

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS  
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE CHUGUR, 2018”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Alicia Pérez Acevedo

Asesor:

M.Cs. Liliana Carrillo Carranza

Cajamarca - Perú

2019



## **DEDICATORIA**

### **A DIOS:**

Por ser quien nos cuida y nos protege día a día  
y es solamente él quien nos permite seguir  
cumpliendo los objetivos que me haya  
trazado.

### **A MI FAMILIA:**

Por ser el ejemplo y el apoyo que necesito  
para superar todos los obstáculos que se  
presenta en mi vida personal y profesional.

## AGRADECIMIENTO

A Dios, a mis padres, mi esposo y a mi familia, por todo el apoyo y consejos brindados para poder culminar con éxito la presente investigación y toda mi formación profesional, gracias por inculcarme valores y deseos de seguir siempre adelante cumpliendo todos mis objetivos propuestos.

A nuestro profesor del curso de Tesis por toda la dedicación y apoyo brindado para poder culminar el presente trabajo de investigación, el cual fue indispensable para incrementar nuestros conocimientos y deseos de seguir investigando diversos temas que se presentan en nuestra sociedad.

También quiero agradecer a todos mis compañeros de estudio, a la Municipalidad Distrital de Chugur y a todo el personal que labora en esta entidad, por las facilidades brindadas en la realización de esta investigación, ya que sin su apoyo hubiera sido imposible conseguir los resultados esperados en el presente trabajo.

## Tabla de contenidos

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
ÍNDICE DE FIGURAS .....	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	37
CAPÍTULO III. RESULTADOS .....	41
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	44
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS .....	52

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados de Correlaciones y Chi-Cuadrado del Objetivo General .....	41
Tabla 2. Resultados de Correlaciones y Chi-Cuadrado de motivación y satisfacción laboral mediante la dimensión remuneración o salario .....	42
Tabla 3. Resultados de Correlaciones y Chi-Cuadrado de motivación y satisfacción laboral mediante la dimensión condiciones laborales .....	43
Tabla 4. Factores de higiene – Sueldos y Beneficios .....	58
Tabla 5. Factores de higiene – Sueldos y Beneficios .....	59
Tabla 6. Factores de higiene – Relación laboral.....	60
Tabla 7. Factores de higiene – Relación laboral.....	61
Tabla 8. Factores de higiene – Supervisión.....	62
Tabla 9. Factores de higiene – Supervisión.....	63
Tabla 10. Factores motivacionales – Reconocimiento .....	64
Tabla 11. Factores motivacionales – Reconocimiento .....	65
Tabla 12. Factores motivacionales – Independencia laboral.....	66
Tabla 13. Factores motivacionales – Independencia laboral.....	67
Tabla 14. Remuneración o salario – Remuneración percibida.....	68
Tabla 15. Remuneración o salario – Remuneración percibida.....	69
Tabla 16. Remuneración o salario – percepción de bonos extras.....	70
Tabla 17. Remuneración o salario – percepción de bonos extras.....	71
Tabla 18. Condiciones laborales – infraestructura adecuada .....	72
Tabla 19. Condiciones laborales – infraestructura adecuada .....	73
Tabla 20. Condiciones laborales – Materiales e instrumentos .....	74
Tabla 21. Condiciones laborales – Materiales e instrumentos .....	75
Tabla 22. Condiciones laborales – Oportunidades de desarrollo .....	76
Tabla 23. Condiciones laborales – Oportunidades de desarrollo .....	77

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores de Higiene - Sueldos y Beneficios.....	58
Figura 2. Factores de Higiene - Sueldos y Beneficios.....	59
Figura 3. Factores de Higiene – Relación laboral .....	60
Figura 4. Factores de Higiene – Relación laboral .....	61
Figura 5. Factores de Higiene – Supervisión.....	62
Figura 6. Factores de Higiene – Supervisión.....	63
Figura 7. Factores Motivacionales – Reconocimiento .....	64
Figura 8. Factores Motivacionales – Reconocimiento .....	65
Figura 9. Factores Motivacionales – Independencia laboral .....	66
Figura 10. Factores Motivacionales – Independencia laboral .....	67
Figura 11. Remuneración o salario – Remuneración percibida.....	68
Figura 12. Remuneración o salario – Remuneración percibida.....	69
Figura 13. Remuneración o salario – percepción de bonos extras .....	70
Figura 14. Remuneración o salario – percepción de bonos extras .....	71
Figura 15. Condiciones laborales – infraestructura adecuada .....	72
Figura 16. Condiciones laborales – infraestructura adecuada .....	73
Figura 17. Condiciones laborales – materiales e instrumentos .....	74
Figura 18. Condiciones laborales – materiales e instrumentos .....	75
Figura 19. Condiciones laborales – Oportunidades de desarrollo .....	76
Figura 20. Condiciones laborales – Oportunidades de desarrollo .....	77

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la motivación en la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018.

La metodología que se utilizó en la investigación corresponde a un estudio correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación entre dos variables, para nuestro caso de estudio la relación entre motivación y satisfacción laboral; el diseño de investigación es no experimental, porque se realizaron sin la manipulación deliberada de las variables, solamente se observaron los fenómenos en su ambiente natural y se analizaron. Los resultados obtenidos en la investigación permitieron determinar que existe relación significativa de la motivación en la satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018. De acuerdo a los resultados arrojados por la prueba Chi-Cuadrado. Al haber obtenido significancia directa pero no significativa, nuestra investigación solamente es válida para la institución en donde se realizó el estudio.

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

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

La motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur se percibió que existe un poco de desmotivación al momento de realizar sus actividades diarias, esto se podría deber a distintas causas tales como: sistema de remuneraciones no acorde al mercado laboral, inestabilidad laboral debido a la normativa pública en materia de personal, la ausencia de reconocimiento e incentivos por parte de la municipalidad hacia sus colaboradores, ambientes e infraestructura laboral inadecuada lo que genera malestar, falta de compromiso e insatisfacción por parte de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur; otro factor influyente es la toma de decisiones centralizada, es decir, los colaboradores se sienten insatisfechos porque sus opiniones no son tomadas en cuenta y no pueden tomar decisiones relacionadas con su área para poder mejorarla.

Actualmente las empresas son conscientes de la importancia de poseer colaboradores satisfechos con un alto grado de identificación y compromiso con la empresa, esto con la finalidad de poder alcanzar los objetivos y metas organizacionales, dentro de este contexto la motivación juega un papel muy importante porque nos ayudará a determinar qué tan satisfecho se encuentra un trabajador dentro de la organización y del puesto de trabajo que desempeña.

Desde el punto de vista internacional la motivación juega un papel muy importante en el desarrollo tanto económico como social de las empresas, más aún cuando el proceso de globalización está inmerso en todos los ámbitos del mundo empresarial. También es importante destacar que la satisfacción laboral va de la mano con la motivación y



juntas logran que tanto trabajadores como empresarios cumplan con los objetivos propuestos, lo que significa que a mayor motivación conseguiremos que nuestros trabajadores se sientan mucho más identificados con la organización y trabajen con mayor ímpetu en el cumplimiento de las metas propuestas. Para las empresas contemporáneas es prioritario contar con trabajadores competitivos y motivados que contribuyan al logro de los objetivos de la organización, pero esto no es una tarea sencilla. Está comprobado que un trabajador motivado es mucho más productivo, asiste a su trabajo más contento, aprovecha mejor el tiempo y los recursos que le asignan e invierte todo el esfuerzo para alcanzar las metas y objetivos de sus puestos de trabajo. Es común encontrar que para muchas organizaciones la motivación de sus trabajadores está centrada en la parte económica, es decir, aumento de sueldo, bonificaciones, pagos extras, etc. Sin embargo, es importante reconocer a las personas que buscan otro tipo de satisfactores laborales para asegurar la eficiencia y eficacia de los trabajadores que pueden ser mejorar el clima laboral, brindar reconocimientos públicos, políticas de ascensos dentro de la organización (Redacción Gestión, 2018).

En el Perú se han realizado estudios sobre motivación y satisfacción laboral llegando a determinarse que son factores presentes en las empresas tanto públicas como privadas. El grado de satisfacción ayuda a atraer nuevos trabajadores y retenerlos, a mantener un ambiente de trabajo saludable y a motivar a las personas para cumplan sus objetivos (Alfaro Salazar, Leyton Girón, Meza Solano, & Sáenz Torres, 2012).

A nivel local la motivación y la satisfacción laboral se aplican en las grandes empresas que se encuentran operando en la ciudad de Cajamarca, en tanto que en las municipalidades es muy escasa la motivación que brindan a sus trabajadores, una de

las causas de la desmotivación en las municipalidades puede ser los bajos salarios que perciben esto debido a que nuestras políticas salariales no permiten los aumentos de los sueldos a los trabajadores públicos.

Otra de las causas que generan insatisfacción por parte de los trabajadores de una municipalidad puede ser la falta de reconocimiento por el logro de objetivos y metas, originado principalmente por la falta de políticas y programas de reconocimientos y recompensas. También es importante señalar que muchos de los trabajadores de las municipalidades no se sienten a gusto con el trabajo realizado porque las actividades desempeñadas son repetitivas, generando insatisfacción y cansancio en el puesto de trabajo.

Por lo expuesto anteriormente, considero que llevar a cabo una investigación la cual nos permita conocer como la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, es de suma importancia, no sólo desde el punto de vista académico sino también social, porque permitirá recomendar mejoras a nivel administrativo e institucional que permitan cumplir a cabalidad los objetivos trazados por esta Municipalidad.

## **1.2. Antecedentes**

Existen diversos estudios de investigación referentes a motivación y satisfacción laboral, es por ello que a continuación se presentan las investigaciones realizadas a nivel internacional, nacional y local sobre temas de motivación y satisfacción laboral.

### **Internacionales**

Calderón (2015), en su tesis de grado denominada: “Motivación en el personal administrativo de la Municipalidad del Municipio de Rio Hondo, departamento de

Zacapa”, propuso como objetivo general evaluar el nivel de motivación del personal administrativo de la municipalidad de Río Hondo, departamento de Zacapa, en este estudio el autor elaboró y aplicó un cuestionario tipo Likert para recolectar la información del personal administrativo de la Municipalidad de Río Hondo, luego de analizar la información el autor obtuvo las siguientes conclusiones: la mayoría del personal administrativo de la Municipalidad de Río Hondo han demostrado una motivación de nivel medio, esto ocasiona pérdida de la confianza, lo cual repercute en el rendimiento y compromiso de realizar las cosas; otra conclusión importante de esta investigación menciona que, el grado de satisfacción que manifiesta el personal administrativo es alto, ya que en lo que respecta a los factores extrínsecos como el ambiente físico y laboral, la institución ha realizado bien su trabajo; en lo que respecta a los factores intrínsecos la mayoría demuestra una alta responsabilidad y satisfacción por la realización de su trabajo; sin embargo la oportunidad de crecimiento económico y profesional es poco atendido, evitando así el desarrollo individual integral, pues se observa que la municipalidad valora el entorno laboral del mismo.

Hernández & Morales (2017), en su artículo titulado “Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa”. Las principales conclusiones de la presente investigación señalan que: existen cuatro dimensiones para la motivación laboral (comunicación, trabajo en equipo, modelo de administración, equidad) y en cinco dimensiones para la satisfacción laboral (ingresos, nivel académico, relación de trabajo con la profesión, tipo de trabajo, incentivos salariales o reconocimiento); que impactan positivamente en el desempeño laboral de los empleados y servidores públicos del organismo autónomo.

Otra conclusión señala que debido a que el estudio de la motivación y satisfacción laboral es multifactorial; este se afrontó considerando los factores determinantes para tener una visión más completa de lo que implica la motivación y satisfacción laboral. Específicamente en este estudio se identificaron nueve dimensiones que permiten englobar los diferentes aspectos que influyen en la motivación y satisfacción laboral de los empleados y servidores públicos como son: comunicación, trabajo en equipo, modelo de administración, equidad, ingresos, nivel académico, relación de trabajo con la profesión, tipo de trabajo, incentivos salariales o reconocimiento.

Los resultados obtenidos en esta investigación nos señalan que existen factores que nos permiten estudiar la relación existente entre motivación y satisfacción laboral, sobre todo cuando se trata de una institución pública la cual se asemeja a nuestro estudio de investigación.

### **Nacionales**

Toribio (2016), en su tesis titulada “Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una municipalidad distrital del Perú – 2015”, estableció como objetivo general: Determinar en qué medida la motivación influyó en la satisfacción laboral de trabajadores de una Municipalidad Distrital del Perú – 2015, llegando a las siguientes conclusiones: en la variable motivación de afiliación y motivación de logro predomina ligeramente el nivel medio, en tanto que en motivación de poder se aprecia que el mismo porcentaje (30.0%), muestran un nivel medio y alto. En otra de sus conclusiones menciona que: en lo que refiere a nivel bajo se identifica al 26.7% en este nivel en motivación de afiliación, al 35.0% en motivación de poder y al 31.7% en motivación de logro.

De esta tesis podemos rescatar los distintos niveles de motivación que se da dentro de una Municipalidad, lo cual nos ayuda como base para el desarrollo de nuestra investigación concerniente a motivación y satisfacción laboral.

Rios (2017), en su tesis titulada “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015”, estableció como objetivo general establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015; en dicha investigación el autor llegó a la siguiente conclusión: la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Lamas se ubica en el nivel alto, de los tres intervalos asignados en la medición, seguido del nivel medio y con muy reducido porcentaje del nivel bajo de motivación; con mayor incidencia positiva en los indicadores de autonomía e identidad de la tarea; y ubicando el punto más bajo, en los indicadores de retroalimentación, como acciones de refuerzo al trabajador. Otra conclusión a la que llegó el autor señala que existe relación directa y significativa entre la motivación y satisfacción laboral demostrada con la aplicación de la prueba de hipótesis de Pearson, con lo cual existe evidencia estadística para afirmar que, a mayores índices de motivación, se presentan mayores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015.

En esta investigación podemos observar que existe similitud con nuestros objetivos planteados por lo tanto podemos decir que nuestro tema de investigación es objetivo y trata de formular y entender un nuevo concepto de relación entre motivación y satisfacción laboral.

Huayanay (2017), en su tesis de grado denominada “Motivación Laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017”, propuso como

objetivo general: determinar cómo se relaciona la Motivación Laboral en el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017, utilizando para ello el tipo de investigación descriptivo – correlacional, llegando a las siguientes conclusiones: se determinó cómo se relaciona la Motivación Laboral en el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, como se puede apreciar en el grafico N° 11, se puede observar que el 64% si existe motivación laboral en personal de la municipalidad, el 36% opina que no existe motivación laboral debido a que faltan cubrir algunas necesidades como trabajador. Esto indica que, según los trabajadores, que si hay motivación laboral en la Municipalidad de Amarilis. Otra conclusión señala que: la mayoría del personal encuestado (89%) opina que sí, el trabajo lo llevara a una realización profesional, el 11% opina que no lo llevara a una realización profesional. Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, que el trabajo que realiza si lo llevara a una realización profesional y personal dentro de su área de trabajo.

Chong (2017), en su tesis de maestría titulada “La Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital De Punchana – Periodo 2014”, estableció como objetivo general: determinar de qué manera existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana el año 2014, utilizando para esta investigación el cuestionario como instrumento de recolección de datos y llegando el autor a determinar las siguientes conclusiones: la motivación por parte del personal de la Municipalidad Distrital de Punchana es muy buena debido a que los beneficios económicos satisfacen sus necesidades básicas, cuentan con vacaciones anuales conforme a ley, prestaciones sociales adecuadas, satisfacción laboral, estabilidad, interés en el trabajo que se realiza,

buen ambiente laboral y puntualidad en los pagos. Otra conclusión importante a la que llegó el autor de esta investigación nos dice que: indicadores como salario, beneficios económicos del trabajo, las prestaciones, la estabilidad laboral, el ambiente laboral y el crecimiento tanto laboral como profesional forman parte de la motivación en los trabajadores de la municipalidad distrital de Punchana. Finalmente, también podemos destacar la siguiente conclusión: el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana es muy bueno debido a que están involucrados con los objetivos de la institución, reciben retribución en función al esfuerzo, satisfacción laboral, identificación con el puesto que ocupa, deseo de mejora, buena atención al usuario y el compañerismo.

### **Locales**

Chuquipoma & Mendo (2018), en su tesis de grado titulada “Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital De Jesús- 2017”, estableció como objetivo general: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, para lo cual el autor utilizó un diseño descriptivo correlacional, es decir, primero se describieron las variables consideradas (El clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador), posteriormente se efectuaron las correlaciones del caso para determinar cuál es el nivel de asociación entre ambas variables. A través de esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones: existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, esto nos demuestra que el clima organizacional es un factor fundamental para mantener un nivel de satisfacción adecuado en los trabajadores dentro de la Municipalidad; por esto se

concluye que existe una vinculación positiva entre ambas variables. Además, otra conclusión señala que, el nivel de satisfacción laboral es calificado como aceptable en un 60% según el consolidado de sus dimensiones, los principales y más aceptados son: satisfacción por el trabajo en general, con el ambiente físico de trabajo y la forma en que realizan su trabajo, también se muestran dimensiones que tienen insatisfechos a los trabajadores, entre estos el más resaltante es la satisfacción por la remuneración que muestra un 55% de desaprobación.

Portilla & Vásquez, (2018), en su tesis de grado titulada “Factores Motivacionales en los Servidores Públicos de la Subgerencia de Desarrollo Social y Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena - Cajamarca Durante El Año 2017”, establecieron como objetivo general identificar los factores motivacionales en los servidores públicos de la Subgerencia de Desarrollo Social y servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena durante el año 2017, esta investigación se desarrolló en base a un enfoque de tipo cuantitativo porque está representado por un conjunto de procesos secuenciales y probatorios que busca describir los principales factores motivacionales de los servidores públicos de la Subgerencia de Desarrollo Social y Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena, esto por medio de la aplicación de una encuesta que permitió determinar los factores que influyeron de manera significativa en los servidores públicos de esta entidad. Los autores llegaron a la siguiente conclusión: en relación a nuestro objetivo general podemos concluir que los principales factores motivacionales en los servidores públicos en la Subgerencia de Desarrollo Social y servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Magdalena durante el año 2017 como la autonomía, el dominio, el propósito, la familiaridad y el reconocimiento son elementos



fundamentales en el funcionamiento de dicha área para que pueda brindar un servicio de excelencia.

Cortez (2016), en su tesis de grado titulada “Relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca 2016”, estableció como objetivo general determinar la relación entre el Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca en el periodo 2016, en dicho estudio el autor utilizó el tipo de investigación básica, diseño no experimental y nivel descriptiva correlacional, a través del cual llegó a las siguientes conclusiones: la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca perciben los niveles del clima organizacional en un nivel medio lo que nos mostraría que existe posibilidades de mejora. Otra conclusión importante señala que: en cuanto a la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral, se halló que la única dimensión que tiene una relación estadísticamente significativa es la de Condiciones Laborales, aludiendo al reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización, es decir aceptan o no que dicha entidad brinda los elementos materiales, económicos y/o psicosociales requeridos para el cumplimiento de las tareas y funciones delegadas.

Pereda & Sánchez (2017), en su tesis de grado denominada “Relación de los Niveles de Ausentismo Laboral y Motivación del Personal de Limpieza Pública en la Municipalidad Distrital de Baños del Inca Periodo 2017”, establecieron como objetivo general: determinar la relación entre los niveles de ausentismo laboral y motivación del personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Baños Del Inca en el periodo 2017, utilizando en la investigación el diseño no experimental, transversal y

nivel descriptiva -correlacional, el tipo de investigación es básica. A través de la cual los autores llegaron a las siguientes conclusiones importantes: en relación al Objetivo General y de acuerdo al análisis con el estadístico de correlación R de Pearson, entre las variables ausentismo laboral y motivación, realizada a las 50 personas de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, se señala una correlación negativa, con un valor de  $-0.034$ , es decir, que la hipótesis de investigación sometida a contrastación mediante la prueba R de Pearson entre las variables, lo que se interpretan como una relación negativa muy débil; demostrando que a mayor motivación menor ausentismo laboral.

Hoyos & Vásquez (2017), en su tesis titulada “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca - Cajamarca, 2016”, estableció como objetivo general: determinar la relación entre Clima Organizacional y La Satisfacción Laboral de la Municipalidad Distrital Baños del Inca-Cajamarca, 2016; llegando a las siguientes conclusiones:

Con respecto al objetivo general: determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca Cajamarca, 2016. Se evidencia un Chi cuadrado  $,968$  y una correlación de Pearson de  $,258$ , es decir demuestra que existe una relación directa no tan significativa; es así que a medida que se incrementa el clima organizacional, en un mismo sentido crece la satisfacción laboral. Sin embargo, la agrupación de resultados es dispersa, por lo que es no tan significativa.

Otra conclusión importante a la que llega el investigador nos dice que: Se evidencia un Chi cuadrado  $,450$  y una correlación de Pearson de  $,157$ , es decir donde demuestra que existe una relación directa no tan significativa; es así que a medida que se

incrementa la estructura en un mismo sentido crece el diseño de trabajo. Sin embargo, la agrupación de resultados es dispersa, por lo que es no tan significativa.

Al igual que el antecedente anterior, esta tesis nos hace referencia a la importancia que toma la satisfacción laboral dentro de la Municipalidad de Baños del Inca, asimismo podemos inferir que el clima organizacional y la satisfacción laboral están directamente relacionados.

### **1.3. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018?

### **1.4. Objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación de la motivación con la satisfacción laboral mediante la dimensión Remuneración o salario en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018.
- Determinar la relación de la motivación con la satisfacción laboral mediante la dimensión condiciones laborales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018.

### **1.5. Hipótesis**

#### **1.5.1. Hipótesis general**

La Motivación tiene relación directa significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018.

## **1.6. Marco teórico**

### **1.6.1. Bases teóricas**

En la actualidad los estudios sobre motivación y satisfacción laboral son muy extensos, tanto en las empresas privadas como en las instituciones públicas, por lo tanto, para nuestra investigación utilizaremos las teorías más significativas que permitan guiar la realización de nuestra investigación.

#### **1.6.1.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow**

Es quizás la teoría más clásica y conocida popularmente. Este autor identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización). Para Maslow, estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas (Maslow, 1954).

#### **Las necesidades fisiológicas**

La primera prioridad, en cuanto a la satisfacción de las necesidades, está dada por las necesidades fisiológicas. Estas necesidades estarían asociadas con la supervivencia del organismo dentro de la cual estaría el concepto de homeostasis, el cual se refiere a los esfuerzos automáticos del cuerpo por mantener un estado normal y constante del flujo sanguíneo, lo que se asociaría con ciertas necesidades, como son las de alimentarse, dormir y mantener la temperatura corporal apropiada. Sin embargo, no todas las necesidades fisiológicas son homeostáticas pues dentro de estas están; el deseo sexual, el comportamiento

maternal, las actividades completas y otras. Una mejor descripción sería agruparlas dentro de la satisfacción del hambre, satisfacción sexual, entre otras. Cuando estas necesidades no son satisfechas por un tiempo largo, la satisfacción de las otras necesidades pierde su importancia, por lo que éstas dejan de existir.

### **Las necesidades de seguridad**

Según Maslow (1954), las necesidades de seguridad incluyen una amplia gama de necesidades relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas necesidades se encontrarían las necesidades de sentirse seguros, la necesidad de tener estabilidad, la necesidad de tener orden, la necesidad de tener protección y la necesidad de dependencia. Las necesidades de seguridad muchas veces son expresadas a través del miedo, como son: el miedo a lo desconocido, el miedo al caos, el miedo a la ambigüedad y el miedo a la confusión. Las necesidades de seguridad se caracterizan porque las personas sienten el temor a perder el manejo de su vida, de ser vulnerable o débil frente a las circunstancias actuales, nuevas o por venir.

En efecto, muchas personas dejan suspendidos muchos deseos como el de libertad por mantener la estabilidad y la seguridad. Visto así, muchas veces las necesidades de seguridad pasan a tomar un papel muy importante cuando no son satisfechas de forma adecuada; “la mayoría de las personas no pueden ir más allá del nivel de funcionamiento de seguridad”, lo que se ve en las necesidades que tienen muchas personas de prepararse para el futuro y sus circunstancias desconocidas. Las necesidades de seguridad pueden volverse decisivas en la esfera social siempre que existan verdaderas amenazas contra el orden, la ley o la autoridad de la sociedad. Se puede esperar, de la mayoría de los seres humanos, que la amenaza de

caos o de incredulidad produzca una regresión de cualquiera de las necesidades superiores hacia las necesidades de seguridad predominantes.

### **Necesidades sociales o de pertenencia**

Maslow (1954), menciona que dentro de este tipo de necesidades se encuentran muchas necesidades orientadas de manera social; la necesidad de una relación íntima con otra persona, la necesidad de ser aceptado como miembro de un grupo organizado, la necesidad de un ambiente familiar, la necesidad de vivir en un vecindario familiar y la necesidad de participar en una acción de grupo trabajando para el bien común con otros. La existencia de esta necesidad está subordinada a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad.

Las condiciones de la vida moderna, en la cual el individualismo y la falta de interacción son un patrón de vida, la mayoría de las veces no permiten la expresión de estas necesidades.

Maslow también menciona que el tremendo y rápido aumento de grupos de formación, grupos de crecimiento personal y asociaciones con un fin determinado, puede deberse en parte a esta ansia insatisfecha de contacto, intimidad y pertenencia. Tales fenómenos sociales pueden surgir para vencer los sentimientos extendidos de alienación, de lo extraño y de la soledad, que han ido empeorando por una creciente movilidad, por la desaparición de las formas tradicionales de agrupamiento, la dispersión de las familias, el desfase generacional y una urbanización permanente.

### **Las necesidades de estima**

Las necesidades de estima son aquellas que se encuentran asociadas a la constitución psicológica de las personas. Maslow (1954), agrupa estas necesidades en dos clases: las que se refieren al amor propio, al respeto a sí mismo, a la estimación propia y la autoevaluación;

y las que se refieren a los otros, entre las que destacan las necesidades de reputación, condición, éxito social, fama y gloria. Las necesidades de autoestima son generalmente desarrolladas por las personas que poseen una situación económica cómoda, por lo que han podido satisfacer plenamente sus necesidades inferiores. En cuanto a las necesidades de estimación del otro, estas se alcanzan primero que las de estimación propia, pues generalmente la estimación propia depende de la influencia del medio.

Para Maslow (1954), todas las personas de nuestra sociedad (salvo unas pocas excepciones patológicas) tienen necesidad o deseo de una valoración generalmente alta de sí mismos, con una base firme y estable; tienen necesidad de autorrespeto o de autoestima, y de la estima de otros. Así que estas necesidades se pueden clasificar en dos conjuntos subsidiarios. Primero están el deseo de fuerza, logro, adecuación, maestría y competencia, confianza ante el mundo, independencia y libertad. En segundo lugar, tenemos lo que podríamos llamar el deseo de reputación o prestigio (definiéndolo como un respeto o estima de las otras personas), el estatus, la fama y la gloria, la dominación, el reconocimiento, la atención, la importancia, la dignidad o el aprecio. Estas necesidades han sido relativamente resaltadas por Alfred Adler y sus seguidores, y relativamente olvidadas por Freud. Sin embargo, cada vez más en la actualidad, está apareciendo una amplia apreciación de su decisiva importancia entre los psicoanalistas, así como también entre los psicólogos clínicos.

### **Las necesidades de autorrealización**

Según Maslow (1954), aun cuando todas estas necesidades estén satisfechas, podemos esperar que, a menudo (si no siempre), se desarrolle un nuevo descontento y una nueva inquietud, a menos que el individuo esté haciendo aquello para lo que él individualmente está capacitado. En última instancia, los músicos deben hacer música, los artistas deben

pintar, los poetas deben escribir, si tienen que estar en paz consigo mismos. Lo que los humanos pueden ser, es lo que deben ser. Deben ser auténticos con su propia naturaleza. A esta necesidad la podemos llamar autorrealización. Este término, acuñado primeramente por Kurt Goldstein (1939), se utiliza en este libro de una manera mucho más limitada y específica. Se refiere al deseo de la persona por la autosatisfacción, a saber, la tendencia en ella de hacer realidad lo que ella es en potencia. Esta tendencia se podría expresar como el deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno es de acuerdo con su idiosincrasia, llegar a ser todo lo que uno es capaz de llegar a ser.

Para Maslow, las necesidades de autorrealización son únicas y cambiantes, dependiendo del individuo. Este tipo de necesidades están ligadas con la necesidad de satisfacer la naturaleza individual y con el cumplimiento del potencial de crecimiento. Ejemplo: “la persona que tiene un talento para la música debe tener música y sufre tensión si no la tiene”. Uno de los medios para satisfacer la necesidad de autorrealización es el realizar la actividad laboral o vocacional que uno desea realizar y, además de realizarla, hacerlo del modo deseado. Para poder satisfacer la necesidad de autorrealización, es necesario tener la libertad de hacer lo que uno quiera hacer. Visto así, no puede haber restricciones puestas por uno mismo ni tampoco puestas por el medio.

#### **1.6.1.2. Teoría de motivación e higiene**

Herzberg (1959), propuso esta teoría también conocida como “Teoría del factor dual”, en ella se hipotetiza sobre los factores que producen satisfacción o insatisfacción en el trabajador y cómo éste cubre sus necesidades laborales.

La base de la teoría es que los elementos que provocan la satisfacción o insatisfacción laboral en el trabajador son de naturalezas totalmente distintas. Asimismo, la teoría se enraíza en la



idea de que la persona tiene dos tipos de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o los eventos que le producen malestar y, por otra parte, la necesidad o deseo de progresar y madurar tanto a nivel emocional como intelectual. Cuando este sistema de necesidades se aplica al ámbito laboral estas precisan de incentivos diferentes, de ahí que se hable de dualidad. Esta dualidad consiste en dos tipos de factores que operan en la motivación laboral: los factores higiénicos y los factores de motivación. Ambos permiten explicar buena parte de las dinámicas de trabajo que tienen lugar dentro de las organizaciones.

### **Factores de higiene**

Los factores de higiene engloban aquellos factores extrínsecos al trabajador y están principalmente asociados a la insatisfacción laboral; están situados en el ambiente que envuelve al trabajador e incluye las condiciones que determinan el trabajo llevado a cabo por este. Se dice que estos factores son extrínsecos porque estos dependen de las decisiones de la empresa y la forma que esta tenga de administrarlos.

Herzberg (1959), menciona que a lo largo de la historia las personas encargadas de dirigir y gestionar las empresas solamente tenían en cuenta los factores higiénicos como medio para motivar o castigar al trabajador. Las compañías e industrias utilizaban premios e incentivos salariales, políticas de empresa flexibles y recompensas externas con el fin último de conseguir que los trabajadores produjeran en mayor cantidad.

Para Herzberg, los factores que clasificaba como de higiene son los siguientes:

- Salario y otros incentivos económicos o materiales
- Políticas de empresa y organización
- Vínculos de afinidad con los compañeros
- Contexto físico donde el trabajador lleve a cabo sus tareas

- Vigilancia y supervisión del trabajador
- Estatus o posición que ocupa el trabajador dentro de la empresa
- Estabilidad del puesto de trabajo

Sin embargo, las investigaciones realizadas por Herzberg concluyeron que estos factores solamente eran útiles para disminuir o evitar la insatisfacción en los trabajadores, pero no para generar una satisfacción genuina con su trabajo. Además, cuando el trabajador consideraba que estos factores no eran lo suficientemente excelentes o apropiados generaban descontento de forma muy rápida.

### **Factores de motivación**

Herzberg (1959), señala que, a diferencia de los factores de higiene, los factores de motivación son intrínsecos al trabajador, puesto que estos están directamente asociados a la satisfacción tanto con el cargo como con la índole o con el tipo de tareas que la persona realiza dentro de la empresa. Estos factores motivacionales sí que estarían bajo el dominio del individuo, e incluyen los sentimientos o la percepción que el trabajador tiene sobre su crecimiento y desarrollo dentro de la empresa, así como del reconocimiento profesional, del deseo de autorrealización y de la necesidad de responsabilidades, etc. Durante mucho tiempo, los puestos de trabajo eran creados con la intención de cubrir las necesidades de eficiencia y económicas de la empresa, eliminando cualquier posibilidad de que el trabajador se sintiera motivado por crecer o por desarrollar su creatividad laboral, provocando un sentimiento de indiferencia y desgano.

Herzberg considera factores motivacionales intrínsecos a los siguientes:

- Facultad estimulante del trabajo
- Sentimientos de autorrealización

- Logros
- Reconocimiento por parte de superiores
- Posibilidad de aumento de las responsabilidades

En su teoría Herzberg llegó a una serie de conclusiones que merece la pena señalar:

- Un mal ambiente provoca una insatisfacción inmediata en los trabajadores, pero un ambiente laboral saludable no garantiza la satisfacción de estos.
- Evitar la insatisfacción laboral es igual de importante que promover la satisfacción en el trabajo.
- Los factores de higiene y los de motivación se activan y desactivan de forma independiente, pudiéndose dar en una misma persona características de ambos factores.
- Todos los factores de higiene tienen la misma relevancia.
- El perfeccionamiento y desarrollo de los factores de higiene tiene efectos positivos a corto plazo.
- Los factores de higiene son temporales y cíclicos. Por lo que el trabajador va renovando estas necesidades conforme pasa el tiempo.

### **1.6.1.3. Teoría de las necesidades**

McClelland (1961), en su teoría de las tres necesidades, define tres tipos de motivaciones compartidas por todas las personas, independientemente de su cultura, su sexo y cualquier otra variable, si bien estas pueden influir en la preponderancia de unas u otras necesidades, según este autor las motivaciones deben ser entendidas como procesos inconscientes, de modo similar a los planteamientos psicoanalíticos. Es por esto que McClelland recomienda

el uso del test de apercepción temática de Henry A. Murray, que pertenece a la categoría de las pruebas proyectivas de evaluación psicológica, por tal de valorar las necesidades.

McClelland las clasificó como necesidad de Poder (n/POD), necesidad de asociación (n/ASO) y necesidad de logro (n/LOG). Se han efectuado ya numerosas investigaciones sobre métodos de prueba de individuos en relación con estos tres tipos de necesidades, además de lo cual el propio McClelland y sus colaboradores han ahondado en sus investigaciones, en particular sobre la necesidad de logro. Estos tres impulsos (poder, asociación y logro) son de especial importancia para la administración, puesto que debe reconocerse que todos ellos permiten que una empresa organizada funcione adecuadamente.

### **Necesidad de afiliación**

Las personas con una elevada motivación de afiliación tienen fuertes deseos de pertenecer a grupos sociales. También buscan gustar a las demás, por lo que tienden a aceptar las opiniones y preferencias del resto. Prefieren la colaboración a la competición, y les incomodan las situaciones que implican riesgos y falta de certidumbre. Según McClelland estas personas tienden a ser mejores como empleadas que como líderes por su mayor dificultad para dar órdenes o para priorizar los objetivos organizacionales. No obstante, cabe mencionar que se han descrito dos tipos de líder: el de tarea, asociado a una alta productividad, y el socioemocional, especialista en mantener la motivación grupal. La importancia de la necesidad de afiliación ya había sido destacada previamente por Henry Murray, creador del test de apercepción temática. Lo mismo se puede decir de las necesidades de logro y de poder, que sirvieron como base a la propuesta de McClelland.

### **Necesidad de logro**

McClelland señala que, quienes puntúan alto en necesidad de logro sienten impulsos intensos de alcanzar metas que soportan un elevado nivel de desafío, y no se oponen a tomar riesgos con tal de conseguirlo, siempre que sea de forma calculada. En general prefieren trabajar a solas que en compañía de otras personas y les gusta recibir retroalimentación sobre las tareas que desempeñan. McClelland y otros autores afirman que la necesidad de logro está influida por las habilidades personales para proponerse metas, por la presencia de un locus de control interno (percepción de autorresponsabilidad sobre los eventos de la vida) y por la promoción de independencia por parte de los padres durante la infancia.

### **Necesidad de poder**

McClelland (1961), en su teoría expone que, a diferencia de las personas más afiliativas, aquellas en las que predomina la motivación de poder disfrutan compitiendo con otras con el único objetivo de ganar, por supuesto. Quienes tienen una alta necesidad de poder valoran mucho el reconocimiento social y buscan controlar a otras personas e influir en su comportamiento, frecuentemente por motivos egoístas. McClelland distingue dos tipos de necesidad de poder: la de poder socializado y la de poder personal. Las personas que se acercan más al primer tipo tienden a preocuparse más por las demás, mientras que quienes tienen una alta motivación de poder personal quieren sobre todo obtener poder para su propio beneficio. Las personas con una alta motivación de poder que no tienen simultáneamente un nivel elevado de responsabilidad personal tienen una mayor probabilidad de llevar a cabo conductas psicopatológicas externalizantes, como agresiones físicas y consumo excesivo de sustancias.

#### **1.6.1.4. Teoría X e Y**

McGregor (1960), se basa en la teoría de la motivación de Maslow y su jerarquía de las necesidades humanas para proponer que la falta de motivación y productividad laboral se debe a que una vez suplidadas las necesidades básicas los estímulos necesarios para satisfacerlas dejan de ser motivantes. Se generan nuevas necesidades como las de estima y autorrealización que la mayor parte de empresas de la época no se interesan en suplir. Por ello propone un nuevo modo de funcionamiento empresarial frente a las limitaciones del tradicional: la teoría Y, que contrapone al modelo tradicional o teoría X, siendo ambos modelos mutuamente excluyentes.

#### **Teoría X**

La llamada teoría X es una elaboración de McGregor a partir de la cual intenta explicar el modo de entender a la empresa y al trabajador, que había sido mayoritaria hasta el momento. Esta visión tradicional considera al trabajador como un ente pasivo al que es necesario obligarlo a trabajar, un ser holgazán que tiende a trabajar lo menos posible y cuya única motivación para ello es obtener dinero. Se le considera poco informado, incapaz de gestionar los cambios y conflictos poco ambiciosos. Sin un control exhaustivo no llevarían a cabo sus labores. Bajo esta consideración, la dirección debe mostrar capacidad de liderazgo y ejercer un control continuado sobre los empleados con el fin de evitar su pasividad. Se controlará el comportamiento de los trabajadores y se asumirán todas las responsabilidades, proporcionándoles tareas limitadas. El liderazgo se ejerce pues de manera autoritaria y señalando lo que cada uno debe hacer y cómo. Las normas son estrictas y se establecen fuertes sanciones, coacciones y medidas correccionales para mantener a los empleados trabajando. Se usa el dinero y la remuneración como elemento básico de motivación.

## **Teoría Y**

En esta teoría McGregor (1960), señala que la administración debe ser responsable de organizar la empresa y sus recursos con el fin de cumplir con sus objetivos, pero que los empleados no son un elemento pasivo sino activo a menos que sean empujados a ello. Se indica el valor e importancia de la motivación y el reto, un valor que no suele ser aprovechado y que impide que los trabajadores se desarrollen hasta alcanzar su máximo potencial. Tampoco se observa que cada individuo tiene sus propios objetivos que a menudo no se han visto reflejados con los de la empresa; en este sentido es la dirección de la empresa la que debe organizarse de tal manera que el trabajo fomente dicho desarrollo y permita al trabajador cumplir no solo unos objetivos a los que no se siente ligado, sino que además en el proceso de alcanzar las metas de la empresa pueda alcanzar también las propias metas. También se valora que el compromiso es mayor cuando se observa un reconocimiento de sus logros, y que aplicar las capacidades de los trabajadores puede generar soluciones a problemas organizativos imprevistos o para los que la dirección no tiene una solución válida. McGregor defendía esta teoría ante la tradicional X, está basada fundamentalmente en la idea de fomentar el autogobierno y favorecer el autocontrol y autonomía del trabajador, en vez de verlo como una pieza más del engranaje. Se propone enriquecer el trabajo haciendo al trabajador responsable de diferentes tareas y fomentar que sea activo y participativo, capaz de tomar sus propias decisiones y se sienta comprometido con su labor. Formar, dar información, negociar objetivos y responsabilidades y generar un clima de confianza son fundamentales para el buen funcionamiento empresarial. Se trataría pues de ejercer un liderazgo que permita la participación y la confianza, en que se aprecie la labor del trabajador, en que se amplíe y enriquezca el trabajo y responsabilidad personal (por ejemplo,

mediante la delegación de responsabilidades) y que se enfoque a la consecución de objetivos en vez de a la autoridad y el poder personal.

#### **1.6.1.5. Teoría de las expectativas**

Vroom (1964), su enfoque se centra en el proceso de motivación en el entorno del trabajo. No se detiene, por tanto, en formulaciones genéricas y de contenido sobre la motivación humana; como la Jerarquía de las Necesidades (Maslow), o la Teoría de los Dos Factores, de Herzberg.

Vroom señala que la lógica de la teoría de las expectativas puede formularse del siguiente modo:

- Las personas asumen que esforzarse en el trabajo mejorará su rendimiento.
- Gracias a ese rendimiento superior se alcanzarán resultados, y se conseguirá una recompensa.
- Y esa recompensa será deseable y, consiguientemente, valiosa.

En su teoría Vroom plantea que la motivación laboral es función de tres factores relacionados:

#### **Expectativas**

O creencias, de que el esfuerzo dará lugar a un buen desempeño en el trabajo. Y de que un buen desempeño conllevará buenos resultados. Estas expectativas dependerán de la experiencia anterior con relación al trabajo, su expectativa de autoeficacia (grado en que la persona cree que posee las capacidades para desarrollar un trabajo que obtenga buenos resultados) y la dificultad percibida del objetivo a alcanzar. En esta percepción va a influir el que se disponga de los medios, información y apoyo necesario para abordar el objetivo.



### **Instrumentalidad**

O expectativa Resultado – Recompensa. Esto es, el grado de probabilidad estimado de que a buenos resultados corresponderán una recompensa. La instrumentalidad puede adquirir valores desde +1 a -1, en función de la relación percibida entre los resultados que alcanza y la obtención de la recompensa. Por ejemplo, si se percibe que no hay relación entre los resultados y la recompensa relevante (por ejemplo, más remuneración), la instrumentalidad adquiere el valor de cero. Si la relación percibida es completa, será de 1. También puede darse un valor negativo cuando se percibe que los resultados pueden dar lugar a una consecuencia negativa.

### **Valencia**

Es decir, el valor de la recompensa. Los objetivos que la persona desea alcanzar mediante su trabajo. Estos pueden ser de distinto tipo: remuneración económica, promoción profesional, tiempo libre, estabilidad en el puesto, desarrollo, reconocimiento. Los distintos objetivos tienen, para el individuo, distinta importancia como recompensa. Es el Valor de Recompensa, o Valencia. De esta forma, a una valencia más alta, corresponderá más motivación para alcanzar el objetivo. Evidentemente, el individuo no tiene por qué desear solo un tipo de recompensa. Puede estar motivado por diferentes recompensas, aunque en grado distinto, con diferente prioridad. Puede motivarle especialmente, por ejemplo, la remuneración, pero también estar interesado por el desarrollo profesional, la promoción o el tiempo libre, aunque en distinto grado.

### **1.6.1.6. Teoría de jerarquía E-R-C**

Adelfer (1972), remodeló la jerarquía de necesidades de Maslow para ajustarla con los resultados de la investigación empírica. A su jerarquía remodelada de necesidades se le llama teoría ERC (Existencia, Relaciones, Crecimiento).

#### **Motivaciones de existencia**

Adelfer, señala que se corresponden con las necesidades fisiológicas y de seguridad. Se ocupa de satisfacer nuestros requerimientos básicos de la existencia material.

#### **Motivaciones de relaciones**

Necesidad que tenemos de mantener relaciones interpersonales importantes. Estos deseos sociales y de status exigen la interacción con otras personas, coinciden con la necesidad social de Maslow y el componente externo de clasificación de la estima.

#### **Motivaciones de crecimiento**

Es un deseo intrínseco de desarrollo personal. Se centran en el desarrollo y crecimiento personal. Coinciden con la autorrealización de Maslow.

La jerarquía de necesidades de Maslow es una progresión rígida en escalones. La teoría ERC no supone una jerarquía rígida en la que una necesidad inferior deba quedar suficientemente satisfecha, antes de que se pueda seguir adelante. Por ejemplo, una persona puede trabajar sobre el crecimiento, cuando las necesidades de relación o existencia todavía estén insatisfechas, o puede operar las tres categorías de necesidades al mismo tiempo.

### **1.7.2.8. Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral entra en juego también para lograr la satisfacción personal; ya que el trabajo conforma y ocupa gran parte de la vida y del tiempo de las personas, lo que más se espera es tener la mejor satisfacción al realizar nuestras labores en el centro de trabajo, es un

concepto que va de la mano con la motivación es por ello que citaremos a diversos autores que nos dan su enfoque a cerca de la definición y características propias de la satisfacción laboral.

García (2008), señala que la satisfacción laboral se refiere a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como el salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor. Dentro de las ciencias de la organización, la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo.

Según Alles (2012), la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo. Tiene una fuerte relación con su propio medio cultural, social y cómo su entorno percibe el trabajo. En cuanto a las organizaciones este concepto se estudia como una variable que influye sobre las interrelaciones entre individuos y la organización, pues de esta interacción es que resulta necesario prestar atención a ambos intereses. En otras palabras, las personas necesitan a las organizaciones como importantes medios para alcanzar sus metas y a su vez estas entidades necesitan a las personas para lograr sus objetivos organizacionales.

Por otro lado, Locke (1976), define a la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Tratándose de una actitud general más no solo de una específica si no del resultado de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas cuando la gente

habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (Robbins, 1998).

Covinos (2017), define a la satisfacción laboral como el gusto o disgusto que experimentan los empleados al realizar su trabajo. Por lo anterior es más probable que el individuo esté satisfecho cuando el puesto que desempeña tiene cierta riqueza conductual como la autonomía, variedad, significación de las tareas y retroalimentación. Dependiendo de cómo administre la organización las actividades del personal, será el nivel de satisfacción. Otro aspecto que influye directamente en la satisfacción del empleado es el contexto o situación en que el empleado desempeña sus actividades.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

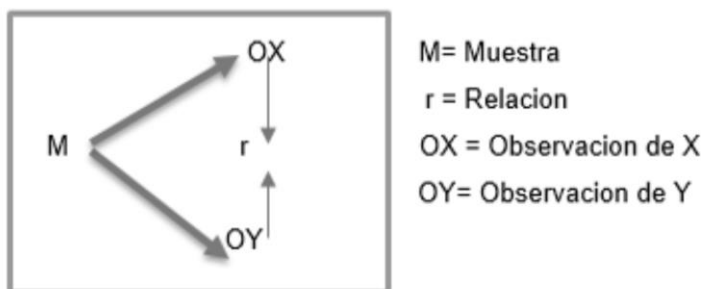
### **2.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación que se utilizó para la presente investigación es aplicada y el diseño es correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación entre dos variables, para nuestro caso de estudio la relación entre motivación y satisfacción laboral; el diseño de investigación es transversal no experimental, porque se realizaron sin la manipulación deliberada de las variables, solamente se observaron los fenómenos en su ambiente natural y se analizaron.

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

### **2.2. Diseño de Investigación**

El diseño de investigación es correlacional – transversal. Los diseños de investigación correlacional-transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Se considera correlacional causal porque estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto. Por lo tanto, los diseños correlacionales-causales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales. (Hernández et al., 2014).



Donde:

M = Muestra en quienes se realiza el estudio (100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur)

OY = Observación obtenida de la variable Motivación

OX = Observación obtenida de la variable Satisfacción Laboral

r = Posible relación entre variables

### 2.3. Variables de Estudio

Variable 1: Motivación.

Variable 2: Satisfacción laboral.

### 2.4. Población y muestra

**Población:** Estuvo constituida por todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018. (134colaboradores).

**Muestra:** La muestra fue obtenida mediante la fórmula para el cálculo de proporciones finitas de los cuales se obtuvo 100 colaboradores.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

VARIABLES	SIGNIFICADO	VALORES
n	Tamaño de la muestra	100
N	Tamaño de la población	134
Z $\alpha$	Valor obtenido mediante niveles de confianza	1.96
p	Proporción de individuos que posee en la población la característica de estudio.	0.5
q	Proporción de individuos que no poseen esas características de estudio.	0.5
d	Error muestral.	0.05

Fuente: Elaboración propia.

**Unidad de análisis:** La unidad de análisis para nuestra investigación fue 01 colaborador de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018.

## 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta y el instrumento utilizado consistió en un cuestionario de preguntas las cuales sirvieron para obtener la información y analizarla. En el cuestionario de investigación se utilizó el escalamiento de Likert, el cual consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externar su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala, se utilizará valores del 1 al 5 para poder evaluar las variables objeto de estudio, donde 1 es muy insatisfecho, 2 insatisfecho, 3 indeciso, 4 satisfecho y 5 muy satisfecho (Hernández et al., 2014).

Se realizó una prueba piloto a 20 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, los resultados obtenidos en esta prueba piloto fueron procesados a través del programa SPSS versión 22, el objetivo de la prueba fue medir la confiabilidad del instrumento a través del modelo de consistencia interna Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de  $\alpha = 0.764$ , que según diversos autores un valor de Alfa igual o mayores a 0.7 se consideran

aceptables, mayores a 0.8 son buenos y un Alfa con resultados mayores a 0.9 son excelentes.

## 2.6. Procedimiento

El procesamiento de la información se realizó en el software SPSS versión 22 (Statistical Package for the Social Sciences), además se utilizó hojas de cálculo de Excel para analizar la información de manera mucho más eficiente y el alfa de Cronbach para determinar el nivel de confiabilidad de los instrumentos utilizados. Para comprobar la hipótesis se utilizó el Alfa de Cronbach.

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
<b>0,764</b>	20

Fuente: SPSS 22



### CAPÍTULO III. RESULTADOS

Se ha realizado dos cuestionarios, uno de motivación y el otro de satisfacción laboral, los cuales representan a las variables de investigación; dichos cuestionarios fueron aplicados a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018. Los resultados son los siguientes:

**Tabla 1. Resultados de Correlaciones y Chi-Cuadrado del Objetivo General**

		Correlaciones	
		Motivación	Satisfacción Laboral
<b>Motivación</b>	Correlación de Pearson	1	,250*
	Sig. (bilateral)		.012
	N	100	100
<b>Satisfacción Laboral</b>	Correlación de Pearson	,250*	1
	Sig. (bilateral)	.012	
	N	100	100

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS 22

	Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	86,425 <sup>a</sup>	81	.319
<b>Razón de verosimilitudes</b>	81.120	81	.475
<b>Asociación lineal por lineal</b>	6.173	1	.013
<b>N de casos válidos</b>	100		

a. 98 casillas (98,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,03.

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS 22

Interpretación: Se rechaza la hipótesis general puesto que el p valúe es mayor que 0.05, lo que significa que existe relación directa no significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018, es decir los colaboradores si bien se encuentran motivados de acuerdo a los resultados del cuestionario aplicado pero en contraste con la satisfacción laboral no consideran importantes a los factores analizados para determinar si se sienten o no satisfechos en su puesto de trabajo. Al no ser significativa la investigación solamente es válida para la institución en donde se realizó.

## Resultados de los Objetivos Específicos

**Tabla 2. Resultados de Correlaciones y Chi-Cuadrado de motivación y satisfacción laboral mediante la dimensión remuneración o salario**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	55,931 <sup>a</sup>	54	.402
<b>Razón de verosimilitudes</b>	51.417	54	.575
<b>Asociación lineal por lineal</b>	4.042	1	.044
<b>N de casos válidos</b>	100		

**a. 67 casillas (95,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,03.**

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS 22

Correlaciones			
		Motivación	Remuneración
<b>Motivación</b>	Correlación de Pearson	1	,202*
	Sig. (bilateral)		.044
	N	100	100
<b>Remuneración</b>	Correlación de Pearson	,202*	1
	Sig. (bilateral)	.044	
	N	100	100

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS 22

**Interpretación:** Puesto que el p valúe es mayor que 0.05, lo que significa que existe relación directa no significativa entre la motivación y la satisfacción laboral mediante la dimensión remuneración o salario en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018. Es decir, no todos los colaboradores se sienten motivados con la remuneración que perciben, debido a las diferencias remunerativas que existen en el sector público, también podemos mencionar que mediante los resultados que se obtuvieron en la Municipalidad Distrital de Chugur existe una gran diferencia remunerativa de acuerdo a los puestos de trabajo y áreas en donde se presta el servicio, es por ello que al momento de encuestar a los colaboradores los resultados obtenidos son diferentes entre sí.

**Tabla 3. Resultados de Correlaciones y Chi-Cuadrado de motivación y satisfacción laboral mediante la dimensión condiciones laborales**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	54,562 <sup>a</sup>	63	.767
<b>Razón de verosimilitudes</b>	56.925	63	.691
<b>Asociación lineal por lineal</b>	1.627	1	.202
<b>N de casos válidos</b>	100		

a. 76 casillas (95,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,03.

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS 22

Correlaciones			
		Motivación	Condiciones Laborales
<b>Motivación</b>	Correlación de Pearson	1	.128
	Sig. (bilateral)		.204
	N	100	100
<b>Condiciones Laborales</b>	Correlación de Pearson	.128	1
	Sig. (bilateral)	.204	
	N	100	100

Fuente: Aplicación de instrumento de investigación SPSS 22

**Interpretación:** Puesto que el p valúe es mayor que 0.05, lo que significa que existe relación directa no significativa entre la motivación y la satisfacción laboral mediante la dimensión condiciones laborales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018. Es decir, las condiciones laborales que brinda la municipalidad a sus colaboradores no son tan determinantes para mantenerlos motivados, pero también podemos decir que mediante la observación se pudo apreciar que algunos ambientes de trabajo en la Municipalidad no son los adecuados para brindar un servicio eficiente a toda la población.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

El presente estudio de investigación hace reseña a la motivación y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018.

Debemos precisar que la motivación está directamente vinculada con los factores de higiene y factores motivacionales; dentro de los factores de higiene se ha considerado a los sueldos y beneficios, relación laboral y supervisión, son estos indicadores los que generan que los colaboradores sientan más o menos motivación influenciando de una u otra manera en la satisfacción laboral.

La otra variable de nuestra investigación es la satisfacción laboral, siendo esta de mucha importancia para que una institución pública logre los objetivos que se ha trazado en el corto, mediano y largo plazo. Se ha considerado como dimensiones de la satisfacción laboral a la remuneración o salario y las condiciones laborales, dentro de estas dimensiones podemos mencionar a los siguientes indicadores: remuneración percibida, percepción de bonos extras, infraestructura adecuada, materiales e instrumentos y oportunidades de desarrollo.

Los resultados que se obtuvieron en esta investigación nos indicaron que existe relación directa no significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018, demostrado a través del coeficiente de correlación de Pearson, puesto que el p valúe es mayor que 0.05.

Al haber obtenido significancia directa pero no significativa, nuestra investigación solamente es válida para la institución en donde se realizó el estudio.

Al comparar nuestros resultados con las investigaciones relacionadas con el tema tenemos que:

Según Calderón (2015), la mayoría del personal administrativo de la Municipalidad de Rio Hondo ha demostrado una motivación de nivel medio, lo que conllevó al investigador a deducir que este nivel medio de motivación tiene repercusión en el rendimiento y compromiso del personal con las labores encomendadas y con los objetivos trazados por este municipio. También es importante mencionar que esta investigación llegó a determinar que el crecimiento económico y profesional de los trabajadores del municipio de Rio Hondo es poco atendido evitando así su desarrollo individual.

Comparándolo con nuestro estudio de investigación podemos afirmar que en la Municipalidad Distrital de Chugur se presentan circunstancias similares, como punto número uno el nivel de motivación está directamente relacionado con las facilidades de crecimiento económico y personal que brinde la municipalidad a sus colaboradores, al ser una municipalidad distrital que cuenta con pocos recursos económicos, ésta simplemente se centra en cumplir los objetivos institucionales, dejando de lado quizá el factor más importante dentro de las organizaciones, es decir el talento humano. Otro punto destacable de esta investigación nos muestra que en el Municipio de Rio Hondo el ambiente físico y laboral es el adecuado para realizar eficientemente las labores encomendadas, mientras que al observar los ambientes físicos de la Municipalidad Distrital de Chugur consideramos que le falta mucho por hacer para brindar ambientes y condiciones laborales adecuadas para el desenvolvimiento eficiente de sus colaboradores, quizás se deba a los recursos limitados con los que cuenta.

Según Toribio (2016), en su investigación Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital del Perú 2015, la variable motivación de afiliación y motivación de logro predomina ligeramente el nivel medio, en tanto que la motivación de poder muestra un nivel medio alto. Como podemos observar, esta investigación se ha centrado en el estudio de la motivación y satisfacción laboral mediante las necesidades de McClelland, las cuales permiten que las organizaciones funcionen adecuadamente. En la Municipalidad Distrital de Chugur las necesidades de afiliación, logro y poder se dan de forma inconsciente, es decir cada colaborador siente la necesidad de pertenecer a un grupo social (afiliación), además siente impulsos por lograr su metas y objetivos (logro) y finalmente también existen colaboradores que desean influir en otras personas (poder).

Según Rios Rios (2017); Existe relación directa y significativa entre la motivación y satisfacción laboral demostrada con la aplicación de la prueba de hipótesis de Pearson, con lo cual existe evidencia estadística para afirmar que a mayores índices de motivación, se presentan mayores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015. Como podemos observar nuestra investigación no concuerda con los resultados obtenidos por otras investigaciones en donde se llega a determinar que la motivación tiene influencia significativa en la satisfacción laboral. En la Municipalidad Distrital de Chugur se observó que los factores de motivación estudiados no generan satisfacción laboral significativa en sus colaboradores generando que muchas veces estos no puedan cumplir con los objetivos propuestos por la institución.

Existe relación directa no significativa entre la motivación y la satisfacción laboral mediante la dimensión remuneración o salario en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018 puesto que el p valúe es mayor que 0.05 tal como lo demuestra el coeficiente de correlación de Pearson, lo que significa que no todos los colaboradores se sienten motivados con la remuneración que perciben, debido a las diferencias remunerativas que existen en el sector público, esto nos conllevó a deducir que las remuneraciones que brinda la Municipalidad Distrital de Chugur a sus colaboradores no son tan significativas como para generar motivación en ellos y enfocarlos a que brinden el cien por ciento de su capacidad para cumplir sus actividades encargadas.

Otra investigación que guarda relación con la nuestra es la de Huayanay (2017), en donde se señala que el 64% de trabajadores se sienten motivados, mientras que el 36% opina que no existe motivación laboral. Al comparar esta institución con la Municipalidad Distrital de Chugur nos damos cuenta que no hay un consenso total entre los trabajadores que determine si están motivados o no, esto se debe a que existen diversos factores que determinan la motivación y satisfacción laboral, por ejemplo para un colaborador puede ser relevante la remuneración percibida, mientras que para otro colaborador puede ser más importante los incentivos o las oportunidades de desarrollo.

Según Chong (2017), en su estudio realizado, la motivación por parte del personal de la Municipalidad Distrital de Punchana es muy buena debido a que los beneficios económicos satisfacen sus necesidades básicas, cuentan con vacaciones anuales conforme a ley, prestaciones sociales adecuadas, satisfacción laboral, estabilidad, interés en el trabajo que se realiza, buen ambiente laboral y puntualidad en los pagos.

Como se puede observar el autor se está enfocando en las necesidades básicas (Maslow), si lo comparamos con nuestro estudio en la Municipalidad Distrital de Chugur los colaboradores también sienten motivación respecto a la dimensión remuneración o salario porque esto les permite cubrir sus necesidades básicas y la de sus familias, pero como señala Maslow las necesidades básicas o fisiológicas se ubican en el primer nivel de la pirámide, entonces podemos pensar que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur aun no se encuentran satisfechos del todo en las necesidades fisiológicas, es por ello que no pasan al siguiente nivel como son las necesidades de seguridad y así ir avanzando en la pirámide de Maslow.

En lo que respecta a estudios realizados en la región Cajamarca el que guarda más relación con nuestra investigación es el realizado por Pereda & Sánchez (2017) “Relación de los niveles de ausentismo laboral y Motivación del personal de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Baños del Inca”, quienes señalan que a mayor nivel de motivación menor ausentismo laboral. En la Municipalidad Distrital de Chugur no se ha hecho énfasis en el ausentismo laboral pero sí en la motivación, llegando a determinar que existe relación directa no significativa entre la motivación y satisfacción laboral.

#### **4.2 Conclusiones**

Con respecto al objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018, se concluyó que existe relación directa no significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de acuerdo a los resultados arrojados por el coeficiente de correlación de Pearson. Al haber obtenido significancia directa pero no significativa,



en nuestra investigación se concluye que solamente es válida para la institución en donde se realizó el estudio.

Con respecto al objetivo específico: Determinar la relación de la motivación con la satisfacción laboral mediante la dimensión remuneración o salario en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018, se llegó a la conclusión que existe relación directa no significativa de la motivación con la satisfacción laboral mediante la dimensión remuneración o salario, esto debido a que también los resultados obtenidos por el coeficiente de correlación de Pearson así lo demostraron.

Con respecto al objetivo específico: Determinar la relación de la motivación con la satisfacción laboral mediante la dimensión condiciones laborales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018. Se llegó a la conclusión que existe relación directa no significativa de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson entre la motivación y la satisfacción laboral mediante la dimensión condiciones laborales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018.

## REFERENCIAS

- Fundación Wikimedia, Inc. (30 de Enero de 2019). *Wikipedia*®. Obtenido de Wikipedia:  
<https://es.wikipedia.org/wiki/Motivación>
- Alles, M. (2012). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión de competencias*. Buenos Aires: Ediciones Gránica.
- Calderón Jacome, J. L. (2015). *Motivación en el Personal Administrativo de la Municipalidad del Municipio de Rio Hondo, Departamento de Zacapa*. Guatemala.
- Chong Vela, R. (2017). *La Motivación Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Punchana – Periodo 2014*. Iquitos.
- Chuquipoma Alcantara, O. M., & Mendo Solorzano, L. M. (2018). *Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital De Jesús- 2017*. Cajamarca.
- Cortez Urteaga, I. (2016). *Relación Del Clima Organizacional Con La Satisfacción Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Los Baños Del Inca 2016*. Cajamarca.
- García Rada, J. (2008). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Pacífico Publicaciones.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández Juárez, J. L., & Morales Morales, J. R. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del estado de Sinaloa. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 107-147.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York.
- Hoyos Alvarez, D. L., & Vásquez Vallejos, T. M. (2017). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca - Cajamarca, 2016*. Cajamarca.

- Huayanay Bullon, K. P. (2017). *Motivación Laboral Y Clima Organizacional En La Municipalidad Distrital De Amarilis 2017*. Huánuco.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Nueva York: Harper & Row Publishers Inc.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. New York.
- McGregor, D. (1960). *El lado humano de las organizaciones*. New York: McGraw-Hill.
- Pereda Azañedo, C. A., & Sánchez Chávez, I. A. (2017). *Relación De Los Niveles De Ausentismo Laboral Y Motivación Del Personal De Limpieza Pública En La Municipalidad Distrital De Baños Del Inca Periodo 2017*. Cajamarca.
- Portilla Galarreta, Y. E., & Vásquez Lozano, N. E. (2018). *Factores Motivacionales En Los Servidores Públicos De La Subgerencia De Desarrollo Social Y Servicios Públicos De La Municipalidad Distrital De Magdalena - Cajamarca Durante El Año 2017*. Cajamarca.
- Redacción Gestión. (17 de Mayo de 2018). *Diario Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/origen-motivacion-233791?ref=gesr>
- Rios Rios, R. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*. Tarapoto.
- Toribio Gavidia, C. M. (2016). *Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una municipalidad distrital del Perú – 2015*. Trujillo.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Proquest/Csa Journal Division.

## ANEXOS

### ANEXO N° 1. Matriz de Operacionalización

Título: La Motivación y su Relación en la Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital De Chugur, 2018

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Técnica o instrumento de recolección de datos
<b>MOTIVACIÓN</b>	Definida como la fuerza energética que impulsa a las personas a actuar de forma determinada, su impulso está orientado hacia metas y objetivos. Herzberg (1959)	FACTORES DE HIGIENE	Sueldo y beneficios  Relación laboral  Supervisión	<p><b>Técnica:</b> la técnica utilizada en la investigación fue la encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> el instrumento utilizado fue el cuestionario (escala de Likert).</p>
		FACTORES MOTIVACIONALES	Reconocimiento  Independencia laboral	
<b>SATISFACCIÓN LABORAL,</b>	Definida como un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Locke (1976)	REMUNERACIÓN O SALARIO	Remuneración percibida.  Percepción de bonos extras.	
		CONDICIONES LABORALES	Infraestructura adecuada.  Materiales e instrumentos.  Oportunidades de desarrollo.	

Fuente: Elaboración de la tesista

**ANEXO N° 2. Matriz de consistencia metodológica**

**LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR, 2018.**

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Población, muestra y unidad de análisis	Diseño	Técnica o instrumento de recolección de datos
<p><b>Pregunta General</b></p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación de la motivación con la satisfacción laboral mediante la dimensión Remuneración o salario de los colaboradores de la</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La Motivación tiene relación significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>MOTIVACIÓN</b>, entendida como la fuerza energética que impulsa a las personas a actuar de forma determinada, su impulso está orientado hacia metas y objetivos.</p>	<p>FACTORES DE HIGIENE</p>	<p>Sueldo y beneficios</p> <p>Relación laboral</p> <p>Supervisión</p>	<p><b>Población:</b> Está constituida por todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018. (134 colaboradores)</p> <p><b>Muestra:</b> Está constituida por todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018. (100 colaboradores)</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b></p> <p>Correlacional-Transversal</p>	<p><b>Técnica:</b> la técnica utilizada en la investigación fue la encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> el instrumento utilizado fue el cuestionario (escala de Likert).</p>

LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN  
LOS COLABORADORES  
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR, 2018

<p>Municipalidad Distrital de Chugur, 2018</p> <p>Determinar la relación de la motivación con la satisfacción laboral mediante la dimensión Condiciones laborales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018</p>			FACTORES MOTIVACIONALES	Reconocimiento	<p><b>Unidad de análisis:</b> 01 colaborador de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018.</p>		
				Independencia laboral			
			<b>Variable 2:</b> <b>SATISFACCIÓN LABORAL,</b> definida como una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona	REMUNERACIÓN O SALARIO			
			CONDICIONES LABORALES	Infraestructura adecuada.  Materiales e instrumentos.  Oportunidades de desarrollo.			

### ANEXO N° 3. Ficha para validación de instrumento



#### FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

##### I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Wilson Cornillo Coarasa  
 1.2. Especialidad: Psicología Clínica y Comunitaria  
 1.3. Cargo actual: D.T.C.  
 1.4. Grado académico: Maestro en Ciencias  
 1.5. Institución: UPN  
 1.6. Tipo de instrumento: Pruebas  
 1.7. Lugar y fecha: 15/03/19

##### II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total						

Coefficiente de valoración porcentual:  $c = \dots 80\%$

##### III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....  
 .....  
 .....

.....  
 Firma y sello del Experto

**ANEXO N° 4. Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur.**

ENCUESTA: LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN LA SATISFACCIÓN  
LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
CHUGUR, 2018

**OBJETIVO:** Determinar la relación de la motivación en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2018.

**I. DATOS GENERALES**

1.1.Sexo: Masculino \_\_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_\_

1.2.Edad: \_\_\_\_\_

1.3.Instrucciones: Marque con una X la respuesta que más se adecúe a su opinión de acuerdo a lo siguiente:

1	Muy insatisfecho
2	Insatisfecho
3	Indeciso
4	Satisfecho
5	Muy satisfecho

II. MOTIVACIÓN										
2.1.	Factores de higiene									
	2.1.1.	Sueldos y beneficios	1	2	3	4	5			
		¿Para usted los sueldos y beneficios que le brinda la institución son motivadores?								
		¿Siente usted que los sueldos y beneficios están acorde con las actividades que realiza?								
	2.1.2.	Relación laboral	1	2	3	4	5			
		¿Cómo califica usted su relación laboral con sus compañeros de trabajo en esta institución?								
		¿Se siente usted parte de un equipo de trabajo?								
	2.1.3.	Supervisión	1	2	3	4	5			
		¿Recibe usted información de cómo desempeña sus actividades dentro de su puesto de trabajo?								
		¿Sus funciones y responsabilidades dentro de su área de trabajo están bien definidas?								
2.2.	Factores motivacionales									
	2.2.1.	Reconocimiento	1	2	3	4	5			



			¿Recibe usted reconocimiento por parte de la institución cuando cumple los objetivos propuestos en su puesto de trabajo?						
			¿Se siente usted participe de los éxitos y fracasos que obtiene la institución?						
		2.2.2.	Independencia laboral	1	2	3	4	5	
			¿Le resulta fácil expresar sus opiniones dentro de su puesto de trabajo?						
			¿Se siente usted motivado y le gusta el trabajo que desempeña en esta institución?						
<b>III. SATISFACCIÓN LABORAL</b>									
	3.1.	Remuneración o salario							
		3.1.1.	Remuneración percibida	1	2	3	4	5	
			¿Cómo se siente usted con la remuneración que percibe por parte de la institución?						
			¿La remuneración que usted percibe cumple con sus expectativas económicas?						
		3.1.2.	Percepción de bonos extras	1	2	3	4	5	
			¿La institución le otorga a usted bonos por trabajos adicionales realizados dentro de su área de trabajo?						
			¿Recibe usted compensaciones económicas extras por cumplimiento de metas u objetivos?						
	3.2.	Condiciones laborales							
		3.2.1.	Infraestructura adecuada	1	2	3	4	5	
			¿Para usted la infraestructura de la institución es la adecuada para desempeñar correctamente las funciones encargadas?						
			¿Para usted las condiciones laborales dentro su puesto de trabajo son adecuadas?						
		3.2.2.	Materiales e instrumentos	1	2	3	4	5	
			¿La institución le facilita a usted las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades?						
			¿Recibe usted la capacitación necesaria para desenvolverse correctamente en su puesto de trabajo?						
		3.2.3.	Oportunidades de desarrollo	1	2	3	4	5	
			¿La institución le brinda a usted oportunidades de desarrollo profesional y personal?						
			¿Para usted el esfuerzo que realiza en su área de trabajo es gratificante?						

**ANEXO N° 5. Resultados y tablas de la encuesta aplicada a los colaboradores de la  
Municipalidad Distrital de Chugur**

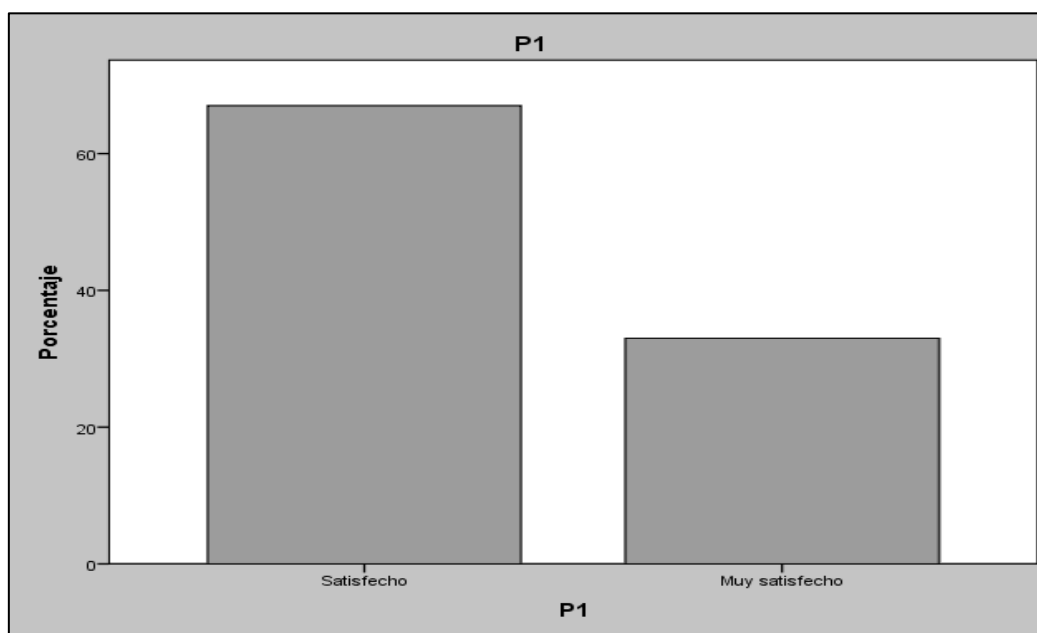
**Dimensiones de la Motivación**

**Tabla 4. Factores de higiene – Sueldos y Beneficios**

<b>P1: Sueldos y beneficios</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Satisfecho	67	67.0	67.0	67.0
	Muy satisfecho	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 1. Factores de Higiene - Sueldos y Beneficios**



Fuente: Encuesta aplicada

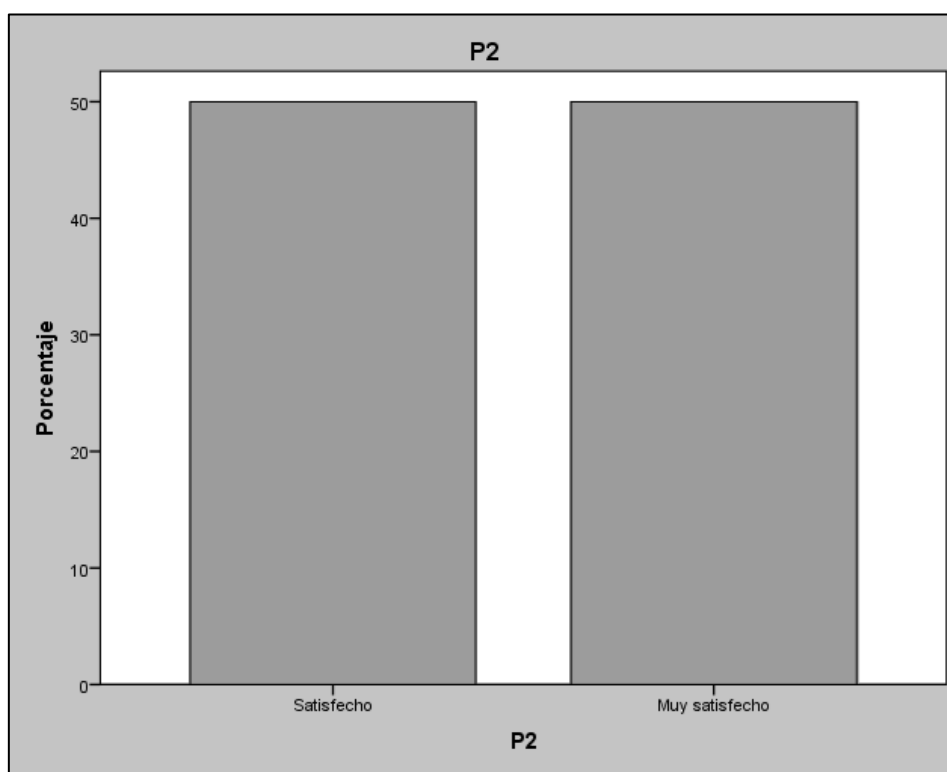
Interpretación: Respecto a los sueldos y beneficios que brinda la Municipalidad Distrital de Chugur se determinó que de 100 colaboradores el 67% está satisfecho, mientras que el 33% está muy satisfecho con este indicador.

**Tabla 5. Factores de higiene – Sueldos y Beneficios**

P2: Sueldos y Beneficios					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Satisfecho	50	50.0	50.0	50.0
	Muy satisfecho	50	50.0	50.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 2. Factores de Higiene - Sueldos y Beneficios**



Fuente: Encuesta aplicada

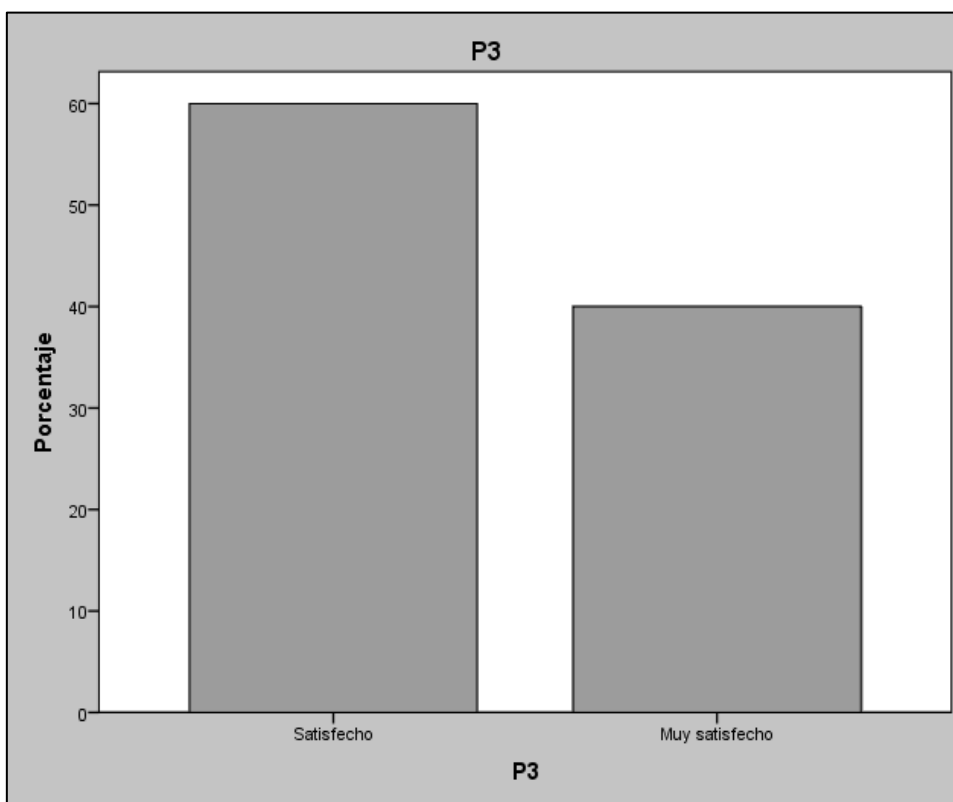
Interpretación: Respecto a si los sueldos y beneficios están acordes con las actividades que realizan los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur se determinó que el 50% está satisfecho y el restante 50% está muy satisfecho.

**Tabla 6. Factores de higiene – Relación laboral**

P3: Relación laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Satisfecho	60	60.0	60.0	60.0
	Muy satisfecho	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 3. Factores de Higiene – Relación laboral**



Fuente: Encuesta aplicada

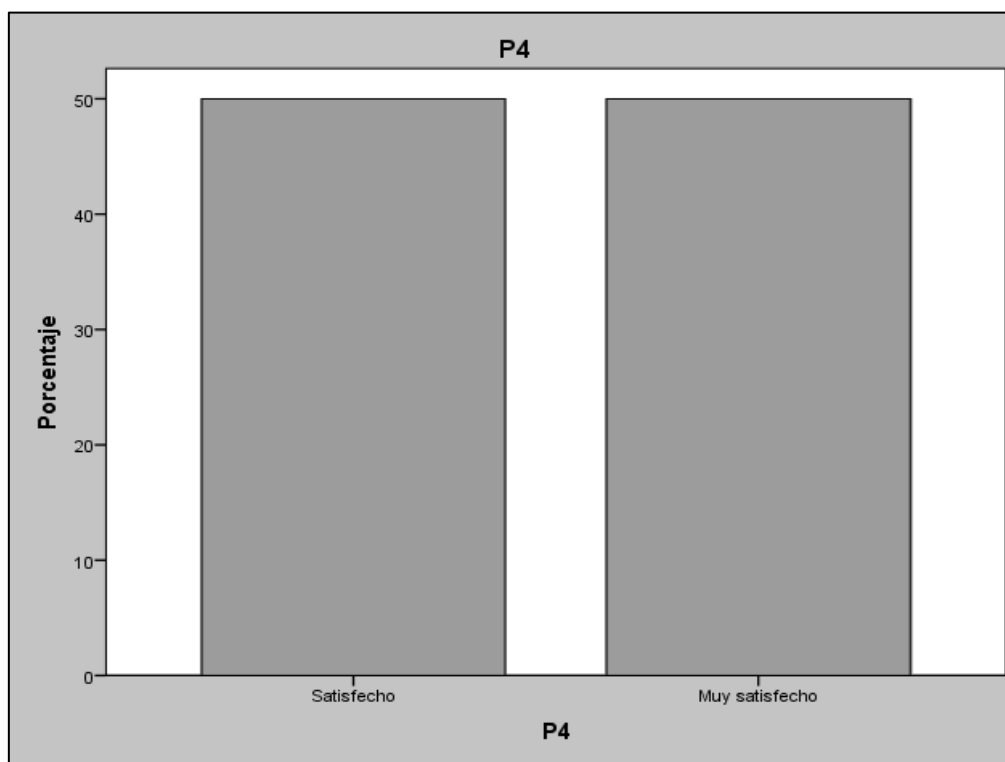
Interpretación: Con respecto a cómo califican la relación laboral con sus compañeros de trabajo los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, se determinó que el 60% está satisfecho mientras que el 40% está muy satisfecho.

**Tabla 7. Factores de higiene – Relación laboral**

P4: Relación laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Satisfecho	50	50.0	50.0	50.0
	Muy satisfecho	50	50.0	50.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 4. Factores de Higiene – Relación laboral**



Fuente: Encuesta aplicada

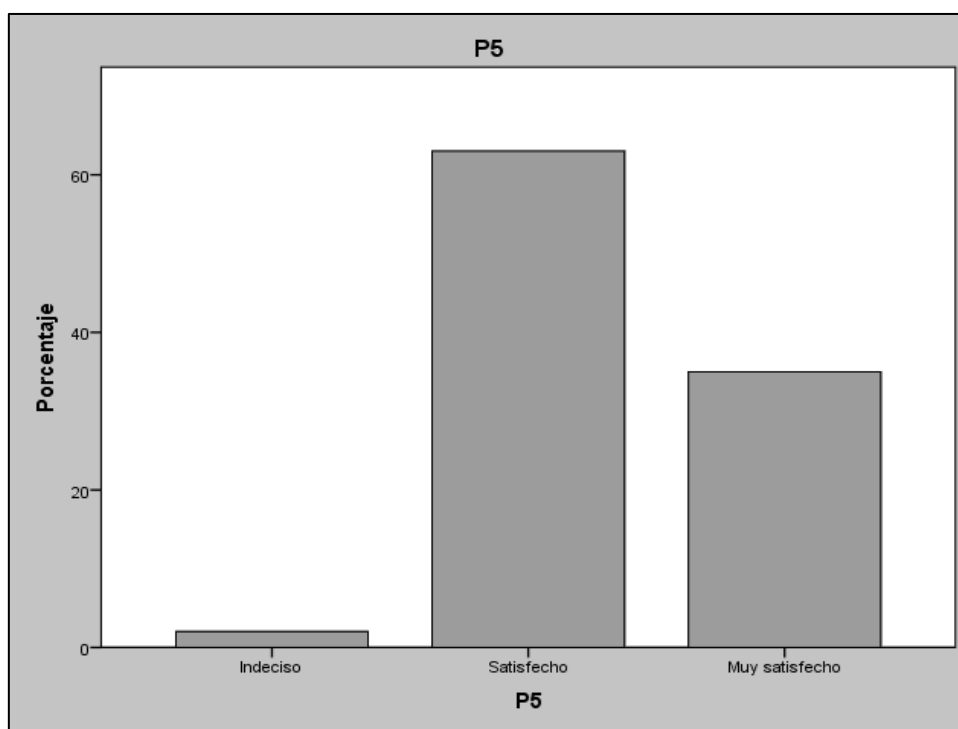
Interpretación: De los 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur encuestados sobre si se sienten parte de un equipo de trabajo, los resultados arrojados nos indicaron que 50% se encuentra satisfecho mientras que el otro 50% se encuentra muy satisfecho.

**Tabla 8. Factores de higiene – Supervisión**

P5: Supervisión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Indeciso	2	2.0	2.0	2.0
	Satisfecho	63	63.0	63.0	65.0
	Muy satisfecho	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 5. Factores de Higiene – Supervisión**



Fuente: Encuesta aplicada

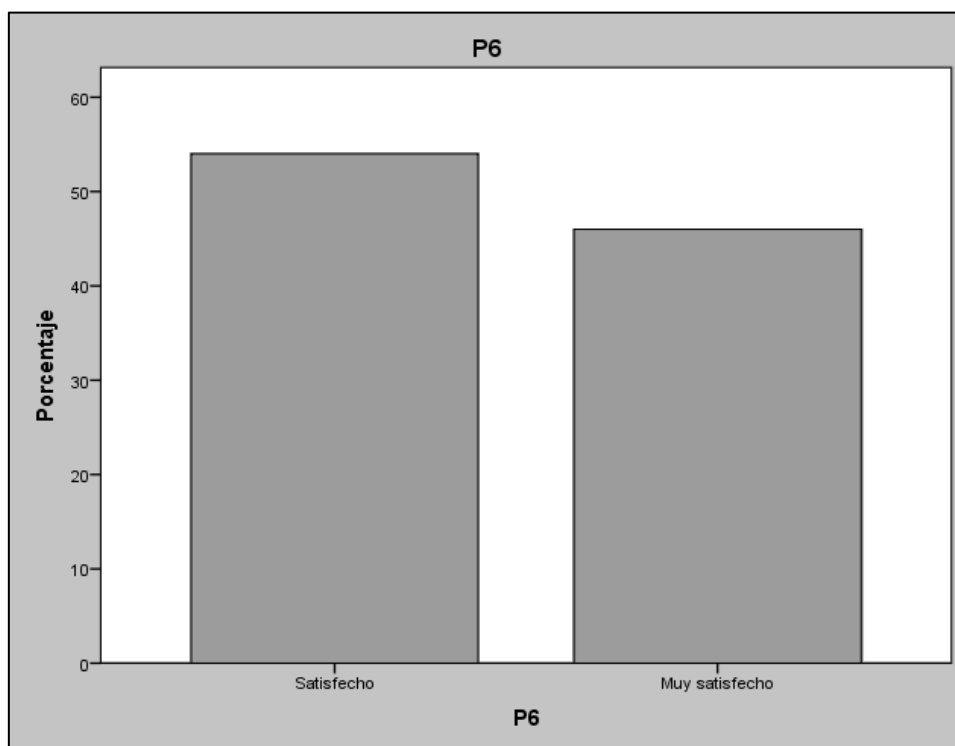
Interpretación: De los 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, el 2% manifestó que se encuentra indeciso respecto a cómo desempeña sus actividades dentro de su puesto de trabajo, mientras que el 63% se encontró satisfecho y el 35% muy satisfecho.

**Tabla 9. Factores de higiene – Supervisión**

P6: Supervisión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Satisfecho	54	54.0	54.0	54.0
	Muy satisfecho	46	46.0	46.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 6. Factores de Higiene – Supervisión**



Fuente: Encuesta aplicada

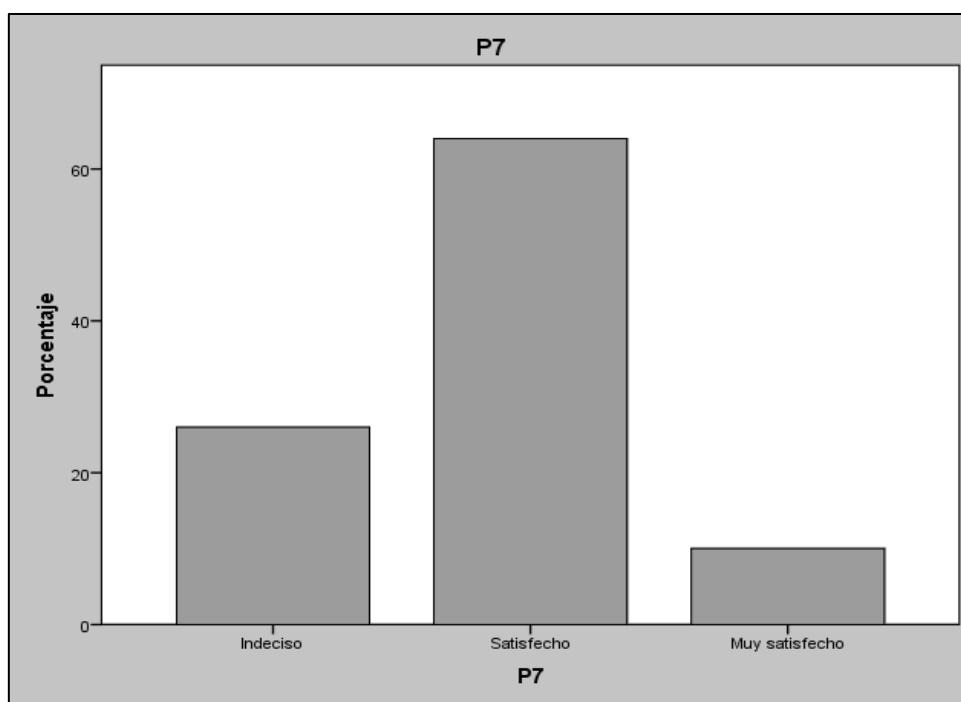
Interpretación: Con respecto a la interrogante de si sus funciones y responsabilidades dentro de su área de trabajo están bien definidas, del total de 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, el 54% se encuentra satisfecho mientras que el 46% se encontró muy satisfecho.

**Tabla 10. Factores motivacionales – Reconocimiento**

		P7: Reconocimiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Indeciso	26	26.0	26.0	26.0
	Satisfecho	64	64.0	64.0	90.0
	Muy satisfecho	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 7. Factores Motivacionales – Reconocimiento**



Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: con respecto a la pregunta si recibe reconocimiento por parte de la institución, de los 100 colaboradores encuestados se obtuvieron los siguientes resultados: el 26% se encuentra indeciso, el 64% de colaboradores están satisfechos, mientras que el 10% restante están muy satisfechos.

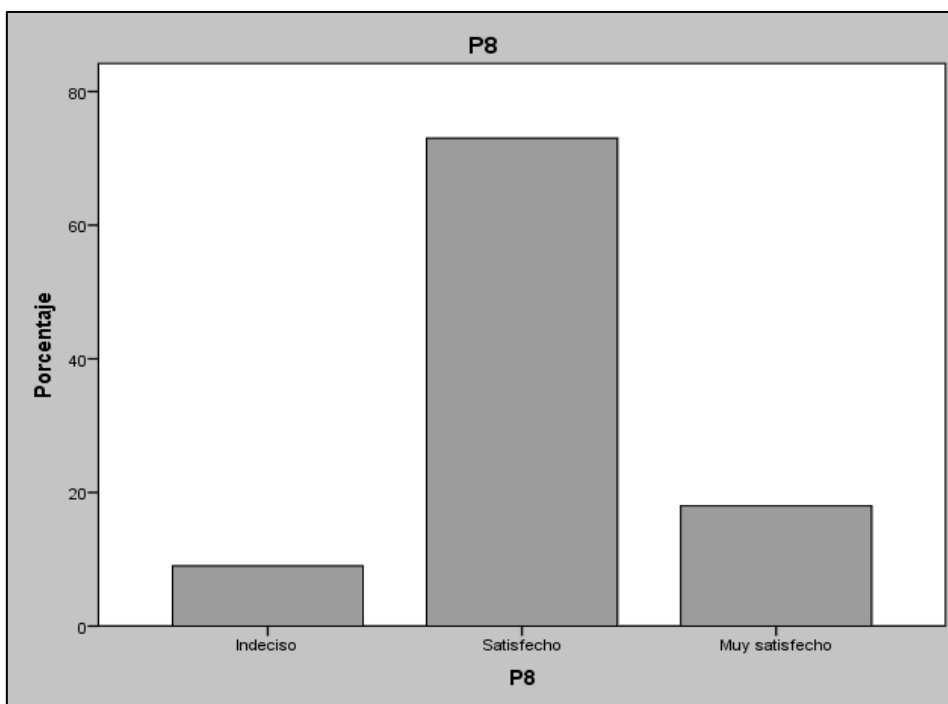


**Tabla 11. Factores motivacionales – Reconocimiento**

P8: Reconocimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Indeciso	9	9.0	9.0	9.0
	Satisfecho	73	73.0	73.0	82.0
	Muy satisfecho	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 8. Factores Motivacionales – Reconocimiento**



Fuente: Encuesta aplicada

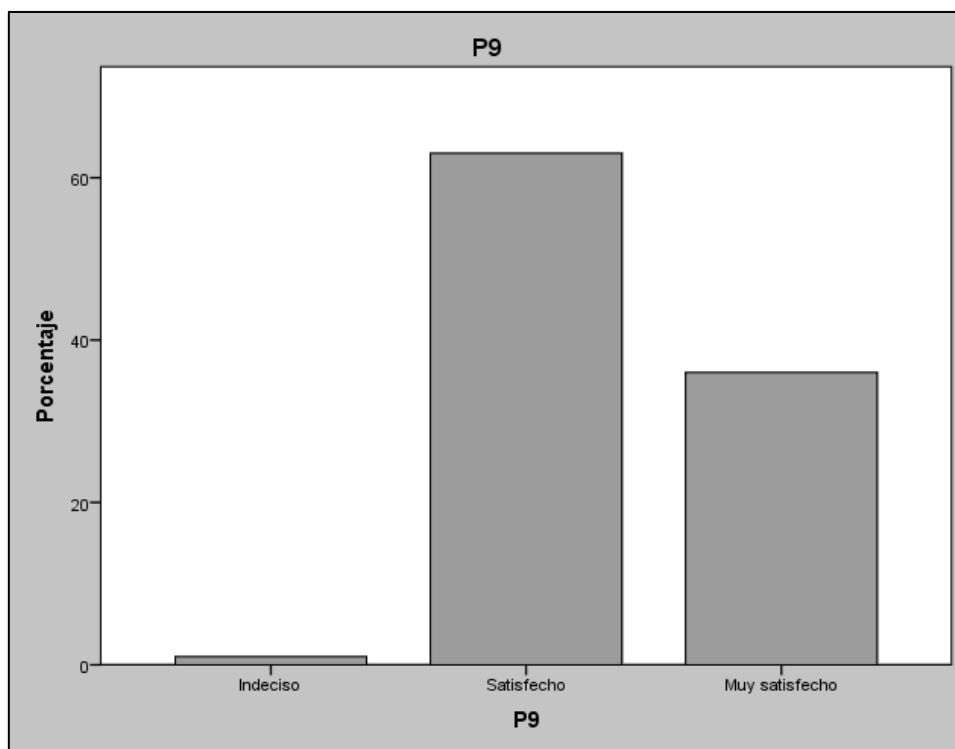
Interpretación: De los 100 colaboradores encuestados en la Municipalidad Distrital de Chugur, el 9% respondió que se encuentra indeciso respecto a la interrogante de si se siente o no participe de los éxitos y fracasos de la institución; mientras que el 73% está satisfecho y el 18 % muy satisfecho.

**Tabla 12. Factores motivacionales – Independencia laboral**

P9: Independencia laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Indeciso	1	1.0	1.0	1.0
	Satisfecho	63	63.0	63.0	64.0
	Muy satisfecho	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Figura 9. Factores Motivacionales – Independencia laboral**



Fuente: Encuesta aplicada

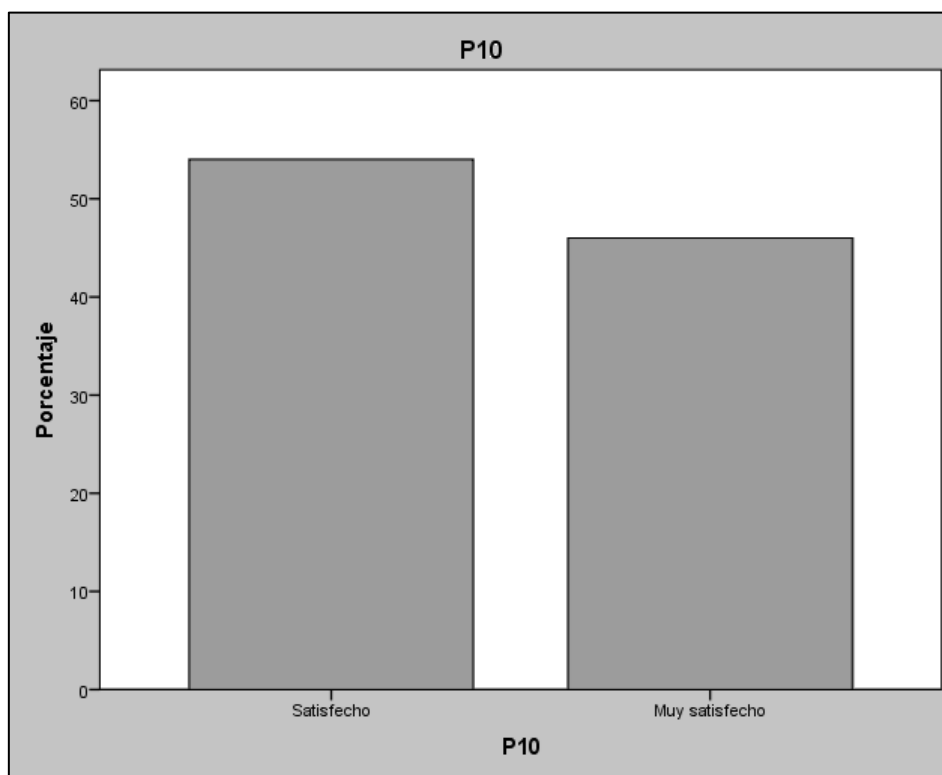
Interpretación: Con respecto a la pregunta si le resulta fácil expresar sus opiniones dentro de su puesto de trabajo, de los 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, el 1% contestó que se encuentra indeciso, el 63% satisfecho y el 36% se encontró muy satisfecho.

**Tabla 13. Factores motivacionales – Independencia laboral**

P10: Independencia laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Satisfecho	54	54.0	54.0	54.0
	Muy satisfecho	46	46.0	46.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Figura 10. Factores Motivacionales – Independencia laboral**



Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: De 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur que fueron encuestados, el 54% consideró que se encuentra satisfecho respecto a si se siente motivado y le gusta el trabajo que desempeña en la institución; mientras que el 46% se encontró muy satisfecho.

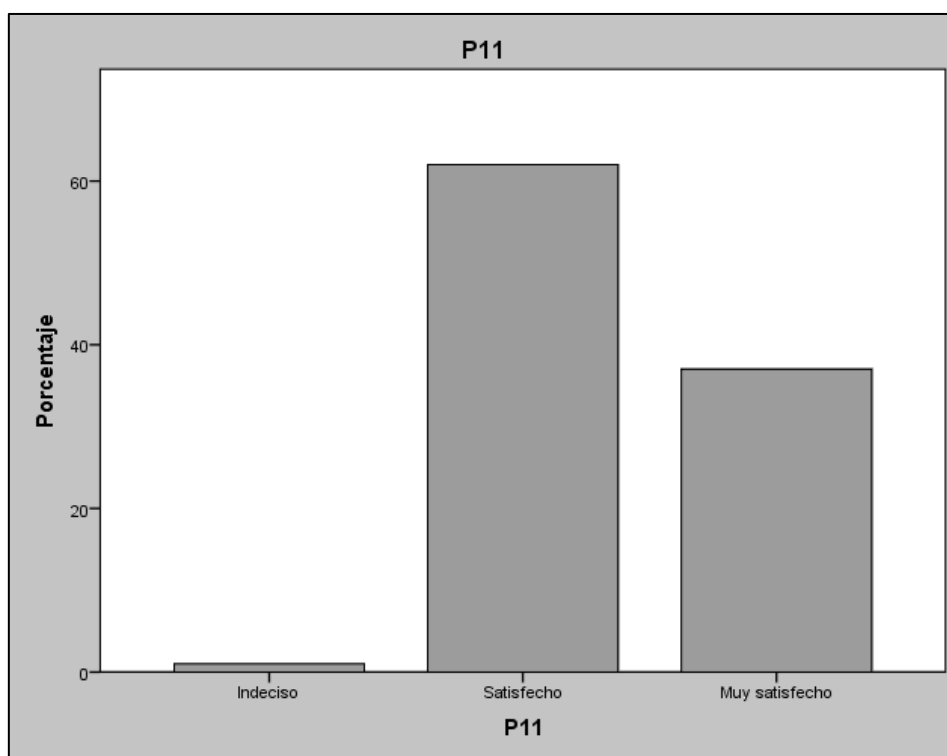
## Dimensiones de la Satisfacción laboral

**Tabla 14. Remuneración o salario – Remuneración percibida**

P11: Remuneración percibida					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Indeciso	1	1.0	1.0	1.0
	Satisfecho	62	62.0	62.0	63.0
	Muy satisfecho	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 11. Remuneración o salario – Remuneración percibida**



Fuente: Encuesta aplicada

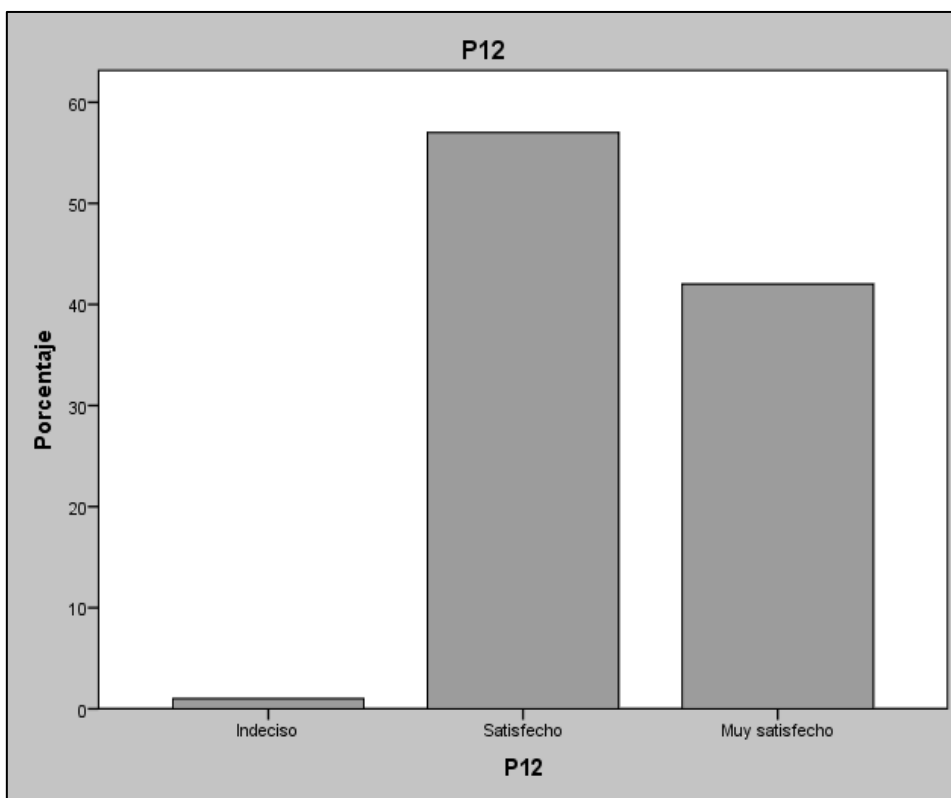
Interpretación: Respecto a la pregunta de cómo se siente con la remuneración que percibe por parte de la institución, de los 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur encuestados, el 1% respondió que está indeciso, el 62% satisfecho y el 37% muy satisfecho.

**Tabla 15. Remuneración o salario – Remuneración percibida**

P12: Remuneración percibida					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Indeciso	1	1.0	1.0	1.0
	Satisfecho	57	57.0	57.0	58.0
	Muy satisfecho	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 12. Remuneración o salario – Remuneración percibida**



Fuente: Encuesta aplicada

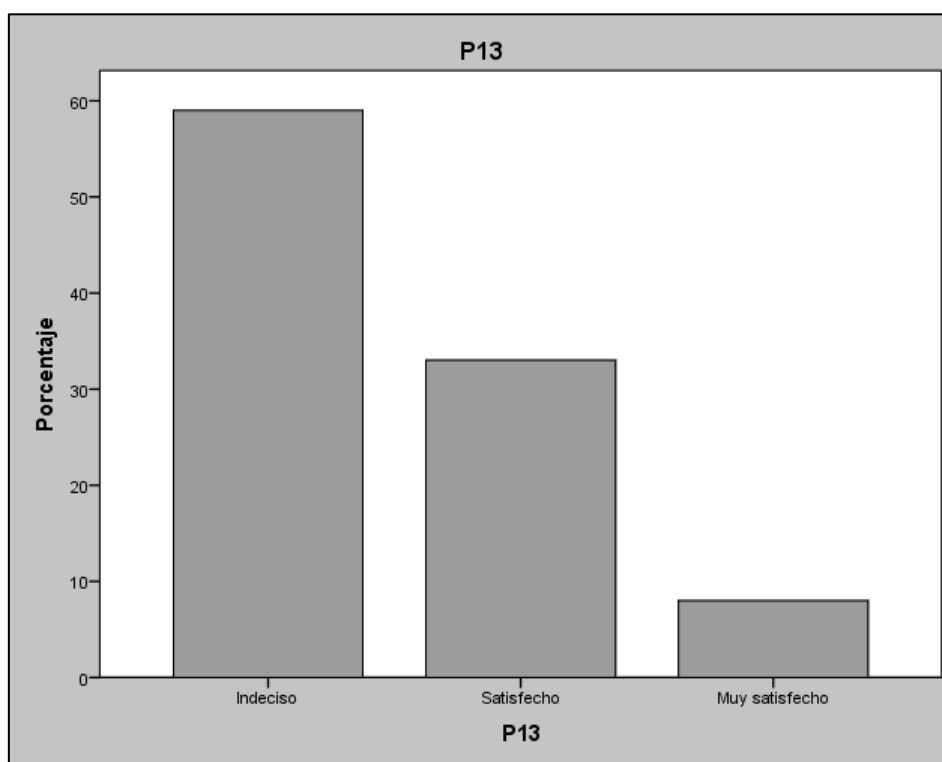
Interpretación: De los 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur que fueron encuestados, el 1% contestó que la remuneración que percibe cumple con sus expectativas económicas, el 57% se encuentra satisfecho mientras que el 42% estuvo muy satisfecho.

**Tabla 16. Remuneración o salario – percepción de bonos extras**

P13: Percepción de bonos extras					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Indeciso	59	59.0	59.0	59.0
	Satisfecho	33	33.0	33.0	92.0
	Muy satisfecho	8	8.0	8.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 13. Remuneración o salario – percepción de bonos extras**



Fuente: Encuesta aplicada

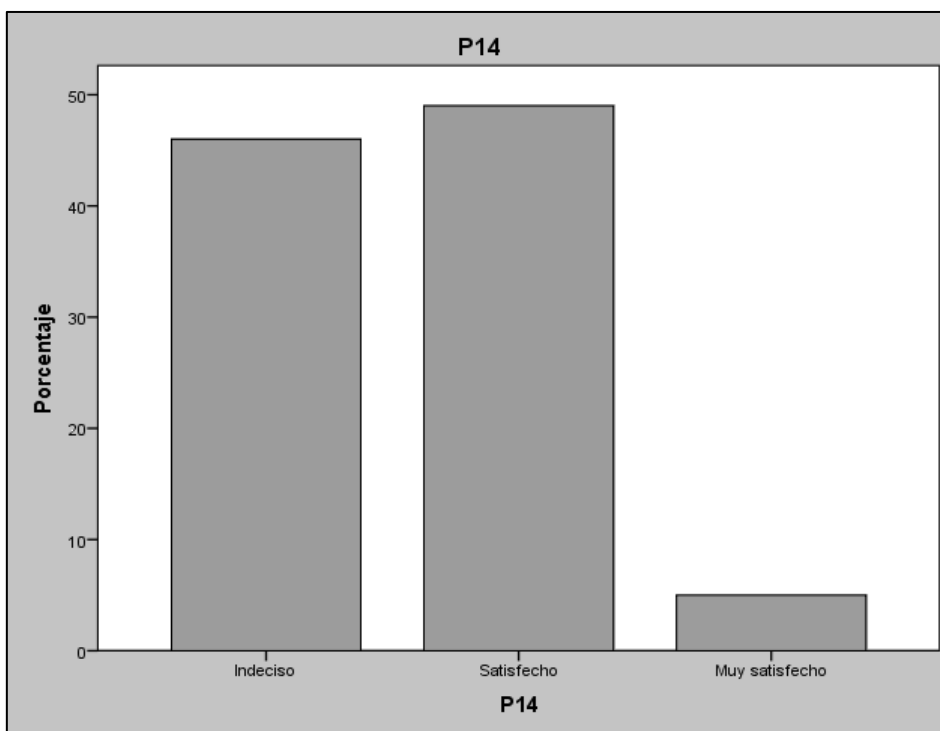
Interpretación: Respecto a la pregunta si la institución otorga bonos por trabajos adicionales realizados, los 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur encuestados respondieron lo siguiente: el 59% indecisos, el 33% satisfechos y solamente el 8% muy satisfechos.

**Tabla 17. Remuneración o salario – percepción de bonos extras**

P14: Percepción de bonos extras					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Indeciso	46	46.0	46.0	46.0
	Satisfecho	49	49.0	49.0	95.0
	Muy satisfecho	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 14. Remuneración o salario – percepción de bonos extras**



Fuente: Encuesta aplicada

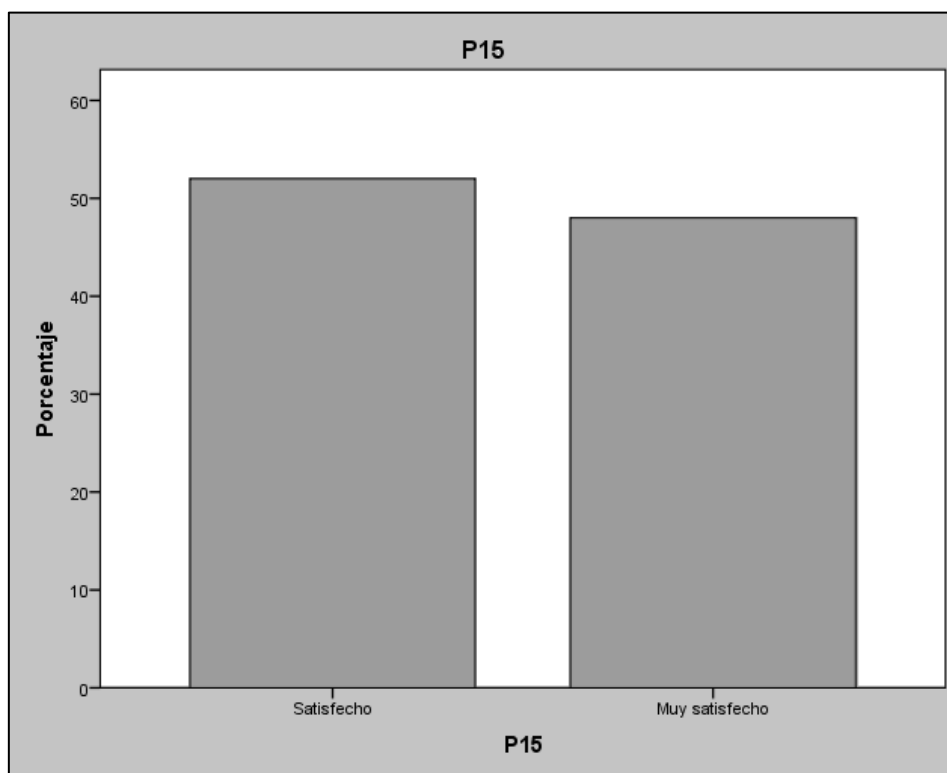
Interpretación: De los 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur que fueron encuestados, se determinó que el 46% está indeciso sobre si recibe compensaciones económicas extras por cumplimiento de metas u objetivos, el 49% está satisfecho y el 5% se encontró muy satisfecho.

**Tabla 18. Condiciones laborales – infraestructura adecuada**

P15: Infraestructura adecuada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Satisfecho	52	52.0	52.0	52.0
	Muy satisfecho	48	48.0	48.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 15. Condiciones laborales – infraestructura adecuada**



Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: Del total de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, que fueron encuestados, el 52% respondieron que se encuentran satisfechos con la infraestructura que cuenta la institución para desempeñar sus funciones, mientras que el 48% están muy satisfechos.

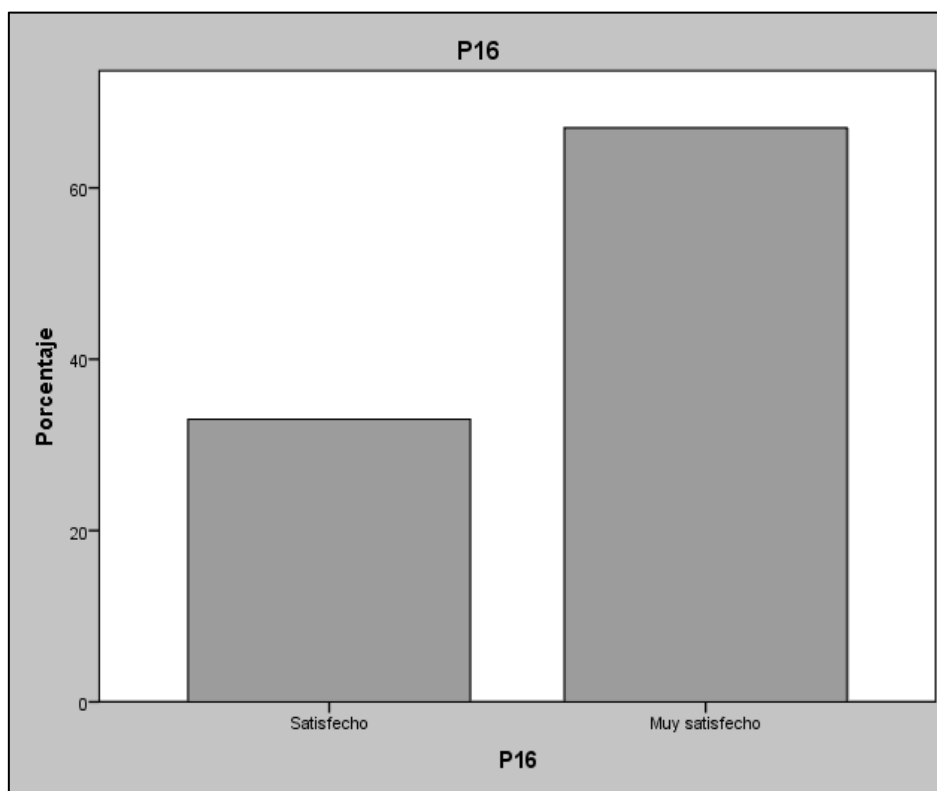


**Tabla 19. Condiciones laborales – infraestructura adecuada**

P16: infraestructura adecuada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Satisfecho	33	33.0	33.0	33.0
	Muy satisfecho	67	67.0	67.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 16. Condiciones laborales – infraestructura adecuada**



Fuente: Encuesta aplicada

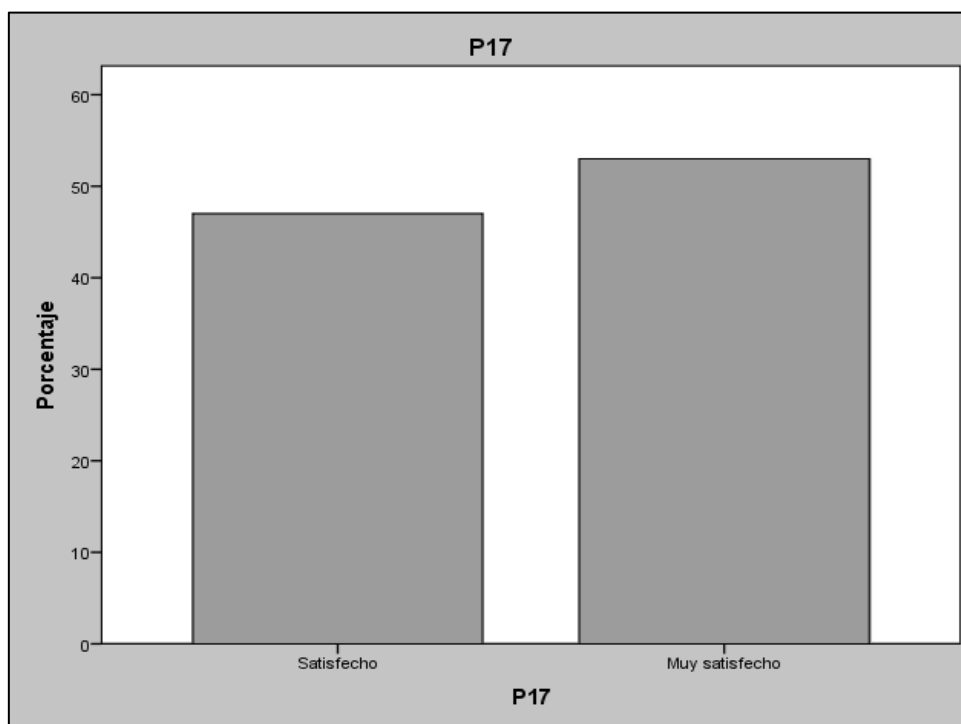
Interpretación: De los 100 colaboradores encuestados, el 33% consideraron que se encuentran satisfechos con las condiciones laborales dentro de su puesto de trabajo, mientras que el 67% consideraron que se encuentran muy satisfechos.

**Tabla 20. Condiciones laborales – Materiales e instrumentos**

P17: Materiales e instrumentos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Satisfecho	47	47.0	47.0	47.0
	Muy satisfecho	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 17. Condiciones laborales – materiales e instrumentos**



Fuente: Encuesta aplicada

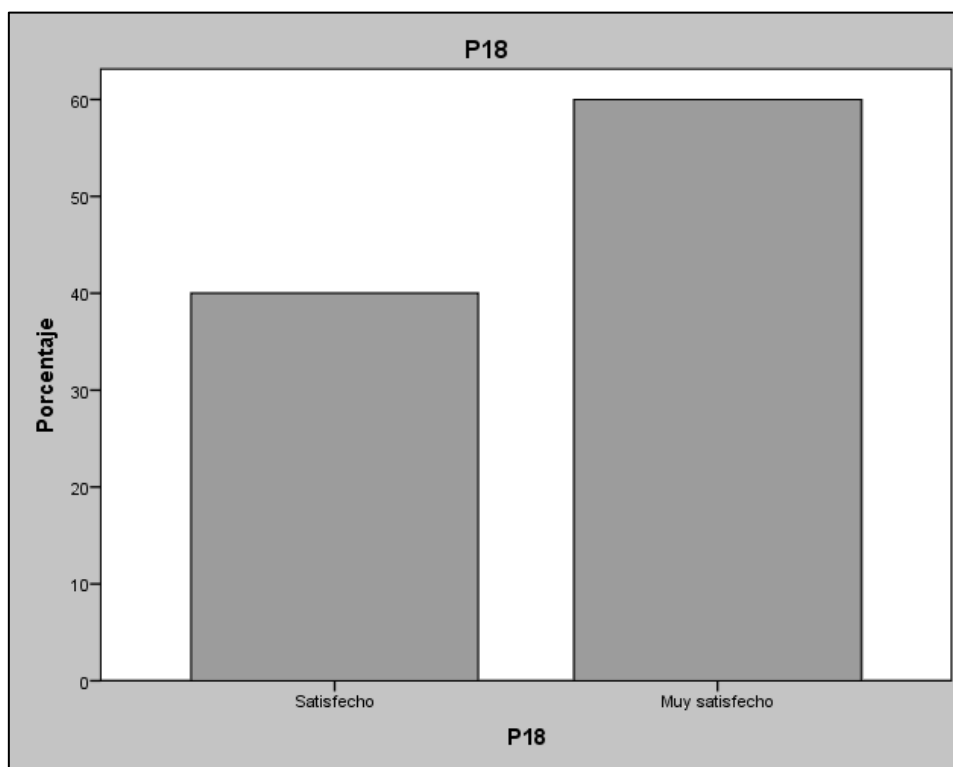
Interpretación: De los 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur que fueron encuestados, el 47% se encontró satisfecho respecto a la interrogante si la institución le facilita todas las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades; mientras que el 53% se encontraron muy satisfechos.

**Tabla 21. Condiciones laborales – Materiales e instrumentos**

P18: Materiales e instrumentos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Satisfecho	40	40.0	40.0	40.0
	Muy satisfecho	60	60.0	60.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 18. Condiciones laborales – materiales e instrumentos**



Fuente: Encuesta aplicada

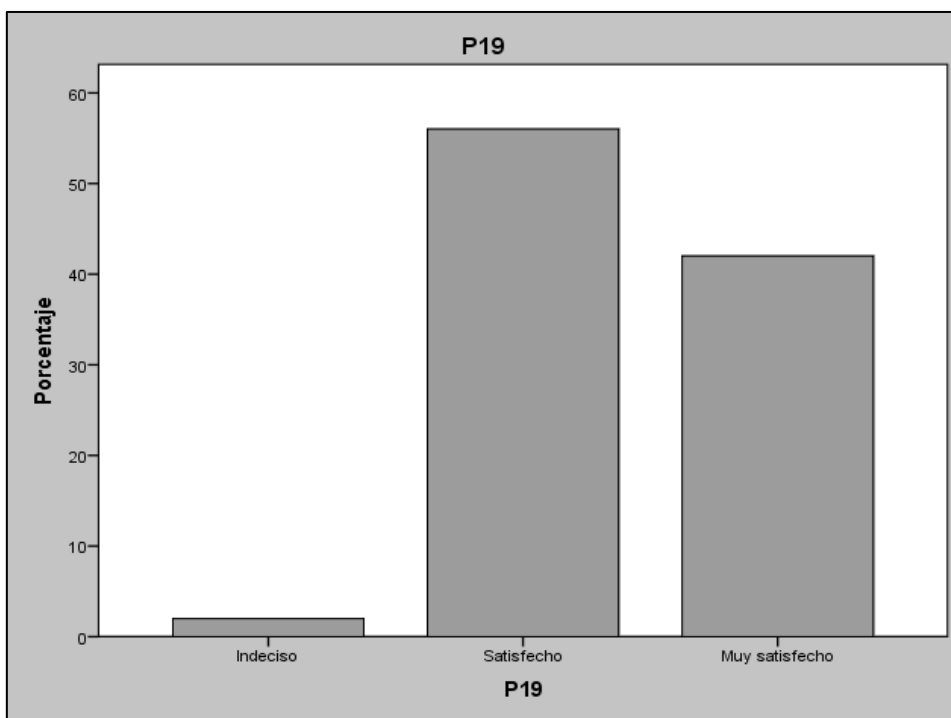
Interpretación: Respecto a la pregunta si recibe la capacitación necesaria para desenvolverse correctamente en su puesto de trabajo, de los 100 colaboradores encuestados, el 40% consideró que esta satisfecho, mientras que el 60% está muy satisfecho.

**Tabla 22. Condiciones laborales – Oportunidades de desarrollo**

P19: Oportunidades de desarrollo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Indeciso	2	2.0	2.0	2.0
	Satisfecho	56	56.0	56.0	58.0
	Muy satisfecho	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Figura 19. Condiciones laborales – Oportunidades de desarrollo**



Fuente: Encuesta aplicada

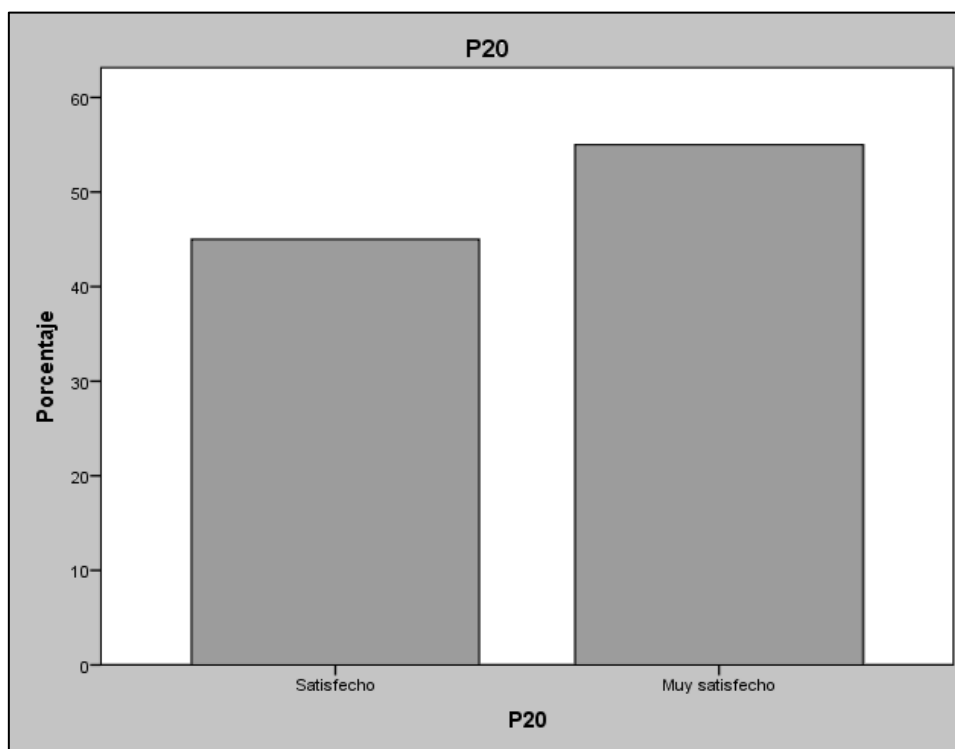
Interpretación: De los 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, que fueron encuestados sobre si la institución le brinda oportunidades de desarrollo profesional y personal, el 2% respondió que se encuentra indeciso, el 56% satisfecho y el 42% muy satisfecho.

**Tabla 23. Condiciones laborales – Oportunidades de desarrollo**

P20: Oportunidades de desarrollo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b>	Satisfecho	45	45.0	45.0	45.0
	Muy satisfecho	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

**Figura 20. Condiciones laborales – Oportunidades de desarrollo**



Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: De los 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, que fueron encuestados sobre si el esfuerzo que realizan en su área de trabajo es gratificante, el 45% sostuvo que estaban satisfechos, mientras que el 55% consideró que están muy satisfechos.