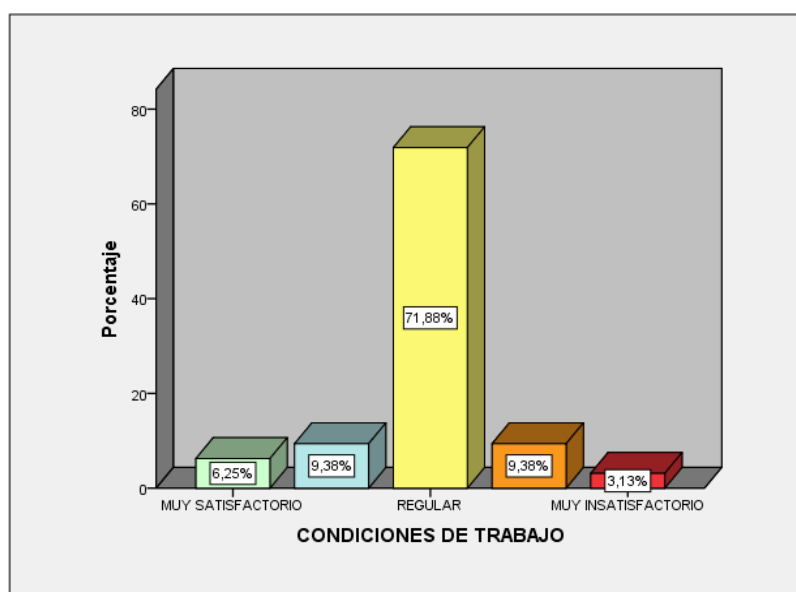
Resultados generales del nivel de condiciones de trabajo de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

Nivel	Promedio	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfactorio	41 - 45	2	6,3
Satisfactorio	35 - 40	3	9,4
Regular	27 - 34	23	71,8
Insatisfactorio	20 - 26	3	9,4
Muy insatisfactorio	09 - 19	1	3,1
Total		32	100%

Fuente Aplicación del instrumento
Elaboración propia

Gráfico N° 8.

Resultados generales del nivel de condiciones de trabajo de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019



Según la tabla de los resultados generales del nivel de condiciones de trabajo de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019 el 71,8% presentaron nivel Regular, el 9,4% se ubican en los niveles Satisfactorio e Insatisfactorio, el 6,3% Muy Satisfactorio y el 3,1% se ubicaron en el nivel Muy Satisfactorio.

Tabla N° 11.

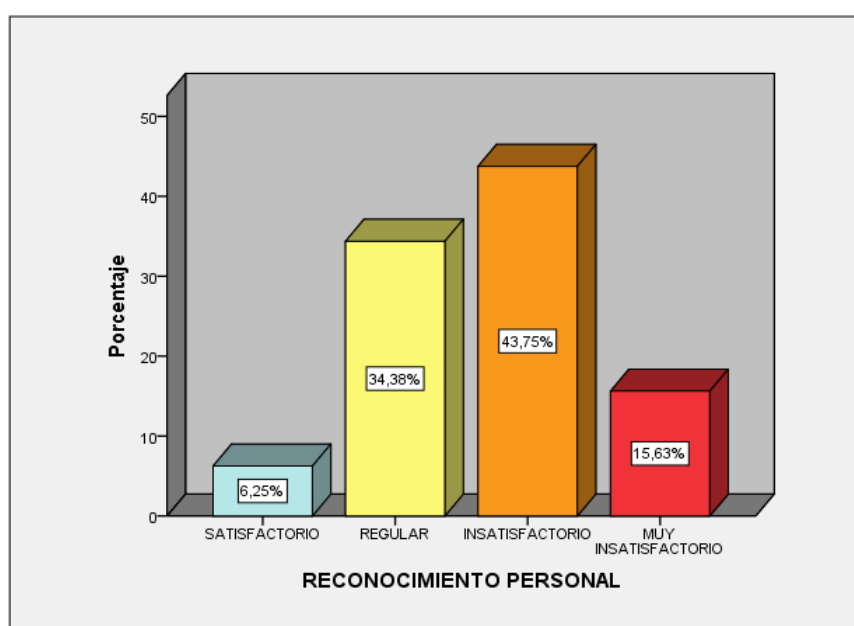
Resultados generales del nivel de reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

Nivel	Promedio	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfactorio	24 – 25	0	0
Satisfactorio	21 – 23	2	6,3
Regular	18 – 20	11	34,4
Insatisfactorio	12 – 17	14	43,7
Muy insatisfactorio	05 – 11	5	15,6
Total		32	100%

Fuente Aplicación del instrumento
Elaboración propia

Gráfico N° 9.

Resultados generales del nivel de reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019



Según la tabla 11 sobre los resultados generales del nivel de reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019 el 43,7% se ubican en el nivel Insatisfactorio, el 34,4% el nivel Regular, el 15,6% Muy Insatisfactorio y solo el 6,3% muestran niveles Satisfactorios.

Tabla N° 12.

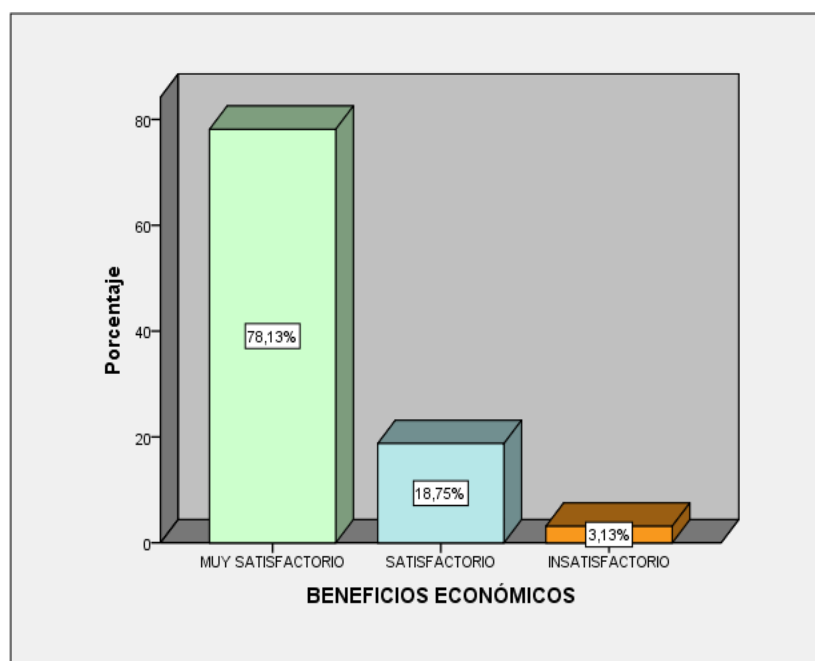
Resultados generales del nivel de beneficios económicos de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

Nivel	Promedio	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfactorio	20 - 25	25	78,1
Satisfactorio	16 - 19	6	18,8
Regular	11 - 15	1	3,1
Insatisfactorio	08 - 10	0	0
Muy insatisfactorio	05 - 07	0	0
Total		32	100%

Fuente Aplicación del instrumento
Elaboración propia

Gráfico N° 10.

Resultados generales del nivel de beneficios económicos de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019



Según la tabla 12 sobre los resultados generales del nivel de beneficios económicos de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019 el 78,1% presentaron el nivel Muy Satisfactorio, el 18,8% Satisfactorio y el 3,1% en nivel Regular.

4.1. Contrastación de Hipótesis y Prueba de hipótesis

4.1.1. Contrastación de la hipótesis general:

H₁: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en lostrabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

H₀: No existe relación entre la motivación con la satisfacción laboral de lostrabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

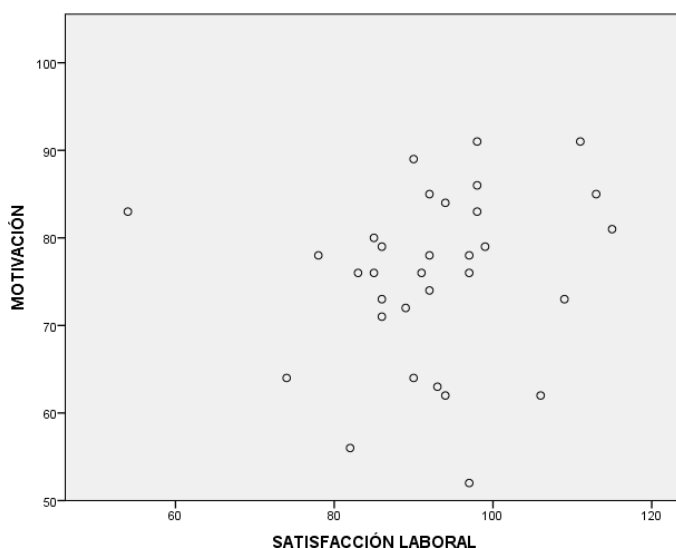
Tabla N° 13.

Nivel de correlación de la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

		SATISFACCIÓN LABORAL
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	,153
	Sig. (bilateral)	,403
	N	32

Gráfico N° 11.

Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao



Realizado el procesamiento de los datos encontramos una relación muy baja de,153, por lo tanto aceptamos nuestra hipótesis: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

Por lo tanto las características que determinan la motivación como las necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y las necesidades de autorrealización se relacionan de forma muy baja o simple con las características de la satisfacción laboral mediante la significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento y los beneficios económicos.

4.2. Contrastación de la hipótesis específica 1:

H₁: Existe relación entre la motivación y la significación de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

H₀: No existe relación entre la motivación y la significación de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

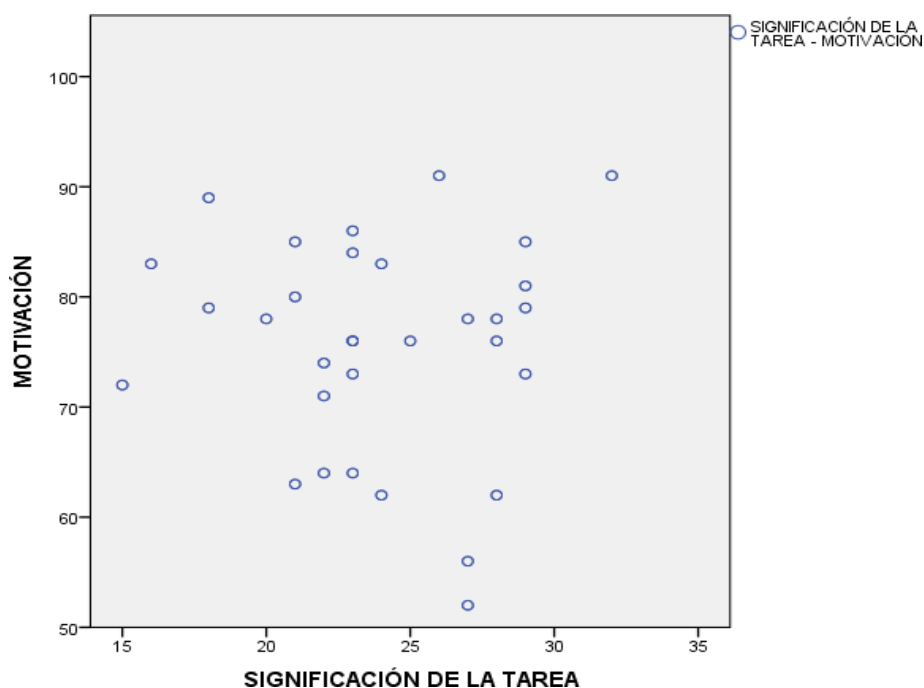
Tabla N° 14.

Nivel de correlación de la motivación y la y la significación de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

		SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	-,035
	Sig. (bilateral)	,849
	N	32

Gráfico N° 12.

Significación de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao



Realizado el procesamiento de los datos se obtuvo una relación muy baja de ,035, por lo tanto aceptamos nuestra hipótesis: Existe relación entre la motivación y la significación de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

Por lo tanto, la motivación se ve relacionada de manera muy baja con la significación de tareas determinado por el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la institución o en el exterior.

4.3. Contrastación de la hipótesis específica 2:

H₂: Existe relación entre la motivación y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

H₀: No existe relación entre la motivación y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

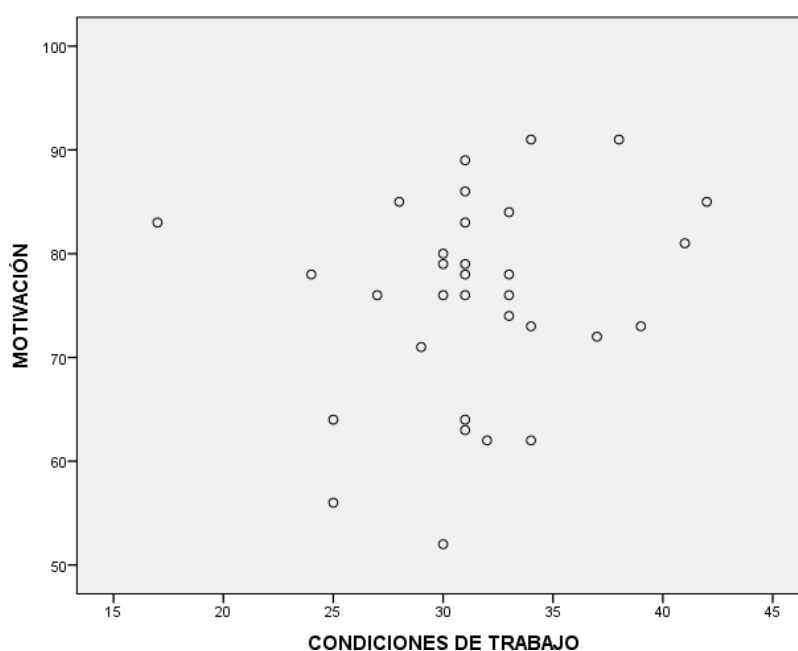
Tabla N° 15.

Nivel de correlación de la motivación y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

		CONDICIONES DE TRABAJO
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	,191
	Sig. (bilateral)	,296
	N	32

Gráfico N° 13.

Nivel de correlación de la motivación y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019



Realizado el procesamiento de los datos se obtuvo una relación muy baja de ,191, por lo tanto aceptamos nuestra hipótesis: Existe relación entre la motivación y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

Deduciendo que existe una correlación muy baja entre la motivación de los trabajadores y sus condiciones de trabajo referidos a los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se contribuye como facilitador de la misma.

4.4. Contrastación de la hipótesis específica 3:

H₃: Existe relación entre la motivación y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

H₀: No existe relación entre la motivación y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

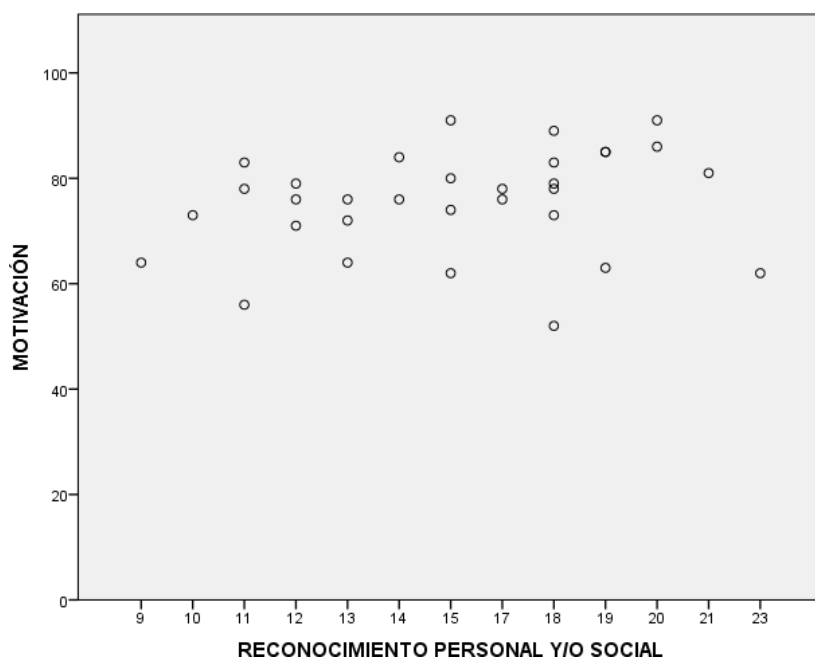
Tabla N° 16.

Nivel de correlación de la motivación y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

		RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	,209
	Sig. (bilateral)	,251
	N	32

Gráfico N° 14.

Nivel de correlación de la motivación y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019



Realizado el procesamiento de los datos se obtuvo una correlación baja de ,209, por lo tanto aceptamos nuestra hipótesis: Existe relación entre la motivación y elreconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

Habiendo expuesto los resultados correspondientes a la hipótesis específica 3 donde existe correlación baja entre la motivación y el reconocimiento personal y/o social visto en la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.

4.5. Contrastación de la hipótesis específica 4:

H4: Existe relación entre la motivación y los beneficios económicos de lostrabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

H0: No existe relación entre la motivación y los beneficios económicos de lostrabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

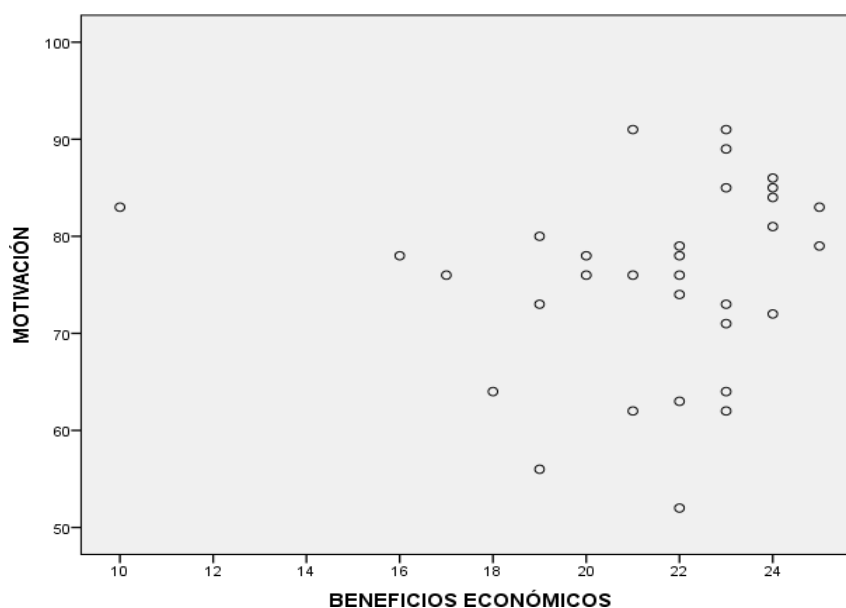
Tabla N° 17.

Nivel de correlación de la motivación y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019

		BENEFICIOS ECONÓMICOS
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	,091
	Sig. (bilateral)	,619
	N	32

Gráfico N° 15.

Nivel de correlación de la motivación y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019



Realizado el procesamiento de los datos afirmamos que existe una relación muy baja de ,091, aceptamos nuestra hipótesis: Existe relación entre la motivación y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.

Los resultados nos demuestran que la motivación se relaciona de manera

muy baja con los beneficios económicos plasmados en el Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

CAPITULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos nos permiten realizar la discusión respectiva donde los datos obtenidos de nuestro objetivo e hipótesis general se observan que la motivación de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019, el **56.3% presentaron nivel Alto**, el 21.9% se ubicaron en los niveles Muy Alta y Media en su motivación (tabla N° 03) como también los resultados generales del nivel de satisfacción laboral el **71.9% presentaron el nivel Regular**, el 15,5% el nivel Satisfactorio y el 6,3% presentaron niveles Insatisfactorio y Muy Insatisfactorio (tabla 8).

Existe una relación de, 153, correspondiente a una **Correlación Muy Baja** por lo tanto aceptamos nuestra hipótesis de investigación planteada **Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.**

Al respecto Alva (2016) en Motivación y desempeño laboral en la caja Arequipa Huánuco, concluye que la motivación influye significativamente en el ejercicio laboral del personal, el 60 % no se encuentra motivado y muestra bajo desempeño laboral.

Asimismo, Muñoz Li (2015) concluye que muestran pruebas que la motivación presenta relación con el placer en el trabajo encontrando una correlación moderada de 0.512.

Por lo tanto se observa un proceso de condicionamiento entre el sujeto y su actividad laboral y siendo de mayor intensidad cuando obtiene su motivación y satisfacción.

Como indica McClelland la motivación en un sujeto se obtiene mediante el placer de tres formas mediante la experiencia del tiempo, donde labora y siendo de mayor importancia los retos que desempeña en su trabajo, pero si esto se vuelve una monotonía pierde el sentido motivacional y por ende el placer. Por lo tanto el trabajador diariamente debe enfrentar nuevos retos lo que le permitirá sentirse motivado y satisfecho demostrando sus cualidades,

habilidades y capacidades y de esta forma sentirse mayor valorado luego de un reconocimiento.

En el orden organizacional, la motivación es uno de los factores que influyen en el desempeño laboral de las personas. Para Robbins (2004), los sujetos motivados demuestran sus cualidades laborales mediante sus esfuerzos que plasman en sus actividades.

Perry y Wise (1990) plantea que el nivel de optimismo de motivación del personal responde a expectativas del personal en su trabajo y los resultados alcanzados, resultado importante para las empresas ya que identifican los aspectos que motivan a sus trabajadores.

Los resultados generales del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019 el 71.9% presentaron el nivel Regular, el 15,5% el nivel Satisfactorio y el 6,3% presentaron niveles Insatisfactorio y Muy Insatisfactorio (tabla 8).

Pérez (1996) refiere que la satisfacción laboral es un proceso emocional positivo que se refleja en una respuesta afectiva frente a los aspectos o facetas del trabajo, como consecuencia del proceso perceptual que se da en el individuo. Flores (1996) también plantea que la satisfacción laboral es la forma de sentirse de un sujeto donde involucra aspectos como su pago, supervisiones, situación de trabajo, promociones y el personal, la satisfacción laboral es una tendencia relativamente estable de responder conscientemente al trabajo que desempeña la persona. Se basa en las creencias y valores desarrollados por la persona en torno a su trabajo.

El grado de satisfacción o insatisfacción varía de persona a persona, sin embargo, hay ciertas tendencias generales observadas en la población, que presentan una correlación positiva con la satisfacción; tales como: la edad, años de experiencia, nivel ocupacional y nivel en la empresa.

Por lo tanto McGregor (1966, citado por Chaparro, 2006) plantea que la motivación se adecua a las necesidades de la persona, en algunos casos

cuando no se da el proceso de satisfacción no se observa la frustración por el contrario se transfiere a otra necesidad, debido que algunas necesidades son transitorias debido que el ser humano continuamente viene solucionando dificultades.

CONCLUSIONES

1. Existe relación muy baja de ,153 de la motivación y la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.
2. Existe relación muy baja de ,035, entre la motivación y la significación de las tareas del personal de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019
3. Existe relación muy baja de,191 entre la motivación y las condiciones de trabajo del personal de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.
4. Existe relación muy baja de, 209, entre la motivación y el reconocimiento personal y/o social del personal de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.
5. El nivel de motivación fue de 56.3% nivel alto, el 21.9% presentaron niveles muy alto y medio.
6. El nivel de satisfacción laboral fue el 71.9% regular, 15,5% satisfactorio y el 6,3% insatisfactorio y muy insatisfactorio.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones son las siguientes:

1. A la Municipalidad de Chinchao debe motivar a los trabajadores para el eficiente ejercicio de sus funciones en la municipalidad promoviendo el Plan el Trabajador del Año elegido mediante su capacidad, eficiencia que desempeña y a final de año otorgarle incentivos (bono de viaje, bono económico, entrega de víveres, etc).
2. A la Municipalidad de Chinchao, deben incluir dentro de sus políticas de atención el departamento de psicología para la intervención integral de los trabajadores
3. A la Municipalidad de Chinchao desarrollen reuniones mensuales de autoy coevaluación de los trabajadores para que reflexionen sobre los factores que están causando la falta de motivación y tomar medidas correctivas para el buen ejercicio de sus funciones.
4. A la Municipalidad de Chinchao contratar a un profesional Psicólogo para que intervenga en las dificultades personales e institucionales presentadas con cada trabajador.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, J. (2016). "Motivación y desempeño laboral en la caja Arequipa Huánuco. Acosta, C. (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en el cambio organizacional.
- Revista Colombiana de Psicología, 11, 9-24.
- Bourdieu (1973), *Le metier de Sociologue*, París, Ed. Mouton.
- Caruajulca Quispe, W y Aedo Mendoza F.L. (2014). Clima laboral y satisfacción laboral según personal de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Lima. Tesis para optar el grado académico de: Magister en Gestión Pública.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas públicas y privadas). INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales.
- Chang, L. (2010). "Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de las necesidades de Mc Clelland en los médicos del Hospital Arzobispo Loayza"- Lima –Perú.
- Cifuentes, J. (2012). "Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de Salud de Cuarto Nivel de Atención" . Bogotá (Colombia).
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Diario Gestión (2014) . Satisfacción de los trabajadores Diario Gestión (2017). Motivar a los trabajadores.
- Dubrin, A. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Thomson.
- Díez de Castro, E., Calvo de Mora, A. & Díez Martín, F. (2004). *La construcción*

de la teoría del cambio organizativo. I Congreso Internacional Patrimonio, Desarrollo Rural y Turismo en el siglo XXI - Osuna.

Dave, B. (2010). Positioning Change Recipients' Attitudes Toward Change in the Organizational Change Literature

Díaz, J. (2005). Cambio organizacional: Una aproximación por valores. Revista Venezolana de Gerencia,

García, D. (2011). Motivación y la satisfacción laboral en el colectivo de operadores de Grau Torres en la edificación a través de un método cualitativo" Valencia -España.

García Lizama, J. (2017). Motivación y satisfacción laboral. <https://prevencionar.com/2017/11/22/motivacion-satisfaccion-laboral/>

García, M., Gómez, G. & Londoño, O. (2009). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público. Revista Diversitas Perspectivas en Psicología,

García (1993). La encuesta. En: Garcia M, Ibáñez J, Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Gomes Da Silva, J. & Wetzel, U. (2007). Organizational Change and the Meaning of Time. Brazilian Administration Review,

Janne (1970), Systeme Social: L'observateur et l'objet observée, Ed. nstitut de Sociologie de l'Université Libre de Bruxelles,

Labarca, N., Ferrer, J. & Villegas, E. (2006). Cambio organizacional: Aspecto trascendental para las instituciones de educación superior en Venezuela. Revista de Ciencias Sociales,

Malott, M. (2001). Paradoja de cambio organizacional. México: Trillas. Mannheim (1958), Ideología y utopía, Madrid, Ed. Aguilar.

Manene, L.M. (2012). Motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías.

En <http://actualidadempresa.com/la-motivacion-sus-definiciones-clases-y-ciclo-motivacional/>

Muñoz Li, M. G. (2015). Motivación laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Instituto Nacional de Defensa Civil. Tesis Para Optar El Grado Académico De: Magister En Gestión Pública. Lima.

Perry, J. & Wise, L. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*,

Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. México: Prentice-Hal
Robles, M., Dierssen, T., Martínez, E., Herrera, P., Díaz, A. & Llorca, J. (2005).

Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta sanitaria*, 19(2).

Romero, A. (2001). Los procesos de cambio organizativo: Una aproximación teórica desde la perspectiva del equilibrio interrumpido. *Cuadernos de Estudios Empresariales*,

Silvia, C. (2016) "Relación que existe entre el desgaste laboral y desempeño laboral de los trabajadores de Salud. Huánuco.

Selznick, P. (1996). Institutionalism old and new. *Administrative Science Quarterly*,

Su-Chao, C. & Ming-Shing, L. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *Learning Organization*, 14(2), 155-185.

Vásquez, M. (2007). Niveles de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza" - Lima -Perú.

Vela, S. (2015). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo-Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco.

Work and Nature of Man, Cleveland, O. (1996) The World Publishing.

Zavala, O. (2014). Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”. México.

ANEXOS



CUESTIONARIO MbM

Sexo: Área de trabajo:.....

Cargo que ocupa:..... Fecha:.....

INSTRUCCIONES: Por favor responda cada uno de las afirmaciones siguientes indicando si está de acuerdo o no. Marque aquello que refleje su punto de vista personal, con las siguientes claves:

ESCALA DE VALORACIÓN

C = Completamente de acuerdo B = Básicamente de acuerdo

P = Parcialmente de acuerdo S = Poco de acuerdo

N = No estoy de acuerdo

	DIMENSIONES/ITEMS	Escala de valor				
		C	B	P	S	N
1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable	C	B	P	S	N
2	Prefiero trabajar por mi cuenta	C	B	P	S	N
3	Un sueldo alto es un ejemplo del valor que tiene el trabajador empresa.	C	B	P	S	N
4	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la v	C	B	P	S	N
5	La seguridad del puesto de trabajo no es muy importante par	C	B	P	S	N
6	Mis amigos son muy importantes para mí.	C	B	P	S	N
7	Las personas se aceptan y se quieren como son	C	B	P	S	N
8	Quiero un trabajo que me permita conocer cosas nuevas y de nuevas destrezas.	C	B	P	S	N
9	Para mí, es importante tener ingresos regulares.	C	B	P	S	N
10	Es preferible no tener una muy buena relación con los comp trabajo.	C	B	P	S	N

11	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que de otra persona sobre mí.	C	B	P	S	N
12	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	C	B	P	S	N
13	Un buen empleo debe tener una buena jubilación.	C	B	P	S	N
14	Prefiero realmente un trabajo donde pueda tener contacto con	C	B	P	S	N
15	Me molesta que alguien quiera llevarse los reconocimientos que yo he conseguido.	C	B	P	S	N
16	Lo que me motiva es llegar a cumplir mis sueños y metas.	C	B	P	S	N
17	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo seguro de salud que nos brinda la empresa.	C	B	P	S	N
18	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante	C	B	P	S	N
19	Mis logros me hacen sentir bien conmigo mismo.	C	B	P	S	N
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer, que intentar hacer cosas	C	B	P	S	N

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tesista. ROCIO VERONICA TORRES ESPINOZA

Título de la Investigación. MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHINCHAO – ACOMAYO-2018

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	SUB VARIABLES
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación de la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao -Acomayo 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relacionar entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao - Acomayo, 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.</p> <p>H₀: No existe relación entre la motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.</p>	<p>Variable 1 Motivación</p> <p>Variable 2 Satisfacción laboral</p>	<p>a) Necesidades de protección y seguridad.</p> <p>b) Necesidades sociales y de pertenencia.</p> <p>c) Necesidades de autoestima.</p> <p>d) Necesidades de autorrealización.</p> <p>a) Satisfacción de tarea.</p> <p>b) Condiciones de trabajo.</p> <p>c) Reconocimientos personal y/o social.</p> <p>d) Beneficios económicos.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación de la motivación y la significación de las tareas de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao -Acomayo 2019?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Evaluar la relación de la motivación y la significación de las tareas de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao - Acomayo 2019.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H₁: Existe relación entre la motivación y la significación de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.</p>	<p>Protección y seguridad</p> <p>Satisfacción de la tarea</p>	<p>Indicadores</p> <p>Muestra seguridad y convivencia.</p> <p>Ejecuta actividades por producto.</p>
<p>¿Cuál es la relación de la motivación y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao -Acomayo 2019?</p>	<p>Analizar la relación de la motivación y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao -Acomayo 2019.</p>	<p>H₂: Existe relación entre la motivación y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.</p>	<p>Necesidades sociales</p> <p>Condiciones del trabajo.</p>	<p>Demuestra empatía y asertividad con los demás.</p> <p>Propicia ambiente adecuado en el trabajo.</p>
<p>¿Cuál es la relación de la motivación y el reconocimiento personal y/o social de</p>	<p>Calcular la relación de la motivación y el</p>	<p>H₃: Existe relación entre la motivación y el</p>	<p>Autoestima</p>	<p>Se siente bien consigo mismo</p>

los trabajadores de la municipalidad de Chinchao -Acomayo 2019?	reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao -Acomayo 2019?	reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.	Reconocimientos personal y/o social.	Goza de reconocimiento público.
¿Cuál es la relación de la motivación y los beneficios económicos de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao -Acomayo 2019?	Identificar la relación de la motivación y los beneficios económicos de los trabajadores de la municipalidad de Chinchao - Acomayo 2019.	H4: Existe relación entre la motivación y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo 2019.	Autorealización Beneficios económicos.	Practica capacidad de autorregulación. Actúa en función a la economía.
TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION	POBLACION, MUESTRA	DISEÑO DE INVESTIGACION	TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION	INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION
<p>1. Nivel y tipo de estudio</p> <p>Tipo Aplicada, porque permitió aplicar las teorías científicas existentes sobre motivación y satisfacción laboral para solucionar los problemas que afrontan los trabajadores de la municipalidad de Chinchao Acomayo. Sustentado en Sánchez (2009 p16) quien indica que la investigación aplicada es llamada también constructiva o utilitaria, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se derivan.</p> <p>Nivel Descriptivo correlacional, porque se describirá y relacionará la motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chinchao Acomayo. Sustentado en Sánchez (2009 p 17) quien indica que la investigación descriptiva consiste fundamentalmente en describir un fenómeno o</p>	<p>Población. Constituida por 103 trabajadores de la Municipalidad de Chinchao – Acomayo de 20 a 65 años. Sustentado en Hernández Sampieri (2010 p 65) “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan en una serie de especificaciones”, es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.</p> <p>Muestra Estuvo conformada por 32 trabajadores (12 de sexo femenino y 20 sexo masculino) con estudios del nivel superior de la Municipalidad distrital de Chinchao – Acomayo. Teniendo como referencia Ander – Egg (citado por Tamayo y Tamayo</p>	<p>El diseño no experimental de tipo descriptivo –correlacional. No experimental por que el investigador no tiene un control directo de las variables (Sánchez y Reyes, 2006). El diseño es el transversal o transaccional, ya que los datos fueron recolectados en un solo momento o tiempo único, buscando describir las variables de estudio y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista).</p>	<p>Técnicas bibliográficas</p> <p>Fichaje</p> <p>Análisis de contenido.</p> <p>Técnicas de campo</p> <p>La encuesta</p>	<p>Instrumentos bibliográficos:</p> <p>a) Las fichas.</p> <p>Fichas de registro o localización (bibliográficas y hemerográficas)</p> <p>Fichas de documentación e investigación (textuales, resumen, comentario y combinadas)</p> <p>Instrumentos de campo.</p> <p>Cuestionario Para la variable: Motivación. Se aplicó el cuestionario MbM a los empleados de nivel superior para evaluar su nivel de motivación, consta de afirmaciones que describen su propio punto de vista personal y sus sentimientos. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta.</p>

<p>una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporal espacial</p>	<p>1998 p 115) la muestra es el subconjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la</p>			
---	---	--	--	--

<p>determinada y correlacional en Hernández et al (2004 p 121) el propósito es evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables.</p>	<p>totalidad de una población universo o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada. "La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se le llama población" (Hernández Sampieri, citado por Balestrini 2001 p 141).</p>			<p>Para la variable: satisfacción laboral: Se utilizó la escala de satisfacción laboral SL-SPC aplicado a todos los empleados de todos los niveles, permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral.</p>
--	---	--	--	---

**ANEXO 01.
MOTIVACIÓN**

ESCALA	Necesidades de protección y seguridad. Ítems:(05) 1,5,9,13,17	Necesidades sociales y de pertenencia: Ítems: (05) 2,6,10,14,18	Necesidades de autoestima: Ítems: (05) 3,7,11,15,19	Necesidades de autorrealización Ítems: (05) 4,8,12,16,20	TOTAL 20	PROMEDI O
Completamente de acuerdo	13,2	12,2	16,6	19,0	61,0	15,25
Básicamente de acuerdo	7,4	5,6	8,2	2,8	24,0	6,0
Parcialmente de acuerdo	5,00	6,0	4,6	1,2	16,8	4,2
Un poco de acuerdo	2,2	1,6	0,8	1,4	6,0	1,5
No estoy de acuerdo	4,2	6,6	1,8	7,6	20,2	5,05
Total	32	32	32,0	32,0	128,0	32,0
PROMEDIO						6,4

gl = 12

α = 0,01

$\chi^2 c$ = 126,27

χ^2 = 262,170

**ANEXO 02.
SATISFACCIÓN LABORAL**

ESCALA	Significación de tareas. Ítems: (08) 3,4,7,18,21,22,25,26	Condiciones de trabajo. Ítems: (09) 1,8,12,14,15,17,20,23,27	Reconocimiento personal y/o social. Ítems (05) 6,11,13,19,24	Beneficios económicos. Ítems: (05) 2,5,9,10,16	TOTAL (27)	PROMEDIO
Total de acuerdo	16,25	9,8	2,2	3,6	31,85	7,96
De acuerdo	12,75	11,7	6,0	9,4	39,85	9,96
Indeciso	1,0	2,4	2,4	7,2	13,0	3,25
En desacuerdo	0,375	3,5	7,8	6,4	18,075	4,52
Total en desacuerdo	1,625	4,6	13,6	5,4	25,225	6,31
Total	32	32	32	32	128,0	32
PROMEDIO					6,4	

gl = 12

α = 0,01

$X^2 c$ = 183,1

X^2 = 262,17