



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Chota, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR

Br. Renán Pérez Dávila

ASESOR

Dr. Fernando Martín Vergara Abanto.

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PERU – 2018

PÁGINA DEL JURADO



Dr. César Marrufo Zorrilla
PRESIDENTE



Dr. José Rolando Vásquez Barboza
SECRETARIO



Dr. Fernando Martín Vergara Abanto
VOCAL

DEDICATORIA

A mis queridos padres, por su apoyo incondicional quienes con su esfuerzo y sacrificio me apoyaron para seguir adelante en el logro de mis metas y objetivos trazados y continuar mis estudios de maestría.

AGRADECIMIENTO

Al Alcalde y a los trabajadores de la Municipalidad Provincial De chota, por facilitarme la información que necesitaba para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

A la Universidad César Vallejo en su Escuela de Post Grado, mi gratitud por la oportunidad y por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante mis estudios de Maestría.

Al Dr. Fernando Martin Vergara Abanto, por su asesoría y por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Renán Pérez Dávila, con DNI N° 45311269, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Metodología de la Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, Junio del 2018

Renán Pérez Dávila

PRESENTACION

Señores Miembros del Jurado, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo y para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, pongo a vuestra consideración la tesis “La motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018”, que tuvo como objetivo resaltar el valor humano de los Gestores Públicos y la principal fuentes de la Gestión y Administración Pública en las Municipalidades, para el logro de la efectividad, eficiencia y calidad de los servicios públicos y la atención a la ciudadana, el valor público de los ciudadanos a las municipalidades está en el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores públicos en el cumplimiento de las metas, objetivos y planes de desarrollo local, de ahí la importancia de nuestra investigación, para contribuir a los fines públicos establecidos por el Estado Peruano.

Espero cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACION.....	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION.	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos Previos:.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1 La Motivación:	19
1.3.2 Satisfacción Laboral	25
1.4. Formulación del Problema.	29
1.5. Justificación e Importancia del Estudio.....	29
1.6. Hipótesis:	30
1.7. Objetivos	31
1.7.1 Objetivo general	31
1.7.2 Objetivos específicos	31
II. MÉTODO.....	32
2.1. Diseño de la investigación:	32
2.2. Variables,operacionalizacion	33
2.2.1. variables.	33
Variable 1: Motivación	33
2.2.2. Operacionalizacion de las variables	34

2.3. Población y muestra.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Validez y confiabilidad. .	38
2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	38
2.5. Métodos de análisis de datos:	39
III. RESULTADOS	41
3.1. Descripción de resultados.	41
3.2. Validación del instrumento de recolección de datos:.....	67
IV. DISCUSIÓN	68
V. CONCLUSIONES.....	72
VI. RECOMENDACIONES	73
VII. REFERENCIAS.....	74
ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS	96
AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL.....	97

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está basado en el “La motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018”, con la finalidad de establecer la relación existente entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores, el método de análisis de los resultados propuesto en este trabajo de Investigación, se realizó por medio de cuadros y graficas en Excel (estadística descriptiva), cuyos resultados, establecieron que la motivación laboral es aceptado por todos los trabajadores en un 66.8% y la satisfacción laboral en 70.6% por lo tanto existe una relación muy significativa en promedio de aceptación, el coeficiente de alfa de Crombach es el 0.76 por lo que se confirma nuestra hipótesis.

La motivación laboral tiene sus fortalezas: En la variedad, identidad, importancia de las tareas asignadas a los trabajadores, así como la retroalimentación funcional de los jefes de área.

La Satisfacción laboral, tiene sus fortalezas: En sus políticas administrativas, las buenas relaciones con los jefes, las relaciones sociales entre los trabajadores, las condiciones físicas de sus ambientes e implementación de los mismos y el desempeño laboral de sus trabajadores. las debilidades encontradas están en función a motivar autonomía a los trabajadores en sus labores y realizar beneficios laborales por el buen desempeño laboral.

Palabras Claves: Motivación y Satisfacción Laboral

ABSTRACT

The present research work is based on the "The motivation and job satisfaction in the workers of the Provincial Municipality of Chota, 2018", with the purpose of establishing the relationship between the labor motivation and the labor satisfaction of the workers, the method of analysis of the results proposed in this research work, was carried out by means of tables and graphs in Excel (descriptive statistics), whose results, established that the labor motivation is accepted by all the workers in a 66.8% and the labor satisfaction in 70.6%, therefore, there is a very significant 68% -70% acceptance rate between the two variables, which confirms our hypothesis.

Work motivation has its strengths: In the variety, identity, importance of the tasks assigned to the workers, as well as the functional feedback of the heads of area.

Job satisfaction has its strengths: In its administrative policies, good relations with the bosses, social relations among workers, the physical conditions of their environments and their implementation and the work performance of their workers. the weaknesses found are in function to motivate worker's autonomy in their work and to realize labor benefits for the good work performance.

Key Words: Motivation and Job Satisfaction

I. INTRODUCCION.

1.1. Realidad Problemática

Por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado (Ley N° 27658) del 29 de enero del 2002, se declaró al País en sus tres niveles de gobierno en un proceso de modernización con la finalidad de lograr mejores niveles de eficiencia y eficacia de la organización estatal, para el logro de una mejor atención ciudadana, optimizándose y priorizando el uso de los recursos públicos. Asimismo, la referida norma se plantea los siguientes fines como son: Realizar mejor servicio a los ciudadanos, realizar mejores canales de participación ciudadana, descentralizar y desconcertar la Gestión Pública, Transparentar la gestión Pública, lograr tener mejores servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados, equilibrar el gasto fiscal.

Las Municipalidades carecen del fortalecimiento de capacidades de sus trabajadores para el logro y fines de la modernización del estado, estas carencias están demostradas en que no existe una real planificación estratégica de sus recursos humanos para de esta manera lograr eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos presupuestarios, las bajas remuneraciones y las pocas oportunidades de desarrollo profesional, las contrataciones y promociones lo deciden los alcaldes, la débil evaluación y gestión de desempeño no existe, bajo nivel de altos y medios directivos ingresan por invitación de las autoridades.

A la realidad señalada podemos engranar la realidad de la gestión de los recursos humanos en los municipios tales como: La Gestión de Recursos Humanos no existe, en casi todas las municipalidades se subestima la actividad de Recursos Humanos, las autoridades dirigen la forma del sistema, los jefes de área de recursos humanos son encargos de la alta dirección sin medir habilidades y conocimientos, las funciones del área de Recursos Humanos no están delimitadas a perfiles no a diseños de puestos ni los cuadros de necesidades, no hay

planificación estratégica de los Recursos Humanos, sus actividades son del día al día sin objetivos ni priorizaciones, su Reglamento de Organización y Funciones – ROF están obsoletos y rígidos, los procesos de selección son deficientes el 75% ingresa por invitación de las autoridades electas, no hay inducción a los trabajadores, la capacitación no se da en concordancia con el desarrollo institucional, la política remunerativa es deficiente no hay cuadro de calificaciones, las condiciones laborales son inadecuadas.

Podemos afirmar que la problemática de la gestión de las municipalidades no está en los recursos tecnológicos ni en los económicos; está en un 80% en los recursos humanos. ¿Es necesario un cambio? Si queremos lograr que las municipalidades presten sus servicios a los ciudadanos de manera más eficientes y eficaz y sobre todo de calidad.

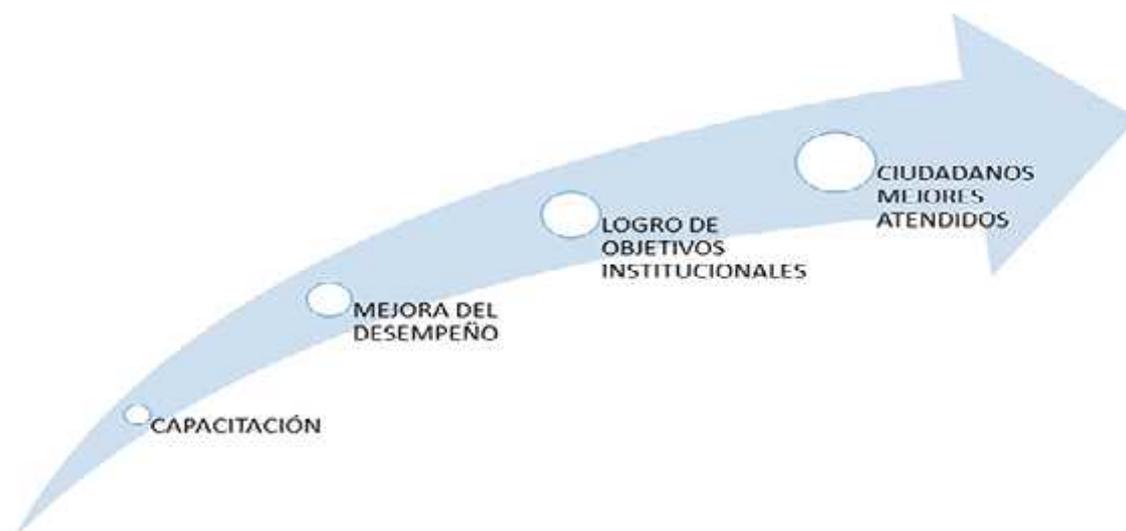
La motivación y la satisfacción a los trabajadores municipales son vitales ellos son el centro de la organización municipal, ya que ellos son la base y el crecimiento y principal fortaleza para su éxito y logro de sus fines, objetivos y razón de ser, es por ello que estas variables que usamos en nuestra investigación la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018, es para demostrar que el desempeño laboral está en la motivación de los trabajadores.

En el marco de la Modernización del Estado el Servicio Servir señala que: La Gestión de la Capacitación es la implementación del proceso de Capacitación en las entidades públicas, aplicando el marco normativo y metodológico establecido por SERVIR, Ente Rector de la Política de Capacitación en el sector público.

La Capacitación es un proceso que tiene como finalidad perfeccionar el desempeño de los trabajadores de las instituciones públicas propiciando el desarrollo de competencias y conocimientos, que permitan fortalecer sus capacidades y lograr que se desarrollen los

objetivos institucionales. Para fortalecer los servicios a la ciudadanía debemos realizar un trabajo de administración pública más eficiente lo cual contribuye directamente en la calidad de los servicios ofrecidos a la población.

Cadena de valor de la Capacitación



Fuente Servir - <http://www.servir.gob.pe/gdc/que-es-gdc/gestion-de-la-capacitacion/>

“La gestión de la capacitación en las entidades públicas genera una cadena de valor que tiene como fin ulterior ciudadanos mejor atendidos. En ese sentido, la capacitación es eficiente cuando repercute en el desempeño de los servidores civiles. Los servidores con desempeños óptimos contribuyen al logro de los objetivos institucionales y a su vez, una entidad que logra sus objetivos, aporta directamente a la mejora del servicio que se brinda al ciudadano” - SERVIR

Es importante señalar que con la Directiva 001-2011-SERVIR-GDCR, Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, hemos analizado dentro de las municipalidades provinciales de Cajamarca que municipalidad ha presentado un Plan de Desarrollo de las Personas –PDP, ninguna de las 14 municipalidades provinciales ha presentado PDP desde el 2011 a la fecha.

Tabla 1

PDP MUNICIPALES PROVINCIALES

CAJAMARCA

	NOMBRE DE LA ENTIDAD	PRESENTACIÓN PDP							
		QUINQUENAL	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
53	<i>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJABAMBA</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>
54	<i>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>
55	<i>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAYLLOMA</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>
56	<i>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>
57	<i>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTUMAZA</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>
58	<i>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>
59	<i>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>
60	<i>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>
61	<i>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>
62	<i>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARCOS</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>
63	<i>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MIGUEL</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>	<i>NO</i>

64	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN PABLO	NO							
65	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ	NO							
66	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO

Fuente: Servir - <http://www.servir.gob.pe/gdc/entidades/pdp-municipales-provinciales/>

1.2. Trabajos Previos:

A nivel internacional.

Pineda & Godinez (2011), en su Tesis titulada “La Motivación y el Clima Organizacional de los trabajadores de la Inmobiliaria el Paradise”, el tipo de investigación fue descriptiva, observa si la motivación se relaciona en forma determinante con el desempeño laboral, logrando así un clima organizacional más armonioso para todos los empleados, la institución y los clientes. Su muestra fue de 50 trabajadores de la Inmobiliaria el Paradise, de ambos sexos entre las edades de 18 a 45 años de edad, de condición socioeconómica baja, de zonas rurales con estudios de primaria completa y a nivel medio de la ciudad de Guatemala. Se utilizó un Cuestionario Cerrado con 4 opciones de respuesta el cual se aplicó a la población estudiada, se estableció que la hipótesis es correcta y aporta datos inequívocos de su trabajo realizado por cada trabajador, se comprobó por medio de la técnica estadística descriptiva que entre más les motiven a los trabajadores estos tiene un mejor rendimiento, están más satisfechos, serenos, dispuestos y por tanto el clima en el que se desenvuelven es agradable. El siguiente antecedente es importante para la investigación puesto que toma una de las variables en estudio y la edad de los participantes son de acuerdo a la muestra tomada.

Villamil & Sánchez (2012), en la tesis titulada “Influencia del clima laboral sobre la satisfacción laboral en trabajadores de la municipalidad de Choloma - Honduras”, se obtuvieron los siguientes resultados los cuales permitieron concluir que existe agrupación estadística significativa al tener en cuenta el clima que se vive en la organización con la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad que fue motivo de estudio , pero también, a determinado que la influencia del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores es de 64%; y para que haya satisfacción todo depende del clima organizacional de cada entidad, evidenciando así la hipótesis proyectada. En términos habituales ver como se percibe el clima organizaciones por los trabajadores municipales el cual formaron parte del estudio, aprecio el clima organizacional como no favorable.

Respecto a la satisfacción de los empleados de la Municipalidad de Choloma teniendo en cuenta su labor que desarrollan, los trabajadores tienen un grado de insatisfacción de 55%, además mostrando un índice alto (82%) de insatisfacción con la oportunidad de desarrollo. También manifiesta que los empleados públicos de la municipalidad de Choloma se encuentran insatisfechos con la remuneración asignada por lo que su grado de insatisfacción es muy negativa y lo por lo único que se siente motivado y su satisfacción es positiva es por los ambientes físicos disponibles por la entidad para desarrollar sus funciones y labores asignadas (pág. 111 – 112).

García Sanz,(2012), en su tesis titulada “la motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables”. La motivación laboral es el ímpetu que estimula al trabajador a cumplir con cierta función asignada para lograr los objetivos y metas de cierta organización. También tiene en cuenta que la remuneración que percibe cada trabajador no es suficiente para que cada empleado se sienta motivado, también indica que toda retribución que el trabajador perciba distinto al dinero también lo motivara para que se desarrolle de manera eficiente como es el reconociendo de sus compañeros, autonomía y otras fuentes que genera poco costo para la entidad y motiva más al trabajador y de esa

forma estar más satisfecho y cuando más motivado se sienta el trabajador más ayudara a la organización al logro de los objetivos y metas trazadas.

A nivel Nacional.

Toribio Gavidia, (2016), en su Tesis titulada “Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital del Perú – 2015”, nos manifiesta que La motivación y la satisfacción laboral en los todos los empleados son de mucha importancia en una empresa, porque son aquellos que aran crecer y surgir a cada organización, por tal motivo las variables van a influir en el desempeño laboral de cada trabajado y en consecuencia incidir en los objetivos trazados. Como formulación del problema, se programa en qué medida la motivación influye en la satisfacción laboral de trabajadores de una municipalidad Distrital del Perú- 2015. El presente se planteó como objetivo establecer en qué medida la motivación influye en la satisfacción laboral de trabajadores de una Municipalidad Distrital del Perú – 2015. El tipo de investigación es correlacional (Hernández, 2010). Las herramientas que se manejaron para recoger la muestra son la ESCALA DE MOTIVACION –MLPA de Steers y Braunstein Y ESCALA DE OPINIONES SL- SPC de Sonia Palma, teniendo en cuenta esto se llegó a la conclusión que si hay diferencia significativa en las variables de estudio y propuso que los siguientes estudios debe tenerse en cuenta otros aspectos como convivencia laboral, trabajo en equipo y manejar de manera muy responsable los conflictos generados.

Rios (2017), en su tesis titulada “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015”. Concluye en su trabajo de investigación realizado que al asignarse intervalos para la medición de la satisfacción laboral teniendo en cuanta su motivación verifica que el nivel más bajo es el que corresponde al indicador de retroalimentación y que obtuvo resultados positivos en los indicadores que forman sus

variables, también pudo demostrar que si hay relación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral y que a mayor motivación que se dé al trabajador mayor satisfecho se sentirá en sus labores realizadas. (p.49)

Salazar, Giron, Solano, & Torrez (2013), en su tesis de maestría “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”. Teniendo en cuenta que las municipalidades cumplen un rol muy importante en el desarrollo de la economía de un país, y para lograr sus objetivos la institución debe tener personal capacitado, idóneo y sobre todo debe estar motivado y satisfecho; por eso su estudio ese ha basado en tres municipalidades de la ciudad de Lima. El cual consisto en la medición de la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables ocupacionales: (a) Condición Laboral, (b) Género y (c) Tiempo de Servicio en cada una de las tres instituciones que fueron materia de estudio; además se comparó el nivel de satisfacción medio. La investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, la misma que se realizó en una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una las instituciones públicas materia de estudio. Y para poder medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos. Y los resultados fueron que las diferencias no son muy significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las municipalidades estudiadas y que éste puede considerase Promedio; además, si hay diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en muchos de sus factores de cada una de las tres municipalidades. (pág. xi)

(Lrico, 2015), en su Tesis que lleva por título “Factores Motivadores y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014”. Este trabajo se basó en estudiar la influencia que tienen los factores motivadores en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial

de San Román – Juliaca 2014, en el planteo de sus hipótesis. Se evidenció relación significativa ($r=.659$) tuvo en cuenta la remuneración mínima vital que se les pagaba con las responsabilidades que le asignaban a cada uno y si esto tenía que ver si los trabajadores se sentían motivados para cumplir sus funciones.

A nivel local.

(Cieza, 2014), en su tesis titulada “motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería, hospital general I José H. Soto Cadenillas Chota 2014”. Indico que su propósito fue la determinación y análisis de la motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería. El tipo de estudio, la población lo conformó treinta profesionales de salud. Se usaron como instrumentos dos preguntas validados por Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham y Palma Carrillo Rosa, contiene 23 preguntas de motivación laboral y 36 de satisfacción laboral, preguntas cerradas y utilizando para su puntuación la Escala de Lickert. Los resultados mostraron que de 30 profesionales de salud, el 100% están motivados en su lugar donde trabajan, también valoraron las dimensiones de la motivación se obtuvo que el 100% de los profesionales de enfermería presentan motivación en la dimensión identidad con la tarea; destacándose las dimensiones identidad y autonomía por mostrar niveles significativos de motivación, en lo que corresponde a las dimensiones de retroalimentación, variedad de tareas e importancia son dimensiones en las que se nota poca motivación. En este sentido nos indica que el 100% de los enfermeros y/o enfermeras están satisfechos en su centro de trabajo y cumplen a cabalidad sus tareas porque los ambientes están en óptimas condiciones y también por que gozan de beneficios laborales muy importantes resulta estar muy satisfechos porque están bien. (pág. 08).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 La Motivación:

Perrow, (1991). Señala que los estudios sobre motivación y satisfacción laboral tienen su origen en las relaciones humanas, el cual ha venido ganando notoriedad a partir de los experimentos realizados por Elton Mayo en la Western Electric Company en Hawthorne, cuyos resultados demostraron que la atención hacia las personas aumenta la moral de los trabajadores y por lo tanto se incrementa la productividad.

Rosillo, Velázquez y Marrero, (2012) consideran que: “La motivación, es vista como fuerza propulsora, es un componente de importancia en cualquier esfera de la actividad humana, pero es en el trabajo en la cual logra la mayor ventaja; sea cual fuere la actividad laboral que se desempeñe, la labor que ocupa la mayor parte de la vida de los individuos, es necesario que se esté motivado por ella, de modo que no se convierta en una actividad alienada y absolutista”. (pp. 6-7)

Quintero (2008), “En este contexto, la productividad y el manejo del capital humano en las organizaciones, se convierten en elementos clave de sobrevivencia, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo”.

Pinillos (1977). Refiere que: “la palabra motivación deriva del latín *motivus* o *motu*, que significa causa del movimiento. Por lo que la motivación se define como el énfasis que se descubre en un individuo hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, a determinadas metas o fines. Otros investigadores lo definen como la raíz dinámica del comportamiento humano; es decir son impulsos o factores o determinantes internos que incitan una acción.”

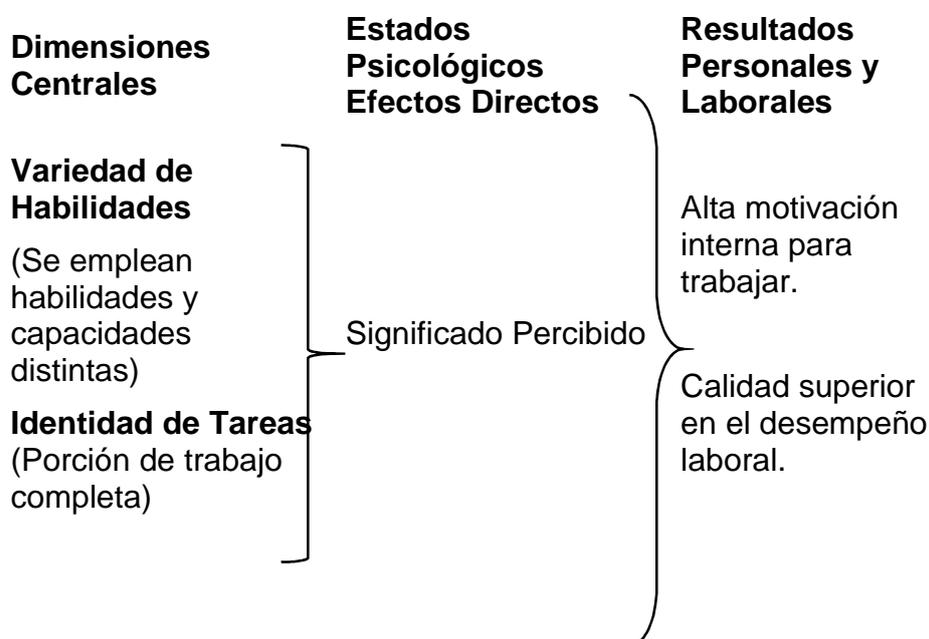
Robbins (2004), “señala la motivación laboral son los métodos que ayudan analizar la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de una persona para lograr metas.”

Espada M. (2006) señala que “la motivación es nuestro motor emocional en el entorno laboral, se puede decir que es el grado de disposición que tiene un individuo para realizar un esfuerzo para lograr las metas institucionales. Es un proceso transaccional y psicológico interno. La motivación de las personas en su entorno laboral y su entorno es resultado de interactuar con la mediación de su contexto social en general.”

Resumiendo, los trabajos de Herzberg, Hackman y Oldham elaboran un Modelo de las Características del trabajo (JCM), en donde hemos podido establecer para nuestra investigación cinco dimensiones laborales:

- Variedad de Tareas
- Identidad de tarea.
- Importancia de la tarea
- autonomía y
- retroalimentación.

Modelo de las Características de un Trabajo para la Motivación Laboral



Importancia de las tareas

Autonomía (Control sobre el rendimiento de la tarea)	➔ Responsabilidad Percibida en los resultados del trabajo.	Gran satisfacción con el trabajo
Retroalimentación (Información acerca del rendimiento)	➔ Conocimiento de los resultados reales en las actividades laborales	Disminución del ausentismo y rotación del personal.



Fuente: Comportamiento Humano en el Trabajo. Davis Keith.2003

Variedad de Tareas:

Dimensión de variedad de Habilidades que se utilizan en un puesto de trabajo, que le da variedad a las labores que realiza un trabajador con su actitud y aptitudes, el trabajo se le vuelve más interesante, mas vivencial y por tanto constituye un reto constante para él, y un modelo, significativo en donde va a buscar o encontrar:

Oportunidades de Desarrollo	Considero que el trabajo que desarrollo está acorde a mis capacidades
Fortalecimiento de Habilidades	El trabajo es bastante simple y repetitivo.
El Ambiente Laboral	mi entorno laboral influye en la forma en que desempeño mi trabajo. Me encuentro cómodo y/o a gusto en mi entorno de trabajo
Seguridad Económica	Mi trabajo es una fuente de estrés Si me ofrecen mejores condiciones económicas, dejaría el trabajo Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.

Identidad de la Tarea:

Es la unidad o el grado del puesto a desarrollar o una parte de un proceso que es claramente identificable con un resultado visible. En la medida que el trabajador se identifique perfectamente con el trabajo la calidad del servicio o del bien producido va hacer de calidad con los resultados esperados y la experiencia siempre va hacer motivante.

El trabajador busca identificar su labor con:

Esfuerzo Realizable	La MPCH reconoce la labor de los trabajadores
Reconocimiento de la importancia del Servicio	Me siento reconocido por parte de la MPCH cuando realizo un trabajo bien hecho
Organización en el trabajo	las Relaciones interpersonales de los trabajadores son buenas
Resultados Visibles e Identificables	Los supervisores o jefes nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.

Importancia de la Tarea

Es el reconocimiento del trabajador sobre el impacto o magnitud de su puesto o tarea en su vida ya la de las otras personas que reciben el producto de su trabajo, que le marca su vida y sus actitudes al trabajo. Es decir, la creencia del impacto de su labor que le genera satisfacción individual y colectiva en su institución y su entorno.

El trabajador se realiza personalmente y colectivamente

Satisfacción de las tareas	Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.
Valoración del trabajo	Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la municipalidad.

de variables moduladoras que inciden sobre la percepción de estas características: los conocimientos y destrezas con las que cuenta la persona, una fuerte necesidad de crecimiento y la satisfacción de esa misma persona en relación con determinados elementos del entorno laboral (dinero, seguridad laboral)".

1.3.2 Satisfacción Laboral

Locke (1968). Precisa que "la satisfacción laboral es una actitud del trabajador hacia su trabajo, es el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación de su trabajo o de su experiencia laboral personal".

Blum y Naylor (1988). "Señala que la satisfacción laboral es definida como el resultado de las actitudes de los trabajadores hacia su empleo, su entorno: como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc. y la vida en general". (p. 56).

Robbins (2008). "la comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes".

Shultz (1990). "Hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización."

Teorías de las discrepancias

Locke (1976). “interpreta a la satisfacción laboral en tres etapas, que las señala como escuelas y manifiesta que estas tres corrientes son centros de la satisfacción laboral y las especifica como: Físico – Económica; que son condiciones que no favorecen a la producción de manera directa, pero sí de manera indirecta. Relaciones Humanas; es decir, buen ambiente laboral, el clima agradable con las buenas relaciones interpersonales y vínculos esto es importante para el trabajador y por ultimo desarrollo; que es la forma de como el colaborador se fortalece y busca satisfacerse en las labores encomendadas que puede realizar y superar.”

Factores determinantes de la satisfacción laboral

Condiciones fisca

Son los medios facilitadores del desarrollo de las labores de los trabajadores, cuyos indicadores están en la infraestructura y los ambientes de trabajo, que facilitan la realización de las tareas, la protección de la salud y seguridad del trabajo, disminuir los riesgos laborales de acuerdo a las disposiciones de la Ley 29783, que tiene como objetivo la prevención de riesgos laborales

Infraestructura	La infraestructura de la MPCH cuenta con un mantenimiento permanente en el año
	La oficina o ambiente donde labora cuenta con mobiliario moderno y ergonómico
Ambientes de trabajo	El público usuario se siente cómodo en los ambientes de trabajo

Beneficios laborales:

La compensación Laboral por las tareas realizadas es la expresión de satisfacción laboral de mayor valor en los trabajadores, promueve las iniciativas, el esfuerzo individual y

colectivo, la identificación de necesidades satisfechas con el valor al trabajo, que brinda seguridad y estabilidad emocional en su entorno familiar y social.

Los trabajadores valoran su esfuerzo con las compensaciones e incentivos que se les otorga, lo que les hace identificarse con la empresa o institución, y que los ubica en el contexto social.

Incentivos laborales	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido. Me siento bien porque recibo compensaciones económicas adicionales.
----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Políticas administrativas

Lineamientos normativos institucionales dirigidas a facilitar o regular la relación laboral de los trabajadores con la institución o empresa, así mismo son las acciones a considerar para potenciar la labor o tareas de los trabajadores como el uso de tecnologías, la socialización laboral que identifica al trabajador con la institución, facilitar el clima laboral y la organización y sistematización de la información.

Las políticas deben ser claras y flexibles, consultadas con los jefes de áreas para crear condiciones de armonía laboral para la prevención de problemas laborales por lo que deben ser claras y participativas.

Tecnología	La MPCH adquirió equipos de última generación El internet en la MPCH es rápido y constante y facilita su trabajo ¿Se encuentra Ud. Capacitado en el uso del sistema en red?
Socialización	La institución siempre nos tiene presentes para las actividades que realiza
clima laboral	El horario de trabajo me resulta incómodo.

Sistematización de la Información	¿La información que Ud. maneja o trabaja se encuentra sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso
-----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Relaciones sociales o interpersonales

Las relaciones sociales o interpersonales están marcadas en la convivencia en el interior de la institución o empresa, aquí prima la comunicación interna, el respeto mutuo, la empatía, la confianza, la solidaridad, el compañerismo, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, es decir todas las variables exógenas que permitan una verdadera convivencia institucional que la da identificación integral a los trabajadores con la institución o empresa.

Armonía Laboral	La solidaridad es una virtud característica en mi grupo de trabajo. Me agrada trabajar con mis compañeros.
-----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Desempeño laboral

Mide la satisfacción Laboral y la ergonomía, es decir un trabajador que disfruta de su trabajo, que les da importancia a sus tareas, se siente realizado y el trabajo le produce felicidad su desempeño laboral va hacer altamente eficiente y eficaz va a desarrollar en plenitud sus habilidades y capacidades, se va a sentir seguro y armonizado entre su trabajo y su salud mental y física

Satisfacción Laboral	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.
Ergonomía	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.

Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)

Relación con los jefes:

La importancia de la relación de los trabajadores con sus jefes o directivos identifica al trabajador con la empresa o institución, las relaciones positivas, el trato directo, la comunicación, el respeto mutuo, aumenta el liderazgo y la productividad.

Loa trabajadores lo único que quieren de sus jefes es la consideración, la socialización y armonía entre ambos mejora el rendimiento de las labores de los trabajadores.

. Liderazgo

La relación que tengo con mis superiores es cordial.

Mi(s) jefe (s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.

Llevarme bien con el supervisor o jefe beneficia la calidad del trabajo.

1.4. Formulación del Problema.

Pregunta General

¿Determinar cómo se relaciona la motivación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018?

¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018?

¿Cuál es el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de chota - 2018?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chota 2018?

1.5. Justificación e Importancia del Estudio

Teórica.

La presente investigación, desarrollo un conocimiento científico sobre la base de variables de estudio: Motivación y Satisfacción Laboral en base a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, para validar sus relaciones y determinar la importancia de las mismas en su conocimiento y aplicación en la Municipalidad Provincial de Chota, para lo cual se usaremos las teorías de Pinillos (1977) para la motivación y Locke (1968) para la satisfacción laboral.

Práctica

La investigación se justificará si en la práctica se sustenta la utilidad de la misma en los resultados del estudio, las mismas que se comunicarán a los funcionarios y directivos de la Municipalidad Provincial de Chota, para las mejores decisiones gerenciales que permitan el desarrollo, la motivación y la satisfacción de los trabajadores y así puedan desarrollar políticas y actividades de sus recursos humanos para obtener mayores niveles de productividad en el trabajo.

Metodológica

La metodología empleada y los resultados obtenidos servirán para futuras investigaciones vinculadas con nuestras variables de estudio, que se convertirán en marcos teóricos que ayudarán a encontrar

1.6. Hipótesis:

Alternativa (H₁)

Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018.

Nula (H₀)

No existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Identificar el nivel de motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018.

Identificar el grado de satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018.

Establecer la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación:

El Presente trabajo es de tipo cuantitativo que medirá, la Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, que servirá para la obtención de información básica conceptual sobre la participación de los trabajadores y el cumplimiento de los fines y objetivos de la municipalidad en función al mejoramiento de calidad de vida y el valor público de la ciudadanía sobre el cumplimiento de las responsabilidades de la municipalidad frente a la ciudadanía.

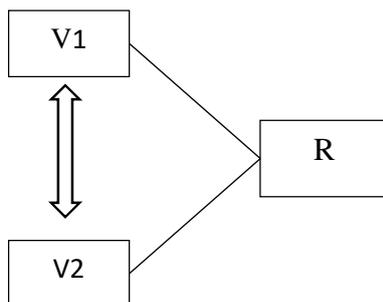
Es indudable que el Factor Humano es importantísimo, para la modernización del estado en cumplimiento de su rol principal la búsqueda del bien común que es un proceso integral entre la municipalidad y la ciudadanía.

El diseño de investigación es no experimental, correlacional, de corte transversal.

Transversal. - recopilara datos en un único tiempo y en un solo momentos, nuestro propósito es describir las variables y analizar sus incidencias e interrelaciones en un momento dado. (Hernández, 2010).

Descriptivo. Porque se ocupará de describir e identificar los distintos elementos del problema de investigación para llegar al resultado final.

Ilustración 1. Esquema del diseño de la investigación



Dónde:

Variable 1 (X): Motivación.

Variable 2 (Y): Satisfacción laboral.

R: Resultados.

2.2. Variables,operacionalizacion

2.2.1. variables.

Variable 1: Motivación

Mushinsky (2007), señala que “la motivación laboral son un conjunto de fortalezas energéticas que se producen dentro de un individuo, para motivar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su intensidad, su dirección, su forma y duración.”

Variable 2: Satisfacción Laboral.

De acuerdo a Davis & Newstrom (2003), “la satisfacción es delimitada como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los colaboradores ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo.”

2.2.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Motivación

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	
Motivación	Variedad de Tareas	Oportunidades de Desarrollo	Considero que el trabajo que desarrollo está acorde a mis capacidades	Ordinal	
		Fortalecimiento de Habilidades	El trabajo es bastante simple y repetitivo.		
		El Ambiente Laboral	mi entorno laboral influye en la forma en que desempeño mi trabajo.		
		Seguridad Económica	Me encuentro cómodo y/o a gusto en mi entorno de trabajo		
			Mi trabajo es una fuente de estrés		
			Si me ofrecen mejores condiciones económicas, dejaría el trabajo		
	Identidad de la tarea	Esfuerzo Realizable	La MPCH reconoce la labor de los trabajadores		
			Reconocimiento de la importancia del Servicio		Me siento reconocido por parte de la MPCH cuando realizo un trabajo bien hecho
			Organización en el trabajo		las Relaciones interpersonales de los trabajadores son buenas
			Resultados Visibles e Identificables		Los supervisores o jefes nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.
	Importancia de la tarea	Satisfacción de las tareas	Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.		
			Valoración del trabajo		Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la municipalidad.
			Incentivos Laborales		La MPCH mejora las remuneraciones

	Autonomía	Toma decisiones propias	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor, acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.	
		Libertad para tareas	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.	
	Retroalimentación	Apoyo de las jefaturas	Mi superior me da la suficiente confianza para tomar decisiones y realizar el trabajo con autonomía	
		Retroalimentación Laboral	Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.	
		Trabajo En Equipo	Mis compañeros me motivan a ir mejorando en mi trabajo	
	Me gusta más trabajar en equipo que solo.			

Variable 2: Satisfacción Laboral

variable	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala de medición
Satisfacción Laboral	Condiciones físicas	Infraestructura	La infraestructura de la MPCH cuenta con un mantenimiento permanente en el año	Ordinal
			La oficina o ambiente donde labora cuenta con mobiliario moderno y ergonómico	
		Ambientes de trabajo	El público usuario se siente cómodo en los ambientes de trabajo	
	Beneficios laborales	Incentivos laborales	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.	
			Me siento bien porque recibo compensaciones económicas adicionales.	
	Políticas Administrativas	Tecnología	La MPCH adquirió equipos de última generación	
			El internet en la MPCH es rápido y constante y facilita su trabajo	
¿Se encuentra Ud. Capacitado en el uso del sistema en red?				
	Socialización	La institución siempre nos tiene presentes para las actividades que realiza		

	clima laboral	El horario de trabajo me resulta incómodo.
	Sistematización de la Información	¿La información que Ud. maneja o trabaja se encuentra sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso
Relaciones sociales	Armonía Laboral	La solidaridad es una virtud característica en mi grupo de trabajo.
		Me agrada trabajar con mis compañeros.
Desempeño Laboral	Satisfacción Laboral	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.
		Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.
		Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.
	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	
	Ergonomía	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.
		Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)
Relación con los Jefes	Liderazgo	La relación que tengo con mis superiores es cordial.
		Mi(s) jefe (s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.
		Llevarme bien con el supervisor o jefe beneficia la calidad del trabajo.

2.3. Población y muestra

Población.

La población de estudio está determinada por los trabajadores nombrados mediante ley 276 de la Municipalidad Provincial de Chota 2018, que en la actualidad son 117 trabajadores.

Muestra.

La muestra a utilizarse es no aleatoria, no probabilística, por conveniencia, considerando como criterio se consideró realizar a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

La muestra que se ha determinado responde a las causas relacionadas con las características de la investigación, entonces el procedimiento para obtener el número no es mecánico ni en base a fórmulas.

La muestra es considerada como una fracción representativa de una población, los elementos seleccionados tienen la misma posibilidad de ser escogidos, la muestra se obtuvo utilizando herramientas estadísticas las cuales devolverán un valor resultante de una cantidad representativa de la población. Los resultados obtenidos de manera fiel y objetiva generalizan a todos los elementos que conforman dicha población (Carrasco, 2014)

Datos:

Para el cálculo de la muestra se utilizó la fórmula estadística para poblaciones finitas ya que se conoce el tamaño de la población con fiabilidad.

Determinación de la Muestra

DETALLE		DATO
Grado de confianza (1-)	α	0.95
Distribución normal estandarizada	Z	1.96
Si tiene característica de interés	P	0.5
No tiene característica de interés	Q	0.5
Error (Precisión)	D	0.05
Tamaño de la población	N	390

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{E^2(N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 117}{0.05^2(117 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{3.8416 * 29.25}{0.0025(116) + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{112.3668}{0.29 + 0.9604}$$

$$n = \frac{112.3668}{1.2504}$$

$$n = 89.57$$

$$n = 90$$

La muestra a utilizarse es no aleatoria, no probabilística, por conveniencia, considerando como criterio se consideró realizar a 90 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

La muestra que se ha determinado responde a las causas relacionadas con las características de la investigación, entonces el procedimiento para obtener el número no es mecánico ni en base a fórmulas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: Encuesta

La técnica es la encuesta que se realizó a los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chota 2018 por ser la base de nuestro estudio

Instrumento: Cuestionario

El instrumento empleado fue el cuestionario, mediante preguntas adecuadamente formuladas, serán aplicadas a los diferentes sujetos parte de esta investigación, vale decir a los trabajadores administrativos y funcionarios, que laboran en la Municipalidad Provincial de Chota

La encuesta, fue un cuestionario de 20 preguntas, para la primera variable Motivación en cinco ítems y para la segunda variable Satisfacción Laboral tres ítems en 22 preguntas como alternativas propuestas de los diferentes ítems.

Validez y Confiabilidad.

Claridad en los objetivos de investigación: con esta investigación se ha determinado, los objetivos plasmados según la problemática indicada en el diagnóstico, pronóstico y también teniendo en cuenta el control del pronóstico.

Confidencialidad: Los datos conseguidos, a través de las encuestas serán exclusivamente en este proyecto de investigación.

Profundidad en el desarrollo del tema: Para poder desarrollar el presente tema se ha tenido en cuenta toda la literatura que tiene relación con los temas de investigación tanto entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores Municipales

2.5. Métodos de análisis de datos:

Inductivo - Deductivo.

Método deductivo:

Hernández, Fernández y Baptista (1991); Señalan: “Es el que aspira a demostrar en forma interpretativa, mediante la lógica pura, la conclusión en su totalidad a partir de unas premisas, de manera que se garantiza la veracidad de las conclusiones, si no se invalida la lógica aplicada. Se trata del modelo axiomático como el método científico ideal. El método inductivo necesita una condición adicional, su aplicación se considera válida mientras no se encuentre ningún caso que no cumpla el modelo propuesto”.

Método inductivo

Caballero R., A. 2000, no señala: “Es el que crea leyes a partir de la observación de los hechos, mediante la generalización del comportamiento observado; en realidad, lo que realiza es una especie de generalización, sin que por medio de la lógica pueda conseguir una demostración de las citadas leyes o conjunto de conclusiones. Dichas conclusiones podrían ser falsas y, al mismo tiempo, la aplicación parcial efectuada de la lógica podría mantener su validez”.

El método de análisis de resultados es práctico y metodológico ya que se realizará por medio de cuadros y graficas en Excel (estadística descriptiva), analizaremos por medio de tablas, cuadros estadísticos, gráficos, que nos permitan mostrar los resultados. En la validación necesaria de los instrumentos se solicitó el apoyo de expertos en la rama, mostrando su opinión en relación al contenido de los cuestionarios y la forma de redacción.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados.

Descripción de la Primera Variable: LA MOTIVACIÓN.

Tabla 2

Variedad de tareas

Variedad de Tareas																											
Oportunidades de Desarrollo				Fortalecimiento de Habilidades				El Ambiente Laboral								Seguridad Económica											
15. Considero que el trabajo que desarrollo está acorde a mis capacidades				16. El trabajo es bastante simple y repetitivo.				5. mi entorno laboral influye en la forma en que desempeño mi trabajo.				1 Me encuentro cómodo y/o a gusto en mi entorno de trabajo				8.Mi trabajo es una fuente de estrés				12. Si me ofrecen mejores condiciones económicas, dejaría el trabajo				11. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
9	7	31	43	19	3	30	38	17	6	23	44	11	5	28	46	34	24	14	18	18	10	31	31	1	6	32	51
10.0%	7.8%	34.4%	47.8%	21.1%	3.3%	33.3%	42.2%	18.9%	6.7%	25.6%	48.9%	12.2%	5.6%	31.1%	51.1%	37.8%	26.7%	15.6%	20.0%	20.0%	11.1%	34.4%	34.4%	1.1%	6.7%	35.6%	56.7%

VARIEDAD DE TAREAS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Desarrollo de Oportunidades	10.0%	7.8%	34.4%	47.8%
fortalecimiento de habilidades	21.1%	3.3%	33.3%	42.2%
El Ambiente Laboral	23.0%	13.0%	24.1%	40.0%
Seguridad Económica	10.6%	8.9%	35.0%	45.6%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota

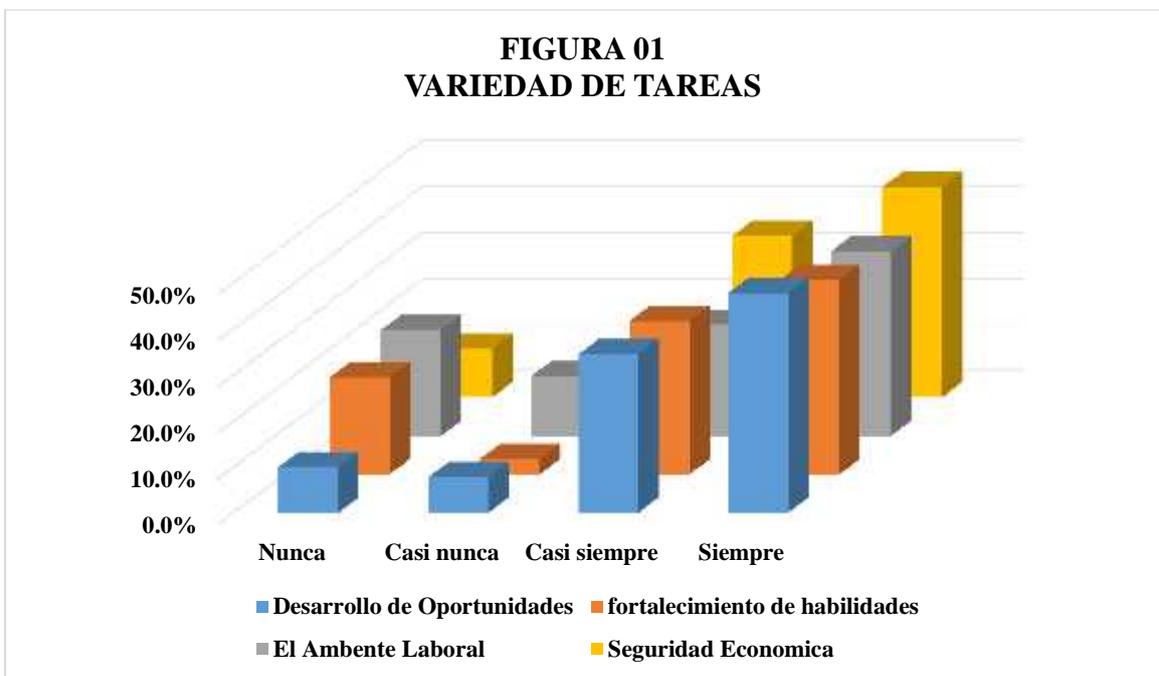


Figura 1. Fuente Tabla 2

Interpretación

En la Dimensión Proceso de la variedad de tareas en la Municipalidad Provincial de Chota - 2018, se ha desarrollado los Indicadores Desarrollo de Oportunidades, Fortalecimiento de Habilidades, el Ambiente Laboral y Ergonomía, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Desarrollo de oportunidades: Trabajo acorde capacidades

En el Desarrollo de Oportunidades que mide el trabajo de acuerdo a las capacidades de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 17.8% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 10% y el casi nunca el 7.8%.

En el Desarrollo de Oportunidades que mide el trabajo de acuerdo a las capacidades de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 82.2% son repuestas favorables donde él siempre es el 34.4% y el casi siempre el 47.8%.

Fortalecimiento de Habilidades: El Trabajo es bastante simple y repetitivo

En el Fortalecimiento de Habilidades se mide si el trabajo que realiza los trabajadores es bastante simple y repetitivo en la Municipalidad Provincial de Chota el 24.4% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 21.1% y el casi nunca el 3.3%.

En el Fortalecimiento de Habilidades se mide si el trabajo que realiza los trabajadores es bastante simple y repetitivo en la Municipalidad Provincial de Chota el 75.6% son repuestas favorables donde él siempre es el 33.3% y el casi siempre el 42.2%.

El Ambiente Laboral: El Entorno Laboral y su influencia en el desempeño Laboral.

El Ambiente Laboral en donde se mide el entorno laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chota el 35.9% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 25.2% y el casi nunca el 10.7%.

El Ambiente Laboral en donde se mide el entorno laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chota el 64.1% son repuestas favorables donde él siempre es el 24.1% y el casi siempre el 40%.

Seguridad Económica: Condiciones y Expectativas Económicas,

En la Seguridad Económica donde se mide las condiciones y expectativas económicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota a sus trabajadores el 19.4% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 10.6% y el casi nunca el 8.9%.

En la Seguridad Económica donde se mide las condiciones y expectativas económicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota a sus trabajadores el 80.6% son repuestas favorables donde él siempre es el 35% y el casi siempre el 45.6%.

Conclusiones:

En la Dimensión Proceso de variedad de tareas en la Municipalidad Provincial de Chota es correcto y muy favorable en un 75.6% de promedio, donde los indicadores el Desarrollo de oportunidades es muy positivo en el 82.2%, el Fortalecimiento de Habilidades es muy positivo en el 75.6% porque ven que su trabajo es bastante simple y repetitivo, el ambiente laboral es muy favorable para el desempeño de los trabajadores en el 64.1% y la seguridad económica que brinda la municipalidad a sus trabajadores es bastante aceptable en el 80.6%, podemos afirmar que si es aceptable para los trabajadores la variedad de tareas que realiza y se siente fortalecido.

Tabla 03

Identidad de la tarea

Identidad de la tarea															
Esfuerzo Realizable				Reconocimiento de la importancia del Servicio				Organización en el trabajo				Resultados Visibles e Identificables			
18. La MPCH reconoce la labor de los trabajadores				4. Me siento reconocido por parte de la MPCH cuando realizo un trabajo bien hecho				19. las Relaciones interpersonales de los trabajadores son buenas				20. Los supervisores o jefes nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.			
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
17	18	24	31	21	9	29	31	11	6	29	44	17	9	24	40
18.9%	20.0%	26.7%	34.4%	23.3%	10.0%	32.2%	34.4%	12.2%	6.7%	32.2%	48.9%	18.9%	10.0%	26.7%	44.4%

IDENTIDAD DE LA TAREA	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Esfuerzo realizable	18.9%	20.0%	35.6%	25.6%
Reconocimiento de la importancia del Servicio	23.3%	10.0%	37.8%	28.9%
Organización en el trabajo	12.2%	6.7%	34.4%	46.7%
Resultados Visibles e Identificables	18.9%	10.0%	43.3%	27.8%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

FIGURA 02
IDENTIDAD DE LA TAREA

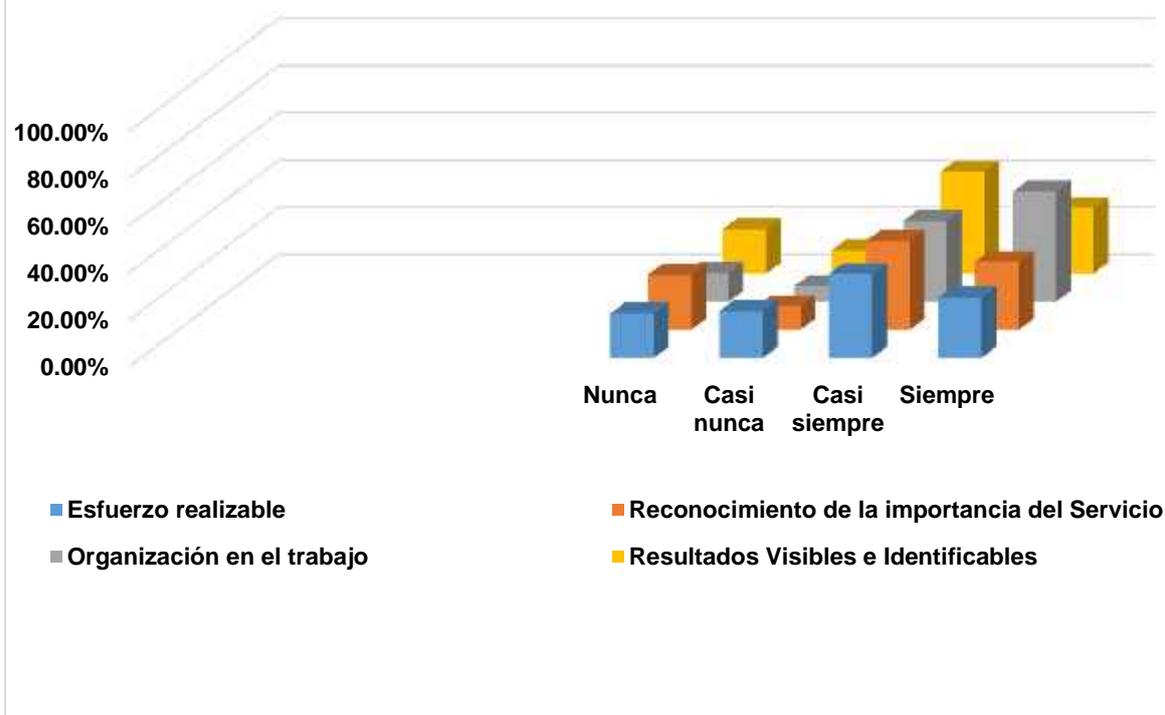


Figura 2. Fuente Tabla 3

Interpretación

En la Dimensión Proceso de la Identidad de la Tarea en la Municipalidad Provincial de Chota - 2018, se ha desarrollado los indicadores de Esfuerzo Realizable, Reconocimiento de la importancia del servicio, La organización en el trabajo y Resultados visibles e identificables, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Esfuerzo Realizable: La MPCH reconoce la labor de los trabajadores

En el Esfuerzo realizable en donde se mide el reconocimiento a la labor de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chota el 38.9% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 18.9% y el casi nunca el 20%.

En el Esfuerzo realizable en donde se mide el reconocimiento a la labor de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chota el 61.1% son repuestas favorables donde él siempre es el 35.6% y el casi siempre el 25.6%.

Reconocimiento de la importancia del Servicio: Sentirse reconocido por el trabajo hecho

En el reconocimiento de la importancia del servicio del trabajador este es reconocido por trabajo realizado en la Municipalidad Provincial de Chota el 33.3% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 23.3% y el casi nunca el 10%.

En el reconocimiento de la importancia del servicio del trabajador este es reconocido por trabajo realizado en la Municipalidad Provincial de Chota el 66.7% son repuestas favorables donde él siempre es el 37.8% y el casi siempre el 28.9%.

Organización en el trabajo: Relaciones Interpersonales.

En la Organización del trabajo se mido las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chota el 18.9% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 12.2% y el casi nunca el 6.7%.

En la Organización del trabajo se mido las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chota el 81.1% son repuestas favorables donde él siempre es el 43.3% y el casi siempre el 27.8%.

Resultados visibles e identificables: Opinión favorable del trabajo por los supervisores y jefes

En los resultados visibles e identificables que hacen los supervisores y jefes de la Municipalidad Provincial de Chota a sus trabajadores el 28.9% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 18.9% y el casi nunca el 10%.

En los resultados visibles e identificables que hacen los supervisores y jefes de la Municipalidad Provincial de Chota a sus trabajadores el 71.1% son repuestas favorables donde él siempre es el 43.3% y el casi siempre el 27.8%.

Conclusiones:

En la Dimensión Proceso de identidad de las tareas en la Municipalidad Provincial de Chota es positivo y muy favorable en un 70% de promedio, donde

los indicadores el esfuerzo realizado por los trabajadores es reconocido en un 61.1%, el reconocimiento de la importancia del servicio de parte de los trabajadores es el 66.7%, la organización del trabajo en su aspecto relaciones interpersonales es favorable en el 81.1% y los resultados visibles e identificables de los supervisores y jefes es visualizado por el 71.1% de los trabajadores podemos afirmar que si es aceptable la identificación de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota..

Tabla 4

Importancia de la tarea

Importancia de la tarea											
Satisfacción de las tareas				Valoración del trabajo				Incentivos Laborales			
14. Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.				9. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la municipalidad.				17.La MPCH mejora las remuneraciones			
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
8	3	27	52	33	12	19	26	33	33	22	2
8.9%	3.3%	30.0%	57.8%	36.7%	13.3%	21.1%	28.9%	36.7%	36.7%	24.4%	2.2%

IMPORTANCIA DE LA TAREA	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Satisfacción de las Tareas	8.9%	3.3%	45.6%	42.2%
Valorización del Trabajo	36.7%	13.3%	32.2%	17.8%
Incentivos Laborables	36.7%	36.7%	24.4%	2.2%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

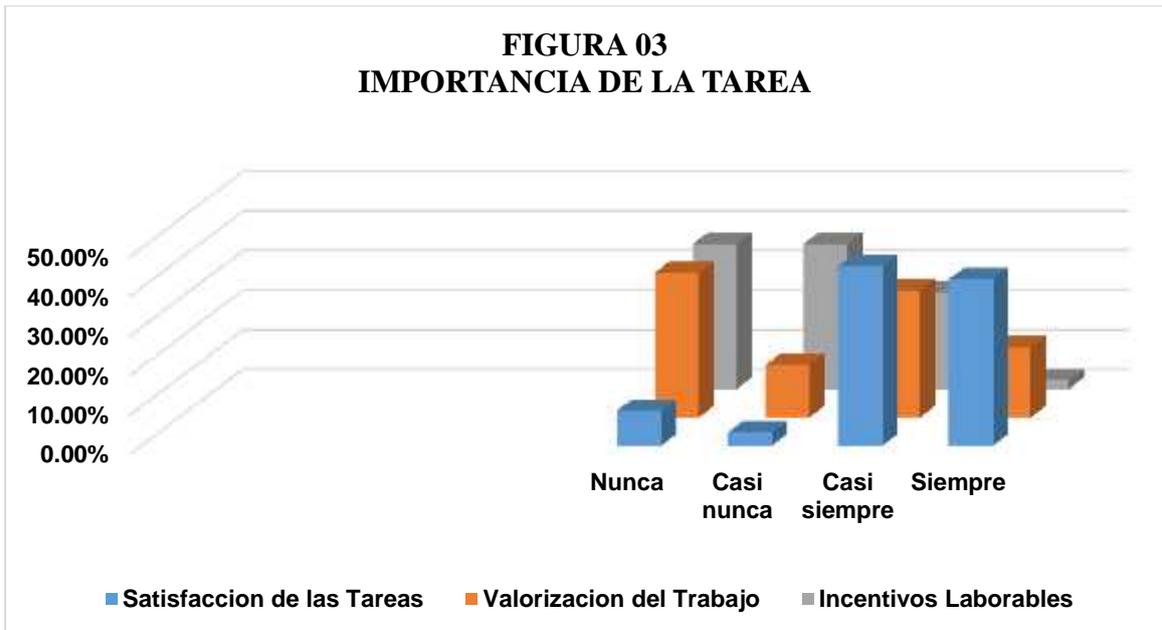


Figura 3. Fuente Tabla 4

Interpretación

En la Dimensión Proceso de la importancia de la tarea en la Municipalidad Provincial de Chota - 2018, se ha desarrollado los indicadores de satisfacción de las tareas, valorización del trabajo y incentivos laborales, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Satisfacción de las tareas: Se siente que sus esfuerzos son claramente visibles e identificables.

En la satisfacción de las tareas de los trabajadores se siente que sus esfuerzos son claramente visibles e identificables en la Municipalidad Provincial de Chota el 12.2% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 8.9% y el casi nunca el 3.3%.

En la satisfacción de las tareas de los trabajadores se siente que sus esfuerzos son claramente visibles e identificables en la Municipalidad Provincial de Chota el 87.8% son repuestas favorables donde él siempre es el 45.6% y el casi siempre el 42.2%

Valorización del Trabajo: La importancia del trabajo para la MPCH

En la Valorización del trabajo, los trabajadores sienten la importancia de su labor en la Municipalidad Provincial de Chota el 50% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 36.7% y el casi nunca el 13.3%.

En la Valorización del trabajo, los trabajadores sienten la importancia de su labor en la Municipalidad Provincial de Chota el 50% son repuestas favorables donde él siempre es el 32.2% y el casi siempre el 17.8%

Incentivos Laborales: Mejoras en las remuneraciones.

En los incentivos laborales se prevé las mejoras remunerativas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 73.3% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 36.7% y el casi nunca el 36.7%.

En los incentivos laborales se prevé las mejoras remunerativas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 26.7% son repuestas favorables donde él siempre es el 24.4% y el casi siempre el 2.2%

Conclusiones:

En la Dimensión Proceso de la importancia de las tareas en la Municipalidad Provincial de Chota es positivo y favorable en un 54.8% de promedio, donde los indicadores, satisfacción de las tareas es favorable en el 87.8%, la valorización del trabajo está dividido la aceptación en 50% favorable y 50% desfavorable, y en el reconocimiento de los incentivos laborales, los trabajadores han manifestado su conformidad en 28.7% y desfavorable en 73.3%, podemos afirmar que no es aceptable la identificación de la importancia de las tareas de los trabajadores por parte de la Municipalidad Provincial de Chota, de parte de los trabajadores sobre su trabajo están plenamente satisfechos por su labor.

Tabla 5

Autonomía

Autonomía	
Toma decisiones propias	Libertad para tareas
13. A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor, acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.	2 Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.

Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
24	24	33	9	27	21	33	9
26.7%	26.7%	36.7%	10.0%	30.0%	23.3%	36.7%	10.0%

	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
AUTONOMIA				
Toma decisiones propias	26.7%	26.7%	36.7%	10.0%
Libertad para tareas	30.0%	23.3%	36.7%	10.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.



Figura 4. Fuente Tabla 5

Interpretación

En la Dimensión Proceso de la autonomía laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota - 2018, se ha desarrollado los indicadores de toma de decisiones propias y libertad para las tareas, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Toma de decisiones propias: Centrado en la realización de responsabilidades de sus tareas

En la toma de decisiones, centrado en la realización de las responsabilidades de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chota el 53.3% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 26.7% y el casi nunca el 26.7%.

En la toma de decisiones, centrado en la realización de las responsabilidades de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chota el 46.7% son repuestas favorables donde él siempre es el 36.7% y el casi siempre el 10%

Libertad para las tareas: Tomo mis propias decisiones

En la libertad para las tareas, en la toma de sus decisiones propias los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 53.3% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 30% y el casi nunca el 23.3%.

En la libertad para las tareas, en la toma de sus decisiones propias los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 46.7% son repuestas favorables donde él siempre es el 36.7% y el casi siempre el 10%.

Conclusiones:

En la Dimensión Proceso de la importancia de la autonomía en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Chota es desfavorable en un 53.3% de promedio, donde los indicadores toman de decisiones propias por los trabajadores es desfavorable en 53.3% y en la libertad para el desarrollo de tareas es desfavorable en un 53.3%, podemos afirmar que no es aceptable la importancia de la autonomía en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

Tabla 6

Retroalimentación

Retroalimentación			
Apoyo de las jefaturas	Retroalimentación Laboral	Trabajo En Equipo	
6. Mi superior me da la suficiente confianza para tomar decisiones y realizar el trabajo con autonomía	7. Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.	10. Mis compañeros me motivan a ir mejorando en mi trabajo	3.Me gusta más trabajar en equipo que solo.

Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
14	3	25	48	4	4	32	50	8	3	39	40	9	0	33	48
15.6%	3.3%	27.8%	53.3%	4.4%	4.4%	35.6%	55.6%	8.9%	3.3%	43.3%	44.4%	10.0%	0.0%	36.7%	53.3%

RETROALIMENTACION	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Apoyo de las Jefaturas	15.6%	3.3%	28.9%	52.2%
Retroalimentación Laboral	4.4%	4.4%	44.4%	46.7%
Trabajo en Equipo	9.4%	1.7%	40.0%	48.9%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

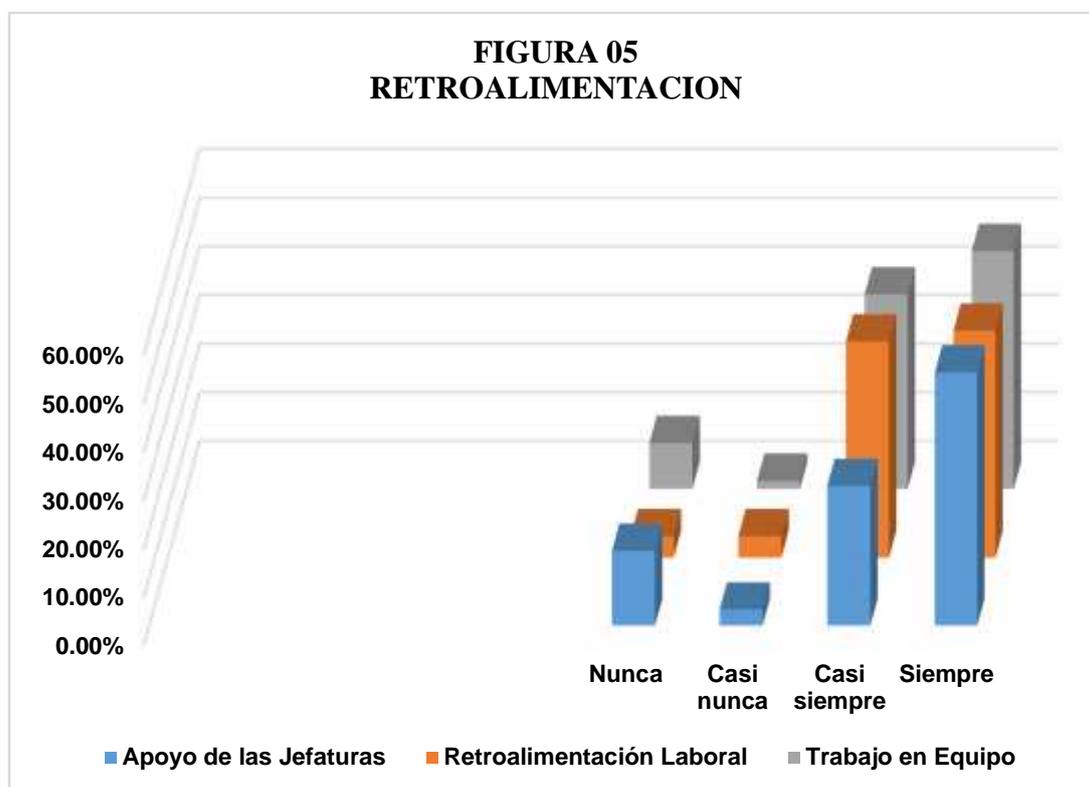


Figura 5. Fuente Tabla 6

Interpretación

En la Dimensión Proceso de la retroalimentación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota - 2018, se ha desarrollado los indicadores de apoyo de las jefaturas, retroalimentación laboral y trabajo en equipo, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Apoyo de las jefaturas: Confianza y autonomía de las jefaturas

En el apoyo de las jefaturas donde se mide la confianza y autonomía de las jefaturas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 18.9% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 15.6% y el casi nunca el 3.3%.

En el apoyo de las jefaturas donde se mide la confianza y autonomía de las jefaturas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 81.1% son repuestas favorables donde él siempre es el 28.9% y el casi siempre el 52.2%

Retroalimentación Laboral: Apoyo de las jefaturas en las labores de los trabajadores

En la retroalimentación laboral por parte de las jefaturas a las tareas en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Chota el 8.9% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 4.4% y el casi nunca el 4.4%.

En la retroalimentación laboral por parte de las jefaturas a las tareas en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Chota el 91.1% son repuestas favorables donde él siempre es el 44.4% y el casi siempre el 46.7%.

Trabajo en equipo: Empatía de los trabajadores

En el trabajo en equipo, la manifestación de las empatías entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 11.1% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 9.4% y el casi nunca el 1.7%.

En el trabajo en equipo la manifestación de las empatías entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 88.9% son repuestas favorables donde él siempre es el 40% y el casi siempre el 44.9%.

Conclusiones:

En la Dimensión Proceso de la retroalimentación entre las jefaturas y los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chota es muy positivo y favorable en un 87% de promedio, donde los indicadores apoyo de las jefaturas

es muy notoria en el 81.1%, la retroalimentación laboral de las jefaturas es el 91.1% y el trabajo en equipo por la empatía existente entre los trabajadores es muy reconocido en un 88.9% podemos afirmar que es plenamente aceptable la retroalimentación existente en la Municipalidad Provincial de Chota entre sus trabajadores y jefaturas.

Tabla 7

Condiciones físicas

Condiciones físicas											
Infraestructura								Ambientes de trabajo			
20. La infraestructura de la MPCH cuenta con un mantenimiento permanente en el año				21. La oficina o ambiente donde labora cuenta con mobiliario moderno y ergonómico				4. El público usuario se siente cómodo en los ambientes de trabajo			
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
17	13	38	22	12	4	45	29	17	5	40	28
18.9%	14.4%	42.2%	24.4%	13.3%	4.4%	50.0%	32.2%	18.9%	5.6%	44.4%	31.1%

CONDICIONES FISICAS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Infraestructura	16.1%	9.4%	46.1%	28.3%
Ambientes de Trabajo	18.9%	5.6%	44.4%	31.1%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

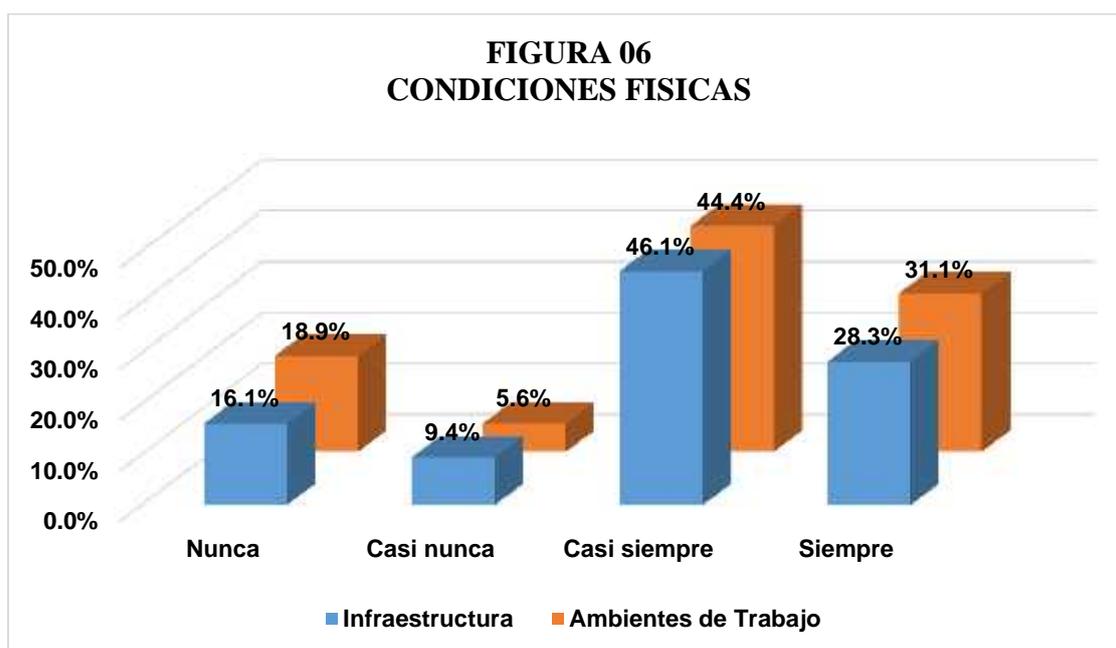


Figura 6 Fuente Tabla 7

Interpretación

En la Dimensión Proceso de las condiciones físicas de la infraestructura donde laboran los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota - 2018, se ha desarrollado los indicadores de Infraestructura y ambientes de trabajo, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Infraestructura: Mantenimiento ambientes modernos y ergonómicos.

La infraestructura cuenta con ambientes modernos y ergonómicos en la Municipalidad Provincial de Chota el 25.6% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 16.1% y el casi nunca el 9.4%.

La infraestructura cuenta con ambientes modernos y ergonómicos en la Municipalidad Provincial de Chota el 74.4% son repuestas favorables donde él siempre es el 28.3% y el casi siempre el 46.1%.

Ambientes de Trabajo: Mantenimiento de la infraestructura, equipos modernos y ergonómicos.

En los ambientes de trabajo si se cuentan con mantenimiento infraestructural y con equipos modernos y ergonómicos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 24.4% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 18.9% y el casi nunca el 5.6%.

En los ambientes de trabajo si se cuentan con mantenimiento infraestructural y con equipos modernos y ergonómicos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 75.6% son repuestas favorables donde él siempre es el 31.1% y el casi siempre el 44.4%.

Conclusiones:

En la Dimensión Proceso de observar las condiciones físicas de la infraestructura dela Municipalidad Provincial de Chota las repuestas son muy positivas y favorables en el 75%, donde los indicadores infraestructura es muy adecuada para el 74.4% de los trabajadores y los ambientes de trabajo son los

adecuados y ergonómicos para el desarrollo laboral lo afirmaron el 75.6% de los trabajadores por lo que podemos afirmar que es plenamente aceptable las condiciones físicas de las instalaciones donde laboran los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

Tabla 8

Beneficios Laborales

Beneficios Laborales							
Incentivos laborales							
2 El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.				12. Me siento bien porque recibo compensaciones económicas adicionales.			
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
33	17	20	20	20	25	34	11
36.7%	18.9%	22.2%	22.2%	22.2%	27.8%	37.8%	12.2%

BENEFICIOS LABORALES	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Incentivo laborales	29.4%	23.3%	30.0%	17.2%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

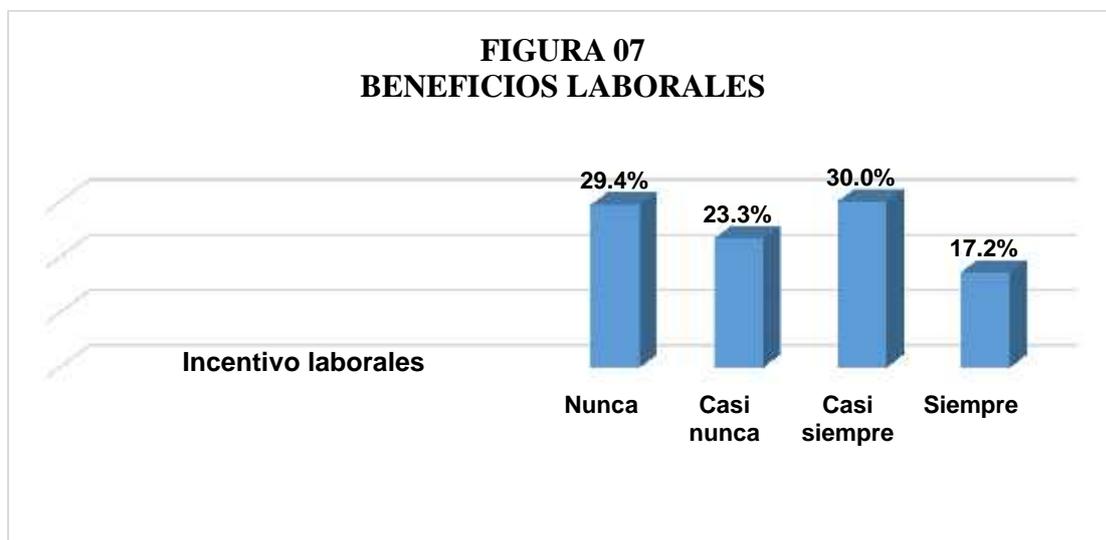


Figura 07 Fuente Tabla 8

Interpretación

En la Dimensión Proceso de ver los beneficios laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota - 2018, se ha desarrollado el indicador de incentivos laborales, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Incentivos Laborales: Reconocimiento de Horas Extras y compensaciones económicas

Los incentivos laborales en función al reconocimiento de las horas extras y compensaciones económicas en la Municipalidad Provincial de Chota el 52.8% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 29.4% y el casi nunca el 23.3%.

Los incentivos laborales en función al reconocimiento de las horas extras y compensaciones económicas en la Municipalidad Provincial de Chota el 47.2% son repuestas favorables donde él siempre es el 17.2% y el casi siempre el 30%.

Conclusiones:

En la Dimensión Proceso de observar los Beneficios laborales en función al indicador incentivos laborales al reconocimiento de las horas extras y compensaciones económicas las repuestas son desfavorables en el 52.8%, podemos afirmar que es poco aceptable por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota en un 47.2%.

Tabla 9

Políticas Administrativas

Políticas Administrativas																							
Tecnología												Socialización				clima laboral				Sistematización de la Información			
17.La MPCH adquirió equipos de última generación últimamente				16. El internet en la MPCH es rápido y constante y facilita su trabajo				18. ¿Se encuentra Ud. Capacitado en el uso del sistema en red?				5. La institución siempre nos tiene presentes para las actividades que realiza				3.El horario de trabajo me resulta incómodo.				19. ¿La información que Ud. maneja o trabaja se encuentra sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso			
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
23	13	29	25	30	22	31	7	13	15	36	26	8	6	41	35	60	15	15	0	1	5	51	33
25.6%	14.4%	32.2%	27.8%	33.3%	24.4%	34.4%	7.8%	14.4%	16.7%	40.0%	28.9%	8.9%	6.7%	45.6%	38.9%	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%	1.1%	5.6%	56.7%	36.7%

POLITICAS ADMINISTRATIVAS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Tecnología	16.3%	12.6%	39.3%	31.9%
Socialización	8.9%	6.7%	45.6%	38.9%
Clima Laboral	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%
Sistematización de la Información	1.1%	5.6%	56.7%	36.7%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

FIGURA 08
POLITICAS ADMINISTRATIVAS



Figura 08 Fuente Tabla 9

Interpretación

En la Dimensión aplicación de las Políticas Administrativas en la Municipalidad Provincial de Chota - 2018, se ha desarrollado. los indicadores Dimensiones de Tecnologías, Socialización, Clima Laboral y Sistematización de la información, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Tecnología: Internet, equipos modernos y uso de redes

La Tecnología a través del servicio de internet, usos de equipos modernos y conocimiento de redes en la Municipalidad Provincial de Chota el 28.9% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 16.3% y el casi nunca el 12.6%.

La Tecnología a través del servicio de internet, usos de equipos modernos y conocimiento de redes en la Municipalidad Provincial de Chota el 71.1% son repuestas favorables donde él siempre es el 31.9% y el casi siempre el 39.3%.

Socialización: Participación de actividades

La socialización entre los trabajadores y las consideraciones de la Municipalidad Provincial de Chota el 15.6% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 8.9% y el casi nunca el 6.7%.

La socialización entre los trabajadores y las consideraciones de la Municipalidad Provincial de Chota el 84.4% son repuestas favorables donde él siempre es el 38.9% y el casi siempre el 45.6%.

Clima Laboral: Horario de trabajo

El clima laboral por los horarios de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 83.3% son repuestas favorables donde él nunca es el 66.7% y el casi nunca el 16.7%.

El clima laboral por los horarios de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 16.7% son repuestas desfavorables donde él siempre es el 0% y el casi siempre el 16.7%.

Sistematización de la información: Información organizada, sistematizada y ordenada

En la Sistematización de la información en forma organizada y ordenada en la Municipalidad Provincial de Chota el 6.7% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 1.1% y el casi nunca el 5.6%.

En la Sistematización de la información en forma organizada y ordenada en la Municipalidad Provincial de Chota el 93.3% son repuestas favorables donde él siempre es el 36.7% y el casi siempre el 56.7%.

Conclusiones:

En la dimensión Proceso de observar la aplicación de políticas administrativas en la Municipalidad Provincial de Chota, es muy aceptable y favorable en un promedio de 83.1% donde los indicadores tecnología ha obtenido aceptación en el 71.1% de los trabajadores, la socialización y consideraciones en actividades hay una buena afirmación del 84.4%, el clima laboral por los horarios es bastante aceptable por el 83.3% de los trabajadores y por la sistematización de la información ordenada y organizada tiene la aceptación del 93.3%. De los Resultados podemos afirmar que si existe una buena aplicación de políticas administrativas en la Municipalidad Provincial de Chota.

Tabla 10

Relaciones sociales

Relaciones Sociales							
Armonía Laboral							
8.La solidaridad es una virtud característica en mi grupo de trabajo.				11. Me agrada trabajar con mis compañeros.			
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
11	9	32	38	21	3	21	45
12.2%	10.0%	35.6%	42.2%	23.3%	3.3%	23.3%	50.0%

RELACIONES SOCIALES	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Armonía Laboral	17.8%	6.7%	29.4%	46.1%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

**FIGURA 09
RELACIONES SOCIALES**

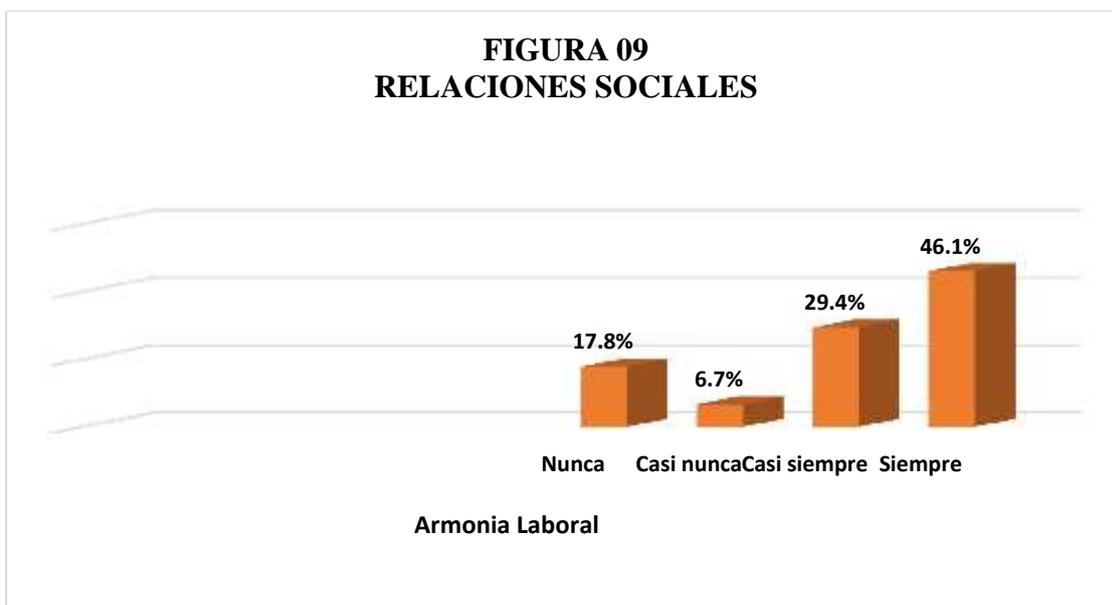


Figura 09 Fuente Tabla 10

Interpretación

En la Dimensión aplicación de las Relaciones Sociales en la Municipalidad Provincial de Chota - 2018, se ha desarrollado el indicador Dimensión Trabajo en Equipo, de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Armonía Laboral: Solidaridad y buenas relaciones entre trabajadores

La Armonía Laboral y buenas relaciones entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 24.4% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 17.8% y el casi nunca el 6.7%.

La Armonía Laboral y buenas relaciones entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota el 75.6% son repuestas favorables donde él siempre es el 50% y el casi siempre el 23.3%.

Conclusiones:

En la dimensión Proceso de observar las relaciones sociales en la armonía laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, es muy aceptable y favorable en un promedio de 75.6% donde el indicador armonía laboral entre trabajadores es muy sólida. De los Resultados podemos afirmar que si existe

buenas relaciones laborales entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

Tabla 11

Desempeño Laboral

Desempeño Laboral																							
Satisfacción Laboral												Ergonomía											
1 Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.				9. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				14. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.				13. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				7. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.				22 Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)			
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
7	3	38	42	56	27	6	1	7	8	34	41	6	4	27	53	46	17	24	3	4	7	43	36
7.8%	3.3%	42.2%	46.7%	62.2%	30.0%	6.7%	1.1%	7.8%	8.9%	37.8%	45.6%	6.7%	4.4%	30.0%	58.9%	51.1%	18.9%	26.7%	3.3%	4.4%	7.8%	47.8%	40.0%

DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Satisfacción Laboral	21.1%	11.7%	29.2%	38.1%
Ergonomía	27.8%	13.3%	37.2%	21.7%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

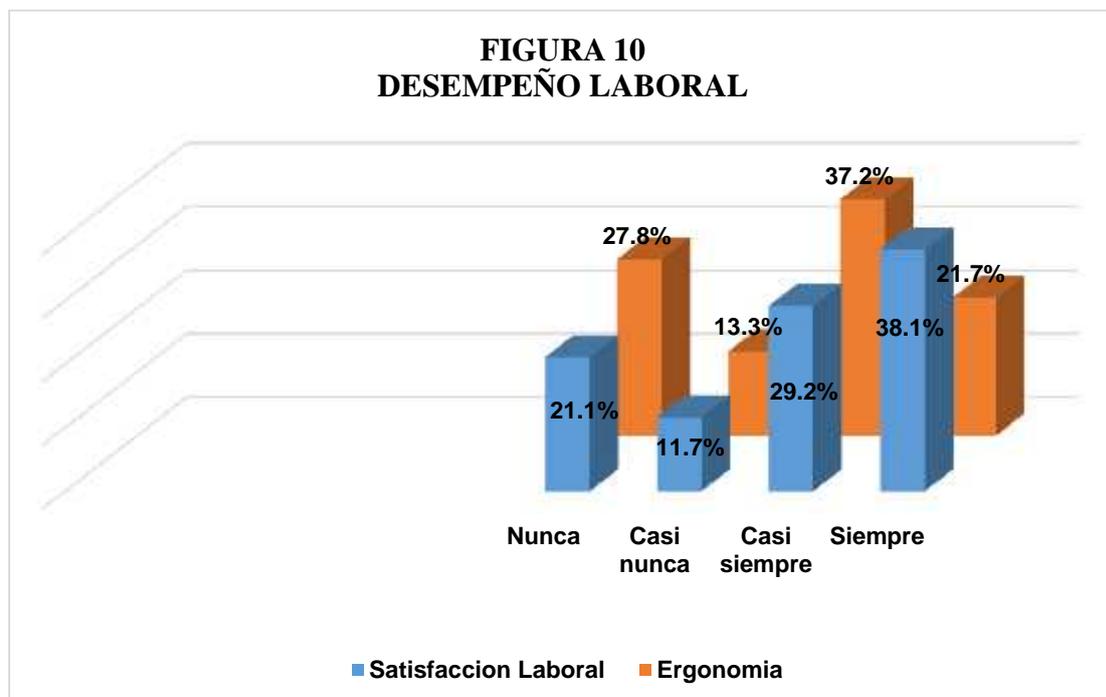


Figura 10 Fuente Tabla 11

Interpretación

En la dimensión aplicación del Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Chota - 2018, se ha desarrollado los indicadores Satisfacción Laboral y Ergonomía de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Satisfacción Laboral: Disfrute, importancia, profesionalismo y resultados de la labor realizada por los trabajadores

La Satisfacción Laboral realizada por los trabajadores a través de disfrutar, tomar importancia, profesionalismo y resultados favorables en la Municipalidad Provincial de Chota el 32.8% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 21.1% y el casi nunca el 11.7%.

La Satisfacción Laboral realizada por los trabajadores a través de disfrutar, tomar importancia, profesionalismo y resultados favorables en la Municipalidad Provincial de Chota el 67.2% son repuestas favorables donde él siempre es el 38.1% y el casi siempre el 29.2%.

Ergonomía: Seguridad y consideración laboral

La Ergonomía que mide la salud mental de los trabajadores a través de la seguridad y consideración laboral de Municipalidad Provincial de Chota el 41.1% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 27.8% y el casi nunca el 13.3%.

La Ergonomía que mide la salud mental de los trabajadores a través de la seguridad y consideración laboral de Municipalidad Provincial de Chota el 58.9% son repuestas favorables donde él siempre es el 21.7% y el casi siempre el 37.2%.

Conclusiones:

En la dimensión Proceso de observar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, es aceptable y favorable en un promedio de 63.1% donde los indicadores satisfacción laboral es favorable en un 67.2% y la ergonomía en un 58.9%. De los Resultados podemos afirmar que si es positivo el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

Tabla 12

Relaciones Con los Jefes

Relaciones con los Jefes											
Liderazgo											
6. La relación que tengo con mis superiores es cordial.				15. Mi(s) jefe (s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.				10. Llevarme bien con el supervisor o jefe beneficia la calidad del trabajo.			
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
4	8	35	43	21	5	39	25	12	12	23	43
4.4%	8.9%	38.9%	47.8%	23.3%	5.6%	43.3%	27.8%	13.3%	13.3%	25.6%	47.8%

RELACIONES CON LA AUTORIDAD	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Liderazgo	8.9%	11.1%	32.2%	47.8%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

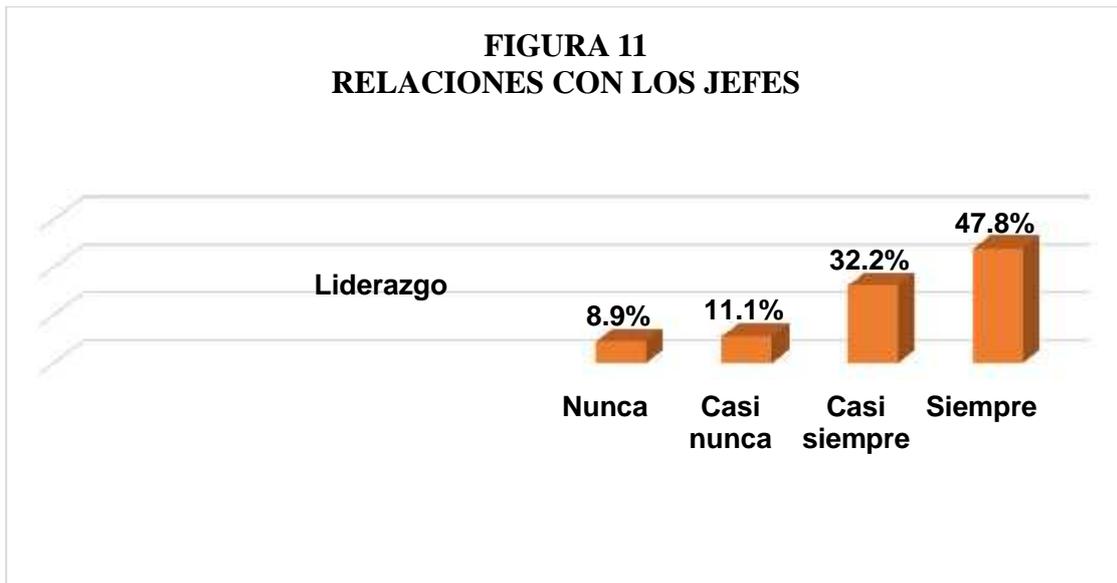


Figura 11 Fuente Tabla 10

Interpretación

En la dimensión aplicación de las relaciones con los jefes en la Municipalidad Provincial de Chota - 2018, se ha desarrollado el indicador Satisfacción Laboral y Ergonomía de las encuestas realizadas podemos afirmar que:

Liderazgo: Respeto, reconocimiento y armonía jefatural

El Liderazgo de los jefes con los trabajadores está basado en el respeto, reconocimiento y armonía en la Municipalidad Provincial de Chota el 20% son repuestas desfavorables donde él nunca es el 8.9% y el casi nunca el 11.1%.

El Liderazgo de los jefes con los trabajadores está basado en el respeto, reconocimiento y armonía en la Municipalidad Provincial de Chota el 80% son repuestas favorables donde él siempre es el 47.8% y el casi siempre el 32.2%.

Conclusiones:

En la dimensión Proceso de observar las relaciones laborales entre los trabajadores y sus jefes en la Municipalidad Provincial de Chota, es muy aceptable y favorable en un promedio del 80% donde el indicador liderazgo establecido está en función del respeto, reconocimiento y armonía al trabajador. De los Resultados podemos afirmar que es muy positivo las relaciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota y sus autoridades o jefes.

3.2. Validación del instrumento de recolección de datos:

Alfa de Cronbach - validez y consistencias de los datos recopilados
– ver anexo 02

Su fórmula estadística es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems	42
Si ² : Sumatoria de Varianzas de los ítems	41.35
Sr ² : Varianza de la suma de los ítems	160.70
: Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.76

De acuerdo al coeficiente establecido nuestras encuestas son aceptables y validaz para el desarrollo de nuestra investigación.

IV. DISCUSIÓN

PRIMERA VARIABLE: La Motivación:

Espada M. (2006) señala que “la motivación es nuestro motor emocional en el entorno laboral, se puede decir que es el grado de disposición que tiene un individuo para realizar un esfuerzo para lograr las metas institucionales. Es un proceso transaccional y psicológico interno. La motivación de las personas en su entorno laboral y su entorno es resultado de interactuar con la mediación de su contexto social en general.”

Resumiendo, los trabajos de Herzberg, Hackman y Oldham elaboran un Modelo de las Características del trabajo (JCM), en donde hemos podido establecer para nuestra investigación cinco dimensiones laborales:

- Variedad de Tareas
- Identidad de tarea.
- Importancia de la tarea,
- autonomía y
- retroalimentación.

En la Dimensión Proceso de variedad de tareas en la Municipalidad Provincial de Chota es correcto y muy favorable en un 75.6% de promedio, donde los indicadores el Desarrollo de oportunidades es muy positivo en el 82.2%, el Fortalecimiento de Habilidades es muy positivo en el 75.6% porque ven que su trabajo es bastante simple y repetitivo, el ambiente laboral es muy favorable para el desempeño de los trabajadores en el 64.1% y la seguridad económica que brinda la municipalidad a sus trabajadores es bastante aceptable en el 80.6%, podemos afirmar que si es aceptable para los trabajadores la variedad de tareas que realiza y se siente fortalecido.

En la Dimensión Proceso de identidad de las tareas en la Municipalidad Provincial de Chota es positivo y muy favorable en un 70% de promedio, donde los indicadores el esfuerzo realizado por los trabajadores es reconocido en un 61.1%, el reconocimiento de la importancia del servicio de parte de los trabajadores es el 66.7%, la organización del trabajo en su aspecto relaciones

interpersonales es favorable en el 81.1% y los resultados visibles e identificables de los supervisores y jefes es visualizado por el 71.1% de los trabajadores podemos afirmar que si es aceptable la identificación de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

En la Dimensión Proceso de la importancia de las tareas en la Municipalidad Provincial de Chota es positivo y favorable en un 54.8% de promedio, donde los indicadores, satisfacción de las tareas es favorable en el 87.8%, la valorización del trabajo está dividido la aceptación en 50% favorable y 50% desfavorable, y en el reconocimiento de los incentivos laborales, los trabajadores han manifestado su conformidad en 28.7% y desfavorable en 73.3%, podemos afirmar que no es aceptable la identificación de la importancia de las tareas de los trabajadores por parte de la Municipalidad Provincial de Chota, de parte de los trabajadores sobre su trabajo están plenamente satisfechos por su labor.

En la Dimensión Proceso de la importancia de la autonomía en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Chota es desfavorable en un 53.3% de promedio, donde los indicadores toman de decisiones propias por los trabajadores es desfavorable en 53.3% y en la libertad para el desarrollo de tareas es desfavorable en un 53.3%, podemos afirmar que no es aceptable la importancia de la autonomía en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

En la Dimensión Proceso de la retroalimentación entre las jefaturas y los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chota es muy positivo y favorable en un 87% de promedio, donde los indicadores apoyo de las jefaturas es muy notoria en el 81.1%, la retroalimentación laboral de las jefaturas es el 91.1% y el trabajo en equipo por la empatía existente entre los trabajadores es muy reconocido en un 88.9% podemos afirmar que es plenamente aceptable la retroalimentación existente en la Municipalidad Provincial de Chota entre sus trabajadores y jefaturas.

SEGUNDA VARIABLE: Satisfacción Laboral

Blum y Naylor (1988). "Señala que la satisfacción laboral es definida como el resultado de las actitudes de los trabajadores hacia su empleo, su entorno: como

la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc. y la vida en general". (p. 56).

Teorías de las discrepancias

Locke (1976). "interpreta a la satisfacción laboral en tres etapas, que las señala como escuelas y manifiesta que estas tres corrientes son centros de la satisfacción laboral y las especifica como: Físico – Económica; que son condiciones que no favorecen a la producción de manera directa, pero sí de manera indirecta. Relaciones Humanas; es decir, buen ambiente laboral, el clima agradable con las buenas relaciones interpersonales y vínculos esto es importante para el trabajador y por ultimo desarrollo; que es la forma de como el colaborador se fortalece y busca satisfacerse en las labores encomendadas que puede realizar y superar."

En la dimensión proceso de observar las condiciones físicas de la infraestructura de la Municipalidad Provincial de Chota las repuestas son muy positivas y favorables en el 75%, donde el indicador infraestructura es muy adecuada para el 74.4% de los trabajadores y los ambientes de trabajo son los adecuados y ergonómicos para el desarrollo laboral lo afirmaron el 75.6% de los trabajadores por lo que podemos afirmar que es plenamente aceptable las condiciones físicas de las instalaciones donde laboran los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

En la dimensión proceso de observar los Beneficios laborales en función al indicador reconocimiento de las horas extras y compensaciones económicas las repuestas son desfavorables en el 52.8%, podemos afirmar que es poco aceptable por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota en un 47.2%.

En la dimensión proceso de observar la aplicación de políticas administrativas en la Municipalidad Provincial de Chota, es muy aceptable y favorable en un promedio de 83.1% donde los indicadores, tecnología ha obtenido aceptación en el 71.1% de los trabajadores, la socialización y consideraciones en actividades hay una buena afirmación del 84.4%, el clima laboral por los horarios es bastante aceptable por el 83.3% de los trabajadores y por la sistematización de la

información ordenada y organizada tiene la aceptación del 93.3%. De los Resultados podemos afirmar que si existe una buena aplicación de políticas administrativas en la Municipalidad Provincial de Chota.

En la dimensión proceso de observar las relaciones sociales en la armonía laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, es muy aceptable y favorable en un promedio de 75.6% donde el indicador armonía laboral entre trabajadores es muy sólida. De los Resultados podemos afirmar que si existe buenas relaciones laborales entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

En la Dimensión Proceso de observar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, es aceptable y favorable en un promedio de 63.1% donde los indicadores, satisfacción laboral es favorable en un 67.2% y la ergonomía en un 58.9%. De los Resultados podemos afirmar que si es positivo el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

En la dimensión proceso de observar las relaciones laborales entre los trabajadores y sus jefes en la Municipalidad Provincial de Chota, es muy aceptable y favorable en un promedio del 80% donde el indicador liderazgo establecido está en función del respeto, reconocimiento y armonía al trabajador. De los Resultados podemos afirmar que es muy positivo las relaciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota y sus autoridades o jefes.

V. CONCLUSIONES

La motivación laboral es aceptada por todos los trabajadores en un 66.8% y la satisfacción laboral en 70.6% por lo tanto existe una relación significativa en promedio del 68.70% entre ambas variables, el coeficiente de alfa de Cronbach es el 0.76 por lo que se confirma nuestra hipótesis.

La Satisfacción Laboral de los Trabajadores se da por la motivación que ha sido muy aceptado por los trabajadores.

La motivación tiene sus fortalezas: En la Variedad, identidad, importancia de las tareas encomendadas y la retroalimentación de los jefes con sus trabajadores que ha sido aceptado por el 71.85 % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota

La Satisfacción laboral, tiene sus fortalezas: En las Políticas administrativas, relaciones laborales de los jefes, relaciones sociales entre los trabajadores, en las condiciones físicas en donde trabajan los trabajadores y el desempeño laboral que ha sido aceptada por el 75.6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Chota a seguir realizando y mejorando su labor de motivación laboral esto lleva a una gran satisfacción de los trabajadores y su importancia en el desarrollo de sus labores en beneficio del cumplimiento de sus funciones y las metas y objetivos de la municipalidad y el valor público de la ciudadanía.

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Chota a propiciar la motivación a la autonomía de los trabajadores en sus tareas laborales ya que existe descontento de la misma en un 53.3%

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Chota a seguir fortaleciendo el mejor desempeño laboral de sus trabajadores.

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Chota, a fortalecer los beneficios laborales de sus trabajadores para seguir impulsando su desempeño laboral es un pedido del 52.8% de los trabajadores.

VII. REFERENCIAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, S. y Sáenz, I. (2012) Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado en <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4593>
- Cavalcante, J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Cieza, Y. (2014). Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería, Hospital General I José H. Soto Cadenillas, Chota – 2014. Universidad Nacional de Cajamarca. Recuperado de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/142>.
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003), Comportamiento humano en el trabajo 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.
- Espada M. (2006) Nuestro motor emocional: la motivación. Vol. 5.3 era ed. Madrid, disponible en: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf).
- Gallardo, E. Espluga, C. y Triado, X. (2012). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483106>
- García, V. (2012). “La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables”. Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación. Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144>
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1980). Work redesign. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Larico R. (2015) Tesis Factores Motivadores y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014. Universidad Andina “NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”, Juliaca – Perú. Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/453>.
- Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado (Ley N° 27658) recuperado de

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)

- Locke, E.A. (1976) "La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo", en Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional. Rand McNally college Ed. Estados Unidos, Chicago. 607 pág.
- Muchinsky, P. (2007). Psicología Aplicada en el Trabajo. México DF: Editorial COPY RIGHT
- Niria Quintero, N. A. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral de la personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Negotium*, 51.
- Palma, S. (2006). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Recuperado de: http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/satisfaccion_lab_oral.php
- Perrow, (1991). Sociología de las organizaciones. México: McGraw Hill.
- Pineda, D. y Godínez, Y (2011) "La Motivación y el Clima Organizacional de los Trabajadores de la Inmobiliaria El Paradise". Guatemala: Universidad San Carlos de Guatemala.
- Pinillos, J.L. (1977). Psicopatología de la vida urbana. Madrid: Espasa-Calpe
- Ríos R. (2017) "Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015". Universidad César Vallejo, Tarapoto- Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1647>
- Robbins (2008). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Prentice-Hall.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. 10ma edición. México D.F: Editorial Pearson Educación, S.A. de C.V. Prentice Hall.
- Rosillo, Y., Velázquez, R. y Marrero, C. (2012). La satisfacción laboral. un acercamiento teórico metodológico para su estudio. Cuba: Observatorio de la Economía Latinoamericana-Eumed.net.
- Rufaza M., Torres M, (2014). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses 2008. España [internet].2008. [Fecha de acceso 20 jun 2014]; disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112008000500007.

- Toribio C. (2016) Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital del Perú – 2015 – Universidad Privada del Norte – Trujillo. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10940>
- Vásquez, M. (2017). Elaboración de un plan de reestructuración remunerativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores del área de promoción agropecuaria de la Municipalidad Distrital de Bambamarca, de la provincia de Hualgayoc, región Cajamarca, 2016. Universidad Señor de Sipan – Lambayeque. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4039>
- Villamil, O. y Sánchez, F. (2012). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma. (Tesis de maestría, UNITEC). Recuperada de <http://innovare.unitec.edu/wp-content/uploads/2013/05/Vol1-No5.pdf>
-

ANEXO 01

ENCUESTA

La motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018

Estimada(o):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer su nivel de motivación y la satisfacción que le brinda su puesto de trabajo a fin de elaborar un sistema de estrategias para mejorar los niveles de motivación y satisfacción a fin de crear indicadores evaluativos para contribuir a la mejora de la calidad de atención. Además de plantear y desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos que permita desarrollar y ejecutar un programa y/o sistema de incentivos que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de la Municipalidad Provincial de Chota.

Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad. Agradeciéndole atentamente su colaboración.

CUESTIONARIO DE MOTIVACION

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Siempre (1), Casi siempre (2), Nunca (3), Casi Nunca (4)

	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
variable 1 motivación				
1 Me encuentro cómodo y/o a gusto en mi entorno de trabajo	11	5	29	45
2 Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.	27	21	34	8
3.Me gusta más trabajar en equipo que solo.	9	0	39	42
4. Me siento reconocido por parte de la MPCH cuando realizo un trabajo bien hecho	21	9	34	26
5. mi entorno laboral influye en la forma en que desempeño mi trabajo.	17	6	23	44
6. Mi superior me da la suficiente confianza para tomar decisiones y realizar el trabajo con autonomía	14	3	26	47

7. Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.	4	4	40	42
8. Mi trabajo es una fuente de estrés	40	18	14	18
9. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la municipalidad.	33	12	29	16
10. Mis compañeros me motivan a ir mejorando en mi trabajo	8	3	44	35
11. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	6	39	44
12. Si me ofrecen mejores condiciones económicas, dejaría el trabajo	18	10	36	26
13. A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor, acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.	24	24	33	9
14. Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.	8	3	41	38
15. Considero que el trabajo que desarrollo está acorde a mis capacidades	9	7	31	43
16. El trabajo es bastante simple y repetitivo.	19	3	43	25
17. La MPCH mejora las remuneraciones	33	33	22	2
18. La MPCH reconoce la labor de los trabajadores	17	18	32	23
19. las Relaciones interpersonales de los trabajadores son buenas	11	6	31	42
20. Los supervisores o jefes nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.	17	9	39	25

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Siempre (1), Casi siempre (2), Nunca (3), Casi Nunca (4)

	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
variable 2 satisfacción laboral				
1 Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	7	3	38	42
2 El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.	33	17	20	20
3. El horario de trabajo me resulta incómodo.	60	15	15	0
4. El público usuario se siente cómodo en los ambientes de trabajo	17	5	40	28
5. La institución siempre nos tiene presentes para las actividades que realiza	8	6	41	35
6. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	4	8	35	43
7. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	46	17	24	3
8. La solidaridad es una virtud característica en mi grupo de trabajo.	11	9	32	38

9. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	56	27	6	1
10. Llevarme bien con el supervisor o jefe beneficia la calidad del trabajo.	12	12	23	43
11. Me agrada trabajar con mis compañeros.	21	3	21	45
12. Me siento bien porque recibo compensaciones económicas adicionales.	20	25	34	11
13. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	6	4	27	53
14. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.	7	8	34	41
15. Mi(s) jefe (s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	21	5	39	25
16. El internet en la MPCH es rápido y constante y facilita su trabajo	30	22	31	7
17. La MPCH adquirió equipos de última generación últimamente	23	13	29	25
18. ¿Se encuentra Ud. Capacitado en el uso del sistema en red?	13	15	36	26
19. ¿La información que Ud. maneja o trabaja se encuentra sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso	1	5	51	33
20. La infraestructura de la MPCH cuenta con un mantenimiento permanente en el año	17	13	38	22
21. La oficina o ambiente donde labora cuenta con mobiliario moderno y ergonómico	12	4	45	29
22 Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)	4	7	43	36

		ANEXO 02 : Validación del instrumento de recolección de datos: Alfa de Cronbach																																												
ITEMS		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	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	SUMA DE LA VARIANZA TOTAL		
1		3	1	4	1	1	2	4	1	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	4	4	3	2	1	3	3	3	4	1	1	3	4	4	3	2	3	4	107		
2		4	2	4	1	4	4	1	2	2	3	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	3	1	1	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	2	1	3	3	4	3	2	3	2	113		
3		2	4	3	1	1	4	4	2	1	4	3	3	3	4	3	1	3	4	1	4	4	2	1	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	1	2	4	4	3	4	4	127		
4		1	1	1	2	4	4	4	1	1	4	3	3	4	3	3	3	3	1	4	1	4	2	1	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	121		
5		2	3	4	1	4	1	4	1	3	3	3	3	2	4	3	4	1	4	4	3	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	88	
6		3	3	1	1	4	1	3	1	1	3	4	4	2	4	4	4	2	1	3	3	2	1	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	99
7		3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	1	3	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	4	127	
8		3	3	3	3	3	4	3	2	1	4	3	3	1	3	4	3	2	1	3	3	4	3	1	3	3	4	1	2	1	3	4	3	4	3	1	1	3	3	4	3	3	3	3	115	
9		4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	1	1	4	3	4	1	3	1	2	4	3	4	3	1	1	4	3	4	3	1	3	127		
10		4	3	3	4	1	4	3	1	3	3	4	4	1	3	4	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115	
11		4	2	3	3	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	1	1	3	4	3	4	2	1	4	2	2	2	3	3	4	4	4	1	1	4	4	1	1	4	1	4	1	127		
12		4	1	3	3	1	4	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	1	1	2	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	1	3	3	114	
13		3	2	3	3	3	1	3	1	4	4	3	4	2	1	2	4	2	2	4	3	3	1	3	3	4	3	1	2	1	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	1	3	4	115		
14		4	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	4	3	1	2	1	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	1	4	4	121		
15		2	1	4	4	3	4	2	4	2	4	1	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	1	4	4	4	3	3	1	4	3	1	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	129		
16		4	3	1	4	1	3	2	4	2	4	4	2	1	4	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3	3	114		
17		3	1	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	1	3	4	1	2	4	1	4	1	2	4	4	4	4	4	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	128	
18		3	1	1	3	4	3	3	2	4	3	4	1	1	4	4	3	3	3	3	4	2	4	1	2	3	1	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	126	
19		4	2	4	3	2	1	3	1	3	3	4	1	1	1	4	4	2	3	4	1	3	1	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
20		4	1	4	1	4	1	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	1	2	1	2	4	2	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	1	124	
21		4	4	4	4	2	2	4	3	1	3	3	2	1	2	1	3	2	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2	4	1	1	2	2	1	1	1	86	
22		3	1	1	4	3	4	4	3	1	1	3	2	1	4	1	1	1	3	2	2	4	1	1	4	2	4	2	4	1	1	4	2	4	3	4	2	1	4	4	1	4	2	104		
23		1	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	4	1	1	4	3	4	2	3	1	1	4	4	4	3	1	2	4	4	4	2	4	4	121		

24	1	1	1	3	4	2	4	1	1	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	4	3	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	113		
25	2	3	4	2	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	1	4	1	1	3	1	4	1	1	2	4	3	3	2	1	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	124		
26	3	1	1	1	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	4	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	116		
27	3	3	4	4	1	3	3	1	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	4	1	4	3	1	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	114		
28	1	3	4	1	2	3	2	4	1	4	4	1	1	4	1	4	3	4	1	4	4	2	1	3	1	4	1	4	2	4	4	4	2	4	2	1	4	4	4	3	4	4	118		
29	3	3	4	4	2	4	1	4	1	3	4	4	2	4	4	4	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3	2	2	1	4	4	2	2	2	2	106		
30	4	3	3	1	4	1	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	4	1	1	2	1	3	1	3	4	2	1	4	1	3	4	4	4	3	107		
31	4	1	3	1	1	4	3	4	1	1	2	3	3	2	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	3	1	3	4	4	3	1	1	3	1	4	4	3	95		
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	4	2	4	3	4	1	4	4	2	2	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	146		
33	2	1	3	1	1	3	3	4	1	3	3	1	3	3	2	1	1	1	2	1	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104		
34	1	4	3	4	4	1	4	4	2	3	4	1	3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	1	4	2	3	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	109		
35	1	1	3	1	4	4	3	1	4	4	3	4	2	3	4	1	1	3	3	1	4	1	2	4	3	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	123
36	4	3	4	2	4	4	4	2	2	3	4	1	1	1	3	3	2	4	3	4	3	1	1	3	2	3	3	4	1	4	3	2	3	3	4	1	3	4	3	3	4	4	120		
37	3	3	4	1	4	1	4	4	1	3	3	4	2	4	3	4	1	1	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	1	4	3	2	3	3	1	1	3	4	3	2	3	4	112		
38	4	4	4	3	4	4	4	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1	4	4	4	3	1	2	3	4	1	2	3	2	4	3	2	3	1	1	1	2	3	3	1	3	3	107		
39	1	1	3	4	4	1	2	2	1	3	3	1	1	4	1	4	1	1	4	1	3	1	1	3	4	4	2	4	1	4	3	4	3	4	3	1	2	3	3	3	3	3	105		
40	4	1	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	1	2	3	2	1	3	3	4	1	1	1	1	3	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	4	2	4	1	2	94		
41	4	2	3	3	1	1	4	4	1	4	3	1	3	4	4	3	1	3	2	4	4	2	2	4	4	4	1	1	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	129	
42	1	1	4	3	1	3	1	3	1	2	4	3	1	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	114		
43	1	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	3	1	4	3	2	2	1	1	3	1	3	3	4	3	1	3	1	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	4	3	4	115		
44	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	4	1	2	4	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	4	1	2	1	3	1	2	4	1	4	2	4	2	4	2	111		
45	1	1	4	1	2	1	3	4	1	1	4	2	2	3	4	4	1	4	4	1	1	1	1	2	3	1	4	2	4	1	2	4	4	4	1	4	1	3	3	4	3	102			
46	3	3	1	3	3	4	4	1	1	3	3	4	3	3	3	1	1	3	1	3	3	2	1	1	3	4	3	3	1	4	4	1	1	1	4	3	1	2	4	1	3	3	104		
47	4	2	4	1	4	4	4	1	3	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3	3	4	2	3	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	2	3	3	130		
48	4	3	4	4	3	4	3	1	1	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	1	1	4	3	4	1	4	1	4	3	1	4	3	3	1	3	2	3	3	4	3	125		
49	4	3	4	2	4	3	4	3	1	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	1	1	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	139		

50	4	3	3	1	3	1	4	4	3	1	3	4	3	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	1	2	1	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	124								
51	4	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1	3	4	3	4	1	1	1	1	4	4	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	97							
52	3	1	4	3	4	4	3	3	1	4	3	3	1	3	4	3	1	1	4	4	4	3	1	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	122							
53	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	1	4	2	3	4	2	3	3	1	2	1	2	3	3	3	109						
54	3	3	3	3	3	4	3	2	1	4	3	3	1	3	4	3	2	1	3	3	3	1	4	2	3	4	1	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	112							
55	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	143					
56	4	3	3	4	1	4	3	1	3	3	3	3	1	3	4	1	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	2	3	3	2	4	4	4	3	1	1	4	3	4	3	119					
57	4	2	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	1	1	4	4	3	4	1	2	1	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	125						
58	4	1	3	3	1	4	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	2	1	3	3	4	4	3	2	4	4	1	4	4	3	1	2	3	4	3	3	4	124					
59	4	1	4	3	4	4	4	1	4	3	4	1	1	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	1	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	129				
60	4	1	4	3	4	4	3	1	3	1	2	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	1	3	1	3	3	3	3	1	106				
61	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	139			
62	3	2	3	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	1	2	1	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	133				
63	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	3	117			
64	1	1	4	1	4	1	3	4	1	1	4	2	2	3	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	3	1	4	3	4	1	3	1	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	115		
65	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	1	4	2	3	4	2	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	103			
66	4	2	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	96			
67	3	1	3	4	3	4	4	1	1	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	138
68	4	3	4	2	4	3	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	1	2	1	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	134		
69	4	2	3	2	4	3	3	1	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	107		
70	3	3	3	3	3	3	4	2	1	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	1	3	1	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	131			
71	3	2	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	121			
72	4	3	4	3	3	4	4	1	1	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	2	3	3	3	136			
73	4	4	4	2	4	3	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	3	1	4	3	3	1	3	2	3	3	4	3	127		
74	3	3	3	1	3	1	4	4	4	1	4	4	3	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	1	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	131		
75	4	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	1	3	4	3	3	1	1	1	1	3	4	3	3	4	3	3	4	1	2	1	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	111		

76	3	1	4	3	4	4	3	3	1	4	3	3	1	3	4	3	1	1	4	4	4	4	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	107	
77	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	1	4	3	4	1	3	1	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	129
78	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	1	4	4	3	3	1	2	3	2	1	4	2	3	4	2	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	122	
79	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	1	2	3	3	1	4	2	3	4	1	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	129	
80	3	3	4	4	1	4	4	2	3	4	4	4	1	3	4	1	1	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	1	1	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	135	
81	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	2	1	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	134	
82	4	1	3	4	1	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	115	
83	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	1	3	1	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	133	
84	4	1	4	3	4	4	3	2	3	1	2	1	1	4	1	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	2	1	4	2	3	4	2	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	108	
85	3	3	3	4	1	3	3	1	3	3	4	4	1	4	4	1	1	3	3	3	4	2	1	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	1	2	4	4	3	4	4	127	
86	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	1	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	139	
87	4	1	4	4	1	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	2	1	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	131	
88	3	2	4	3	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	1	1	3	4	3	4	4	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	111
89	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	1	4	3	4	2	3	4	4	4	3	1	4	3	4	1	3	1	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	133	
90	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	1	2	1	4	4	3	3	1	3	3	2	1	4	2	3	4	2	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	124	
SUMATORIA DE VARIANZAS	1.0	1.0	0.8	1.2	1.3	1.1	0.6	1.3	1.6	0.7	0.4	1.2	0.9	0.8	0.9	1.3	0.7	1.2	1.0	1.3	0.7	1.4	0.5	1.1	0.8	0.6	0.8	1.0	0.4	1.1	1.4	0.9	0.7	0.8	1.2	0.9	1.3	1.0	0.3	1.0	0.9	0.6	41.35	

ANEXO 03

JUCIO DE EXPERTOS

VALIDACION DE LA ENCUESTA PRIMERA VARIABLE

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE LA ENCUESTA QUE SERA APLICADA A LOS TRABAJADORES

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEM	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULAR ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1		X			
2	X				
3	X				
4	X				
5		X			
6		X			
7	X				
8		X			
9	X				
10	X				
11	X				
12	X				
13		X			
14		X			
15	X				
16	X				
17	X				
18		X			
19	X				
20	X				

Nombre y Apellido: LUIS AIDER SANCHEZ RAFAEL

Grado Académico: MAESTRO EN CIENCIAS Firma: _____


 P.C. Luis Aider Sánchez Rafael
 M.A.S. N° 12-1306

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE LA ENCUESTA QUE SERA APLICADA A LOS TRABAJADORES

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEM	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULAR ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1	X				
2	X				
3	X				
4	X				
5	X				
6	X				
7		X			
8	X				
9	X				
10		X			
11	X				
12	X				
13	X				
14		X			
15		X			
16	X				
17	X				
18	X				
19	X				
20	X				

Nombre y Apellido: ORLANDO ABANTO QUINTANA

Grado Académico: MAESTRO EN CIENCIAS Firma: 

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE LA ENCUESTA QUE SERA APLICADA A LOS TRABAJADORES

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEM	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULAR ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1	X				
2	X				
3	X				
4		X			
5	X				
6		X			
7	X				
8	X				
9	X				
10	X				
11		X			
12		X			
13	X				
14	X				
15	X				
16	X				
17		X			
18	X				
19		X			
20	X				

Nombre y Apellido: ROBERTO TABIO RUSIO

Grado Académico: MAG. GESTIÓN PÚBLICA Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, SANLHEE PATDEL LOS ANJER identificado con DNI N° 46077087, de profesión COMIADOR PÚBLICO con el grado de MAESTRO EN CIENCIAS, ejerciendo actualmente como COMIADOR, en la Institución VALMANDINA SAC

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la **Municipalidad Provincial de Chota** Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Chota, junio del 2018.



J.C. Luis Cordero Sánchez Rafani
MONT. Nº 142-1308

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ORLANDO ABANZO QUINTANA identificado con DNI
Nº 43402549, de profesión CONTADOR con el grado de
MAESTRO EN CIENCIAS ejerciendo actualmente como GESOR LOCAL en la
Institución UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUACAYOC

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la **Municipalidad Provincial de Chota** Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Chota, junio del 2018.


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ROBERTO TAPIA RIVERA, identificado con DNI N° 27428501, de profesión COMPTON PÚBLICO con el grado de MAESTRO GESTIÓN P.UB. ejerciendo actualmente como COMPTON, en la Institución MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la **Municipalidad Provincial de chota** Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Chota, junio del 2018.



Firma

ANEXO 04

JUCIO DE EXPERTOS

VALIDACION DE LA ENCUESTA PRIMERA VARIABLE

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE LA ENCUESTA QUE SERA APLICADA A LOS TRABAJADORES

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEM	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULAR ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1	X				
2	X				
3	X				
4	X				
5		X			
6		X			
7	X				
8	X				
9	X				
10		X			
11		X			
12		X			
13	X				
14	X				
15	X				
16		X			
17	X				
18	X				
19		X			
20	X				
21	X				
22	X				

Nombre y Apellido: LUIS ADNER SANCHEZ PATABL

Grado Académico: MAESTRO EN CIENCIAS Firma: _____


 PC. Luis Adner Sánchez Rafael
 MAT. N° 12-1300

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE LA ENCUESTA QUE SERA APLICADA A LOS TRABAJADORES

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEM	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULAR ADECUADA	POCÓ ADECUADA	INADECUADA
1	X				
2		X			
3	X				
4	X				
5	X				
6	X				
7	X				
8	X				
9		X			
10	X				
11	X				
12	X				
13	X				
14	X				
15	X				
16	X				
17	X				
18	X				
19	X				
20	X				
21	X				
22	X				

Nombre y Apellido: ORLANDO ABANTO QUINTANA

Grado Académico: MAESTRO EN CIENCIAS Firma: 

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE LA ENCUESTA QUE SERA APLICADA A LOS TRABAJADORES

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEM	ESCALA				
	MUY ADECUADA	ADECUADA	REGULAR ADECUADA	POCO ADECUADA	INADECUADA
1		X			
2	X				
3	X				
4	X				
5	X				
6		X			
7	X				
8		X			
9	X				
10	X				
11		X			
12		X			
13		X			
14	X				
15	X				
16	X				
17	X				
18	X				
19	X				
20		X			
21	X				
22	X				

Nombre y Apellido: ROBERTO TAPIA RUBIO

Grado Académico: ING. GESTION PUEBLO Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, SANCHEZ RAFAEL LUIS ALVAREZ, identificado con DNI N° 40097037 de profesión CONTADOR PUBLICO con el grado de MAESTRO EN CIENCIAS, ejerciendo actualmente como CONTADOR en la Institución POLYARNDINA SAC.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la **Municipalidad Provincial de Chota** Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Chota, junio del 2018.


J.C. Luis Alvarez Sánchez Rafael
MAT. N° 12-1308

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ORLANDO ABANTO QUINTANA identificado con DNI
N° 43402549 de profesión CONTADOR con el grado de
MAESTRO EN CIENCIAS, ejerciendo actualmente como GESTOR LOCAL en la
Institución UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUALEAYOC

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al **personal** que labora en la **Municipalidad Provincial de Chota** Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Chota, junio del 2018.


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ROBERTO TAPIA RUIZ, identificado con DNI N° 27428501, de profesión CONTADOR PÚBLICO con el grado de MAESTRO DE CIENCIAS PÚBLICAS ejerciendo actualmente como CONTADOR, en la Institución MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la **Municipalidad Provincial de Chota** Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Chota, junio del 2018.



Firma

ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Fernando Martín Vergara Abanto, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante Renán Pérez Dávila, titulada: **La motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 25 de julio de 2018


Dr. Fernando Martín Vergara Abanto
DNJ: 26691953

CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel km. 3.5

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL.

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo Renán Pérez Dávila identificado con DNI N° 45311269, egresado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) . No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **La motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincia de Chota, 2018**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 45311269

FECHA: 13 de Agosto del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del ISGC	Aprobó	Vicerectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	----------------------	--------	--------------------------------