



**Satisfacción laboral y motivación en la Municipalidad de
Carmen de la Legua-Reynoso-2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Bach. Omar Santiago Yáñez Merino

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales

SECCIÓN

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2018

Página del jurado

.....

Dra. Lidia Neyra huaman

Presidente

.....

Dr. José Víctor Quispe Atuncar

Secretario

.....

Mg. Santiago Gallarday Morales

Vocal

Dedicatoria

A mi entrañable abuelo paterno, que con su sabiduría me indico el camino en busca de la verdad.

A mis recordados padres por fortalecer mi espíritu con sus ejemplos.

Agradecimiento

A todos aquellos que me impulsaron a seguir la senda del conocimiento.

A todos los docentes que me enseñaron a ver la luz del razonamiento científico

Declaratoria de autenticidad

Yo, Omar Santiago Yáñez Merino estudiante de Maestría para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima – Norte, identificado con DNI: 09764345 con la tesis titulada: “Satisfacción Laboral y Motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-2016”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi creación.
- 2) He acatado la normativa internacional, relacionada a reseñas y menciones en las fuentes de consulta. Es decir, no es copia total o parcial de otra investigación similar.
- 3) La tesis no ha sido auto copiada; por tanto, no ha sido difundida ni expuesta anteladamente a fin de alcanzar previamente título profesional o grado académico alguno.
- 4) Los antecedentes presentes en las conclusiones, son ciertos, no han sido adulterados, replicados, ni plagiados; por consiguiente el producto a resultados de la investigación, serán el soporte de la tesis.

De comprobarse el engaño (antecedentes simulados), reproducción (fuente doctrinaria sin mencionar a sus creadores), auto copia (mostrar un trabajo de investigación personal y original, que ya ha sido editado), plagio (empleo ilícito de documentación impropia) o dolo (suplantar fraudulentamente los conceptos de distintos autores), me someto a las normas sancionadoras de la Universidad César Vallejo; como consecuencia de mi conducta contraria a dicha normatividad.

Lima, 20 de mayo de 2016

Omar Santiago Yáñez Merino
DNI. 09764345

Presentación

Señores miembros del jurado:

Pongo a su disposición la tesis titulada: “Satisfacción Laboral y motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-2016.” Conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos a fin de optar el Grado de Maestro en Gestión Pública en la Universidad “César Vallejo”.

Se hace necesario tener amplio conocimiento de lo que significa satisfacción laboral y la motivación; con la finalidad que la plana jerárquica y los trabajadores puedan contribuir al óptimo desempeño en sus funciones y así mejorar su rendimiento laboral y elevar su calidad de gestión, con el agregado de mejorar su imagen institucional.

Toda la documentación se ha organizado en seis capítulos, considerando el tipo esquemático propuesto por la universidad. En el capítulo I, está considerada la introducción de la investigación. En el capítulo II, Está registrado el marco metodológico. En el capítulo III, está considerado los resultados. En el capítulo IV se considera la discusión. En el capítulo V están registradas las conclusiones. En el capítulo VI se considera las recomendaciones, en el capítulo VII se considera las referencias bibliográficas y en el capítulo VIII los anexos de la investigación.

El autor

Índice de contenidos

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación teórica	20
1.2.1. Bases teóricas de la Satisfacción laboral	20
1.2.2. Bases teóricas de la Motivación	25
1.3 Justificación	29
1.3.1. Teórica	29
1.3.2. Práctica	30
1.3.3. Metodológica	31
1.3.4. Social	31
1.3.5. Legal	31
1.4 Problema	32
1.5 Hipótesis	33
1.6 Objetivos	33
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	35
2.2 Operacionalización de variables	35
2.3 Metodología	36

2.4 Tipos de estudio	36
2.5 Diseño	37
2.6 Población, muestra y muestreo	37
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
2.8 Métodos de análisis de datos	39
2.9 Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	41
IV. DISCUSIÓN	57
V. CONCLUSIONES	61
VI. RECOMENDACIONES	64
VII. REFERENCIAS	66
VIII. ANEXOS	
Matriz de consistencia	
Base de datos	
Instrumentos de aplicación	
Artículo científico	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la Variable Satisfacción laboral	35
Tabla 2 Operacionalización de la Variable Motivación	36
Tabla 3 Resumen del proceso de casos	41
Tabla 4 Estadísticos de fiabilidad	42
Tabla 5 Resultado de la dimensión: El salario	47
Tabla 6 Resumen del procesamiento de casos	43
Tabla 7 Estadísticos de fiabilidad	43
Tabla 8 Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la variable satisfacción laboral	44
Tabla 9 Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión satisfacción con el trabajo	49
Tabla 10 Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión satisfacción con el trabajo	46
Tabla 11 Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión las promociones	47
Tabla 12 Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión las condiciones de trabajo	48
Tabla 13 Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la variable motivación	49
Tabla 14 Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión: motivación intrínseca	50
Tabla 15. Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión: motivación extrínseca	51
Tabla16. Correlación entre Motivación y Satisfacción labor	52
Tabla 17. Correlación entre Motivación y Satisfacción con el trabajo	53
Tabla18. Correlación entre Motivación y Salario	54
Tabla 19. Correlación entre Motivación y las promociones	55
Tabla20. Correlación entre Motivación y las condiciones de Trabajo	56

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Resultado porcentual de satisfacción laboral	44
Figura 2 Resultado porcentual de Satisfacción con el trabajo	45
Figura 3 Resultado porcentual de El salario	46
Figura 4 Resultado porcentual de Las promociones	47
Figura 5 Resultado porcentual de Las condiciones de trabajo	48
Figura 6 Resultado porcentual de Motivación	49
Figura 7 Resultado porcentual de Motivación intrínseca	50
Figura 8 Resultado Porcentual de Motivación extrínseca	51

Resumen

El trabajo de investigación que se presenta titulado: La Satisfacción laboral y Motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua –Reynoso-Callao”, está centrada en determinar el grado de motivación que influye en la satisfacción laboral como estrategia, para lograr un óptimo servicio al contribuyente en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

Se efectuó un estudio descriptivo-correlacional ya que se describe dos variables. Estos recientes estudios, servirán para incrementar el panorama de la existencia de un problema. El tanteo utilizado fue la valoración, de este modo el modelo estudiado, lo hice en razón que se tenga un real conocimiento del nivel de uso de las variables estudiadas. La muestra estaba constituida por 60 empleados de la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

En cuanto a los resultados de la variable satisfacción laboral y motivación para lograr un óptimo servicio al contribuyente; en cuanto a la satisfacción laboral se obtuvo que 36.7% tienen un nivel alto; 35.0% tienen un nivel bajo y 28.3% tienen un nivel regular, en cuanto a la motivación se obtuvo que 36.7% presentan un nivel alto; 30.0% presentan un nivel bajo y, 28.3% presentan un nivel regular. Se determina que entre la satisfacción laboral y la motivación existe relación directa y significativa; es decir a mayor satisfacción laboral mayor motivación.

Palabra clave: Satisfacción laboral y motivación

Abstract

The research that is presented entitled: Job Satisfaction and Motivation in the Municipality of Carmen de la Legua -Reynoso-Callao ", is focused on determining the degree of motivation that influences job satisfaction as a strategy, to achieve an optimal service To the taxpayer in the Municipality of Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

A descriptive-correlational study was carried out as two variables were described. These recent studies will serve to increase the picture of the existence of a problem. The score used was the assessment, in this way the model studied, I did it because the real level of use of the studied variables is known. The sample consisted of 60 employees of the Municipality of Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

Regarding the results of the labor satisfaction variable and motivation to achieve an optimal service to the taxpayer; In terms of job satisfaction, 36.7% had a high level; 35.0% have a low level and 28.3% have a regular level, as far as the motivation was obtained that 36.7% have a high level; 30.0% have a low level and, 28.3% have a regular level. It is determined that between job satisfaction and motivation there is a direct and significant relationship; That is to say greater job satisfaction greater motivation.

Key word: Job satisfaction and motivation

I. Introducción

Existen razonados fundamentos que explican la insuficiencia en la Gestión Gubernamental, una de ellas es la insatisfacción en el ámbito laboral, lo que impide un óptimo desempeño de sus trabajadores ya que éstos deben brindar un servicio de calidad a los usuarios, cumpliendo los estándares establecidos.

Como Gobierno Local la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao, cumple funciones esenciales dentro del ámbito de su jurisdicción, las cuales están regulados por normas constitucionales, y especiales, a fin de brindar servicios de salud pública, Seguridad ciudadana, control de precios, atención al contribuyente, mantenimiento del ornato público, limpieza pública, recreación turismo comunitario, etc. Los trabajadores deben tener una buena satisfacción para lograr un buen desempeño, lo cual redundará a que el servicio que se brinda será óptimo y elevará el índice de efectividad en los servidores y funcionarios públicos.

En el ámbito de la satisfacción laboral influyen mucho las condiciones y otros factores externos, que la tienden a mejorar, tales como las buenas relaciones en el hogar, en el vecindario; así como psicológicos que van a servir de motivación para lograr sus objetivos para complacencia de quienes les brinda un servicio público. Ser personal cualificado (lo cual implica: sueldo inmejorable, racionalización en el esfuerzo físico, capacidad de liderazgo), ocupación laboral poco monótona y rutinaria, buenas relaciones sociales, autonomía en la organización de la jornada laboral, y cierto grado de libertad en relación con las demás áreas laborales, nos conduce a la satisfacción laboral.

Dado que en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao, no existe un cálculo aproximado del nivel de satisfacción laboral y motivación de sus trabajadores, no se tiene conocimiento de los factores internos y externos que les brinde estímulo para realizar de forma inmejorable su labor, lo que redundará en beneficio propio y de la empresa. Se busca precisar si la satisfacción está vinculada con el trabajo, con el salario, con las promociones y con las condiciones de trabajo; así como con la motivación intrínseca y extrínseca además de supervisión, el

progreso individual, los inconvenientes en su lugar de labor, los incentivos complementarios otorgados a su favor por la organización y como estos factores influyen directamente en sus niveles de producción.

Por las razones expuestas creemos necesario realizar el estudio titulado: Satisfacción laboral y motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Zavala (2014), realizó en su investigación: *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Preciso que el principal objetivo de este trabajo fue la elaboración de una herramienta de cálculo que incremente las investigaciones sobre la motivación y satisfacción laboral y analizarlas posteriormente, a través de métodos cualitativos y cuantitativos. A partir del sondeo aplicado a 58 individuos se concluyó que, al considerarse los componentes intrínsecos y extrínsecos, resultó que no se hallaron disimilitudes relevantes entre cada uno de los grupos poblacionales que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. La única variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó los años de servicios en la organización.

Fuentes (2012) en su tesis titulada: *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*, determinó que el objetivo era demostrar, como la satisfacción laboral influye en la producción de los operarios. Específicamente el objetivo es darle categoría a esta satisfacción, fijar la importancia de la producción del operario, y se sienta satisfecho de su labor; asimismo concluyó que en la encuesta tomada a veinte

operarios, el 71% siempre se encuentra satisfecho con la labor que realiza; además el 29% respondió que generalmente se siente satisfecho; además el trabajo estable, los vínculos entre las personas, acuerdos colectivos, realizar su labor con agrado, y los años de servicio de la Delegación de Recursos Humanos, son los factores que orientan a la satisfacción laboral

García, Navarro, y Fernández (2011). En su investigación sobre ingeniería en edificación. *Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de grúa torre en edificación a través de un método cualitativo*, determinaron: el objetivo general es realizar un examen experimental, por medio de un planteamiento práctico, sobre las cualidades del operador de grúa, y conocer el nivel de satisfacción laboral y motivación. Se llegó a la conclusión que, para que un trabajador se sienta estimulado se debe considerar el incremento en su remuneración, ahorro de energías y mejoras en el ámbito de trabajo. Su capacitación técnica es importante debido los avances tecnológicos, no es suficiente la práctica ni la experiencia, porque algunas herramientas ya no son útiles por ser obsoletas. Algunos operadores de grúa, son reacios a la capacitación, por el temor a perder sus puestos de trabajo y algunos privilegios; con la capacitación mejorará su salario y aprecio de sus compañeros y superiores. En una obra el operador de grúa se distingue, pues facilita el material que corresponde a cada trabajador; esto lo hace sentirse parte importante de la obra, y el valor que le dan sus jefes y compañeros constituyen su principal motivación. En cambio, una mala relación con sus compañeros y superiores, lesiones accidentales, el agotamiento y la fatiga, así como ser asignado a otra tarea ajena a la suya; son índices de desmotivación. La crisis económica actual, con sus consecuencias, como inestabilidad laboral, desocupación, deplorable condición laboral, con más volumen de trabajo, bajas remuneraciones, y realizar otras labores ajenas a su función, tales como aseo de las instalaciones, y colaborar con otros trabajadores, influyen en la poca satisfacción y motivación en el trabajo.

Jaramillo y Gonzáles (2010), en investigación: *Nivel de satisfacción laboral de los empleados de la alcaldía municipal de La Celia Risaralda*, precisaron: que, los objetivos generales era señalar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la alcaldía municipal de La Celia Risaralda. Con la finalidad de mejorar su rendimiento empleando las herramientas adecuadas, en sus respectivas áreas de trabajo. Concluyeron que, del modelo de 25 individuos entre servidores y trabajadores públicos, se determinó que 3.144 % tienen satisfacción laboral; 44% es la proporción de contribución en el en el despliegue de la carrera; 48 %; tienen la posibilidad de ascender; el 54.4 % se sienten satisfechos con su remuneración; en cuanto a los obstáculos laborales intrínsecos presentó 60.67%; asimismo aportó 98.67% en autogestión; Cumplimiento de Metas con un 98%, Distribución del Salario con un 96%, Impacto del trabajo en proyectos con un 96%, Identificación con su labor con un 96%; el más grave obstáculo presentado en esta investigación, es la incertidumbre de continuar en su puesto de trabajo, debido a las variaciones en los regímenes políticos, que hace peligrar el trabajo estable.

Ramírez (2002) En su tesis titulada: *Condicionantes socio-laborales de los empleados públicos: Motivación y satisfacción laboral en la administración regional Extremeña*, Determinó como objetivo general describir y analizar si los trabajadores estatales, están satisfechos con su labor; así como el nivel de motivación de los elementos correlacionales que la integran, teniendo en cuenta otros factores como: como los años, género, comunidad, productividad, etc., concluyendo que una administración desorganizada y con exceso de políticas normativas, genera dilación en sus decisiones y obstaculiza la dinámica en sus desempeños, existirá un alto grado de motivación, para ocupar los cargos direccionales, ya que esto implica estabilidad y continuidad en su labor. El origen que los trabajadores estatales tengan sumo interés en sus obligaciones, son las continuas rotaciones a que está sujetos. En cuanto a las demandas sindicales relacionadas con aumento en el salario, y mejoras laborales los funcionarios públicos demuestran un notorio desacuerdo con las propuestas de la autoridad administrativa. Buen porcentaje de funcionarios

sometidos al sondeo, están a favor de un contexto participativo, para una mejor evaluación de su desempeño, y llegar a brindar una mejor atención al contribuyente.

1.2 Antecedentes Nacionales.

Larico (2015) en su tesis titulada: *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román-Juliaca-2014*”, estableció que el objetivo fue precisar cómo influye el elemento motivación, en el personal de la Municipalidad de San Román-Juliaca en el 2014. La población a estudiar la conformaron seiscientos empleados entre estables y nombrados de la Municipalidad de San Román-Juliaca. Se optó por el muestreo no probabilístico dirigido; la muestra la constituyeron ciento ochentidos personas. Concluyéndose que existe conexión importante entre los componente motivadores y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad con ($r=.786$) .Se demostró vínculo considerable ($r=.659$) entre la remuneración mínima vital con el desempeño en sus obligaciones, ya que esto tiene relevancia importante en el ejercicio de sus funciones. Se evidenció una vinculación importante entre los estímulos con un 40.7%, otorgados a los empleados como las resoluciones, carta de felicitación y subsidios para capacitarse, con el desempeño laboral. Se encontró una relación directa entre las condiciones del ámbito fisiológico con un 65.4%, presentan predilección y valoración a su labor, tener iniciativa, y tiene influencia importante en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad.

Quispe (2015) en su tesis titulada *clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas*, señalaron que, el objetivo principal es determinar la vínculo que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral, además posibilitó comprender el grado de desempeño laboral de los empleados, fundamentado en 3 dimensiones: Rendimiento en el trabajo, eficacia y eficiencia en el trabajo. Llegó a la conclusión para conseguir los datos se utilizó un sondeo a los sesenticuatro empleados de ambos sexos de la Municipalidad investigada. Por consiguiente, en un nivel de confiabilidad del 95% que hay un

vínculo importante en tanto el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad. Las conclusiones a las que se arribó por medio de esta investigación, demuestran que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, en determinada oportunidad llegan a efectuar sus labores en forma normal.

Alva y Juárez (2014) en su tesis: *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*, señalaron que el objetivo será precisar cómo se relaciona el grado de satisfacción laboral con el grado de rendimiento de los que colaboran con la firma Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo, y concluyeron: debido a que el vínculo que une el grado de satisfacción laboral y el grado de rendimiento está en un nivel promedio, sumado a la ausencia de gratificaciones y ninguna preparación, por parte de la empresa la producción se reduce a la mitad. Los programas que mejoren la satisfacción laboral, se manifiesta en aumento en la remuneración y capacitaciones, ayudaran a mejorar las relaciones laborales de toda la población de la empresa.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) en su tesis titulada: *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*, determinaron que el objetivo general de la investigación es señalar cual es la actitud del personal de las municipalidades tomada como muestra ante la satisfacción laboral y recomendar planteamientos, para su mejoramiento; asimismo concluyeron que el trabajo investigado es de carácter descriptivo y correlacional con orientación cuantitativa, la cual se efectuó en una parte de la población de ochentidos, ciento veintiséis y ciento sensentiún trabajadores de las tres municipalidades en investigación. Para calcular la satisfacción laboral se usó el sondeo "Escala de Opiniones SL-SPC" (Palma, 2005), que consta de 4 elementos: (a) Características del trabajo, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Satisfacción individual y/o general, y (d) Provechos pecuniarios. Se obtuvo como resultado existe significativa similitud en el grado de satisfacción laboral del ámbito de los empleados de las tres municipalidades y que éste puede estimarse como Promedio; asimismo, hay

notables desigualdades por situación de trabajo con relación al nivel de satisfacción en sus diferentes componentes, en las municipalidades investigadas.

Vásquez (2007) en su investigación: *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*”, tuvo como objetivo precisar el grado, el nivel de motivación y su vinculación con la Satisfacción Laboral , con el fin de brindar informes verdaderos, y que el personal de enfermeros/as, mejore sus habilidades para elevar los niveles de motivación e indicadores para la valoración y darle valor agregado al servicio. Asimismo organizar programas de estímulo, con participación del área administrativa del personal, a fin de brindar un servicio de salud con calidad. Se concluyó en lo siguiente: Todos los especialistas sanitarios (48%); presentan un grado medio de motivación. En cuanto a la satisfacción laboral el (54%) todos los especialistas sanitarios tienen un grado medio, se confirma que hay un vínculo evidente entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral de todos los especialistas sanitarios por lo que se rechaza la hipótesis nula.

1.2. Fundamentación teórica

1.2.1. Bases teóricas de la satisfacción laboral

Definición de la Variable Satisfacción Laboral

Una variedad de estudios e investigaciones realizadas por diversos autores, llegan a la definición de considerarlo como un instrumento cuya utilidad permite a las organizaciones, conocer las conductas de sus colaboradores; entre estas definiciones tenemos:

Misener, Haddock, Gleaton, y Ajamieh (1996) “es un ordenamiento de varias dimensiones, que concentra atributos específicos de la satisfacción vinculados con el sueldo, las labores, la inspección, promociones, las compensaciones, el trabajo organizado y los vínculos con los otros operarios” (p. 87).

Son variadas dimensiones debidamente ordenadas, con características propias y que otorgan complacencia tales como: el salario, la función, el control, el reconocimiento de la competencia laboral, las recompensas, y la correspondencia con sus demás compañeros.

Peiró y Prieto, (1996) “es la suma de funciones asumidas por los individuos en su condición de trabajador de una organización. Estas funciones pueden estar vinculadas directamente en forma genérica o dimensiones específicas en la labor que desempeña” (p. 346).

La persona frente a su condición laboral, tiene que tener un cúmulo de condiciones, que van a demostrar su capacidad en el desempeño de su trabajo, ya sea en conjunto o en forma individual. De contar con estas condiciones su actitud frente al trabajo será satisfactoria.

Wright & Bonett (2007) señalaron:

Que los estudios realizados metódicamente han comprobado que la satisfacción laboral cumple un rol predictivo que favorece la rotación de los trabajadores; también describe explícitamente las diversas magnitudes tomadas en cuenta en forma personal (satisfacción con su labor, con los demás trabajadores, aceptar la inspección). A esto se añade que cuando existe insatisfacción laboral, el trabajador optará por la búsqueda de otra ocupación y si sucede lo contrario, es decir está satisfecho con su trabajo, decidirá permanecer el mismo (p. 142).

Los primeros estudios efectuados analíticamente, demuestran que el trabajo satisfactorio es un pronóstico de alternancia en el desempeño de una actividad laboral; asimismo demuestra con suma claridad, la variedad de sus dimensiones de modo particular; considerando el trabajo satisfactorio, la relación con los compañeros, estar de acuerdo con el control. Es necesario mencionar que, cuando el trabajo no es satisfactorio, la persona puede ir en búsqueda de mejores condiciones laborales; pero si su trabajo le satisface optará por continuar en el mismo.

Para Weinert (1985), definió:

Esta tendencia es debido a varios factores, históricamente correlacionadas, con la formación de la estructura de las instituciones, las cuales han ido evolucionando a través de su trayectoria. Se fundamenta en lo siguiente: a) Probabilidad de vinculación directa entre la capacidad de producción y la satisfacción laboral, b) probabilidad y evidencia de un vínculo negativo en las horas perdidas y la satisfacción. c) Posible correspondencia de la situación organizativa con la satisfacción. (p. 297).

Locke (1976) precisó: “Es una actitud o situación favorable o efectiva, que resulta de valorar el desempeño laboral en forma individual, o a la destreza adquirida en su labor” (p. 165).

Robbins (1998), la definió “es la suma de las diversas condiciones de la persona orientadas a su actividad laboral. El que siente suma satisfacción con su trabajo responderá positivamente, en cambio el que no se encuentra satisfecho, tendrá una actitud negativa hacia su trabajo (p. 181).

Muñoz, (1990) señaló “es la sensación agradable o positiva que percibe una persona al efectuar una actividad laboral de su interés, dentro de un ámbito donde se siente satisfecho, al interior de una organización empresarial que despierta su

interés, obteniendo importantes recompensas en el campo psico-social y salarial, conforme a su bienestar (p. 76).

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

En 1976 Locke (como se citó en Cavalcante2004) determinó nueve dimensiones. Para nuestra investigación hemos considerado cuatro dimensiones: a) satisfacción con el trabajo, que es el aliciente interno hacia el trabajo, la capacitación, los obstáculos, recargada labor, desechar los fracasos; b) el salario, relacionado con el sueldo a percibir, y su distribución equitativa entre los trabajadores, c) la promoción, incluye, las capacitaciones y ascensos; d) Condiciones de trabajo, tienen que ver con los horarios, el tiempo de reposo, sector laboral y factor económico (p. 106).

Dimensión 1: Satisfacción con el trabajo

En su trabajo de investigación Hannoun (2011) afirmó:

Que la satisfacción en el trabajo, es la disposición que comúnmente tiene el individuo en torno a su actividad laboral. Estas también se complementan con otras actividades tales como reciprocidad con sus compañeros y con los directivos, acatar las reglas de la organización y de su órgano de dirección, respetar el modelo de ejercicio de la función, resistir las situaciones de subordinación, y otras condiciones desfavorables. Lo que nos da a entender que la valoración de la satisfacción de un trabajador, lo componen varias dimensiones, que se complican con otros factores inherentes a la labor desempeñada (p. 15).

Para Gibson (1996) la satisfacción con el trabajo es a consecuencia de la percepción de su actividad laboral, asentados en elementos concernientes al lugar donde realiza su trabajo, donde está incluido, las políticas de dirección, los métodos aplicados, las buenas relaciones con los compañeros, la forma de asociación del

colectivo de trabajadores, las condiciones de trabajo, así como los incentivos a su desempeño (p. 138).

Dimensión 2: El salario

House y Mitchel (como se citó en Fuentes 2012) señalaron:

Que las remuneraciones, premios y beneficios, es la retribución percibida por los trabajadores, por cumplir con su tarea. La oficina de recursos humanos está autorizada para garantizar que esta retribución satisfaga las expectativas del trabajador, asimismo no permite que el capital humano de producción abandone a la institución. Se ha probado estadísticamente que la poca retribución origina que el trabajador no se sienta satisfecho en la organización (p. 21).

Toda actividad que realiza una persona, ya sea para otra, para una empresa pública o privada que implica desgaste de energía, cumplir con un horario, desempeñar una determinada tarea, y sujeto a subordinación, necesariamente debe ser remunerado, lo cual, sumada a los premios, recompensas, subvención para la capacitación, son estímulos para el trabajador que a su vez van a garantizar la continuidad y mejorar la producción de la persona u organización donde desarrolla su actividad; el poco o casi nulo de estos estímulos, causará una notoria insatisfacción en el trabajador.

Dimensión 3: La promoción

Fuentes (2012) Promover el ascenso del trabajador, le permitirá una mejora en su calidad de vida, lo hará más responsable, tendrá el respeto de sus compañeros y el reconocimiento de sus superiores. El trabajador entenderá que esta promoción y ascenso, es un programa de justo reconocimiento por parte de la dirección de la empresa, hacia trabajadores, sin favoritismos, haciéndolo sentirse satisfecho de su labor. La insatisfacción laboral puede tener consecuencias negativas para la empresa, y esto se puede notar en la disminución de la productividad, ausencia

laboral, incremento de las quejas, y renuncia al trabajo. Hay una notoria conexión entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral. Los trabajadores que encuentran placentero su trabajo, hacen comentarios favorables de la empresa, colaboran con sus compañeros, tienden a mejorar su tarea, y ponen el mayor esfuerzo y dedicación (p. 22).

Dimensión 4: Condiciones de trabajo

Se puede afirmar que las situaciones laborales son combinaciones de varios factores, tales como las situaciones ambientales en donde se desarrollan las tareas (suficiente alumbrado, bienestar, máquinas modernas, vestimenta) así como el medio ambiente (polución), el ordenamiento en el horario de trabajo, y momentos de reposo.

1.2.2. Bases teóricas de la Motivación

Definición de Motivación

López (2005) "La motivación, al interior del centro de trabajo, actualmente se define como un medio oportuno, para activar, orientar, dinamizar y mantener la conducta de las personas, a fin de lograr las metas propuestas" (p. 26).

Ardila (2001) con relación a la motivación la definió:

Es una magnitud intermediaria, tan igual como la idea de educación o idea del intelecto. Estas nociones hipotéticas no son exclusivas de la psicología, también están incluidas en el campo científico. Jamás se analiza la motivación; se analiza la conducta motivada, de donde se deduce la subsistencia de la motivación; de igual modo, en la física no se contempla el calor sino la materia ardiente (p. 81).

Martínez (2003) señaló: En psicología el vocablo motivación ha tenido múltiples conceptos, en la actualidad no hay un consenso pleno sobre lo que

significa la conducta motivada. Lo único que se puede inferir es que la peculiaridad del referido comportamiento, está enfocado y encaminado hacia un fin determinado, así se puede afirmar que la característica singular del referido comportamiento está destinado a un objetivo (p. 21).

Peiró y Prieto (1996), la definió:

Como una secuencia de naturaleza psicológica relacionada con el estímulo (capacidad), trayectoria y perseverancia del comportamiento. La mayoría del accionar productivo la produce el estímulo. El comportamiento estimulado es el resultado de la determinación de dos considerables grupos que conforman la relación laboral, que sirven de motivación en el comportamiento en el trabajo: motivadores al interior del centro de trabajo y motivador del volumen de la actividad laboral. El primero señalado se refiere a las peculiaridades del ámbito donde se realiza el trabajo, su esencia es tangible y colectiva. El segundo grupo, se refiere a las diferentes características de las actividades laborales relacionadas con las aptitudes que se requieren para realizar su trabajo (p. 346).

Todas las actividades secuenciales que realiza una persona, en su sano juicio, refleja su estado de ánimo y hacia donde están orientadas. Una fracción considerable de su trabajo está impulsada por una necesidad o tendencia consciente y voluntaria. El comportamiento razonable con relación al trabajo, se deriva de dos importantes grupos de motivación, que tienen implicancia en su labor: a) En el ámbito del trabajo, que se refieren a la naturaleza del medio en el cual se desarrolla el trabajo y tiene carácter real; b) Capacidad laboral, referidos a la idoneidad que se debe poseer para el cargo; es decir los conocimientos técnicos o profesionales que debe tener todo trabajador, para que su desempeño sea placentero.

Para Cavalcante (2004), definió:

La motivación es una variable que tiene más influencia que la satisfacción en los cargos, el desempeño y en la producción. No existe interdependencia en estas dos variables (satisfacción y motivación); para ejemplarizar este enunciado podemos mencionar, que un trabajador siente satisfacción con su labor, pero no siente la motivación, es decir aquella persona que valora su estatus dentro de la organización, sin embargo el ánimo de que dispone, no le brinda un nivel alto de satisfacción en el ejercicio de su cargo. (p. 97).

La promoción del estímulo, permite un mejor rendimiento y productividad en el cargo o función, que un reconocimiento a los méritos obtenidos. El estímulo y el reconocimiento, son independientes entre sí. Citemos el caso de un trabajador que puede estar contento con su trabajo, sin embargo, a pesar de su empeño, no supera los límites de producción.

Para Ovejero (2006) sostuvo:

Las recompensas, no son en realidad los factores que estimulan a los empleados, y menos el factor dinero, los estímulos tienen su origen real en otras fuentes tales como: autonomía en su gestión, adecuada educación, labores que entrañe desafíos, cooperación y franqueza en conjunto (trabajadores y directivos), intervención al momento de tomar decisiones, etc.). En conclusión, se debe pagar al trabajador de forma equitativa, omitiéndose el factor dinerario, por otra parte no hay que olvidar que incentivar económicamente a los trabajadores, fomentará la división, desconfianza y enfrentamiento entre ellos (p. 106).

Dimensiones de la variable motivación

Chóliz (2004) La motivación intrínseca difiere de la extrínseca, principalmente porque en ésta el estímulo es autónomo no tiene relación con las cualidades del trabajo y ajeno al mismo, en tanto en la motivación intrínseca el estímulo fundamental es

inherente a la conducta personal. Igualmente, en la extrínseca el estímulo lo proporciona un elemento ajeno, en la intrínseca uno lo obtiene libremente, sin la intervención de otros agentes, el provecho surge del propio comportamiento (p.37).

Dimensión 1: Dimensión Intrínseca

Reeve (1994) la definió como la que acerca, coloca, realiza, impulsa la persona, por sí misma, a su voluntad, está dentro de sí, es su característica, y la ejecuta a su conveniencia, no necesita estímulo externo. (p. 235).

De forma simple esta definición señala que todas las actuaciones de los individuos, es por su voluntad y decisión, no está influenciado por estímulos ajenos a su determinación; es decir es una peculiaridad constitutiva de cada individuo. Deriva del placer obtenido de realizar una actividad que le causa satisfacción.

Soriano (2001) señaló que se fundamenta en una secuencia mínima de urgencias de índole anímica, verbigracia: auto-evaluación, finalidad, peculiaridad; que son las causantes del comienzo, perseverancia y reiteración del comportamiento ante la carencia de factores externos de motivación. (p. 9).

Según Baard (como se citó en Castillo 2014) “motivación intrínseca, referida a efectuar una labor, que le origina placer” (p. 75).

Toda planificación interna que realiza una persona orientada a conseguir sus metas le produce satisfacción.

Dimensión 2: Dimensión extrínseca

Reeve (1994) la definió como aquella que proviene desde fuera de la persona, ya sea provocada por otras personas, o del entorno mismo, por lo que necesariamente el estímulo debe derivarse del exterior, lo cual debe estar sujeto a ciertas

condiciones, como que el generador de ese estímulo posea las características necesarias para producirlas (p. 235).

Estos generadores externos de motivación en el trabajo, se relacionan con las condiciones favorables externas, que comúnmente son las mejoras salariales o los premios e incentivos, los cuales son positivos, en cambio los castigos, malas relaciones laborales influyen negativamente en la motivación extrínseca.

Soriano (2001) consideró tres elementos esenciales a) Recompensa: es la retribución, que se otorga después de una actividad en forma secuencial, incrementa la posibilidad que se repita; b) Castigo: Se produce al término de una actividad, en la cual la conducta del individuo produce resultados negativos; disminuye las posibilidades de su repetición; c) Incentivo: posibilita que la persona se abstenga o realice una determinada conducta, que lo pueda estimular (p. 8).

Según Baard (como se citó en Castillo 2014) “motivación extrínseca, que referida a realizar una labor, que conlleva a unas consecuencias, tales como: percibir una retribución, o contrariamente, impedir una sanción” (p. 75).

1.3. Justificación

1.3.1. Teórica

No se puede concebir a una organización empresarial sin un estudio previo relacionado con las ventajas económicas que percibirá por su actividad. Actualmente el potencial humano, es considerado como un factor que influye directamente en la producción de la organización, lo que da motivo a que se realicen estudios constantes acerca de sus fortalezas y debilidades

Como indica Navarro (2008) Se ha establecido que en la mayoría de los estados desarrollados, diariamente la tercera parte del tiempo está dedicado al trabajo; en consecuencia esta tarea influye poderosamente en su desarrollo físico y psicológico.

Por tanto se necesita descubrir, en esta diaria ocupación, circunstancias que produzcan placer y originen motivación para realizarlas; para así coexistir en un ambiente de equidad y alegría. Por estas razones se puede afirmar “la satisfacción laboral podría ser vista como un fin en sí mismo” (p. 2).

1.3.2. Práctica

Ramírez, Abreu y Badi (2008) señalaron, descubrir, incrementar y sostener el estímulo apropiado en el trabajo, es de suma importancia. Tener conocimientos de cómo dirigir, a los empleados, para lograr excelentes resultados, ayuda a promover las participaciones y decisiones en la organización, concluyéndose que mediante la motivación, la empresa puede llegar a cumplir sus metas. Igualmente se podrá explicar la clase de recompensa que motivará al trabajador, a encaminarlo a un mejor ejercicio de su cargo, teniendo en cuenta, la educación que generalmente tiene primacía en la empresa (p. 4).

Promover la motivación al interior de una organización, podrá obtenerse un óptimo resultado, asimismo se identificará el tipo de compensación, que impulsará al empleado a mejorar su rendimiento, y por ende a elevar la producción de la empresa.

1.3.3. Metodológica

Se comienza por establecer el modelo y esquema del trabajo a investigar, la población y estructuración de la investigación, y como se organizó la herramienta de cálculo. Igualmente se menciona el método de recopilar, codificar, así como la forma de analizar los antecedentes. El capítulo finaliza con el análisis de confiabilidad y validez del instrumento de medición.

1.3.4. Social

A partir de la segunda mitad del siglo pasado, se impulsa en mayor grado el asunto de la motivación de los empleados, y su procedimiento práctico en el contexto laboral, en donde se empieza a desarrollar determinadas ideas y sistemas relacionadas con la conducta de la persona en forma científica, para utilizarlas en la

correlación de la persona con su actividad laboral. La contribución funcional y teórica adquiridos a través de estos estudios, ha dado lugar a múltiples resultados en la evolución de la empresa, tales como el esquema laboral, el sistema de dirección y ascenso, así como la clase de retribución, etc.

1.3.5 Legal

El presente trabajo tiene las siguientes bases legales: Constitución Política del Perú, Ley Orgánica de Municipalidades, TUO de la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao

1.4. Problema

El problema a investigar en la presente investigación está planteado de la siguiente manera:

Problema General

¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral y motivación de los trabajadores en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao?

Problema específico 1:

¿Cómo se relaciona la satisfacción con el trabajo con la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao?

Problema específico 2:

¿Cómo se relaciona el salario con la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao?

Problema específico 3:

¿Cómo se relacionan las promociones con la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao?

Problema específico 4:

¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo con la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao?

1.5 Hipótesis**Hipótesis principal**

Existe relación entre la satisfacción laboral y motivación en la municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao

Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

Existe relación positiva entre la satisfacción laboral y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Hipótesis específica 2

Existe relación positiva entre el salario y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Hipótesis específica 3

Existe relación positiva entre la promoción y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Hipótesis específica 3

Existe relación positiva entre las condiciones de trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

1.6 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y motivación de los trabajadores en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

Objetivos Específicos:

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre la satisfacción con el trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre el salario y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre las promociones y motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

- a) Variable Satisfacción laboral
- b) Variable Motivación.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización variable Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles
Satisfacción con el trabajo	Oportunidades de aprendizaje.	1-3	Totalmente de acuerdo (1)	Bueno Regular Malo
	Cantidad de trabajo	4-6	De acuerdo (2)	
	Posibilidades de éxito	7-8	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) Desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)	
El salario	El sueldo.	9-10	Totalmente de acuerdo (1)	Bueno Regular Malo
	Equidad en el sueldo.	11-12	De acuerdo (2)	
	Aumento del sueldo.	13-14	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) Desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)	
Las promociones	Oportunidad de promoción	15-16	Totalmente de acuerdo (1)	Bueno Regular Malo
	Promoción por profesionalización.	17-18	De acuerdo (2)	
	Promoción por años de servicio.	19-20	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) Desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)	
Las condiciones de trabajo	Servicios médicos.	21-24	-Totalmente de acuerdo (1)	Bueno Regular Malo
	Instalaciones sanitarias.	25-27	-De acuerdo (2)	
	Iluminación.	28-30	-Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) - Desacuerdo (4) -Totalmente en desacuerdo (5)	

Nota: Elaboración propia.

Tabla 2

Matriz de operacionalización variable motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles
Motivación intrínseca	Competencia. Estabilidad Autonomía	1-4	Totalmente de acuerdo (1)	Bueno Regular Malo
		5-7	De acuerdo (2)	
Motivación extrínseca	Recompensa. Eficacia	8-10	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	Bueno Regular Malo
			Desacuerdo (4)	
			Totalmente en desacuerdo (5)	
			Totalmente de acuerdo (1)	
		11-12	De acuerdo (2)	
		13-14	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	
			Desacuerdo (4)	
			Totalmente en desacuerdo (5)	

2.3 Metodología

En el presente trabajo investigativo se utiliza el método científico tanto deductivo como inductivo. Inicialmente se aplicó el método deductivo ya que se partió de una visión general de la satisfacción laboral y motivación, y por ende se definieron los factores que lo conforman; de los cuales se determinaron aquellos que son más relevantes para ser evaluados en una empresa como La Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao. Por consiguiente, habiéndose definido los componentes a ser evaluados en la satisfacción laboral y motivación, lo que nos permite, plantear estrategias de motivación que consientan mejorar la satisfacción laboral en el que se despliegan los empleados.

2.4. Tipos de estudio

Descriptiva-correlacional; porque vamos a describir las variables, factores, cualidades y a tributos que tiene nuestra población y proponer una mejora en el área de investigación que es objeto de estudio.

2.5. Diseño

Según Hernández, Fernández y Batista (2014) es “No experimental porque el estudio, está elaborado sin utilizar a propósito otras variables” (p 152)

No experimental, está orientada a examinar el fenómeno en su ambiente natural, que nos permitirá estudiarlo analíticamente, posteriormente describirlo detalladamente y obtener un resultado.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Tomando en cuenta lo manifestado por Arias (2006) que afirma: “es la reunión limitada o ilimitada de componentes con similares características, cuyo objetivo es su investigación”. (p. 81)

Podemos mencionar que población es el conjunto de personas indeterminadas, de quienes se tiene interés en saber sus cualidades específicas con fines de investigación.

A este respecto la Población que se tendrá en cuenta para nuestra investigación, estará conformada por la Gerencia de Operaciones y todos los colaboradores de la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao. Siendo un total de 90 personas.

Muestra

Rodríguez (2012) señaló: “es la reunión de una o varias personas con propiedades semejantes, elegidas de una población, la cuales serán objeto de aplicación de las herramientas adecuadas, para la obtención del antecedente que

servirá para resolver el problema”. (p. 2)

En la presente investigación se tiene en cuenta a una muestra de 60 personas que es un subgrupo de la población, que consiste en estudiar a los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

Muestreo

Rodríguez (2012) lo define como la técnica estándar, utilizada para elegir al individuo o conjunto de individuos, de acuerdo a las características personales, psicológicas internas y externas. (p. 2)

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Garza (1988) señaló “es el compendio de declaraciones, verbales o manuscritas, inducidas y orientadas con la finalidad de examinar actitudes, eventos, criterios”. (p.183)

Se Utiliza esta técnica con el fin de obtener información y criterios de los trabajadores de la Municipalidad de Carmen de la Legua Reynoso-Callao, utilizando un cuestionario de 45 preguntas, a fin de precisar el grado de satisfacción laboral en la Institución.

Instrumento: Cuestionario

Según Hurtado (2000) un cuestionario “es una herramienta que concentra un conjunto de interrogantes, relacionadas a un hecho, circunstancia o materia específica, utilizada por el investigador con la finalidad de conseguir datos precisos” (p. 469)

Los cuestionarios, están diseñados de forma, que consienta conseguir las particularidades que debe tener la satisfacción Laboral para poder tener la Motivación adecuada para la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao, en la cual se desarrollará la encuesta, estableciendo al mismo tiempo el valor de afectación al trabajador.

Validación y confiabilidad de la encuesta

Cualquier instrumento de evaluación y medida debe reunir dos características importantes que son: validez y fiabilidad. Los profesionales quienes analizaron la encuesta y dieron fe de la misma, han firmado las constancias de su aceptación, las mismas que se presentan en los anexos, en la parte final de este trabajo de investigación.

2.8. Métodos de análisis de datos

La clasificación y análisis de los datos se ejecutó a través de la tabulación y la interpretación de los resultados que se obtuvieron de todas y cada una de las preguntas dirigidas a los 60 trabajadores de la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callo.

2.9 Aspectos éticos

Todas las personas seleccionadas para el estudio participaron de manera voluntaria, y con su consentimiento; previamente fueron informados por los investigadores sobre la finalidad del estudio así como la forma de desarrollo del evento. Los resultados obtenidos son de naturaleza reservada y únicamente fue útil para el trabajo de los investigadores. El estudio reúne los requisitos establecidos por Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao, autorizándola, para su procedimiento.

III. Resultados

3.1. Análisis de confiabilidad del instrumento satisfacción laboral

Para la validez del instrumento se utilizó el alpha de crombach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem i,

S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y

k es el número de preguntas o ítems.

El instrumento está compuesto por 5 ítems, siendo el tamaño de muestra 60 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el alpha de cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.

Tabla 3
Resumen del proceso de casos

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	60	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	60	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	5

El valor del alpha de cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de alpha de cronbach para nuestro instrumento es 0.712, por lo que concluimos que nuestro instrumento es confiable.

Análisis de confiabilidad del instrumento la motivación

Para la validez del instrumento se utilizó el alpha de crombach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem i,

S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y

k es el número de preguntas o ítems.

El instrumento está compuesto por 3 ítems, siendo el tamaño de muestra 60 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar

el nivel de confiabilidad con el alpha de cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.

Tabla 6
Resumen del procesamiento de casos

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	60	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	60	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 7
Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	3

El valor del alpha de cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de alpha de cronbach para nuestro instrumento es 0.864, por lo que concluimos que nuestro instrumento es altamente confiable.

3.2. Análisis descriptivo de las variables

Variable: Satisfacción laboral

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la variable satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	21	35,0	35,0	35,0
Regular	17	28,3	28,3	63,3
Alta	22	36,7	36,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: Elaborado con la encuesta satisfacción laboral



Figura 1: Grafica Satisfacción laboral.

Interpretación:

De la encuesta aplicada, se tiene que el 36.7% tiene un nivel alto de Satisfacción laboral, el 35.0% tiene un nivel bajo y el 28.3% tiene un nivel regular en relación a la Satisfacción laboral.

Dimensión: Satisfacción con el trabajo

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión satisfacción con el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	21	35,0	35,0	35,0
Regular	23	38,3	38,3	73,3
Alta	16	26,7	26,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: Elaborado con la encuesta satisfacción laboral.



Figura 2: Grafica Satisfacción con el trabajo.

Interpretación:

De la encuesta aplicada, se tiene que el 38.3% tiene un nivel regular de satisfacción con el trabajo, el 35.0% tiene un nivel bajo y el 26.7% tiene un nivel alto en relación a la satisfacción con el trabajo.

Dimensión: Salario

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión satisfacción con el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Baja	21	35,0	35,0	35,0
Regular	17	28,3	28,3	63,3
Alta	22	36,7	36,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: Elaborado con la encuesta salario.

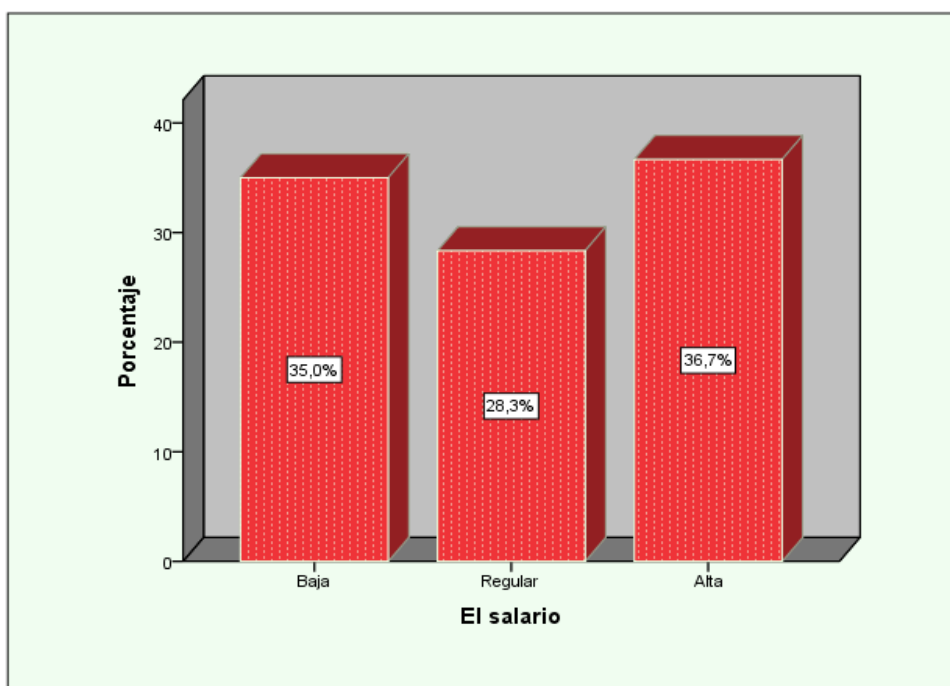


Figura 3: Grafica El salario.

Interpretación:

De la encuesta aplicada, se tiene que el 36.7% tiene un nivel alto en relación al salario, el 35.0% tiene un nivel bajo y el 28.3% tiene un nivel regular en relación al salario.

Dimensión: Las promociones

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión las promociones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	23	38,3	38,3	38,3
Regular	16	26,7	26,7	65,0
Alta	21	35,0	35,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: Elaborado con la encuesta las promociones

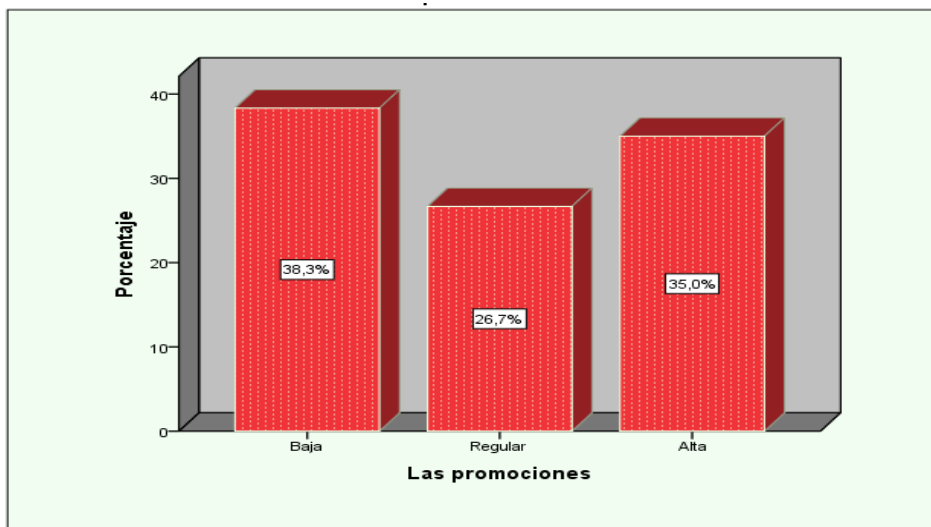


Figura 4: Grafica Las promociones

.Interpretación:

De la encuesta aplicada, se tiene que el 38.3% tiene un nivel bajo en relación a las promociones, el 35.0% tiene un nivel alto y el 26.7% tiene un nivel regular en relación a las promociones.

Dimensión: Las condiciones del trabajo

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión las condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Baja	22	36,7	36,7	36,7
Regular	15	25,0	25,0	61,7
Alta	23	38,3	38,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: Elaborado con la encuesta las condiciones del trabajo

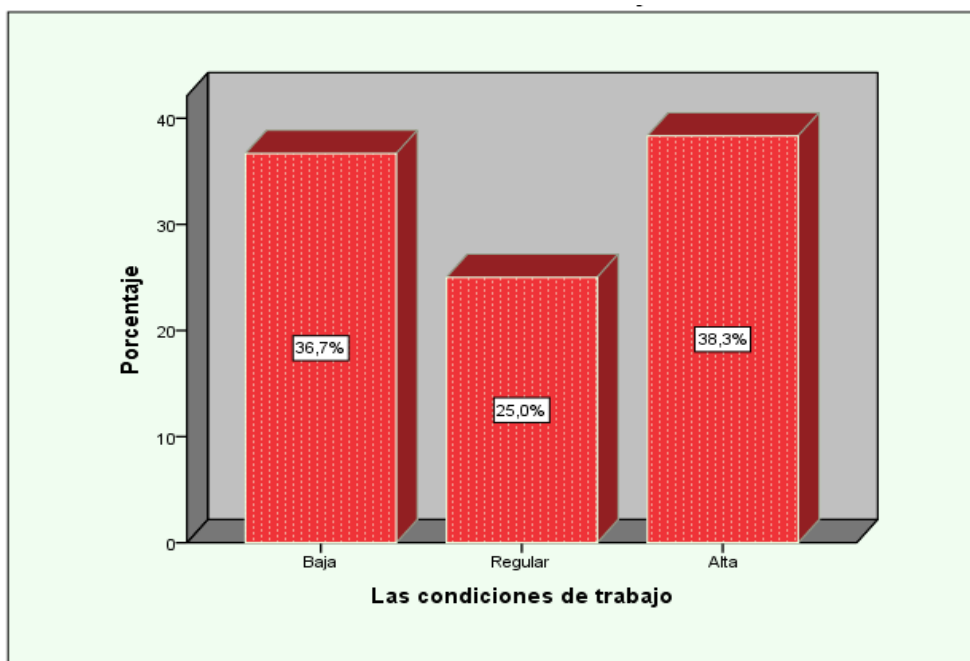


Figura 5: Grafica Las condiciones de trabajo.

Interpretación:

De la encuesta aplicada, se tiene que el 38.3% tiene un nivel alto en relación a las condiciones de trabajo, el 36.7% tiene un nivel bajo y el 25.0% tiene un nivel regular en relación a las condiciones de trabajo.

Variable: Las motivación

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la variable motivación

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	21	35,0	35,0	35,0
Regular	17	28,3	28,3	63,3
Alta	22	36,7	36,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: Elaborado con la encuesta la motivación

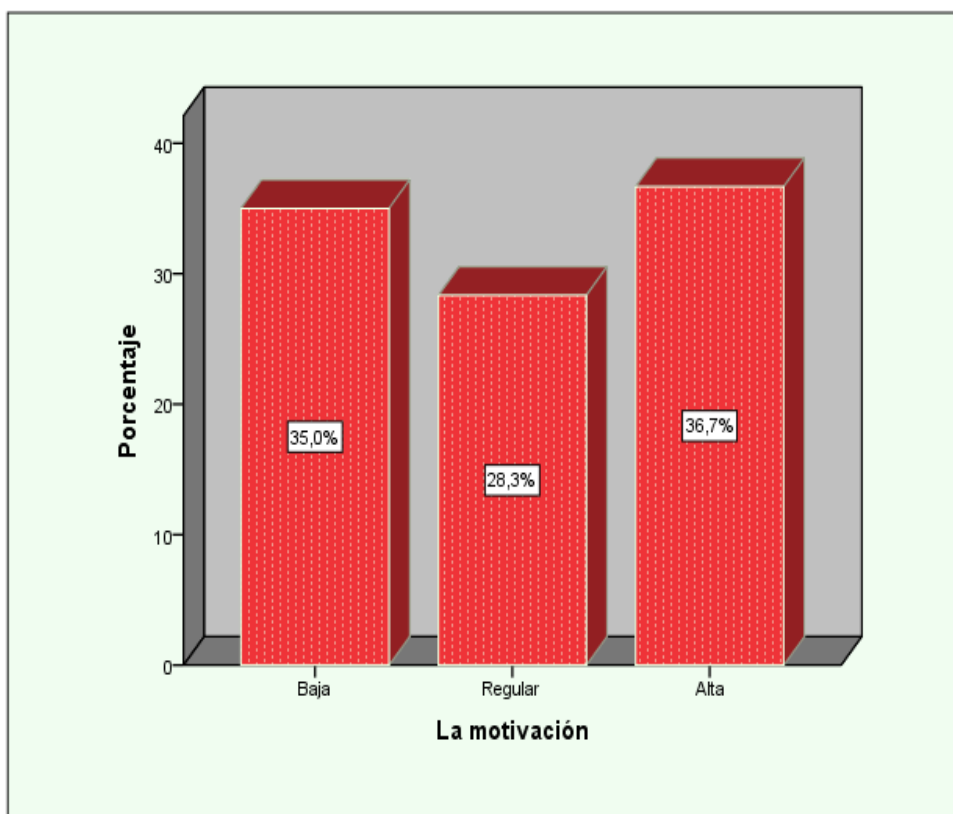


Figura 6: Grafica La motivación.

Interpretación:

De la encuesta aplicada, se tiene que el 36.7% tiene un nivel alto de motivación, el 35.0% tiene un nivel bajo y el 28.3% tiene un nivel regular en relación a la motivación

Dimensión: motivación intrínseca

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión: motivación intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Baja	23	38,3	38,3	38,3
Regular	20	33,3	33,3	71,7
Alta	17	28,3	28,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: Elaborado con la encuesta la motivación intrínseca

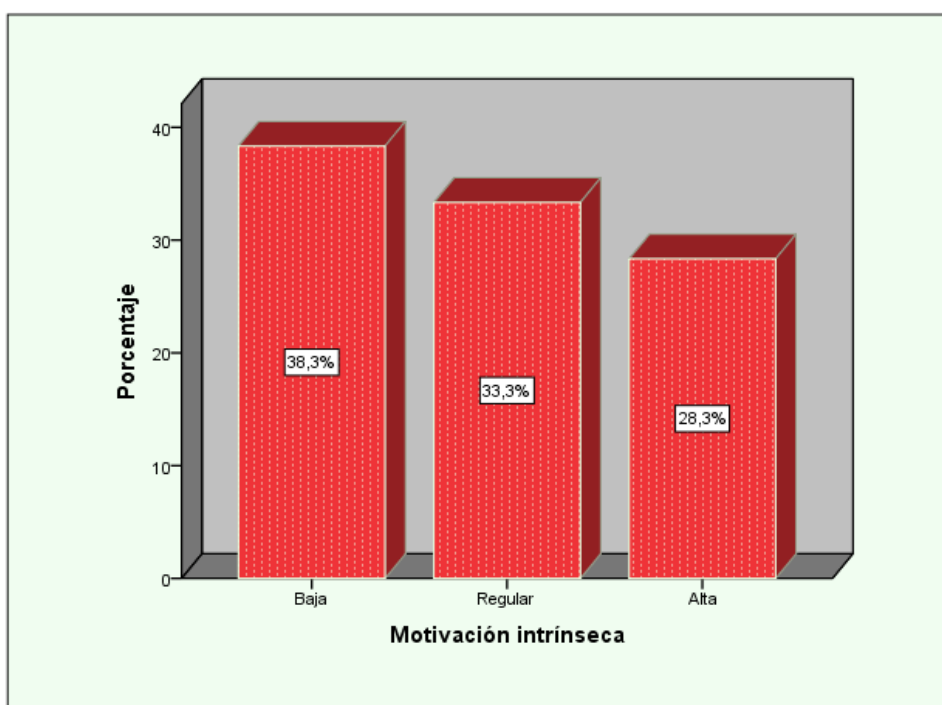


Figura 7: Grafica Motivación intrínseca.

Interpretación:

De la encuesta aplicada, se tiene que el 38.3% tiene un nivel bajo de motivación intrínseca, el 33.3% tiene un nivel regular y el 28.3% tiene un nivel alto en relación a la motivación intrínseca.

Dimensión: motivación extrínseca

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión: motivación extrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Baja	26	43,3	43,3	43,3
Regular	17	28,3	28,3	71,7
Alta	17	28,3	28,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: Elaborado con la encuesta la motivación extrínseca

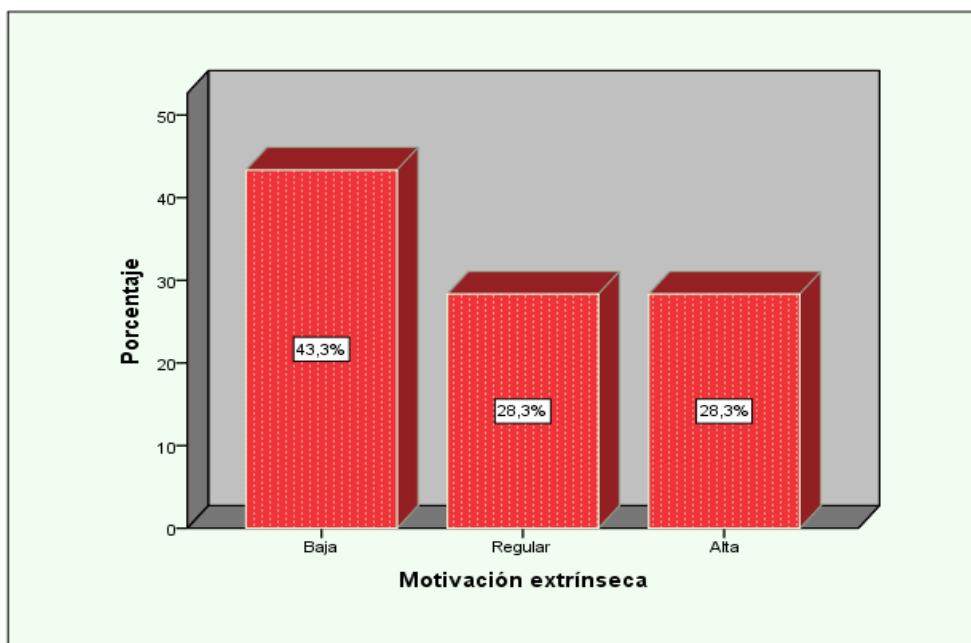


Figura 8: Grafica Motivación extrínseca.

Interpretación:

De la encuesta aplicada, se tiene que el 43.3% tiene un nivel bajo de motivación extrínseca, el 28.3% tiene un nivel regular y el otro 28.3% tiene un nivel alto en relación a la motivación extrínseca.

Prueba de hipótesis**Prueba de hipótesis general:**

Ho: No existe relación entre la satisfacción laboral y la motivación en la municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

Ha: Existe relación entre la satisfacción laboral y la motivación en la municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Tabla: 16

Correlación entre Motivación y Satisfacción laboral

		La motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.624**
	La motivación Sig. (bilateral)	.	.000
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	.624**	1.000
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados anteriores comprobamos que entre la satisfacción laboral y la motivación, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.624; es decir a mayor satisfacción laboral mayor Motivación

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación entre la satisfacción laboral y motivación en la municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación positiva entre la satisfacción con el trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Ha: Existe relación positiva entre la satisfacción con el trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Tabla: 17

Correlación entre Motivación y Satisfacción con el trabajo

		La motivación	Satisfacción con el trabajo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.489**
	La motivación		
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	60	60
	Satisfacción con el trabajo		
	Sig. (bilateral)	.489**	1.000
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados anteriores comprobamos que entre la satisfacción con el trabajo y la motivación, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.489; es decir a mayor satisfacción en el trabajo mayor motivación.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación positiva entre la satisfacción con el trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación positiva entre el salario y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Ha: Existe relación positiva entre el salario y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Tabla: 18

Correlación entre Motivación y Salario

		La motivación	El salario
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.392**
	La motivación Sig. (bilateral)	.	.002
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	.392**	1.000
	El salario Sig. (bilateral)	.002	.
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados anteriores comprobamos que entre el salario y la motivación, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.392; es decir a mejor salario mayor motivación.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación positiva entre el salario y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación positiva entre la promoción y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Ha: Existe relación positiva entre la promoción y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Tabla: 19

Correlación entre Motivación y las promociones

		La motivación	Las promociones
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.434**
	La motivación Sig. (bilateral)	.	.001
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	.434**	1.000
	Las promociones Sig. (bilateral)	.001	.
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados anteriores comprobamos que entre la promoción y la satisfacción laboral, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.310; es decir a mayor promoción mayor Motivación.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación positiva entre la promoción y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Prueba de hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación positiva entre las condiciones de trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Ha: Existe relación positiva entre las condiciones de trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Tabla: 20
Correlación entre Motivación y las condiciones de Trabajo

		La motivación	Las condiciones de trabajo
Rho de Spearman	La motivación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.151
		N	60
	Las condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	.151
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	60

De los resultados anteriores comprobamos que entre las condiciones de trabajo y la motivación, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.151; es decir a mejor las condiciones de trabajo mayor la motivación.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si Existe relación positiva entre las condiciones de trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

IV. Discusión

De acuerdo al objetivo de la investigación sobre determinar la relación entre la satisfacción laboral y motivación de los trabajadores en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao podemos mencionar que de acuerdo a la hipótesis general se evidencia que los resultados corroboran que entre la satisfacción laboral y la motivación, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.624; es decir a mayor satisfacción laboral mayor Motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación entre la satisfacción laboral y motivación en la municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao. De la encuesta aplicada, se tiene que el 36.7% tiene un nivel alto de Satisfacción laboral, el 35.0% tiene un nivel bajo y el 28.3% tiene un nivel regular en relación a la Satisfacción laboral. En cuanto a la variable motivación acorde a la encuesta aplicada, se tiene que el 36.7% tiene un nivel alto de motivación, el 35.0% tiene un nivel bajo y el 28.3% tiene un nivel regular en relación a la motivación. Estos resultados guardan relación con la tesis de Vásquez (2007) ya que tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación y su relación con la Satisfacción Laboral. Se llegó a las siguientes conclusiones: (48%); tienen un nivel medio de motivación. En cuanto a la satisfacción laboral el (54%) presentan un nivel medio, se comprueba que existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral por lo que se rechaza la hipótesis nula.

En cuanto a la hipótesis específica 1 se observa que, entre la satisfacción con el trabajo y la motivación, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.489; es decir a mayor satisfacción en el trabajo mayor motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación positiva entre la satisfacción con el trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao. Con respecto a la definición de satisfacción laboral, Misener, Haddock, Gleaton, y Ajamieh (1996) mencionaron que es un constructo multidimensional que comprende aspectos

particulares de la satisfacción relacionada con el pago, el trabajo, la supervisión, las oportunidades profesionales, los beneficios, las prácticas organizacionales y las relaciones con los demás trabajadores (p. 87).

En cuanto a la hipótesis específica 2 se observa que, entre el salario y la motivación, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.392; es decir a mejor salario mayor motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación positiva entre el salario y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao. Al respecto sobre la definición de salario, House y Mitchel (como se citó en Fuentes 2012) señalaron que los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados (p. 21)

En cuanto a la hipótesis específica 3 se observa que, entre la promoción y la satisfacción laboral, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.310; es decir a mayor promoción mayor Motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación positiva entre la promoción y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao. Estos resultados coinciden con el estudio de Larico (2015) ya que se evidenció una vinculación importante entre los estímulos con un 40.7%, otorgados a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y subsidios para capacitarse, con el desempeño laboral.

En cuanto a la hipótesis específica 4 se observa que, entre las condiciones de trabajo y la motivación, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.151; es decir a mejor las condiciones de trabajo mayor la motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si Existe relación positiva entre las condiciones de trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao. Estos resultados tienen relevancia con la tesis de Larico (2015) en la que se concluyó que existe una relación directa entre las condiciones del ambiente físico con un 65.4%, presentan predilección y valoración a su labor, tener iniciativa, y tiene influencia relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

V. Conclusiones

Primera: En función al objetivo general, se logró determinar que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la motivación, al obtener un valor de 0.624; es decir a mayor satisfacción laboral mayor Motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación entre la satisfacción laboral y motivación en la municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

Segunda: En función al objetivo específico uno, se logró determinar que existe relación directa y significativa entre la satisfacción con el trabajo y la motivación, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.489; es decir a mayor satisfacción en el trabajo mayor motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación positiva entre la satisfacción con el trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Tercera: En función al objetivo específico dos, se logró determinar que existe relación directa y significativa entre el salario y la motivación al obtener un valor de 0.392; es decir a mejor salario mayor motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación positiva entre el salario y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Cuarta: En función al objetivo específico tres, se logró determinar que existe relación directa y significativa entre la promoción y la satisfacción laboral al obtener un valor de 0.310; es decir a mayor promoción mayor Motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor

de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación positiva entre la promoción y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Quinta. En función al objetivo específico cuatro, se logró determinar que existe relación directa y significativa entre las condiciones de trabajo y la motivación al obtener un valor de 0.151; es decir a mejor las condiciones de trabajo mayor la motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si Existe relación positiva entre las condiciones de trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

VI. Recomendaciones

Primera.- Se sugiere aplicar un diagnóstico de meritocracia en los trabajadores de la Municipalidad de Carmen de la Legua para que acorde a su curriculum vitae y sus capacitaciones se le pueda remunerar con un mejor salario ya que de esa manera podrá visualizar que sus jefes toman en cuenta su preparación y su esfuerzo por capacitarse constantemente.

Segunda.- Los responsables del área de recursos humanos deben observar, fomentar y descubrir las habilidades de sus colaboradores para colocarlos en los puestos precisos y estratégicos. En otras palabras, realizar una administración del talento humano y así captar los líderes y los colaboradores cuyas capacidades y habilidades ayudarán a la Municipalidad a mejorar su sistema y a la vez estos se sentirán motivados al sentirse tomados en cuenta para dirigir el sistema municipal.

Tercera.- Arreglar las condiciones de trabajo o infraestructura del área de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Carmen de la Legua. Un ambiente aseado, arreglado y a la vez con un clima institucional equilibrado y agradable hace que crezca la motivación para trabajar con armonía, paz y tranquilidad.

Cuarta.- Se sugiere a los directivos que expidan resoluciones de felicitación a sus colaboradores para que estos sigan motivándose cada vez más y así lograr un ambiente de competitividad sana y pacífica en busca del bienestar en común.

VII. Referencias

- Alfaro, R, Leyton, S., Meza A. y Sáenz, I. (2012) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Alva, J. y Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Ardila, R. (2001) *Psicología del aprendizaje*. (25ª ed.) Buenos Aires: Siglo XXI editores argentinos S. A.
- Arias, F. (2006) *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Bainbridge, C. (2016) *Definición de motivación intrínseca y motivación extrínseca*. Rescatado de <http://superdotados.about.com/od/glossary/g/extrinsic.htm>.
- Castillo, N. (2014) *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*.(Tesis Maestría) PUCP-Lima.
- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas*. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Pedagogía Aplicada.
- Chóliz, M. (2004) *Psicología de la motivación; el proceso motivacional*. Universidad de Valencia
- Fuentes, H. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad* (Estudio Realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango.
- García, D., Navarro, E. y Fernández, I. (2011). *Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de guía torre en edificación a través de un método cualitativo*. (Proyecto final de grado de ingeniería en edificación). Universidad Politécnica de Valencia.
- Garza, M. (1988) *Manual de términos de investigación para estudiantes de ciencias sociales*. México.:Ed. Harla,
- Gibson, J. (1996) *Las organizaciones*, (8ª ed.). Madrid:Mc Graw Hill,
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la*

- Investigación*. México: D. F.: Mac Graw-Hill Interamericana.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Universidad de Cuyo. Argentina.(trabajo de investigación)
- Hurtado, J. (2000) *Metodología de la investigación*. Holística Fundación SYPAL. Caracas
- Jaramillo, M y Gonzáles, D. (2010). *Nivel de satisfacción laboral de los empleados de la alcaldía municipal de La Celia Risaralda*.(Tesis Pregrado) Universidad Tecnológica de Pereyra.
- Larico, R. (2015).*Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román-Juliac-2014'*,(Tesis Maestría) Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez-Juliac-Puno.
- Locke, E. (1976) *La naturaleza y la causa de satisfacción en el trabajo*. Rand McNally College. Ed. Chicago.
- López, J. (2005) *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM
- Martínez, H. (2003) *Las juntas de buen gobierno: Autonomía y gobernabilidad no estatal*. Chiapas al día N° 379, (17 de octubre).
- Misener, T., Haddock, K., Gleaton, J., y Ajamieh, A. (1996). *Hacia una medición internacional de satisfacción laboral*. Investigación sobre enfermería, recuperado <https://www.science.gov/topicpages/m/measurement+properties+internal.html>.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e investigación en el trabajo* (Tesis doctoral). Facultad de Psicología, Universidad Complutense, Madrid.
- Navarro, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. Tesis Doctoral U Politécnica de Valencia. Departamento de Organización de Empresas.
- Ovejero, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Cómo hacer*

- frente al mobbing y al estrés laboral*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Peiró, J. M., Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Volumen I: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis Psicología.
- Quispe, E. (2015) *clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas*.(Tesis Maestría) Universidad Nacional José María Arguedas
- Ramírez, R., Abreu, J y Badi, M. (2008) *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero*. Recuperado de [//s3.amazonaws.com](https://s3.amazonaws.com).
- Ramírez, R. (2002) *Condicionantes socio-laborales de los empleados públicos: Motivación y satisfacción laboral en la administración regional Extremeña* (Tesis Maestría). Universidad de Extremadura-España 2002.
- Reeve, J. (1994) *Motivación y emoción*. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Robbins, S. y Coutler, M. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamérica,
- Rodríguez, M. (2012) *De la investigación a la tesis, esquema de clases*, Recuperado de serie.de.tesis.wordpress.com.
- Soriano, M. (2001) *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. Universidad de Zaragoza
- Vásquez, G. (2007) *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*, (tesis Pregrado). Universidad Nacional de San Marcos
- Wright, T. & Bonett, D. (2007) *Satisfacción en el trabajo y el bienestar psicológico como predictores no aditivos de rotación de lugar de trabajo*. *Diario de Gestión*, 33: 141-160. Rescatado de www.scielo.org.ar.
- Weinert, A. (1985) *Manual de psicología de la organización: la conducta humana en las organizaciones*. Barcelona: Herdes.
- Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*, (Tesis Pregrado) Instituto Politécnico nacional, México D. F.

VIII. Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño	Población y Muestra	Técnicas
<p>General:</p> <p>¿Cómo se relaciona la satisfacción y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao?</p> <p>Específicos:</p> <p>1.- ¿Cómo se relaciona la satisfacción con el trabajo con la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao?</p> <p>2.-¿Cómo se relaciona el salario con la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao?</p> <p>3.-¿Cómo se relacionan las promociones con la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao?</p> <p>4.-¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo con la en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.</p> <p>Específicos:</p> <p>1.- Determinar la relación entre la satisfacción en el trabajo con la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.</p> <p>2.- Determinar la relación entre el salario con la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.</p> <p>3.-Determinar la relación entre las promociones con la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.</p> <p>4.- Determinar la relación</p>	<p>Principal:</p> <p>Existe relación entre la satisfacción laboral y motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao</p> <p>Específicos:</p> <p>1.- El trabajo se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao</p> <p>.2.- El salario se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.</p> <p>3.- Las promociones se relacionan positivamente con la satisfacción laboral en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.</p>	<p>Variable 1: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones : -Satisfacción con el trabajo</p> <p>-El salario</p> <p>-Las promociones</p> <p>- Las condiciones de trabajo</p> <p>Variable 2: Motivación</p> <p>Dimensiones : -Intrínseca</p> <p>-Extrínseca</p>	<p>Método descriptivo simple</p> <p>No experimental, transversal</p> <p>Básica de nivel descriptivo</p>	<p>90 personas</p> <p>60 personas .</p>	<p>Encuesta Instrumento cuestionario</p>

	entre las condiciones de trabajo con la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.	4.- Las condiciones de trabajo se relacionan positivamente con la satisfacción laboral en la municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.				
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2: base de datos

	SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO								EL SALARIO							LAS PROMOCIONES						LAS CONDICIONES DE TRABAJO										
TRAB.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	3	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3		
2	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3		
3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3		
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5		
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4		
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	2	4	5	4	5	5	4		
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	2	2	4	5	3	5	5	4		
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	4	5	3	5	5	4		
10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4		
11	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4		
12	5	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5		
13	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	2	5	5	5		
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	2	5	5	5		
15	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	3	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5		
16	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4		
17	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	5	4	2	4	4	5		
18	5	3	5	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	5		
19	5	3	5	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5		
20	5	3	5	5	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5		
21	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	2	3	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5		
22	5	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	2	4	5	5	4	5	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	3	5		
23	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	2	4	5	5	2	5	4	5	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	5		

24	5	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	2	5	3	5	3	4	5	4	3	3	3	5	5	3	5		
25	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	3	5		
26	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	5	4	3	5	2	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4		
27	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3	5	2	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4		
28	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3	5	5	4	5	2	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4		
29	5	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4		
30	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4		
31	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4		
32	4	2	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4		
33	4	2	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3		
34	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	2	3	5	4	4	4	5	3	5	5	3	3		
35	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	2	3	5	2	4	4	5	3	5	5	3	5		
36	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	2	4	5	2	4	4	5	3	4	4	3	5		
37	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5		
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	5	4	4	4	4	5		
39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5		
40	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5		
41	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	2	3	4	2	5		
42	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	2	3	4	5	5		
43	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	3	4	5	3	3	5	4		
44	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	4		
45	4	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	3	5	4		
46	4	3	3	5	5	3	5	4	2	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4		
47	4	5	3	5	5	3	5	4	2	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	
48	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4
49	5	5	5	5	4	3	5	3	2	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	
50	5	3	5	5	4	2	5	3	2	4	5	5	3	4	5	2	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4		

51	5	3	5	5	4	2	5	3	2	4	5	5	4	4	5	2	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4
52	5	4	5	5	4	2	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4
53	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	
54	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	2	4	5	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4
55	4	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	5	2	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4
56	4	2	5	5	3	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4
57	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	3	4	2	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4
58	3	2	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4
59	3	2	5	4	4	4	2	4	5	3	4	4	2	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4
60		2	5	4	4	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree Ud. que se le brinda capacitación en su área laboral?	X		X		X		
2	¿Cree Ud. que existe personal suficientemente capacitado para ocupar el puesto que desempeña?	X		X		X		
3	¿Cree Ud. que es necesario capacitar a los trabajadores en sus respectivas áreas?	X		X		X		
4	¿Cree Ud. que el trabajo está repartido equitativamente en sus áreas respectivas?	X		X		X		
5	¿Cree Ud. que se le asigna una determinada cantidad de trabajo para que lo ejecuten el mismo día?	X		X		X		
6	¿Se siente Ud. satisfecho con la cantidad de trabajo que le asignan?							
7	¿Considera que su trabajo es exitoso?	X		X		X		
8	¿Cree Ud. que el éxito de su trabajo depende de su capacitación?	X		X		X		
	Satisfacción con el salario	Si	No	Si	No	Si	No	Si
9	¿Cree Ud. que la labor que desempeña está bien remunerada?	X		X		X		
10	¿Cree Ud. que el sueldo debe estar de acuerdo con el cargo que desempeña el trabajador?.	X		X		X		
11	¿Cree Ud. que hay trabajadores que ganan un sueldo, excesivo por la labor que desempeñan?	X		X		X		
12	¿Cree Ud. que las bonificaciones por navidad y fiestas patrias deben ser igual para todos?	X		X		X		
13	¿Cree Ud. que se debe aumentar el sueldo conforme sube el costo de vida?	X		X		X		
14	¿Cree Ud. que se debe aumentar el sueldo al trabajador que sube un nivel en el cargo?	X		X		X		
15	¿Cree Ud. que el sueldo que percibe lo alienta para seguir capacitándose?	X		X		X		
	Satisfacción con las promociones	Si	No	Si	No	Si	No	

16	¿Cree Ud. que debe incentivarse al trabajador para que deba sea promovido a un cargo superior?	X		X		X		X	
17	¿Cree Ud. que el trabajador debe ser promovido si aporta ideas que mejoren la productividad?	X		X		X		X	
18	¿Cree Ud. que un trabajador debe ser promovido a un nivel superior si obtiene una certificación técnica o título académico?	X		X		X		X	
19	¿Cree Ud. que solamente el trabajador profesional debe ocupar los cargos de dirección?	X		X		X		X	
20	¿Cree Ud. que un trabajador con años de servicio puede solicitar su promoción a un cargo superior?	X		X		X		X	
21	¿Cree Ud. que el trabajador con años de servicios debe ser promovido a un cargo inmediato superior?	X		X		X		X	
	Satisfacción con las condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
22	¿Cree Ud. que debe existir una posta médica en el interior del centro de trabajo?	X		X		X		X	
23	¿Cree Ud. que debe incentivarse campañas a fin de detectar enfermedades infecto-contagiosas?	X		X		X		X	
24	¿Se debe impulsar campañas de vacunación e fin de prevenir enfermedades endémicas?	X		X		X		X	
25	¿Cree Ud. que las instalaciones sanitarias deben encontrarse en perfecto funcionamiento?	X		X		X		X	
26	¿Cree Ud. que las instalaciones sanitarias deben ser lo suficiente para el uso de los trabajadores y público en general?	X		X		X		X	
27	¿Cree Ud. que debe haber un personal exclusivo para el mantenimiento de las instalaciones sanitarias?	X		X		X		X	
28	¿Cree Ud. que la iluminación le impide realizar su labor con eficiencia?	X		X		X		X	
29	¿Cree Ud. que los ambientes deben contar con ventanas amplias que permitan una buena iluminación?	X		X		X		X	
30.	¿Las condiciones ambientales de iluminación afectan su salud o su estado de ánimo?	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

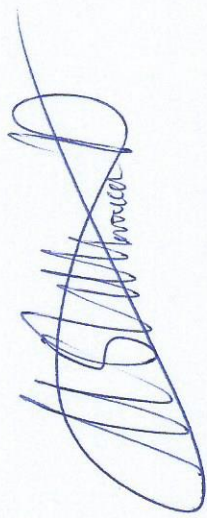
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 10 de mayo del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mgtr. María Soledad Mañaccasa Vásquez DNI. 08882152

Especialidad del evaluador: Metodólogo

- ¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Satisfacción con el trabajo							
1	¿Cree Ud. que se le brinda capacitación en su área laboral?	/		/		/		
2	¿Cree Ud. que existe personal suficientemente capacitado para ocupar el puesto que desempeña?	/		/		/		
3	¿Cree Ud. que es necesario capacitar a los trabajadores en sus respectivas áreas?	/		/		/		
4	¿Cree Ud. que el trabajo está repartido equitativamente en sus áreas respectivas?	/		/		/		
5	¿Cree Ud. que se le asigna una determinada cantidad de trabajo para que lo ejecuten el mismo día?	/		/		/		
6	¿Se siente Ud. satisfecho con la cantidad de trabajo que le asignan?	/		/		/		
7	¿Considera que su trabajo es exitoso?	/		/		/		
8	¿Cree Ud. ¿Que el éxito de su trabajo depende de su capacitación?							
	Satisfacción con el salario							
		Si	No	Si	No	Si	No	Si
9	¿Cree Ud. que la labor que desempeña está bien remunerada?	/		/		/		
10	¿Cree Ud. que el sueldo debe estar de acuerdo con el cargo que desempeña el trabajador?.	/		/		/		
11	¿Cree Ud. que hay trabajadores que ganan un sueldo, excesivo por la labor que desempeñan?	/		/		/		
12	¿Cree Ud. que las bonificaciones por navidad y fiestas patrias deben ser igual para todos?	/		/		/		
13	¿Cree Ud. que se debe aumentar el sueldo conforme sube el costo de vida?	/		/		/		
14	¿Cree Ud. que se debe aumentar el sueldo al trabajador que sube un nivel en el cargo?	/		/		/		
15	¿Cree Ud. que el sueldo que percibe lo alienta para seguir capacitándose?	/		/		/		
	Satisfacción con las promociones							
		Si	No	Si	No	Si	No	Si

16	¿Cree Ud. que debe incentivarse al trabajador para que deba sea promovido a un cargo superior?	/					/			
17	¿Cree Ud. que el trabajador debe ser promovido si aporta ideas que mejoren la productividad?	/					/			
18	¿Cree Ud. que un trabajador debe ser promovido a un nivel superior si obtiene una certificación técnica o título académico?	/					/			
19	¿Cree Ud. que solamente el trabajador profesional debe ocupar los cargos de dirección?	/					/			
20	¿Cree Ud. que un trabajador con años de servicio puede solicitar su promoción a un cargo superior?	/					/			
21	¿Cree Ud. que el trabajador con años de servicios debe ser promovido a un cargo inmediato superior?	/					/			
	Satisfacción con las condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	No
22	¿Cree Ud. que debe existir una posta médica en el interior del centro de trabajo?	/		/		/		/		
23	¿Cree Ud. que debe incentivarse campañas a fin de detectar enfermedades infecto-contagiosas?	/		/		/		/		
24	¿Se debe impulsar campañas de vacunación e fin de prevenir enfermedades endémicas?	/		/		/		/		
25	¿Cree Ud. que las instalaciones sanitarias deben encontrarse en perfecto funcionamiento?	/		/		/		/		
26	¿Cree Ud. que las instalaciones sanitarias deben ser lo suficiente para el uso de los trabajadores y público en general?	/		/		/		/		
27	¿Cree Ud. que debe haber un personal exclusivo para el mantenimiento de las instalaciones sanitarias?	/		/		/		/		
28	¿Cree Ud. que la iluminación le impide realizar su labor con eficiencia?	/		/		/		/		
29	¿Cree Ud. que los ambientes deben contar con ventanas amplias que permitan una buena iluminación?	/		/		/		/		
30.	¿Las condiciones ambientales de iluminación afectan su salud o su estado de ánimo?	/		/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []** de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mgtr. Luz Milagros Azañero Tavara **DNI:** 06806869

Especialidad del evaluador: Metodólogo

- ¹**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 - ²**Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
 - ³**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mgtr. LUZ MILAGROS AZAÑERO TAVARA
DOCENTE DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree Ud. que se le brinda capacitación en su área laboral?	X		X		X		
2	¿Cree Ud. que existe personal suficientemente capacitado para ocupar el puesto que desempeña?	X		X		X		
3	¿Cree Ud. que es necesario capacitar a los trabajadores en sus respectivas áreas?	X		X		X		
4	¿Cree Ud. que el trabajo está repartido equitativamente en sus áreas respectivas?	X		X		X		
5	¿Cree Ud. que se le asigna una determinada cantidad de trabajo para que lo ejecuten el mismo día?	X		X		X		
6	¿Se siente Ud. satisfecho con la cantidad de trabajo que le asignan.	X		X		X		
7	¿Considera que su trabajo es exitoso?	X		X		X		
8	¿Cree Ud. Que el éxito de su trabajo depende de su capacitación?							
	Satisfacción con el salario	Si	No	Si	No	Si	No	Si
9	¿Cree Ud. que la labor que desempeña está bien remunerada?	X		X		X		
10	¿Cree Ud. que el sueldo debe estar de acuerdo con el cargo que desempeña el trabajador?.	X		X		X		
11	¿Cree Ud. que hay trabajadores que ganan un sueldo, excesivo por la labor que desempeñan?	X		X		X		
12	¿Cree Ud. que las bonificaciones por navidad y fiestas patrias deben ser igual para todos?	X		X		X		
13	¿Cree Ud. que se debe aumentar el sueldo conforme sube el costo de vida?	X		X		X		
14	¿Cree Ud. que se debe aumentar el sueldo al trabajador que sube un nivel en el cargo?	X		X		X		
15	¿Cree Ud. que el sueldo que percibe lo alienta para seguir capacitándose?	X		X		X		
	Satisfacción con las promociones	Si	No	Si	No	Si	No	Si

16	¿Cree Ud. que debe incentivarse al trabajador para que deba sea promovido a un cargo superior?	<input checked="" type="checkbox"/>							
17	¿Cree Ud. que el trabajador debe ser promovido si aporta ideas que mejoren la productividad?	<input checked="" type="checkbox"/>							
18	¿Cree Ud. que un trabajador debe ser promovido a un nivel superior si obtiene una certificación técnica o título académico?	<input checked="" type="checkbox"/>							
19	¿Cree Ud. que solamente el trabajador profesional debe ocupar los cargos de dirección?	<input checked="" type="checkbox"/>							
20	¿Cree Ud. que un trabajador con años de servicio puede solicitar su promoción a un cargo superior?	<input checked="" type="checkbox"/>							
21	¿Cree Ud. que el trabajador con años de servicios debe ser promovido a un cargo inmediato superior?	<input checked="" type="checkbox"/>							
	Satisfacción con las condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
22	¿Cree Ud. que debe existir una posta médica en el interior del centro de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	¿Cree Ud. que debe incentivarse campañas a fin de detectar enfermedades infecto-contagiosas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	¿Se debe impulsar campañas de vacunación e fin de prevenir enfermedades endémicas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	¿Cree Ud. que las instalaciones sanitarias deben encontrarse en perfecto funcionamiento?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	¿Cree Ud. que las instalaciones sanitarias deben ser lo suficiente para el uso de los trabajadores y público en general?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	¿Cree Ud. que debe haber un personal exclusivo para el mantenimiento de las instalaciones sanitarias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	¿Cree Ud. que la iluminación le impide realizar su labor con eficiencia?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	¿Cree Ud. que los ambientes deben contar con ventanas amplias que permitan una buena iluminación?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30.	¿Las condiciones ambientales de iluminación afectan su salud o su estado de ánimo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 10 de mayo del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Francis Díaz Flores DNI: 40675304

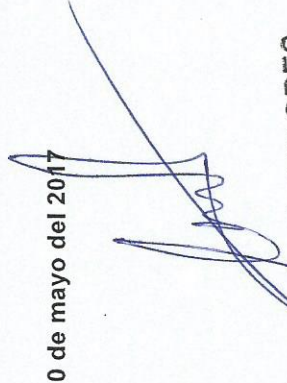
Especialidad del evaluador: Temático

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FRANCIS DÍAZ FLORES
DOCTORA EN EDUCACIÓN
DNI 40675304

Anexo 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Motivación intrínseca							
1	¿Cree Ud. que la competencia mejora su crecimiento personal?	/		/		/		
2	¿Cree Ud. que tiene habilidades innatas que lo hacen más competentes que otros trabajadores?	/		/		/		
3	¿Cree Ud. que la experiencia y la capacitación lo hacen más competente que los demás trabajadores?	/		/		/		
4	¿Cree Ud. que la competencia y colaboración mejoran las relaciones laborales?	/		/		/		
5	¿Cree Ud. que la capacitación en la especialidad, le dará oportunidad de conseguir estabilidad en su cargo?	/		/		/		
6	¿Cree Ud. que el intercambio de conocimientos le otorgara estabilidad en su cargo?	/		/		/		
7	¿Ud., cree que la estabilidad en el cargo le da la confianza para capacitarse?	/		/		/		
8	¿Cree Ud. que dispone de libertad para el desarrollo de su actividad?	/		/		/		
9	¿Cree Ud. que participa en la toma de decisiones de la empresa?	/		/		/		
10	¿Cree Ud. que tiene el control de las actividades que se desarrollan en su área laboral?	/		/		/		
	Motivación extrínseca							
11	¿Ud., cree que debe recompensarse económicamente al personal que ha logrado méritos?	/		/		/		
12	¿Cree Ud. que es una recompensa el otorgamiento de becas al personal?	/		/		/		
13	¿Ud., cree que una recompensa económica es mejor que una recompensa en especies?	/		/		/		

14	¿Ud., cree que para estimular al personal es más eficaz otorgar una beca de estudios que otorgar un incentivo económico?	/		/		/	
15	¿Cree Ud. que es eficaz otorgar premios para que el trabajador permanezca períodos prolongados en la organización?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []** **10 de mayo del 2017**

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mgtr. Luz Milagros Azañero Tavera DNI: 068068869

Especialidad del evaluador: Metodólogo

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DR. LUZ MILAGROS AZAÑERO TAVARA
DOCENTE DE POSTGRADO

Anexo 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Motivación intrínseca							
1	¿Cree Ud. que la competencia mejora su crecimiento personal?	X		X		X		
2	¿Cree Ud. que tiene habilidades innatas que lo hacen más competentes que otros trabajadores?	X		X		X		
3	¿Cree Ud. que la experiencia y la capacitación lo hacen más competente que los demás trabajadores?	X		X		X		
4	¿Cree Ud. que la competencia y colaboración mejoran las relaciones laborales?	X		X		X		
5	¿Cree Ud. que la capacitación en la especialidad, le dará oportunidad de conseguir estabilidad en su cargo?	X		X		X		
6	¿Cree Ud. que el intercambio de conocimientos le otorgara estabilidad en su cargo?	X		X		X		
7	¿Ud., cree que la estabilidad en el cargo la da la confianza para capacitarse?	X		X		X		
8	¿Cree Ud. que dispone de libertad para el desarrollo de su actividad?	X		X		X		
9	¿Cree Ud. que participa en la toma de decisiones de la empresa?	X		X		X		
10	¿Cree Ud. que tiene el control de las actividades que se desarrollan en su área laboral?	X		X		X		
	Motivación extrínseca							
11	¿Ud., cree que debe recompensarse económicamente al personal que ha logrado méritos?	X		X		X		
12	¿Cree Ud. que es una recompensa el otorgamiento de becas al personal?	X		X		X		
13	¿Ud., cree que una recompensa económica es mejor que una recompensa en especies?	X		X		X		

14	¿Ud., cree que para estimular al personal es más eficaz otorgar una beca de estudios que otorgar un incentivo económico?	X			X			
15	¿Cree Ud. que es eficaz otorgar premios para que el trabajador permanezca períodos prolongados en la organización?	X			X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

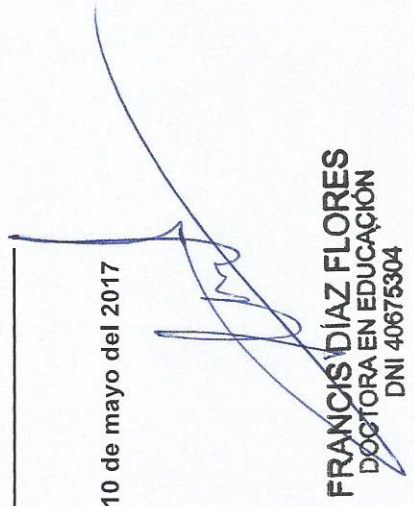
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] 10 de mayo del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Francis Díaz Flores DNI: 40675304

Especialidad del evaluador: Temático

- ¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


FRANCIS DÍAZ FLORES
 DOCTORA EN EDUCACIÓN
 DNI 40675304

Anexo 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Motivación intrínseca							
1	¿Cree Ud. que la competencia mejora su crecimiento personal?	/		/		/		
2	¿Cree Ud. que tiene habilidades innatas que lo hacen más competentes que otros trabajadores?	/		/		/		
3	¿Cree Ud. que la experiencia y la capacitación lo hacen más competente que los demás trabajadores?	/		/		/		
4	¿Cree Ud. que la competencia y colaboración mejoran las relaciones laborales?	/		/		/		
5	¿Cree Ud. que la capacitación en la especialidad, le dará oportunidad de conseguir estabilidad en su cargo?	/		/		/		
6	¿Cree Ud. que el intercambio de conocimientos le otorgara estabilidad en su cargo?	/		/		/		
7	¿Ud., cree que la estabilidad en el cargo la da la confianza para capacitarse?	/		/		/		
8	¿Cree Ud. que dispone de libertad para el desarrollo de su actividad?	/		/		/		
9	¿Cree Ud. que participa en la toma de decisiones de la empresa?	/		/		/		
10	¿Cree Ud. que tiene el control de las actividades que se desarrollan en su área laboral?							
	Motivación extrínseca							
11	¿Ud., cree que debe recompensarse económicamente al personal que ha logrado méritos?	/		/		/		
12	¿Cree Ud. que es una recompensa el otorgamiento de becas al personal?	/		/		/		
13	¿Ud., cree que una recompensa económica es mejor que una recompensa en especies?	/		/		/		

14	¿Ud., cree que para estimular al personal es más eficaz otorgar una beca de estudios que otorgar un incentivo económico?	/		/		/	
15	¿Cree Ud. que es eficaz otorgar premios para que el trabajador permanezca períodos prolongados en la organización?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 10 de mayo del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mgtr. María Soledad Mañaccasa Vásquez DNI. 08882152

Especialidad del evaluador: Metodólogo

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Satisfacción laboral y motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
MAESTRO EN GESTION PÚBLICA**

AUTOR:

Br.. Omar Santiago Yáñez Merino

Califa_1952@hotmail.com

ASESORA:

Mg. Santiago Gallarday Morales

PERÚ – 2017

RESUMEN

El trabajo de investigación que se presenta titulado: La Satisfacción laboral y Motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua –Reynoso-Callao”, está centrada en determinar el grado de motivación que influye en la satisfacción laboral como estrategia, para lograr un óptimo servicio al contribuyente en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao. Se efectuó un estudio descriptivo-correlacional ya que se describe dos variables. Estos recientes

estudios, servirán para incrementar el panorama de la existencia de un problema. El tanteo utilizado fue la valoración, de este modo el modelo estudiado, lo hice en razón que se tenga un real conocimiento del nivel de uso de las variables estudiadas. La muestra estaba constituida por 60 empleados de la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao. En cuanto a los resultados de la variable satisfacción laboral y motivación para lograr un óptimo servicio al contribuyente; en cuanto a la satisfacción laboral se obtuvo que 36.7% tienen un nivel alto; 35.0% tienen un nivel bajo y 28.3% tienen un nivel regular, en cuanto a la motivación se obtuvo que 36.7% presentan un nivel alto; 30.0% presentan un nivel bajo y, 28.3% presentan un nivel regular. Se determina que entre la satisfacción laboral y la motivación existe relación directa y significativa; es decir a mayor satisfacción laboral mayor motivación.

Palabra clave: Satisfacción laboral y motivación

ABSTRACT The research that is presented entitled: Job Satisfaction and Motivation in the Municipality of Carmen de la Legua -Reynoso-Callao ", is focused on determining the degree of motivation that influences job satisfaction as a strategy, to achieve an optimal service To the taxpayer in the Municipality of Carmen de la Legua-Reynoso-Callao A descriptive-correlational study was carried out as two variables were described. These recent studies will serve to increase the picture of the existence of a problem. The score used was the assessment, in this way the model studied, I did it because the real level of use of the studied variables is known. The sample consisted of 60 employees of the Municipality of Carmen de la Legua-Reynoso-Callao. Regarding the results of the labor satisfaction variable and motivation to achieve an optimal service to the taxpayer; In terms of job satisfaction, 36.7% had a high level; 35.0% have a low level and 28.3% have a regular level, as far as the motivation was obtained that 36.7% have a high level; 30.0% have a low level and, 28.3% have a regular level. It is determined that between job satisfaction and motivation there is a direct and significant relationship; That is to say greater job satisfaction greater motivation.

Key word: Job satisfaction and motivation

INTRODUCCION

Antecedentes Internacionales

Zavala (2014), realizó en su investigación: Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. Preciso que el principal objetivo de este trabajo fue la elaboración de una herramienta de cálculo que incremente las investigaciones sobre la motivación y satisfacción laboral y analizarlas posteriormente, a través de métodos cualitativos y cuantitativos. A partir del sondeo aplicado a 58 individuos se concluyó que, al considerarse los componentes intrínsecos y extrínsecos, resultó que no se hallaron disimilitudes relevantes entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. La única variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó los años de servicios en la organización. Del Salto (2014) en su trabajo de investigación titulada: "Evaluación De La Calidad del servicio de las entidades bancarias y Satisfacción Del Usuario de la ciudad de Guayaquil. (Tesis Maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Conclusiones: Los usuarios cafetaleros encuestados en su mayoría registraron el 37.70% un nivel satisfecho en fiabilidad de la calidad de servicio prestado por las entidades bancarias. Se observó que existe una correlación significativa moderada ($r = 0,487$, $p < 0.05$) entre la fiabilidad de la calidad del servicio de las entidades bancarias y Satisfacción Del Usuario de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. Quispe (2015) en su tesis titulada *clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas*, señalaron que, el objetivo principal es determinar la vínculo que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral, además permitió comprender el grado de desempeño laboral de los empleados, fundamentado en 3 dimensiones: Rendimiento en el trabajo, eficacia y eficiencia en el trabajo. Llegó a la conclusión para conseguir los datos se utilizó un sondeo a los sesenticuatro empleados de ambos sexos de la Municipalidad investigada. Por consiguiente, en un nivel de confiabilidad del 95% que hay un vínculo importante en tanto el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad. Las conclusiones a las que se arribó por

medio de esta investigación, demuestran que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, en determinada oportunidad llegan a efectuar sus labores en forma normal.

Satisfacción laboral. Wright & Bonett (2007) señalaron: Que los estudios realizados metódicamente han comprobado que la satisfacción laboral cumple un rol predictivo que favorece la rotación de los trabajadores; también describe explícitamente las diversas magnitudes tomadas en cuenta en forma personal (satisfacción con su labor, con los demás trabajadores, aceptar la inspección). A esto se añade que cuando existe insatisfacción laboral, el trabajador optará por la búsqueda de otra ocupación y si sucede lo contrario, es decir está satisfecho con su trabajo, decidirá permanecer el mismo (p. 142)

Motivación: Ardila (2001) con relación a la motivación la definió: Es una magnitud intermediaria, tan igual como la idea de educación o idea del intelecto. Estas nociones hipotéticas no son exclusivas de la psicología, también están incluidas en el campo científico. Jamás se analiza la motivación; se analiza la conducta motivada, de donde se deduce la subsistencia de la motivación; de igual modo, en la física no se contempla el calor sino la materia ardiente. (p. 81).

Problema general. ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral y motivación de los trabajadores en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao?

Hipótesis general Existe relación entre la satisfacción laboral y motivación en la municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao **Objetivo general** Determinar la relación entre la satisfacción laboral y motivación de los trabajadores en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

METODOLOGIA. En el presente trabajo investigativo se utiliza el método científico tanto deductivo como inductivo **Tipo de estudio,** Descriptiva-correlacional; porque vamos a describir las variables, factores, cualidades y a tributos que tiene nuestra población y proponer una mejora en el área de investigación que es objeto de estudio. **Diseño** Según Hernández, Fernández y Batista (2014) es “No experimental porque el estudio, está elaborado sin utilizar a propósito otras variables” (p 152)

Población A este respecto la Población que se tendrá en cuenta para nuestra

investigación, estará conformada por la Gerencia de Operaciones y todos los colaboradores de la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao. Siendo un total de 90 personas. **Muestra**, En la presente investigación se tiene en cuenta a una muestra de 60 personas que es un subgrupo de la población, que consiste en estudiar a los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

Técnicas de recolección de datos. Se Utiliza esta técnica con el fin de obtener información y criterios de los trabajadores de la Municipalidad de Carmen de la Legua Reynoso-Callao, utilizando un cuestionario de 45 preguntas, a fin de precisar el grado de satisfacción laboral en la Institución). **Instrumentos de recolección de datos.** Según Hurtado (2000) un cuestionario “es una herramienta que concentra un conjunto de interrogantes, relacionadas a un hecho, circunstancia o materia específica, utilizada por el investigador con la finalidad de conseguir datos precisos” (p. 469)). **Métodos de análisis de datos:** Para el análisis de la información, procesamiento y presentación de datos, se ha utilizado los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas correspondientes. El análisis descriptivo se elaboraron tablas que describieron los resultados finales de las variables y sus dimensiones, además se presentaron tablas de contingencia que relacionan a las dos variables con su respectivo gráfico de barras tridimensionalesse utilizando el software estadístico SPSS, 23.

RESULTADOS. Hipótesis general Existe relación entre la satisfacción laboral y la motivación en la municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

Tabla: 1 *Correlación entre Motivación y Satisfacción laboral*

		La motivación	Satisfacción laboral
	Coeficiente de correlación	1.000	.624**
La motivación	Sig. (bilateral)	.	.000
Rho de Spearman	N	60	60
	Coeficiente de correlación	.624**	1.000
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados anteriores comprobamos que entre la satisfacción laboral y la motivación, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.624; es decir a mayor satisfacción laboral mayor Motivación Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación entre la satisfacción laboral y motivación en la municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao.

Hipótesis específica 1 Existe relación positiva entre la satisfacción con el trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Tabla: 2 *Correlación entre Motivación y Satisfacción con el trabajo*

		La motivación	Satisfacción con el trabajo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.489**
	La motivación		
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	60	60
	Satisfacción con el trabajo		
	Sig. (bilateral)	.489**	1.000
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados anteriores comprobamos que entre el salario y la motivación, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.392; es decir a mejor salario mayor motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación positiva entre el salario y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Hipótesis específica 2 Existe relación positiva entre el salario y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Tabla: 3 *Correlación entre Motivación y Salario*

		La motivación	El salario
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.392**
	La motivación Sig. (bilateral)	.	.002
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	.392**	1.000
	El salario Sig. (bilateral)	.002	.
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados anteriores comprobamos que entre el salario y la motivación, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.392; es decir a mejor salario mayor motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación positiva entre el salario y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Hipótesis específica 3 Existe relación positiva entre la promoción y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Tabla: 4 *Correlación entre Motivación y las promociones*

		La motivación	Las promociones
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.434**
	La motivación Sig. (bilateral)	.	.001
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	.434**	1.000
	Las promociones Sig. (bilateral)	.001	.
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados anteriores comprobamos que entre la promoción y la satisfacción laboral, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.310; es decir a mayor promoción mayor Motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación positiva entre la promoción y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Hipótesis específica 4 Existe relación positiva entre las condiciones de trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

Tabla: 5 *Correlación entre Motivación y las condiciones de Trabajo*

		La motivación	Las condiciones de trabajo
La motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.151
	Sig. (bilateral)	.	.251
	N	60	60
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	.151	1.000
	Sig. (bilateral)	.251	.
	N	60	60
Las condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	.151	1.000
	Sig. (bilateral)	.251	.
	N	60	60

De los resultados anteriores comprobamos que entre las condiciones de trabajo y la motivación, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.151; es decir a mejor las condiciones de trabajo mayor la motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si Existe relación positiva entre las condiciones de trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao. $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y prevalece la hipótesis específica 5. **DISCUSIÓN.** De acuerdo al objetivo de la investigación sobre determinar la relación entre la satisfacción laboral y motivación de los trabajadores en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao podemos mencionar que de acuerdo a la hipótesis general se evidencia que los resultados corroboran que entre la satisfacción laboral y la motivación, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.624; es decir a mayor satisfacción laboral mayor Motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación entre la satisfacción laboral y motivación en la municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao. De la encuesta aplicada, se tiene que el 36.7% tiene un nivel alto de Satisfacción laboral, el 35.0% tiene un nivel bajo y el 28.3% tiene un nivel regular en relación a la Satisfacción laboral. En cuanto a la variable motivación acorde a la encuesta aplicada, se tiene que el 36.7% tiene un nivel alto de motivación, el 35.0% tiene un nivel bajo y el 28.3% tiene un nivel regular en relación a la motivación. Estos resultados guardan relación con la tesis de Vásquez (2007) ya que tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación

y su relación con la Satisfacción Laboral. Se llegó a las siguientes conclusiones: (48%); tienen un nivel medio de motivación. En cuanto a la satisfacción laboral el (54%) presentan un nivel medio, se comprueba que existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Conclusiones. Primera: Al En función al objetivo general, se logró determinar que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la motivación, al obtener un valor de 0.624; es decir a mayor satisfacción laboral mayor Motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación entre la satisfacción laboral y motivación en la municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-Callao. **Segunda:** En función al objetivo específico uno, se logró determinar que existe relación directa y significativa entre la satisfacción con el trabajo y la motivación, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.489; es decir a mayor satisfacción en el trabajo mayor motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación positiva entre la satisfacción con el trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao. **Tercera:** En función al objetivo específico dos, se logró determinar que existe relación directa y significativa entre el salario y la motivación al obtener un valor de 0.392; es decir a mejor salario mayor motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación positiva entre el salario y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao. **Cuarta** En función al objetivo específico tres, se logró determinar que **existe** relación directa y significativa entre la promoción y la satisfacción laboral al obtener un valor de 0.310; es decir a mayor promoción mayor Motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si existe relación positiva entre la promoción y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao. **Quinta:** En función al

objetivo específico cuatro, se logró determinar que existe relación directa y significativa entre las condiciones de trabajo y la motivación al obtener un valor de 0.151; es decir a mejor las condiciones de trabajo mayor la motivación. Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si Existe relación positiva entre las condiciones de trabajo y la motivación en la Municipalidad de Carmen de la Legua-Reynoso-callao.

REFERENCIAS

- Ardila, R. (2001) *Psicología del aprendizaje*. (25ª ed.) Buenos Aires: Siglo XXI editores argentinos S. A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. México: D. F.: Mac Graw-Hill Interamericana.
- Hurtado J. (2000) *Metodología de la investigación*. Holística Fundación SYPAL. Caracas
- Quispe E. (2015) *clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas*.(Tesis Maestría) Universidad Nacional José María Arguedas
- Wright, T. & Bonett, D. (2007) *Satisfacción en el trabajo y el bienestar psicológico como predictores no aditivos de rotación de lugar de trabajo*. *Diario de Gestión*, 33: 141-160. Rescatado de www.scielo.org.ar.
- .Zavala O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*, (Tesis Pregrado) Instituto Politécnico nacional, México D. F.