

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

TEMA:

**Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral de los
trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Región Madre de
Dios, 2014.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

AUTORA:

Br. Celia CHULLO HUALLPA

ASESOR:

Mg. Yony Raúl CHAMBILLA PARI

MADRE DE DIOS – PERÚ

2015

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más, A mi familia por ser las personas que me han acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida. A los catedráticos de la Universidad Alas Peruanas, gracias por su tiempo, por su apoyo así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

Br. Celia CHULLO HUALLPA.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mi familia, quienes sin duda alguna en el trayecto de mi vida me han demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

Y gracias a todos los que me brindaron su ayuda en este trabajo.

Br. Celia CHULLO HUALLPA.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación pretende establecer la relación que existe entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Región de Madre de Dios en el año 2014.

El principal objetivo de esta investigación fue establecer qué relación existe entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Región de Madre de Dios.

La investigación fue realizada con un total de 52 trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, aplicándose un diseño correlacional. Para obtener datos confiables, el instrumento de recojo de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Para el análisis de los resultados de la encuesta se ha construido los descriptores de análisis para las variables y para las dimensiones, de acuerdo a ello se realizó la interpretación de los resultados obtenidos de la encuesta, posteriormente se realizó la prueba de hipótesis a través de la prueba r de Pearson, el resultado obtenido de coeficiente de correlación entre las variables motivación y satisfacción laboral fue de 0,625; lo cual indica que existe una correlación significativa, con un nivel de confianza de 95%; como se muestra en la tabla 16. El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,391 como se muestra en la tabla 17; lo cual indica que el 39,1% de los cambios observados de la variable satisfacción laboral es explicado por la variación del variable nivel de motivación. Además en la tabla 19 el valor de $p = 0,000$; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre las variables motivación y satisfacción laboral es pertinente, es decir, existe una correlación buena entre las variables motivación y satisfacción laboral.

Palabras claves: Nivel de motivación y satisfacción laboral.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	12
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2. Delimitación de la investigación.....	15
1.3. Formulación del problema.....	15
1.3.1. Problema principal.....	15
1.3.2. Problemas secundarios.....	15
1.4. Objetivos de la investigación.....	16
1.4.1. Objetivo general.....	16
1.4.2. Objetos específicos.....	16
1.5. Hipótesis y variables de la investigación.....	17
1.5.1. Hipótesis general.....	17
1.5.2. Hipótesis secundarias.....	18
1.5.3. Variables de la investigación.....	18
1.6. Diseño de la investigación.....	19
1.6.1. Tipo de investigación.....	19
1.6.2. Nivel de investigación.....	20
1.6.3. Métodos de investigación.....	20
1.7. Población y muestra de la investigación.....	21
1.7.1. Población.....	21
1.7.2. Muestra.....	21
1.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
1.8.1. Técnicas.....	22
1.8.2. Instrumentos.....	22
1.9. Justificación e importancia de la investigación.....	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de la investigación.....	24

2.2. Bases teóricas.....	30
2.3. Definición de términos básicos.....	47
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	49
3.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	49
3.2. Prueba de hipótesis.....	66
3.3. Presentación de resultados.....	90
CONCLUSIONES.....	94
RECOMENDACIONES.....	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	98
ANEXOS.....	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descriptores para el análisis de la variable motivación.....	49
Tabla 2. Descriptores para el análisis de la dimensión variedad.....	50
Tabla 3. Descriptores para el análisis de la dimensión identidad con la tarea.....	50
Tabla 4. Descriptores para el análisis de la dimensión importancia de la tarea.....	51
Tabla 5. Descriptores para el análisis de la dimensión autonomía para la realización de la tarea.....	51
Tabla 6. Descriptores para el análisis de la dimensión retroalimentación sobre su desempeño.....	52
Tabla 7. Descriptores para el análisis de la variable satisfacción laboral.....	52
Tabla 8. Resultados generales según variables y dimensiones.....	53
Tabla 9. Resultados generales para las variables: Motivación y satisfacción laboral.....	54
Tabla 10. Resultados generales para la dimensión variedad y satisfacción laboral.....	56
Tabla 11. Resultados generales para la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral.....	58
Tabla 12. Resultados generales para la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral.....	60
Tabla 13. Resultados generales para la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral.....	62
Tabla 14. Resultados generales para la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral.....	64
Tabla 15. Estadísticos descriptivos para las variables: Motivación y satisfacción laboral.....	67
Tabla 16. Correlaciones para las variables: Motivación y satisfacción laboral.....	67
Tabla 17. Resumen del modelo para las variables: Motivación y satisfacción laboral.....	67
Tabla 18. ANOVA para las variables: Motivación y satisfacción laboral.....	68
Tabla 19. Coeficientes para las variables: Motivación y satisfacción laboral.....	68
Tabla 20. Estadísticos descriptivos para la dimensión variedad y satisfacción laboral.....	71
Tabla 21. Correlaciones para la dimensión variedad y satisfacción laboral.....	71

Tabla 22. Resumen del modelo para la dimensión variedad y satisfacción laboral.....	71
Tabla 23. ANOVA para la dimensión variedad y satisfacción laboral.....	72
Tabla 24. Coeficientes para la dimensión variedad y satisfacción laboral.....	72
Tabla 25. Estadísticos descriptivos para la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral.....	75
Tabla 26. Correlaciones para la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral.....	75
Tabla 27. Resumen del modelo para la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral.....	75
Tabla 28. ANOVA para la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral.....	76
Tabla 29. Coeficientes para la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral.....	76
Tabla 30. Estadísticos descriptivos para la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral.....	79
Tabla 31. Correlaciones para la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral.....	79
Tabla 32. Resumen del modelo para la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral.....	79
Tabla 33. ANOVA para la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral.....	80
Tabla 34. Coeficientes para la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral.....	80
Tabla 35. Estadísticos descriptivos para la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral.....	83
Tabla 36. Correlaciones para la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral.....	83
Tabla 37. Resumen del modelo para la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral.....	83
Tabla 38. ANOVA para la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral.....	84
Tabla 39. Coeficientes para la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral.....	84

Tabla 40. Estadísticos descriptivos para la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral.....	87
Tabla 41. Correlaciones para la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral.....	87
Tabla 42. Resumen del modelo para la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral.....	87
Tabla 43. ANOVA para la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral.....	88
Tabla 44. Coeficientes para la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral.....	88

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Modelo de la Jerarquía Abraham Maslow.....	33
Gráfico 2: Modelo de ERG. Alderfer.....	35
Gráfico 3: Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland.....	37
Gráfico 4: La teoría de la motivación - Higiene de Herzberg.....	39
Gráfico 5. Resultados generales para las variables: Motivación y satisfacción laboral.....	54
Gráfico 6. Resultados generales para la dimensión variedad y satisfacción laboral.....	56
Gráfico 7. Resultados generales para la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral.....	58
Gráfico 8. Resultados generales para la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral.....	60
Gráfico 9. Resultados generales para la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral.....	62
Gráfico 10. Resultados generales para la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral.....	64

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta la importancia el nivel de motivación y satisfacción laboral en la gestión de los municipios de la región y del país, es que he realizado esta tesis titulada “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Región Madre de Dios, 2014”, cuyo objetivo fundamental es establecer qué relación existe entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Región de Madre de Dios.

Teniendo en cuenta los lineamientos metodológicos pertinentes, y siguiendo el esquema de tesis proporcionado por la Universidad ALAS Peruanas, la tesis se divide en tres capítulos. Además de sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: Está destinado al planteamiento metodológico, el mismo que comprende los aspectos esenciales para la investigación tales como: Descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos, hipótesis y variables, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y justificación e importancia de la investigación.

CAPÍTULO II: Trata y analiza todo el aspecto de fundamentación científica y humanística, se consideran tres elementos esenciales como: Antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición de términos básicos.

CAPÍTULO III: Se presenta los resultados de la investigación en cuadros y gráficos estadísticos con su respectiva interpretación, se describe el proceso de la prueba de hipótesis, se consideran tres elementos principales como: Análisis, interpretación y discusión de resultados, prueba de hipótesis y presentación de resultados

Después de Capítulo III, se presenta la sistematización de las conclusiones del estudio, como resultado de todo el trabajo, teniendo en cuenta la prueba de

hipótesis que en este caso resulta una relación de carácter positivo. Asimismo, se da a conocer las recomendaciones de la investigación a la que se ha llegado al término de este trabajo.

Finalmente, se considera la bibliografía según las normas APA (American Psychological Association), utilizada para sustentar científicamente el trabajo de investigación además de los anexos en el que incluyen algunos documentos que respaldan las acciones realizadas.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

Según Hernández, Fernández y Baptista. (2010, p.36), sostiene que: "(...) En realidad, plantear un problema no es sino afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación. (...)".

El buen funcionamiento de la empresa depende en un gran porcentaje del ánimo o el empeño que los trabajadores enfoquen hacia sus labores, claro está, que algunas veces nos encontraremos con empleados que se dedican única y exclusivamente a terminar a como dé lugar sus tareas, sin preocuparse de la calidad de las mismas, afectando de grave manera al desarrollo y crecimiento de la Empresa o institución. Entender el comportamiento organizacional nunca antes ha tenido tanta importancia como en la actualidad. Por ejemplo, la reestructuración de las empresas y la reducción de costos son factores de productividad; la competencia global requiere que los empleados sean más flexibles y que aprendan a enfrentar los cambios rápidos y las innovaciones. En pocas palabras, el comportamiento organizacional enfrenta muchos retos y tiene muchas oportunidades hoy en día.

Uno de los principales cambios ocurridos a partir de mediados del siglo XX en la Teoría de las organizaciones y específicamente en estudios sobre eficiencia y eficacia de las empresas, es el paso del eje de las actuaciones de los procesos y la estructura para centrarlo en los trabajadores siendo de vital importancia la introducción del Comportamiento Organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización, para lo cual los gerentes tratan de crear un ambiente donde la gente se sienta motivada, trabaje más productivamente y sea más eficiente y otro de los aspectos que más importancia tiene para el trabajador es lo que respecta a la satisfacción que le produce la labor que desempeña y los aspectos que rodean a su trabajo.

Quienes integran las organizaciones, se preocupan por el mejoramiento de la conducta organizacional. El directivo, el profesional, el oficinista y el operario, todos

ellos trabajan con otras personas, lo cual influye en la calidad de vida que se desarrolla en los centros de trabajo. En este contexto, los gerentes que representan el sistema administrativo (quienes toman las decisiones) deben tratar de conocer las bases del comportamiento organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización. Los gerentes tratan de crear un ambiente en el que la gente se sienta motivada, trabaje más productivamente y sea más eficiente.

En este marco referencial, uno de los aspectos que más importancia tiene para el trabajador es lo que respecta a la satisfacción que le produce la labor que desempeña y los aspectos que rodean a su trabajo. Las teorías humanistas sostienen que el trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su empleo y, por tanto, suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza. Una elevada satisfacción de los empleados en el trabajo es algo que siempre desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con los resultados positivos, con mayores índices de productividad, lo cual lleva al desarrollo empresarial.

En Lima Metropolitana, un trabajador asalariado privado labora en promedio cerca de 50 horas semanales (mintra.gob.pe). Más aún, cerca del 25% del total de ellos trabaja más de 60 horas a la semana. Las condiciones de trabajo cumplen así, un rol importante no sólo en el bienestar del trabajador sino también en la productividad de la empresa. Los estudios efectuados sobre este tema, para el Perú y Lima Metropolitana, se han centrado principalmente en su caracterización. Se cuenta así con estudios no solo a nivel sectorial sino también a nivel de casos.

En Lima Metropolitana la distribución de la PEA ocupada según categoría ocupacional, 2007El 81,4% de los asalariados privados están satisfechos con su trabajo. Esto es, respecto a la carga, intensidad, monotonía del trabajo y a la posibilidad de iniciativa en el trabajo.

Actualmente, al ser aplicados en el campo de gestión de municipios provinciales la motivación del personal como la satisfacción en su puesto de trabajo son temas

centrales, debido a que la calidad del trabajo depende fundamentalmente de la motivación, su interés y preocupación para mejorar la gestión del municipio, así como, también la satisfacción del trabajador conducen de manera directa a un desempeño eficaz de las tareas.

Según Álvarez (2003, p.23). La motivación entendida como el grado de compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados y por tanto afectará directamente a todos los aspectos del desempeño, desde mediciones básicas como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios.

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Por ende el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los “usuarios o clientes internos” de su trabajo, es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las empresas debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Es por ello, que la satisfacción de los empleados de la Municipalidad de Tambopata es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial.

El trabajo en la Municipalidad de Tambopata es variado, de gran responsabilidad y demanda una actuación inmediata y eficaz, por ello se requiere profesionales motivados, con buena formación, con autonomía en su trabajo, pero a la vez es necesario una buena comunicación interprofesional y un reconocimiento en su labor profesional.

En la Municipalidad de Tambopata se percibe en muchas situaciones al empleado agotado, cansada y en algunos casos con mal humor así como y escasa creatividad para las actividades cotidianas relacionados con la gestión de la Municipalidad Tambopata, generándose un escenario de trabajo rutinario y monótono.

Al interactuar con el personal de la Municipalidad Tambopata refieren: “Estoy cansada”, “Ya quiero que acabe el turno” “No tenemos los materiales para dar una buena atención”, entre otros.

Ante tales circunstancias se ha planteado el problema general de la investigación: ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014?

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Delimitación social: Está constituida por los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata-Puerto Maldonado.

Delimitación espacial: Puerto Maldonado, Madre de Dios

Delimitación temporal: Período de los meses de enero a setiembre del 2014.

Delimitación conceptual: corresponde a las Ciencias Empresariales.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014?

1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS.

PS.1. ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación según su dimensión de variedad con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014?

PS.2. ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación según su dimensión de identidad de la tarea con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014?

PS.3. ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación según su dimensión Importancia de la Tarea con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014?

PS.4. ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación según su dimensión Autonomía para la realización de la tarea con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014?

PS.5. ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación según la dimensión Retroalimentación sobre su desempeño con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Los objetivos son el enunciado de los propósitos de la investigación e identifican claramente lo que se ha pretendido lograr con el presente estudio.

Carrasco (2013, p.159). Los objetivos son los propósitos esenciales que se van a lograr como consecuencia del desarrollo del trabajo de investigación. Señalan y orientan el camino y norte que debe seguir el investigador, como un gran faro que permite al navegante llegar al puerto deseado.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

Establecer qué relación existe entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.

1.4.2. OBJETOS ESPECÍFICOS.

OE.1. Identificar qué relación existe entre el nivel de motivación según su dimensión de variedad con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.

OE.2. Identificar qué relación existe entre el nivel de motivación según su dimensión de identidad de la tarea con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.

OE.3. Identificar qué relación existe entre el nivel de motivación según su dimensión Importancia de la Tarea con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.

OE.4. Identificar qué relación existe entre el nivel de motivación según su dimensión Autonomía para la realización de la tarea con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.

OE.5. Identificar qué relación existe entre el nivel de motivación según la dimensión Retroalimentación sobre su desempeño con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.

La hipótesis es una suposición que resulta una de las bases elementales de presente estudio, hay autores que definen a la hipótesis como las posibles soluciones a un determinado problema, que será verificada como válida o no a lo largo de la investigación.

Carrasco (2013, p.187).Las hipótesis se formulan teniendo como base un aspecto teórico y otro fáctico; en cuanto al primero forma parte del universo cognitivo de las ciencias, lo que permite comprender toda la temática que involucra su demostración, y el segundo, referido al hecho problemático existente en la realidad, cuya verificación está dirigida a resolver situaciones que dificultan el normal desarrollo de los procesos sociales y naturales.

1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL.

Existe relación significativa entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.

1.5.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS.

HS.1. Existe relación significativa entre el nivel de motivación según su dimensión de variedad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.

HS.2. Existe relación significativa entre el nivel motivación según su dimensión de identidad de la tarea y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.

HS.3. Existe relación significativa entre el nivel motivación según su dimensión importancia de la Tarea y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.

HS.4. Existe relación significativa entre el nivel motivación según su dimensión Autonomía para la Realización de la tarea y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.

HS.5. Existe relación significativa entre el nivel motivación según la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.

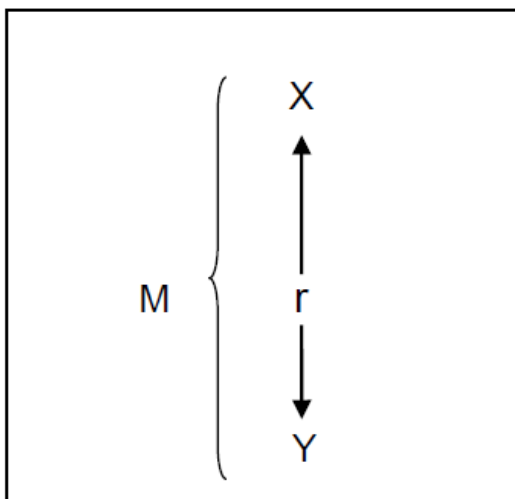
1.5.3. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.

Para Pino (2013, p.129). La variable es una propiedad que puede cambiar y este cambio es susceptible de medirse u observarse. También se le define como cualquier característica, cualidad o propiedad que presenta el fenómeno o hecho que varía o puede ser medido o evaluado.

Las variables son la base o materia prima de la presente investigación cuantitativa. Las diferentes formas de análisis de los datos recogidos o disponibles para esta investigación son de tipo cuantitativo. Tanto el problema de investigación, como los objetivos buscados se han formulado con el uso de las variables del estudio.

1.6. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Las pautas bajo las cuales se realizó la investigación corresponden al Diseño **Descriptivo Correlacional** porque se recolectó la información en un solo espacio y tiempo, con la finalidad de describir y analizar las variables en determinado momento, las variables que intervienen se relacionaron bajo el esquema siguiente:



Denotación:

M = Población de trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

X = Motivación

Y = Satisfacción laboral.

r = Posible relación.

1.6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

De acuerdo a Danhke (1989), citado por Hernández, et al. (2003). Los estudios descriptivos miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar (p117). Esto con el fin de recolectar toda información que obtengamos para poder llegar al resultado de la investigación.

Además, Hernández, et al. (2010), afirman que la investigación Correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.

Este estudio corresponde a una **Investigación Básica** (no experimental), con carácter Descriptivo Correlacional, dado que se conoce la problemática de la gestión del municipio y que para demostrar la relación o correlación entre las variables que participan se procedió a realizar su evaluación individual.

1.6.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

El nivel de investigación es **relacional**, porque se determinó el nivel de relación entre las variables nivel de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

1.6.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

Teniendo en cuenta el diseño y tipo de investigación, además de las características de las variables se utilizó el **Enfoque Cuantitativo** (Grinnell 1997 – citado por Hernández R. 2010), utilizando las cinco fases fundamentales relacionadas entre sí:

1. Se lleva a cabo la observación y la evaluación de fenómenos.
2. Se establecen suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y evaluación realizada.
3. Se Prueban y demuestran el grado en que las suposiciones o ideas tienen fundamento.
4. Se revisan tales suposiciones o ideas sobre la base de las pruebas o del análisis.
5. Se proponen nuevas observaciones y evaluaciones para establecer, modificar, cimentar y/o fundamentar las suposiciones e ideas.

1.7. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.7.1. POBLACIÓN.

El estudio se realizó una población de 178, constituida por los empleados nombrados y contratados de la Municipalidad de Tambopata.

1.7.2. MUESTRA.

La muestra será compuesta por una selección probabilístico aleatorio simple, donde cada elemento de la población ha tenido una probabilidad conocida de ser incluida dentro de la muestra.

Margen de error.....5%
Tamaño de la población.....178
Nivel de confianza.....95%

$$M = \frac{N[0.5(\alpha_c)]^2}{1 + [e^2(N-1)]} \rightarrow M = 52$$

La muestra del presente estudio estuvo compuesta por 52 trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

Tipo de muestreo, el muestreo es una herramienta de la investigación científica, cuya función básica es determinar que parte de una población debe examinarse, con la finalidad de hacer inferencias sobre dicha población. En el presente estudio se realizó el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, conformado por los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

Criterios de selección, de acuerdo a los objetivos planteados, los sujetos de investigación fueron los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata

1.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Según Hernández, et al. (2010). Para la obtención de información en la investigación se utiliza la técnica de la encuesta. Los instrumentos que se utilicen en la investigación consisten en unos cuestionarios que contienen preguntas cerradas, abiertas y de opción múltiple. Para la estructuración de los instrumentos se tomará en cuenta el cuestionario para docentes.

1.8.1. TÉCNICAS.

Para el presente estudio se utilizó la **técnica de la encuesta**, para obtener información directamente de la variable de estudio. Esta técnica tiene cierto margen de error debido a que está influenciada por la subjetividad del encuestado.

1.8.2. INSTRUMENTOS.

Como instrumento de recojo de datos de la investigación se utilizó **el cuestionario**.

1.9. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

Los empleados que trabajan en instituciones de gestión pública como: municipios distritales, provinciales o regionales, enfrentan múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa a la sociedad, como de la administración y coordinación de los municipios o gobiernos regionales, por ello es importante conocer el nivel de motivación debido a su relación con el desempeño de sus funciones y/o tareas; asimismo es necesario identificar el nivel de satisfacción por su relación con la productividad y/o rendimiento del personal siendo considerado como un indicador de la calidad del funcionamiento de los servicios internos y de mejora de la relación de los trabajadores. Lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a la sociedad.

La motivación laboral de los trabajadores es muy importante, ya que esto hace a que dichas personas den unos buenos resultados, esto todo depende de las

aptitudes personales y de las oportunidades proporcionadas por la organización para que ellos puedan dar buenos resultados en su trabajo.

Para el mejor funcionamiento de una organización es importante examinar cuáles son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral en el que se desenvuelve, ya que de esto dependerá en gran manera su comportamiento. Al examinar las diferentes dimensiones de la percepción del empleado en el ambiente laboral se podrá determinar la multiplicidad de los estímulos que actúan sobre él en el mundo del trabajo y que representa su situación laboral, este medio ambiente, se denomina clima organizacional.

El propósito y objetivo general de la investigación es aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de Municipalidad es y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos (Arbaiza, 2010), señaló que las organizaciones deben preocuparse por que sus empleados estén satisfechos y motivados, pues de lo contrario es probable que se genere alta rotación, ausentismo y un bajo nivel de desempeño.

Por lo cual es importante para una organización conocer el nivel de satisfacción laboral de sus trabajadores y realizar un análisis de sus resultados, pudiendo utilizar la presente investigación como guía debido al importante rol de las Municipalidades es distritales o gobiernos locales en el desarrollo y la economía del país, es importante asegurar el logro de sus objetivos. Para ello debe contarse con el personal idóneo, motivado y satisfecho; es así que se plantea estudiar la influencia de la motivación en la Municipalidad de Tambopata en la provincia del mismo nombre.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

En la actualidad existen diversas investigaciones que se dirigen a encontrar explicaciones de la relación entre nivel de motivación y satisfacción laboral, las cuales van desde estudios exploratorios, descriptivos y correlacionales hasta estudios explicativos; si bien es cierto que resulta una tarea ardua localizar investigaciones específicas que describan o expliquen la naturaleza de las variables asociadas al éxito o fracaso de una institución, también es verdad que el acervo teórico y bibliográfico para sustentar una investigación de ésta naturaleza resulta enriquecedor; por lo cual se describen a continuación algunas de ellas.

Internacionales:

Yamberla (2013), realizó la investigación: *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa en el gobierno municipal del Cantón Pillaro, provincia de Tungurahua*. (Tesis inédita de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato). Recuperado de http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5209/1/tps_2013_30.pdf. La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:

Si los niveles de la motivación no se satisfacen en su totalidad los colaboradores podrían verse afectado no solamente en problemas fisiológicos sino también en problemas familiares y sociales impidiendo así un desempeño laboral de alta calidad. La institución está dejando de lado en cuando la competitividad de los colaboradores es decir que no se les está dando la mayor importancia lo que se ha visto muy afectada las áreas del desempeño laboral en un bajo índice de la participación de la planificación de actividades, en la organización de materiales, y logro de metas esto se debe a que la motivación que se les brinda es muy escaso y no es la adecuado. En el gobierno municipal del cantón Santiago de pillaro no se está tomando en cuenta lo importante que es que los colaboradores se desempeñen de una manera eficiente en sus puestos de trabajo por lo que han

dejado en un segundo plano a la motivación y lo que esto representa para una buena imagen institución y en si el éxito empresarial.

Villamil y Sánchez (2012), realizaron la investigación: *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma*. (Tesis inédita de Maestría, Laureate International Universities). Recuperado de <http://www.unitec.edu/innovare/?wpdmact=process&did=NS5ob3RsaW5r>. La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten concluir que existe asociación estadística significativa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, Cortés. Sin embargo, la influencia que tiene el clima organizacional sobre la satisfacción laboral de estos empleados es de 64%; por lo que se puede ver la satisfacción de los empleados de la Municipalidad se debe a gran medida a los factores del clima organizacional, comprobando así la hipótesis planteada de investigación.

En términos generales la percepción del clima organizacional por parte de los empleados de la Municipalidad de Choloma, Cortés; que fueron examinados en la presente investigación, califica el clima organizacional de manera desfavorable con un 61%. En relación a la autonomía que tienen los empleados en la Municipalidad de Choloma, se puede mostrar que fue calificada de manera positiva con un porcentaje de 54%, al igual que la dimensión confianza con un porcentaje favorable de 64%, el apoyo que se da entre los empleados con un 52%, y por ultimo innovación con un porcentaje favorable de 61%.

Los empleados de la Municipalidad de Choloma manifiestan trabajar bajo presión, ya que fue calificada de manera desfavorable con un porcentaje de 58%, de igual manera la Cohesión fue calificada negativamente con un porcentaje de 54%, además los empleados manifestaron sentirse inconforme con la dimensión reconocimiento ya que lo califican con un 55% de insatisfacción. En relación a la equidad laboral, la mitad de los empleados manifiestan sentirse satisfechas y el otro 50% lo califican negativamente.

En cuanto a la satisfacción de los empleados de la Municipalidad de Choloma en relación al trabajo que desempeñan, estos manifiestan un grado de insatisfacción de 55%, además mostrando un índice alto (82%) de insatisfacción con la oportunidad de desarrollo. Es importante mencionar que los empleados de la Municipalidad de Choloma, manifiestan una gran inconformidad en el salario que recibe, ya que califican la dimensión de satisfacción con la relación remuneración con un 91% de insatisfacción, lo cual es alarmante. Es importante reconocer que los empleados manifiestan satisfacción con el ambiente físico de la Municipalidad, calificándolo con un 66% de satisfacción y con la forma que realizan su trabajo con un 54% de satisfacción.

Jaramillo y Gonzales (2010), realizaron la investigación: *Nivel de satisfacción laboral de los empleados de la alcaldía municipal de Celia Risaralda*. (Tesis inédita de Ingeniería, Universidad Tecnológica de Pereira). Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2183/1/6583142286132J37.pdf>. La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:

Con base en los resultados se determinó el índice de satisfacción laboral que poseen los empleados de la alcaldía municipal de La Celia Risaralda el cual es 3.144 %; este resultado es positivo a pesar de estar en el límite de la valoración de la percepción; siendo máximo 5 y mínimo 1. El análisis implica la determinación de aquellos factores que afectaron al VPE, los cuales se mencionaran posteriormente.

De acuerdo al estudio realizado sobre Valor Percibido por los Empleados el Índice 18 "Momento Laboral" de la Dimensión 6 (Desarrollo Profesional) es la que menos le aporta a la alcaldía de la Celia. El porcentaje de participación es del 44% ya que los empleados ven pocas posibilidades de ascensos debido a la naturaleza de los cargos y de acuerdo a las políticas allí establecidas.

El Índice 1 (Satisfacción con la remuneración que recibe actualmente) perteneciente a la Dimensión 1 (Salario) lo cual presenta un porcentaje de 54.4%, cabe anotar que una de las preguntas pertenecientes a este Índice es el auxilio de transporte; donde se evidencia un desconocimiento de cuando se debe o no recibir dinero por

este concepto. Los empleados del municipio y de las empresas públicas viven todos en la cabecera municipal lo cual no representa una gran distancia para acceder a este subsidio. Una solución a este inconveniente es brindar capacitación respecto a la ley laboral.

Las mayor limitación en este estudio es la inestabilidad laboral en cada cargo ya que están sujetos a cambios de acuerdo al periodo político; no es primordial tener en cuenta el desempeño de las funciones que se ejecuta en cada puesto de trabajo esto podría afectar directamente la calidad del servicio ofrecido en esta organización frente a la comunidad.

Nacionales:

Castillo (2014), realizó la investigación: *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. (Tesis inédita de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf?sequence=1. La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:

La constatación de que la percepción de clima varía de acuerdo a la jerarquía es altamente relevante para el desarrollo de la organización analizada. La ubicación jerárquica de los tres grupos se asocia con una percepción disímil de acuerdo a su ubicación. Cuanto más elevada sea la jerarquía, más elevada o favorable es la percepción de clima. Es importante remarcar que, la relación entre clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral reportada a través de los hallazgos de la presente investigación, No obstante, es relevante indicar que el análisis de la relación entre las variables de estudio, en diferentes niveles jerárquicos, no ha sido intensamente explorado en la literatura científica psicológica. Por ello, los resultados indicados en la actual investigación brindan un aporte, ya que a través de los análisis se demuestra que existen diferencias significativas entre los distintos grupos de la jerarquía. Estos datos son relevantes no solo para la organización que se ha estudiado sino para distintos sistemas

organizacionales, pues pueden permitirle, a los investigadores y responsables de la organización de recursos humanos, tener argumentos empíricos a favor de intervenciones laborales posteriores. Así, se puede mejorar el clima, la motivación y la satisfacción laboral de sus trabajadores utilizando diversas estrategias dependiendo del cargo que los empleados ocupen.

Alva y Juarez (2014), realizaron la investigación: *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014*. (Tesis inédita de Licenciatura, Pontificia Universidad Privada Antenor Orrego). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf. La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:

La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad. Existe un nivel medio de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A quienes consideran que no son reconocidos por su desempeño, que el relacionamiento con sus jefes no es el más adecuado; la empresa solo los capacita de manera limitada para realizar su trabajo y existe insatisfacción respecto a sus remuneraciones en relación a las responsabilidades encomendadas.

Existe un nivel medio de productividad, por cuanto no existe una clara orientación a los resultados, el nivel de oportunidad en la entrega de recursos no es la más adecuada, y el entrenamiento del personal es insuficiente. Las estrategias para mejorar la satisfacción laboral, comprenden incentivos económicos y no económicos, talleres de integración para mejorar el relacionamiento entre los jefes y colaboradores, capacitación para potencializar las habilidades de los colaboradores, comunicación interna de 360°.

León (2011), realizaron la investigación: *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región Callao*. (Tesis inédita de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2011_Le%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3n-laboral-en-docentes-de-primaria-en-instituciones-educativas-inclusivas-Regi%C3%B3n-Callao.pdf. La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:

Existe una evidente tendencia hacia la calificación regular y parcial satisfacción, y cierta tendencia parcial de insatisfacción con algunas de las características laborales que ofrecen las instituciones inclusivas, descrita de manera específica a lo largo de los indicadores de la variable. Las condiciones físicas y/o materiales de las instituciones son percibidas por los docentes con satisfacción parcial, siendo esta una fortaleza para su desempeño en el aula. Los beneficios remunerativos (salarios) que perciben los docentes son de regular satisfacción y con tendencia a la insatisfacción parcial por la labor que realizan, porque no les permite cubrir sus necesidades personales y de capacitación profesional, es importante referir que dicha insatisfacción parcial está presente en los docentes con más edad.

Los docentes perciben sus relaciones sociales como de regular satisfacción y tendencia a parcial insatisfacción, frente a la interrelación con otros miembros de su institución con quien comparte las actividades laborales cotidianas. La capacidad de desarrollo personal y profesional con que perciben los docentes es de alta satisfacción. Los docentes evaluados consideran contar con las oportunidades y recursos para su crecimiento a nivel personal y pedagógico. Los docentes consideran, que su desempeño de tareas es de regular satisfacción con tendencia de alta satisfacción, debido a que planifican y ejecutan sus tareas cotidianas de manera oportuna.

La percepción de los docentes en relación con la autoridad de la institución es de regular a parcial satisfacción, para la mayoría de docentes evaluados. Los docentes de las instituciones inclusivas evaluadas consideran de regular satisfacción, con tendencia a parcial insatisfacción a las políticas administrativas estructuradas en su

centro. Según edad es de evidente tendencia de regular a parcial satisfacción y en los mayores de 40 años tendencia de parcial insatisfacción en los aspectos de beneficios laborales, relaciones sociales y políticas administrativas. Según tiempo de servicio se observa en ambos grupos una tendencia de regular a parcial satisfacción y en el grupo de más de 15 años tendencia a la insatisfacción parcial en las dimensiones: beneficios laborales, relaciones sociales y políticas administrativas.

2.2. BASES TEÓRICAS.

La fundamentación científica, es una de las fases más importantes de todo trabajo de investigación, en el cual se desarrolla las teorías que va a fundamentar el problema en estudio con base al planteamiento del problema que se realizó.

Para Carrasco (2013, p.123). Para referirnos al conjunto de conocimientos, enunciados precisos y verdaderos así como a ideas puntuales acerca del tema y variables del problema de investigación, tales como teorías, categorías, conceptos y enfoques que permiten tener información cierta sobre ellas, y poder explicar plenamente el universo teórico donde se desenvuelve el problema en estudio, se va a emplear la expresión fundamento teórico, que resulta apropiada para referirnos no solamente a las teorías y enfoques que sustentan el estudio (marco teórico), sino también a las conclusiones cercanas y conexas que otros investigadores han obtenido respecto al problema de investigación con estudios relacionado o similares (antecedentes teóricos) y así como al conjunto de términos claves con sus respectivos significados (marco teórico conceptual). En tal sentido consideremos necesarios los siguientes elementos: antecedentes teóricos, marco teórico y marco conceptual. En muchos libros de investigación puede encontrarse que con el sinónimo de marco teórico se designan los tres elementos indicados, pero en el presente estudio, el marco teórico está incluido en el fundamento teórico.

2.2.1. MOTIVACIÓN.

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.

El deseo de conocer, predecir o influir la conducta laboral de los individuos, ha llevado a muchos científicos a estudiar las causas y consecuencias de la motivación y satisfacción en el trabajo, estudios que se han realizado bajo diferentes enfoques en el intento de explicar los factores que determinan las actitudes de los trabajadores.

Rodríguez (2004, p.56). Para la Escuela Clásica de Administración la motivación laboral era un problema de fácil resolución, debido a que suponían que un hombre racional estaba orientado por el deseo de escapar al hambre y de aumentar sus ganancias. Por lo que se conseguiría un mecanismo motivacional altamente eficiente si se lograba establecer un medio que conectara las ganancias con el rendimiento. La Escuela de Relaciones Humanas introduce mayores distinciones en este tema, al comprender la complejidad del ser humano, su sociabilidad y la amplitud de sus necesidades, en esta Escuela se ha elaborado parte importante de las principales teorías acerca de la motivación humana.

Según lo anteriormente dicho, el problema de la motivación no es sólo el incentivar a las personas que pertenecen al sistema, aceptando sus condiciones. Si éste fuera el único problema, se correría el riesgo de contar con un personal poco interesado en el trabajo y que hace lo mínimo para no ser despedido. Como los resultados no son muy satisfactorios, hay que motivar adicionalmente a las personas que ya han ingresado, para que cumplan en la mejor manera posible, en cantidad y calidad, su rol.

La motivación humana se define como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos”. Koenes (1996, p.191). De igual modo, Amorós (2007, p.81), define la Motivación Laboral como “las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”. Debido a que los motivos de desarrollar un trabajo por parte de los empleados influyen en la productividad, se constituye en una de las tareas de los gerentes encaminar

efectivamente la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la organización.

Dentro de este contexto, se extrajeron tres elementos claves que se pueden sacar de la definición anterior, los mismos son:

Esfuerzo: Una persona motivada se dedica con empeño a su objetivo. El esfuerzo que se dirige hacia las metas de la organización y que es consistente con éstas, es el que deben buscar los gerentes.

Necesidad: Se refiere a algún estado interno que hace que determinados productos parezcan atractivos. Una necesidad que no se satisface crea una tensión, que estimula un impulso en el individuo, los cuales originan un comportamiento de búsqueda para encontrar metas individuales que de lograrse, satisfacen la necesidad y provocarán que la tensión disminuya.

Metas organizacionales: es decir los objetivos que la organización busca.

Lo anteriormente señalado podría no reflejarse en la Empresa en cuestión, debido a que en la entrevista preliminar se obtuvo una inestabilidad en la permanencia de los empleados en un cargo específico, esto evidentemente señala tal como lo expone la Escuela Clásica de Administración, que los empleados trabajan sólo por la remuneración y no por satisfacción personal e identificación con la empresa.

A continuación se presentan algunas teorías de motivación que intentan explicar la conducta humana, tratando de identificar qué factores los motiva, entre ellas figuran:

Modelo de la Jerarquía (Maslow, 1943), Abraham Maslow, psicólogo Estadounidense nacido en 1908, desarrolló una interesante Teoría de la Personalidad, en la que desarrolla, entre otros aspectos, la Teoría de la Motivación, cuyo más representativo ícono es La Pirámide de Maslow, en ella propuso una estratificación de las necesidades en cinco niveles jerarquizados de forma que el

individuo debe de satisfacer cada nivel. El primer nivel corresponde a las necesidades primarias para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades fisiológicas como comer, beber y dormir; laboralmente se consideraría un salario y condiciones laborales mínimas. El segundo nivel corresponde a la necesidad de protección y seguridad, en el aspecto laboral equivale a las condiciones de seguridad laborales, estabilidad en el empleo, seguridad social y salario superior al mínimo. El tercer nivel se refiere a las necesidades sociales como vinculación, cariño, amistad y otros, y en el ámbito del trabajo son las posibilidades de interactuar con otras personas, el compañerismo, relaciones laborales. El cuarto nivel corresponde a las necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus que en el ámbito del empleo sería el poder realizar tareas que permitan un sentimiento de logro y responsabilidad, recompensas, promociones y reconocimiento. El nivel más alto implica la autorrealización personal que laboralmente se refiere a la posibilidad de utilizar plenamente las habilidades, capacidades y creatividad.

Gráfico 1: Modelo de la Jerarquía Abraham Maslow.



Fuente: Pirámide de Maslow. (1943).

Asimismo, Espinoza (2009), en su artículo “La Pirámide de Maslow”, afirma que la idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan la atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía,

mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía.

Esta teoría se acopla a la investigación ya que es importante que los empleados satisfagan previamente ciertas necesidades, como las fisiológicas, las de protección y seguridad, las sociales y las de mantenimiento de estatus para lograr alcanzar la autorrealización y poder desempeñarse en el área laboral adecuadamente.

Para Alderfer (1969), cuestionó el número de niveles de necesidad de Maslow y su superposición, desarrollando una teoría de las necesidades en tres niveles, el modelo ERG que se explica a continuación:

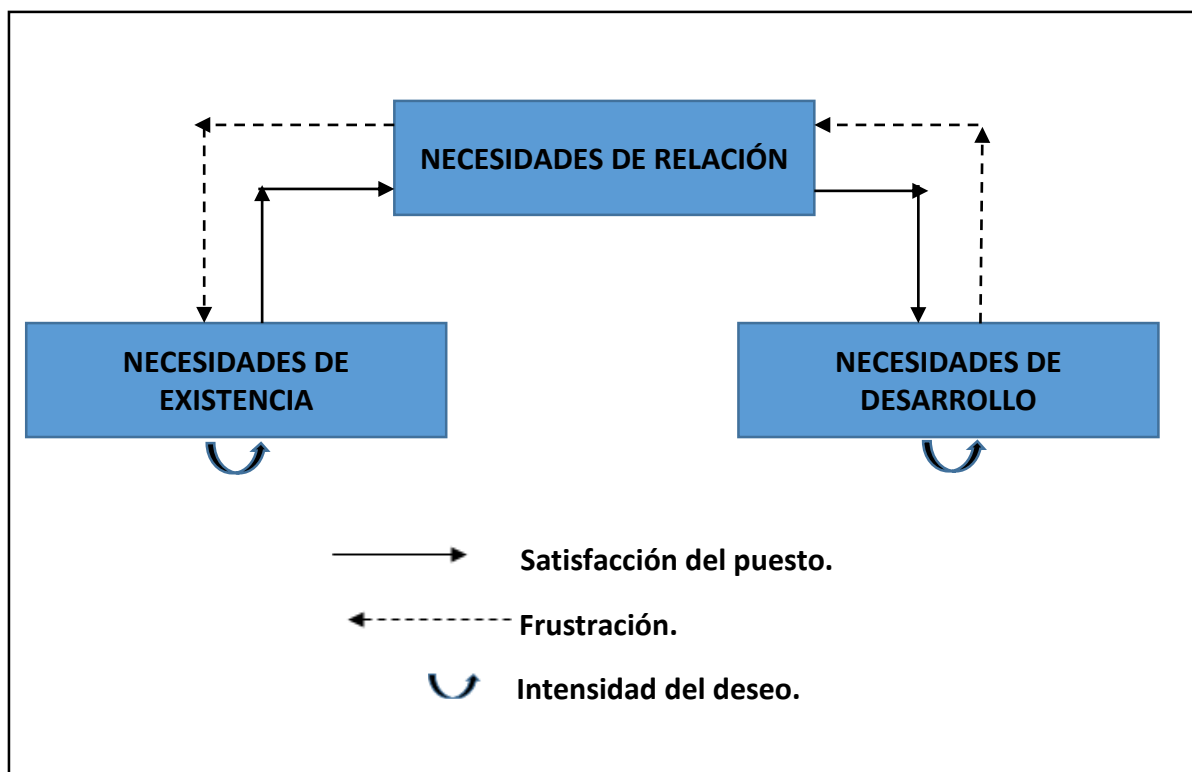
Alderfer (1969) propone ciertos cambios a la Pirámide de Maslow, referidos a los niveles de necesidades de las personas, que deben tenerse en cuenta en el ámbito de la motivación. El mismo considera que los trabajadores deben de cubrir: Necesidades de Existencia (E), que incluyen junto a las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow las condiciones de trabajo y las retribuciones. Necesidades de Relación (R), agrupan las necesidades sociales y de consideración de Maslow. Según Alderfer, estas necesidades se satisfacen más con una interacción abierta, correcta y honesta que por mantener relaciones agradables eludiendo la crítica. Necesidades de Desarrollo (D), que se refieren al deseo de autoestima y autorrealización, a través de una fuerte implicación en la dinámica laboral y por la completa utilización de las habilidades, capacidades y creatividad.

Quirós y Cabestrero (2008, p.35-36), comentan que el modelo de Alderfer es más flexible al plantear un doble proceso: por una parte no es necesario que estén cubiertas las necesidades inferiores para que el individuo pueda sentir necesidades superiores, junto a ello si no se lograsen satisfacer estas necesidades superiores (frustración), se activaría y potenciaría la necesidad inmediatamente inferior, que serviría así de elemento motivador sustitutorio de las necesidades no satisfechas todavía.

Los mismos autores afirman que esta teoría facilita la investigación de las necesidades de los trabajadores, al plantear que la conducta laboral no depende exclusivamente de la satisfacción de necesidades superiores, ya que puede centrarse en la satisfacción de las necesidades inferiores. Este fenómeno es conocido como el proceso de frustración - regresión.

Esta teoría se relaciona con la investigación ya que como se explica anteriormente la satisfacción laboral de los empleados puede ser afectada por múltiples factores independientes entre sí y cada uno de estos factores puede tener más importancia que los demás según los intereses del individuo.

Gráfico 2: Modelo de ERG. Alderfer.



Fuente: Modelo de ERG. Alderfer (1969).

Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1961). considera que los impulsos motivacionales están en relación con necesidades de Logro, Afiliación y Poder. Las características que definen a los que se orientan hacia el logro son la búsqueda de responsabilidad personal y la superación de retos a fin de alcanzar metas alcanzables.

El logro es importante en sí mismo y no por las recompensas que lo acompañen. En el ámbito laboral, las personas motivadas por el logro siempre quieren mejorar todo en su medio ambiente, tratan de encontrar maneras más eficaces para hacer una tarea, de dominar su actividad desarrollando habilidades e innovaciones para la solución de problemas.

Para Quiros y Cabestrero (2008), de acuerdo con esta teoría, el interés monetario es distinto de la necesidad de logro, de forma que las personas motivadas por el logro no trabajan únicamente por dinero, sino que se esfuerzan en su trabajo para satisfacer una fuerza interior del individuo para mejorar, ser reconocido en su trabajo y alcanzar las metas propuestas.

McClelland, (1961) también afirma que además del motivo de logro, las necesidades de poder y afiliación son importantes, pero deben de estar subordinadas a la de logro, las personas con alta necesidad de poder desean poseerlo en su trabajo, e influir en las personas y en las situaciones, para lo que están dispuestos a correr riesgos. Suelen realizar acciones que afectan a la conducta de otros y despiertan en ellas fuertes emociones.

Quiros y Cabestrero (2008, P. 45). Si un directivo está motivado principalmente por el poder, su deseo de controlar y dirigir todo le puede imposibilitar el discernir en qué momento debe dar su brazo a torcer, entrando en una lucha de poderes que puede incluso impedir la consecución de metas. McClelland definió el "Síndrome de necesidad de liderazgo" como la conjunción en un individuo de una alta necesidad de controlar e influir en los demás (motivación por el poder) y una alta capacidad de autocontrol que evita agresividades inútiles y luchas estériles.

La teoría de McClelland se adapta a la investigación porque los individuos muchas veces no necesitan factores que los inclinen a estar motivados en sus acciones, simplemente sienten una motivación por lograr algo y su motivación se centra únicamente en alcanzarlo.

Gráfico 3: Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland.



Fuente: Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1961).

El concepto de motivación por el logro se ha relacionado con la teoría de la motivación de Herzberg en cuanto que las personas con alto sentido de logro tienden a estar interesados en los factores motivadores (el trabajo por sí mismo).

La teoría de la motivación - higiene de Herzberg (1959) Para explicar detenidamente la Motivación, se utilizará como propuesto a Frederick Herzberg y la Teoría de la Motivación – Higiene. (1959). Existe una relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral, y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción. Algunos factores intrínsecos o motivadores son: la realización, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo. Estos aspectos están relacionados con la satisfacción. Los factores extrínsecos o higiénicos, como el salario, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas y la estructura administrativa de la compañía y las condiciones laborales si están presentes no originan motivación, pero evitan la insatisfacción. Amorós (2007, P. 84).

Herzberg, investigó la pregunta ¿Qué quieren las personas de su trabajo?, de las respuestas obtenidas acumuló información sobre diversos factores que afectaban los sentimientos de los trabajadores sobre sus empleos. Surgieron dos tipos de factores:

Factores motivadores: Que incluye el trabajo en sí mismo, el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos. Todos ellos se relacionan con los sentimientos positivos de los empleados acerca de su trabajo, los que a su vez se relacionan con las experiencias de logros, reconocimiento y responsabilidad del individuo.

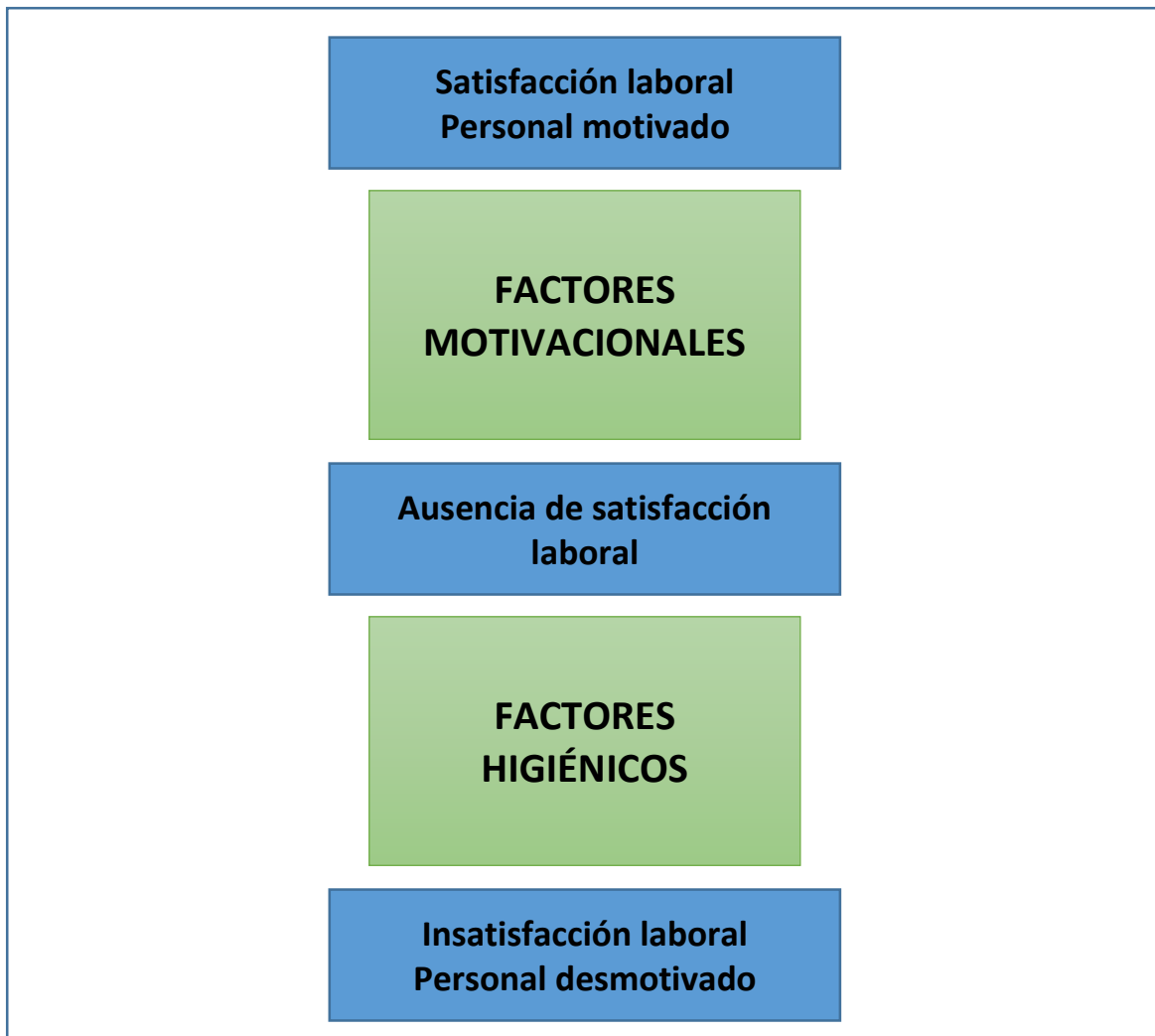
Llevando esto al ámbito laboral, serían trabajo estimulante, sentimiento de autorealización, reconocimiento de una labor bien realizada, cumplimiento de metas, y objetivos.

Factores de higiene: Incluye las políticas de administración de la organización, la supervisión técnica, el sueldo o salario, las prestaciones, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. Todos estos se relacionan con los sentimientos negativos de las personas hacia su trabajo y con el ambiente en el cual éste se realiza.

Llevando esto al ámbito laboral, serían factores económicos (sueldos, salarios, prestaciones sociales), condiciones laborales (entorno físico seguro), seguridad (privilegios de antigüedad), factores sociales (clima organizacional, relaciones personales).

En conclusión los motivadores son factores intrínsecos, vinculados directamente con la satisfacción en el trabajo y que pertenecen en gran parte al mundo interno de la persona.

Gráfico 4: La teoría de la motivación - Higiene de Herzberg.



Fuente: La teoría de la motivación - higiene de Herzberg (1959).

Los factores de higiene son extrínsecos, es decir externos al trabajo, actúan como recompensas a causa del alto desempeño si la organización lo reconoce. Cuando son adecuados en el trabajo, calman a los empleados haciendo así que no estén insatisfechos y se desenvuelvan en un adecuado ambiente de trabajo.

La motivación laboral es una de las variables claves en la dirección de recursos humano, para estudiarla, es necesario abordar en primer lugar la concepción científica que algunos teóricos del tema tienen sobre motivación, permitiendo una idea clara sobre las distintas formas de comportamiento de las personas en la organización, cuando se busca satisfacer necesidades.

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL.

La satisfacción laboral es una de las variables más estudiadas en el comportamiento organizacional. Ello ocupa un lugar central en las investigaciones desde que ROBERT HOPPOCK publicó el libro Job Satisfaction en 1935. Dos razones parecen explicar ese gran interés por los investigadores: Es uno de los resultados humanos en el trabajo más importante. Siempre ha estado implícitamente o explícitamente, asociado al desempeño; lo que equivale a esperar que los trabajadores más satisfechos sean también los más productivos.

Es una actitud hacia el trabajo; la satisfacción es un objetivo propio de la organización, no solo está relacionada de manera negativa con el ausentismo y la rotación sino que también las organizaciones deben brindar a sus empleados labores desafiantes e intrínsecamente recompensables.

De acuerdo a Locke (1976, p.20), la satisfacción o insatisfacción con algún aspecto del puesto depende de la discrepancia entre lo que una persona percibe que está obteniendo y lo que desea. La cantidad deseada de una característica del puesto se define como la cantidad necesaria mínima para satisfacer las necesidades corrientes de la persona.

En una investigación realizada sobre satisfacción laboral. Aledo (2006), se obtuvo como resultado, diversos fallos que llevan a la desmotivación en el trabajo, algunos de ellos son citados a continuación: Jefes que no son accesibles con facilidad, jefes que no escuchan o atienden suficientemente a sus empleados, las iniciativas y sugerencias personales, muchas veces, no son acogidas o atendidas, no se valoran positivamente los esfuerzos que el empleado hace, más allá de lo que podría considerarse normal (esfuerzos de tiempos extras o de sobrecarga de trabajo). Poca comunicación vertical y horizontal en la empresa, exceso de presión, por actitudes personales de jefes o mandos intermedios, desconfianza hacia la actitud y el trabajo de los empleados, falta de información sobre la empresa, sus objetivos o su marcha por parte de la Dirección a los empleados, actuaciones por urgencias o impulsos, con poca planificación, falta de definición de las tareas a realizar por

los empleados, escasa formación inicial, sobre los puestos de trabajo y tareas a los nuevos empleados, puestos de trabajo mal diseñados, incómodos o poco dotados de elementos necesarios.

En ese sentido, Díaz (2009, p.13) afirma: Todos los temas señalados antes, como subrayados negativamente por los empleados de diversas empresas, son claramente desmotivadores. Es evidente que, cuando un trabajador manifiesta su insatisfacción hacia determinados aspectos como los señalados, su grado de motivación decae pudiendo llegar a extremos límite.

En esos casos, o bien reacciona tomando la determinación de cambiar de empresa o, por el contrario, se convierte en un trabajador pasivo, que hace lo mínimo y no siente en absoluto la empresa como una organización colectiva.

En definitiva que, todas esas situaciones descritas que se dan en la práctica, llevan al personal a mostrar su insatisfacción en los cuestionarios y encuestas de medida del grado de satisfacción en el trabajo o de clima y ambiente laboral. Y, también, llevan al abandono de la empresa en búsqueda de otra mejor o que les satisfaga más, aunque consideren a la suya como buena dentro de su sector.

Según, Amorós (2007, p.156), existen factores determinantes de la satisfacción en el trabajo y entre ellas se pueden encontrar: Trabajo mentalmente desafiante, es decir aquel trabajo que le exija al empleado la realización de un esfuerzo mental por realizarlo, será preferido por este, ya que podrá poner en práctica todas sus habilidades. Recompensas justas, cuando un empleado percibe que recibe, que en la organización en la que trabaja existen políticas de ascensos justas, y que además su sueldo es el justo por la labor que desempeña. Condiciones favorables de trabajo, cuando los empleados trabajan en condiciones seguras y cómodas de trabajo, se sentirán más satisfechos. Colegas que brinden apoyo, tener colegas amigables que brinden apoyo, va a tener como consecuencia una mayor satisfacción del empleado. Compatibilidad entre personalidad y puesto.

Al estar presente estos factores, se puede decir que el empleado está satisfecho con sus responsabilidades, y por ende hará que se sienta identificado con la empresa en la cual labora. Y son éstos factores los que se esperan que logren tener los empleados de la Municipalidad de Tambopata. Para que alcancen un grado de motivación y satisfacción laboral y un buen clima organizacional.

Remuneración Laboral, en las distintas actividades que se llevan a cabo en una organización, se obtiene siempre una remuneración económica. El empleado utiliza su talento y habilidades propias, ya sean físicas o mentales para llevarla a cabo y esto genera un retorno económico que se denomina salario.

Según el Boletín emitido por la Universidad de la Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico de Medellín (EAFIT, 2003), el salario es el precio pagado por la realización de un trabajo y puede variar dependiendo del lugar, la región, el país, la ocupación y otros. Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Según López (2001). Añade que las recompensas en dinero parecen ser un factor que realmente genera incrementos de productividad. Un estudio de The Economist Intelligence Unit (EIU), "Motivating and Rewarding Managers", acerca de las formas en que las empresas motivan y compensan a sus directivos muestra resultados en esta dirección. Las organizaciones líderes que buscan crecer a través de la innovación y de prácticas gerenciales de punta ponen mucha atención a la motivación de su talento humano y de la forma en que se le puede compensar por el trabajo desarrollado, convirtiéndose esta área en un factor clave para generar altos desempeños.

Todos los empleados realizan su trabajo por la percepción de un salario, salario que aparte de su papel en la satisfacción de necesidades, tiene también un alto contenido de logro social en cuanto es un símbolo de estatus. Un salario con incentivos plantea que al salario establecido se le pueden añadir una serie de complementos monetarios o no, que varían en razón de determinados logros obtenidos por el trabajador basándose en un mayor rendimiento.

Según, Lawler, (1986), citado por Quirós y Cabestrero (2008, p.124), plantea que: El salario satisface en función de cuanto se ha recibido y de la cantidad que el individuo considera que debería recibir. Los sentimientos de satisfacción están influenciados por comparaciones con los recibidos por los demás. Se tiende a sobreestimar la remuneración de los que realizan trabajos similares, por una valoración superior del rendimiento propio, merecedor por tanto de mayores retribuciones.

El papel principal de la remuneración es mantener vinculado al individuo con la empresa, da seguridad en el puesto, con lo que reduce las posibilidades de abandono de la organización.

Los autores citados anteriormente indican que la remuneración es un reforzador secundario, debido a que se asocia con reforzadores básicos (satisfactores de necesidades), actuando en el sentido de factor higiénico según Herzberg, si no se posee ocasiona insatisfacción, pero su posesión aumenta poco la satisfacción”.

La recompensa salarial, ya sea en forma de bonos, primas, acciones, automóviles, estudios, etc., por alcanzar objetivos puntuales o generales, debe ir acompañada de otros estímulos tales como mayor participación en la toma de decisiones, mayor autonomía, información más abierta, entre otras, de modo que le permitan al individuo alcanzar altos niveles de satisfacción y se sientan parte integral de la compañía y sus resultados.

Desempeño Laboral, según Arias (2000, p.84), para la administración, el adecuado manejo de los recursos de una empresa y su funcionamiento es indispensable y

fundamental el talento humano, por lo que es imprescindible que el mismo posea la capacitación necesaria para el ejercicio de su cargo, de esta forma, el personal pasa a ocupar un lugar privilegiado en la organización, convirtiéndose en un elemento estratégico clave del éxito, siendo esto la fuente de toda ventaja competitiva.

El trabajador para lograr los objetivos y las metas que se propone alcanzar no actúa aisladamente, debe relacionarse con el resto de los individuos que integran su entorno organizacional, de tal manera de lograr su adaptación al medio en el que se desenvuelven. En este orden de ideas, las empresas pueden influir en la vida diaria del personal para su desempeño, así como la calidad y sistema de vida de un individuo, en sus valores y costumbres que le permiten satisfacer sus necesidades sociales, psicológicas, laborales y económicas.

Bittel, (2000, p.52), plantea que “el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía”. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

El desempeño de tareas, es la valoración con la que asocia el trabajador con sus tareas cotidianas en la entidad que labora. El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones; por otro lado, el desempeño es, la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión. Por lo tanto en el desempeño del trabajo, no solo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos y otros; requeridos para la correcta ejecución de una determinada tarea, también es fundamental y necesaria la intervención de otros conceptos como el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo.

Según, Vásquez (2007, p.26), los empleados manifiestan su insatisfacción de diferentes maneras. Por ejemplo, los empleados podrían quejarse, insubordinarse, robar bienes de las organizaciones o evadir parte de sus responsabilidades laborales. A continuación se presenta cuatro respuestas que difieren entre sí en cuanto a dos dimensiones: Afán constructivo/ destructivo y actividad / pasividad. Estos son: Abandono, la conducta dirigida a salir de la organización: Incluye la búsqueda de otro empleo y la renuncia. Expresión, el intento activo y constructivo por mejorar la situación. Incluye sugerir mejoras, analizar problemas con los supervisores y algunas formas de actividad sindical. Lealtad la espera pasiva pero optimista para que la situación mejore, incluye defender a la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración “harán lo conveniente”. Negligencia, la actitud pasiva que permite que la situación empeore, incluye ausentismo y retrasos crónicos, disminución de esfuerzos y aumento del porcentaje de errores, la conducta en cuanto al abandono y la negligencia abarca las variables del rendimiento: Productividad, ausentismo y rotación.

Asimismo, Vásquez (2007, p.30), los motivos para interesarse por el grado de satisfacción laboral existente son porque los trabajadores pasan una porción considerable de sus vidas en las organizaciones: Existen muchas evidencias de que los empleados insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más. Se ha demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud física y psicológica. Una fuerza de trabajo satisfecha se traduce en más productividad debido a menos variaciones provocadas por el ausentismo o las renuncias de los buenos empleados. Los estudios demuestran que la satisfacción laboral constituye un buen predictor de longevidad, de adhesión a la empresa, mejora la vida no sólo dentro del lugar de trabajo, sino que también influye en el entorno familiar y social. Estos aspectos son especialmente relevantes en el personal del área de salud ya que “son personas que atienden personas “y en especial las enfermeras son responsables de facilitar estilos de vida saludables en lo individual y colectivo, responsabilidad que se asume, a través, del cuidado de la salud física y mental de quienes están a su cargo, contribuyendo así a una mejor calidad de vida.

Finalmente, El deseo de conocer, predecir o influir la conducta laboral de los individuos, ha llevado a muchos científicos a estudiar las causas y consecuencias de la motivación y satisfacción en el trabajo, estudios que se han realizado bajo diferentes enfoques en el intento de explicar los factores que determinan las actitudes de los trabajadores.

Según Cortés (2007). El estímulo laboral se caracteriza por tener siempre un impacto sobre el sistema en el cual actúa; en el estricto caso de los seres humanos el estímulo laboral es lo que desencadenará una respuesta o la reacción del organismo.

Para Rodríguez (2004). La Escuela Clásica de Administración la motivación laboral era un problema de fácil resolución, debido a que suponían que un hombre racional estaba orientado por el deseo de escapar al hambre y de aumentar sus ganancias. Por lo que se conseguiría un mecanismo motivacional altamente eficiente si se lograba establecer un medio que conectara las ganancias con el rendimiento. La Escuela de Relaciones Humanas introduce mayores distinciones en este tema, al comprender la complejidad del ser humano, su sociabilidad y la amplitud de sus necesidades, en esta Escuela se ha elaborado parte importante de las principales teorías acerca de la motivación humana.

Según lo anteriormente dicho, el problema de la motivación no es sólo el incentivar a las personas que pertenecen al sistema, aceptando sus condiciones. Si éste fuera el único problema, se correría el riesgo de contar con un personal poco interesado en el trabajo y que hace lo mínimo para no ser despedido. Como los resultados no son muy satisfactorios, hay que motivar adicionalmente a las personas que ya han ingresado, para que cumplan en la mejor manera posible, en cantidad y calidad, su rol.

La motivación humana se define como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos”. Koenes (1996, p.191). De igual modo, Amorós (2007, P. 81), define la Motivación Laboral como “las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se

comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”. Debido a que los motivos de desarrollar un trabajo por parte de los empleados influyen en la productividad, se constituye en una de las tareas de los gerentes encaminar efectivamente la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la organización.

Lo anteriormente señalado podría no reflejarse en la Empresa en cuestión, debido a que en la entrevista preliminar se obtuvo una inestabilidad en la permanencia de los empleados en un cargo específico, esto evidentemente señala tal como lo expone la Escuela Clásica de Administración, que los empleados trabajan sólo por la remuneración y no por satisfacción personal e identificación con la empresa.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.

Cumplimiento: El cumplimiento es una cuestión que se encuentra presente en casi todos los órdenes de la vida, en el laboral, en el personal, en el social, en lo político, en el mundo de los negocios, entre otros, porque siempre, independientemente de sujetos, objetos y circunstancias, aparecerá este tema. En tanto, en el ámbito laboral, el cumplimiento resulta ser una condición sin equanimidad a la hora de querer triunfar o permanecer en un determinado puesto. (Gonzales, 2006).

Desempeño laboral: El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes. (Stoner, 2002).

Estímulo Laboral.- El estímulo laboral se caracteriza por tener siempre un impacto sobre el sistema en el cual actúa; en el estricto caso de los seres humanos el estímulo laboral es lo que desencadenará una respuesta o la reacción del organismo. (Cortés, 2007).

Habilidades sociales: Es un comportamiento o tipo de pensamiento que lleva a resolver una situación social de manera efectiva, es decir, aceptable para el propio sujeto y para el contexto social en el que está. (Linehan, 1984).

Liderazgo: El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. (Checa, 2013).

Metodología: El conjunto de competencias relacionadas con la profesión docente conforman todas aquellas tareas relacionadas con una enseñanza de calidad y un referente para la formación y desarrollo profesional. (Fernández, 2010).

Motivación Laboral: Como “las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (Amorós, 2007).

Satisfacción o insatisfacción: Con algún aspecto del puesto depende de la discrepancia entre lo que una persona percibe que está obteniendo y lo que desea. La cantidad deseada de una característica del puesto se define como la cantidad necesaria mínima para satisfacer las necesidades corrientes de la persona. (Locke, 1976).

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

3.1. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

En el capítulo anterior se describió la población y muestra correspondientes al presente estudio, los trabajadores de la muestra, son empleados de la Municipalidad de Tambopata, a quienes se les aplico los instrumentos Cuestionario de motivación y Cuestionario de satisfacción laboral.

Los trabajadores respondieron un total de 59 ítems, los mismos que fueron organizados por variables: 23 ítems corresponden a la variable motivación y 36 ítems corresponden a la variable satisfacción laboral. A continuación se establece los descriptores o baremos de análisis de datos con sus respectivas categorías y valoraciones que ayudaran en la realización de un mejor análisis e interpretación de la información recogida:

Tabla 1. Descriptores para el análisis de la variable motivación.

CATEGORÍAS	PUNTAJE POR SUJETO	PORCENTAJE	DESCRIPCIÓN	ÍTEMS
Muy satisfecho.	73.7 - 92	81% – 100%	El trabajador del municipio evidencia una motivación muy apropiada para su desempeño laboral.	Del 1 – 23 Puntaje máximo 92.
Algo satisfecho.	55.3 – 73.6	61% – 80%	El trabajador del municipio evidencia una motivación algo apropiado para su desempeño laboral.	
Ni satisfecho, ni insatisfecho.	36.9 – 55.2	41% – 60%	El trabajador del municipio evidencia una motivación ni apropiado, ni inapropiado para su desempeño laboral.	
Algo insatisfecho.	18.5 – 36.8	21% – 40%	El trabajador del municipio evidencia una motivación algo inapropiado para su desempeño laboral.	
Muy insatisfecho.	0 – 18.4	0% – 20%	El trabajador del municipio evidencia una motivación muy inapropiada para su desempeño laboral.	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Descriptores para el análisis de la dimensión variedad.

CATEGORÍAS	PUNTAJE POR SUJETO	PORCENTAJE	DESCRIPCIÓN	ÍTEMS
Muy satisfecho.	17 – 20	81% – 100%	El trabajador del municipio evidencia uso de habilidades personales muy apropiadas en su desempeño laboral.	Del 1 – 5 Puntaje máximo 20.
Algo satisfecho.	13 – 16	61% – 80%	El trabajador del municipio evidencia uso de habilidades personales algo apropiadas en su desempeño laboral.	
Ni satisfecho, ni insatisfecho.	9 – 12	41% – 60%	El trabajador del municipio evidencia uso de habilidades personales ni apropiado, ni inapropiado en su desempeño laboral.	
Algo satisfecho.	5 – 8	21% – 40%	El trabajador del municipio evidencia uso de habilidades personales algo inapropiadas en su desempeño laboral.	
Muy insatisfecho.	0 – 4	0% – 20%	El trabajador del municipio evidencia uso de habilidades personales muy inapropiadas en su desempeño laboral.	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Descriptores para el análisis de la dimensión identidad con la tarea.

CATEGORÍAS	PUNTAJE POR SUJETO	PORCENTAJE	DESCRIPCIÓN	ÍTEMS
Muy satisfecho.	12.8 – 16	81% – 100%	El trabajador del municipio evidencia cumplimiento de tarea muy apropiada en su desempeño laboral.	Del 6 – 9 Puntaje máximo 16.
Algo satisfecho.	9.7 – 12.8	61% – 80%	El trabajador del municipio evidencia cumplimiento de tarea algo apropiada en su desempeño laboral.	
Ni satisfecho, ni insatisfecho.	6.5 – 9.6	41% – 60%	El trabajador del municipio evidencia cumplimiento de tarea ni apropiado, ni inapropiado en su desempeño laboral.	
Algo satisfecho.	3.3 – 6.4	21% – 40%	El trabajador del municipio evidencia cumplimiento de tarea algo inapropiada en su desempeño laboral.	
Muy insatisfecho.	0 – 3.2	0% – 20%	El trabajador del municipio evidencia cumplimiento de tarea muy inapropiada en su desempeño laboral.	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Descriptores para el análisis de la dimensión importancia de la tarea.

CATEGORÍAS	PUNTAJE POR SUJETO	PORCENTAJE	DESCRIPCIÓN	ÍTEMS
Muy satisfecho.	12.8 – 16	81% – 100%	El trabajador del municipio evidencia calidad de trabajo muy apropiado en su desempeño laboral.	Del 10 – 13 Puntaje máximo 16.
Algo satisfecho.	9.7 – 12.8	61% – 80%	El trabajador del municipio evidencia calidad de trabajo algo apropiado en su desempeño laboral.	
Ni satisfecho, ni insatisfecho.	6.5 – 9.6	41% – 60%	El trabajador del municipio evidencia calidad de trabajo ni apropiado, ni inapropiado en su desempeño laboral.	
Algo satisfecho.	3.3 – 6.4	21% – 40%	El trabajador del municipio evidencia calidad de trabajo algo inapropiado en su desempeño laboral.	
Muy insatisfecho.	0 – 3.2	0% – 20%	El trabajador del municipio evidencia calidad de trabajo muy inapropiado en su desempeño laboral.	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Descriptores para el análisis de la dimensión autonomía para la realización de la tarea.

CATEGORÍAS	PUNTAJE POR SUJETO	PORCENTAJE	DESCRIPCIÓN	ÍTEMS
Muy satisfecho.	12.8 – 16	81% – 100%	El trabajador del municipio evidencia autonomía en el trabajo muy apropiado en su desempeño laboral.	Del 14 – 17 Puntaje máximo 16.
Algo satisfecho.	9.7 – 12.8	61% – 80%	El trabajador del municipio evidencia autonomía en el trabajo algo apropiado en su desempeño laboral.	
Ni satisfecho, ni insatisfecho.	6.5 – 9.6	41% – 60%	El trabajador del municipio evidencia autonomía en el trabajo ni apropiado, ni inapropiado en su desempeño laboral.	
Algo satisfecho.	3.3 – 6.4	21% – 40%	El trabajador del municipio evidencia autonomía en el trabajo algo inapropiado en su desempeño laboral.	
Muy insatisfecho.	0 – 3.2	0% – 20%	El trabajador del municipio evidencia autonomía en el trabajo muy inapropiado en su desempeño laboral.	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Descriptores para el análisis de la dimensión retroalimentación sobre su desempeño.

CATEGORÍAS	PUNTAJE POR SUJETO	PORCENTAJE	DESCRIPCIÓN	ÍTEMS
Muy satisfecho.	19.3 – 24	81% – 100%	El trabajador del municipio evidencia capacitaciones muy apropiadas para su desempeño laboral.	Del 18 – 23 Puntaje máximo 24.
Algo satisfecho.	14.5 – 19.2	61% – 80%	El trabajador del municipio evidencia capacitaciones algo apropiadas para su desempeño laboral.	
Ni satisfecho, ni insatisfecho.	9.7 – 14.4	41% – 60%	El trabajador del municipio evidencia capacitaciones ni apropiado, ni inapropiado para su desempeño laboral.	
Algo satisfecho.	4.9 – 9.6	21% – 40%	El trabajador del municipio evidencia capacitaciones algo inapropiado para su desempeño laboral.	
Muy insatisfecho.	0 – 4.8	0% – 20%	El trabajador del municipio evidencia capacitaciones muy inapropiadas para su desempeño laboral.	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Descriptores para el análisis de la variable satisfacción laboral.

CATEGORÍAS	PUNTAJE POR SUJETO	PORCENTAJE	DESCRIPCIÓN	ÍTEMS
Muy satisfecho.	115.2 – 144	81% – 100%	El desempeño Laboral del trabajador es muy apropiado en la Municipalidad.	Del 1 – 36 Puntaje máximo 144.
Algo satisfecho.	86.5 – 115.2	61% – 80%	El desempeño Laboral del trabajador es algo apropiado en la Municipalidad.	
Ni satisfecho, ni insatisfecho.	57.7 – 86.4	41% – 60%	El desempeño Laboral del trabajador es ni apropiado, ni inapropiado para la Municipalidad.	
Algo satisfecho.	28.9 – 57.6	21% – 40%	El desempeño Laboral del trabajador es algo inapropiado en la Municipalidad.	
Muy insatisfecho.	0 – 28.8	0% – 20%	El desempeño Laboral del trabajador es muy inapropiado en la Municipalidad.	

Fuente: Elaboración propia.

A continuación se presentan los resultados generales de la encuesta aplicada para el presente estudio, los mismos que permitirán analizar mejor la información.

Tabla 8. Resultados generales según variables y dimensiones.

N° DE SUJETO	TOTAL / DIMENSIÓN					TOTAL NIVEL DE MOTIVACIÓN	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
	D1	D2	D3	D4	D5		
1	12	11	10	13	9	55	81
2	13	13	12	10	16	64	85
3	15	9	11	12	15	62	93
4	14	7	8	11	9	49	85
5	11	9	9	8	11	48	87
6	11	6	10	10	15	52	85
7	17	9	13	12	13	64	90
8	16	12	13	12	16	69	88
9	13	10	5	9	16	53	89
10	14	8	10	8	11	51	88
11	15	12	8	13	15	63	107
12	7	6	8	6	12	39	84
13	17	7	9	8	11	52	92
14	10	10	8	9	12	49	92
15	19	6	11	10	15	61	85
16	14	9	7	10	13	53	81
17	12	8	7	6	20	53	94
18	12	10	12	13	14	61	88
19	15	10	9	10	12	56	90
20	12	1	4	6	12	35	70
21	13	10	8	10	11	52	87
22	19	16	16	14	23	88	137
23	14	11	11	11	11	58	97
24	10	6	8	10	12	46	68
25	16	8	8	10	11	53	76
26	9	14	10	11	14	58	88
27	15	10	8	8	12	53	94
28	10	9	9	9	21	58	71
29	11	11	7	11	13	53	89
30	10	10	5	10	13	48	90
31	12	14	14	14	15	69	110
32	11	11	10	11	14	57	84
33	14	9	8	10	12	53	93
34	13	9	8	12	19	61	103
35	10	8	11	9	12	50	67
36	11	6	10	10	15	52	85
37	17	9	13	12	13	64	90
38	16	12	13	12	16	69	88
39	11	6	10	10	15	52	85
40	17	9	13	12	13	64	90
41	16	12	13	12	16	69	88
42	13	10	5	9	16	53	89
43	14	8	10	8	11	51	88
44	15	12	8	13	15	63	107
45	7	6	8	6	12	39	84
46	17	7	9	8	11	52	92
47	10	10	8	9	12	49	92
48	19	6	11	10	15	61	85
49	14	9	7	10	13	53	81
50	12	8	7	6	20	53	94
51	12	10	12	13	14	61	88
52	15	10	9	10	12	56	90

Fuente: Encuesta a los empleados de la Municipalidad de Tambopata.

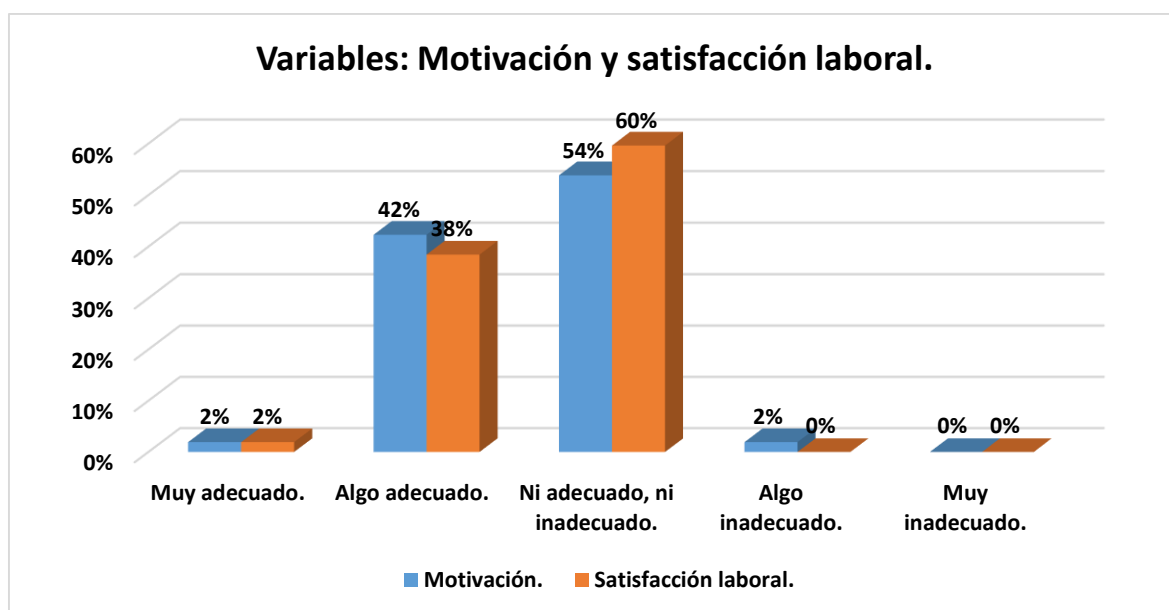
En la Tabla 8, se muestran los resultados generales obtenidos con el cuestionario, sobre las variables motivación y satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Tambopata.

Tabla 9. Resultados generales para las variables: Motivación y satisfacción laboral.

Variables: Motivación y satisfacción laboral.		Variables.			
		Motivación.		Satisfacción laboral.	
		f(i)	h(i)	f(i)	h(i)
CATEGORÍA.	Muy adecuado.	1	2%	1	2%
	Algo adecuado.	22	42%	20	38%
	Ni adecuado, ni inadecuado.	28	54%	31	60%
	Algo inadecuado.	1	2%	0	0%
	Muy inadecuado.	0	0%	0	0%
TOTAL.		52	100%	52	100%

Fuente: Encuesta a los empleados de la Municipalidad de Tambopata.

Gráfico 5. Resultados generales para las variables: Motivación y Satisfacción Laboral.



Fuente: Encuesta a los empleados de la Municipalidad de Tambopata.

Según la Tabla 9 y el Gráfico 5, se observa que 2% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian una motivación algo inapropiado para su desempeño laboral.

Asimismo, en la Tabla 9 y el Gráfico 5, se observa que 54% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian una motivación ni apropiado, ni inapropiado para su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño Laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad.

Del mismo modo, en la Tabla 9 y el Gráfico 5, se observa que 42% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian una motivación algo apropiado para su desempeño laboral y el 38% de los empleados tienen un desempeño Laboral algo apropiado en la Municipalidad.

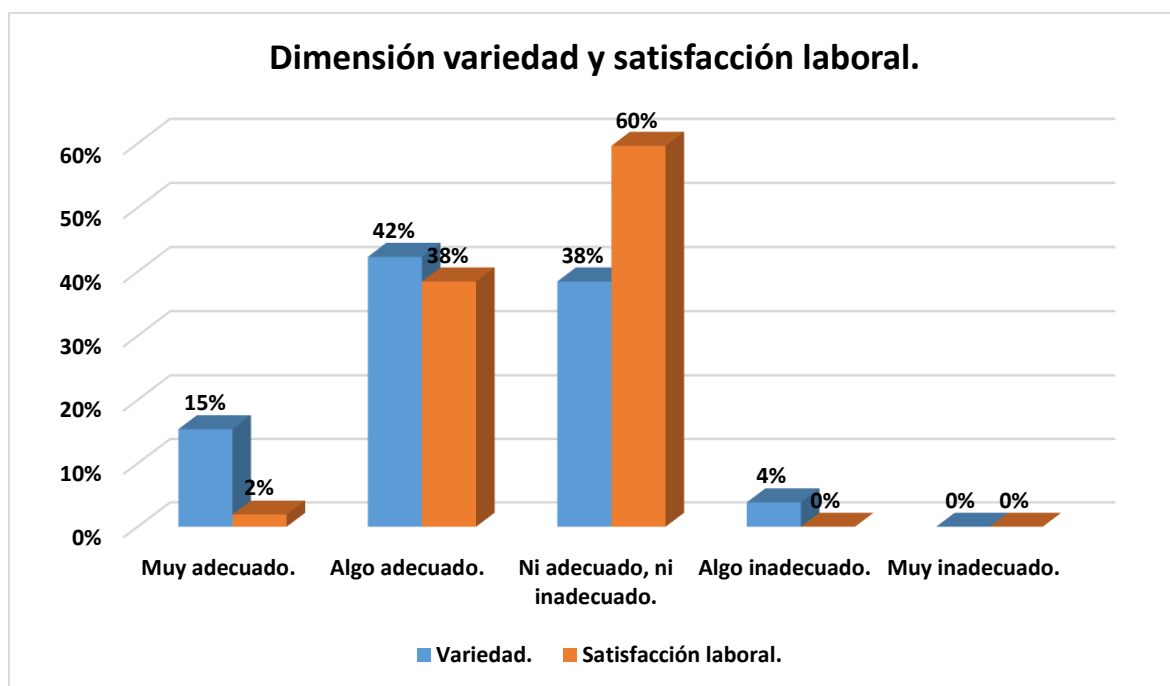
Y según, la Tabla 9 y el Gráfico 5, se observa que 2% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian una motivación muy apropiada para su desempeño laboral y el 2% de los empleados tienen un desempeño laboral muy apropiado en la Municipalidad.

Tabla 10. Resultados generales para la dimensión variedad y satisfacción laboral.

Dimensión variedad y satisfacción laboral.		Variables.			
		Variedad.		Satisfacción laboral.	
		f(i)	h(i)	f(i)	h(i)
CATEGORÍA.	Muy adecuado.	8	15%	1	2%
	Algo adecuado.	22	42%	20	38%
	Ni adecuado, ni inadecuado.	20	38%	31	60%
	Algo inadecuado.	2	4%	0	0%
	Muy inadecuado.	0	0%	0	0%
TOTAL.		52	100%	52	100%

Fuente: Encuesta a los empleados de la Municipalidad de Tambopata.

Gráfico 6. Resultados generales para la dimensión variedad y satisfacción laboral.



Fuente: Encuesta a los empleados de la Municipalidad de Tambopata.

Según la Tabla 10 y el Gráfico 6, se observa que 4% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian uso de habilidades personales algo inapropiadas en su desempeño laboral.

Asimismo, en la Tabla 10 y el Gráfico 6, se observa que 38% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian uso de habilidades personales ni apropiado, ni inapropiado en su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño Laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad.

Del mismo modo, en la Tabla 10 y el Gráfico 6, se observa que 42% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian uso de habilidades personales algo apropiadas en su desempeño laboral y el 38% de los empleados tienen un desempeño Laboral algo apropiado en la Municipalidad.

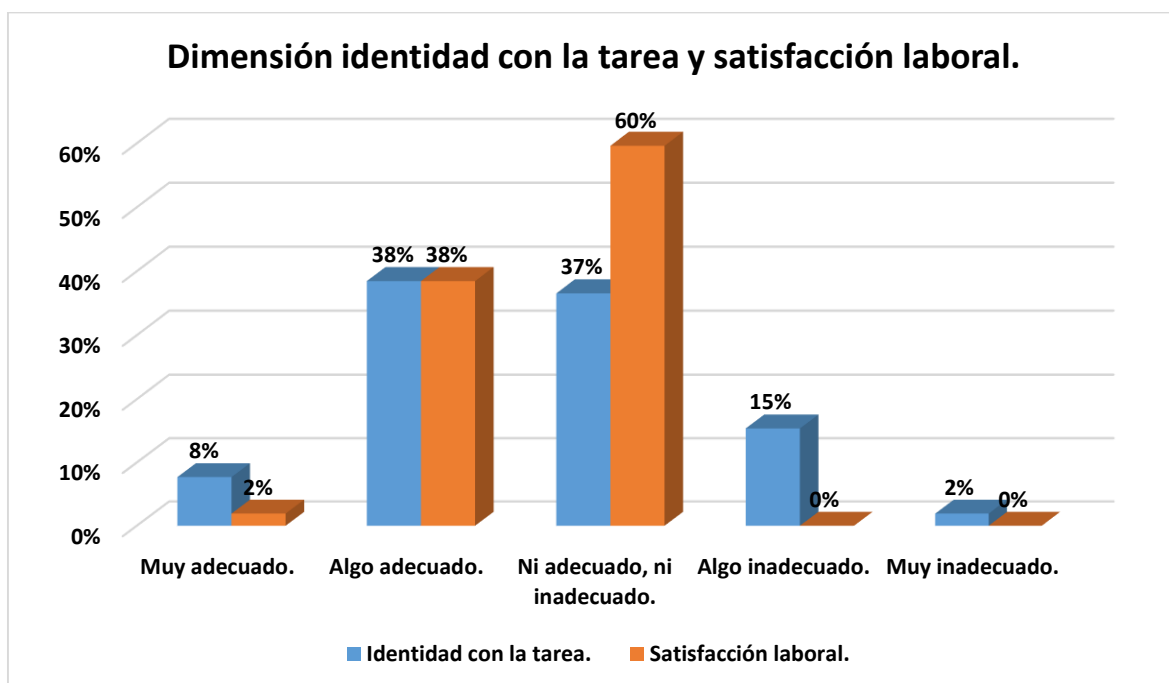
Y según, la Tabla 10 y el Gráfico 6, se observa que 2% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian uso de habilidades personales muy apropiadas en su desempeño laboral y el 2% de los empleados tienen un desempeño Laboral muy apropiado en la Municipalidad .

Tabla 11. Resultados generales para la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral.

Dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral.		Variables.			
		Identidad con la tarea.		Satisfacción laboral.	
		f(i)	h(i)	f(i)	h(i)
CATEGORÍA.	Muy adecuado.	4	8%	1	2%
	Algo adecuado.	20	38%	20	38%
	Ni adecuado, ni inadecuado.	19	37%	31	60%
	Algo inadecuado.	8	15%	0	0%
	Muy inadecuado.	1	2%	0	0%
TOTAL.		52	100%	52	100%

Fuente: Encuesta a los empleados de la Municipalidad de Tambopata.

Gráfico 7. Resultados generales para la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral.



Fuente: Encuesta a los empleados de la Municipalidad de Tambopata.

Según la Tabla 11 y el Gráfico 7, se observa que 2% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian cumplimiento de tarea muy inapropiada en su desempeño laboral.

Según la Tabla 11 y el Gráfico 7, se observa que 15% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian cumplimiento de tarea algo inapropiada en su desempeño laboral.

Asimismo, en la Tabla 11 y el Gráfico 7, se observa que 37% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian cumplimiento de tarea ni apropiado, ni inapropiado en su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad.

Del mismo modo, en la Tabla 11 y el Gráfico 7, se observa que 38% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian cumplimiento de tarea algo apropiada en su desempeño laboral y el 38% de los empleados tienen un desempeño laboral algo apropiado en la Municipalidad.

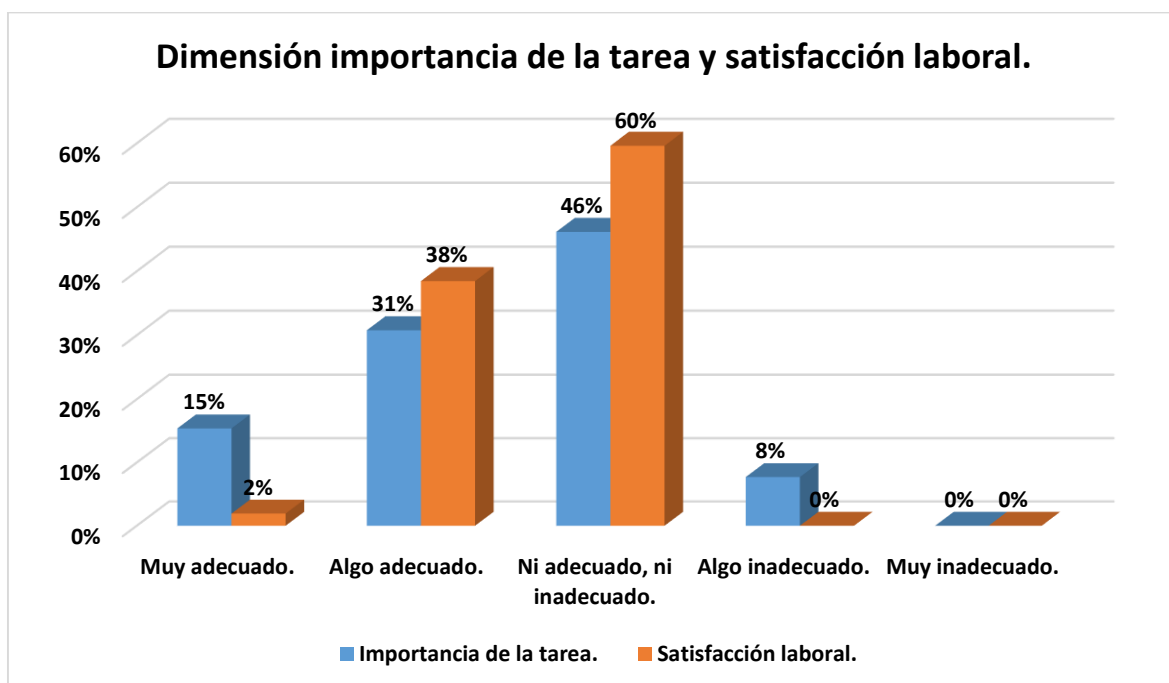
Y según, la Tabla 11 y el Gráfico 7, se observa que 8% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian cumplimiento de tarea muy apropiada en su desempeño laboral y el 2% de los empleados tienen un desempeño laboral muy apropiado en la Municipalidad.

Tabla 12. Resultados generales para la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral.

Dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral.		Variables.			
		Importancia de la tarea.		Satisfacción laboral.	
		f(i)	h(i)	f(i)	h(i)
CATEGORÍA.	Muy adecuado.	8	15%	1	2%
	Algo adecuado.	16	31%	20	38%
	Ni adecuado, ni inadecuado.	24	46%	31	60%
	Algo inadecuado.	4	8%	0	0%
	Muy inadecuado.	0	0%	0	0%
TOTAL.		52	100%	52	100%

Fuente: Encuesta a los empleados de la Municipalidad de Tambopata.

Gráfico 8. Resultados generales para la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral.



Fuente: Encuesta a los empleados de la Municipalidad de Tambopata.

Según la Tabla 12 y el Gráfico 8, se observa que 8% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian calidad de trabajo algo inapropiado en su desempeño laboral.

Asimismo, en la Tabla 12 y el Gráfico 8, se observa que 46% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian calidad de trabajo ni apropiado, ni inapropiado en su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad.

Del mismo modo, en la Tabla 12 y el Gráfico 8, se observa que 31% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian calidad de trabajo algo apropiado en su desempeño laboral y el 38% de los empleados tienen un desempeño laboral algo apropiado en la Municipalidad.

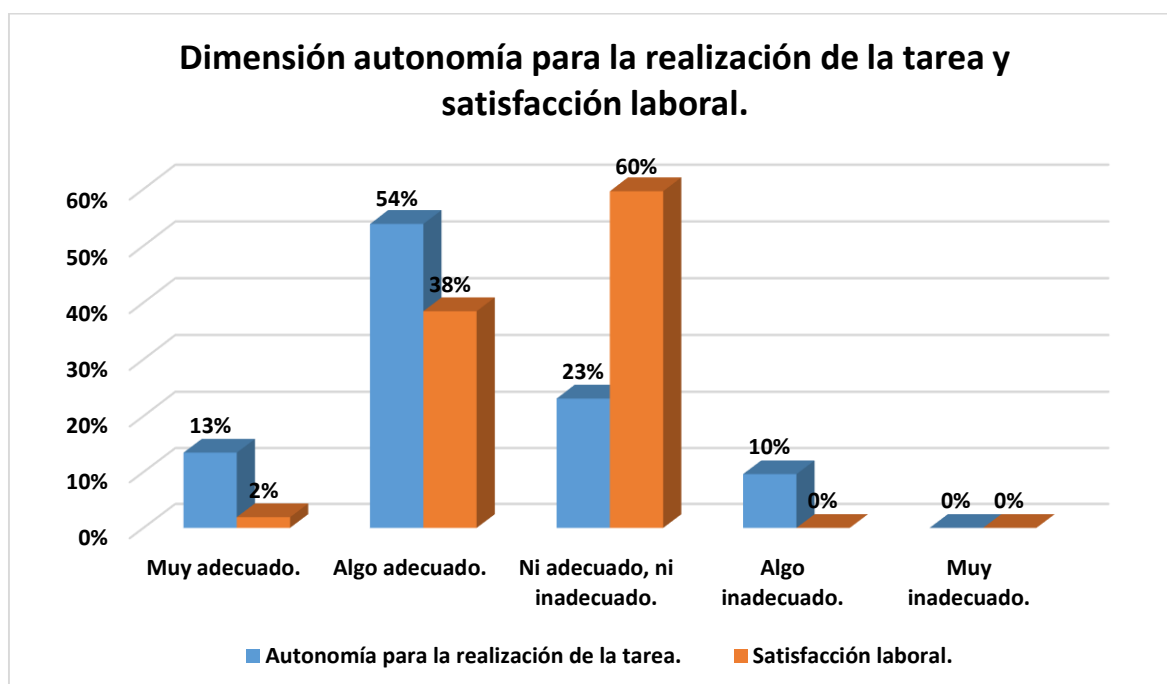
Y según, la Tabla 12 y el Gráfico 8, se observa que 15% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian calidad de trabajo muy apropiado en su desempeño laboral y el 2% de los empleados tienen un desempeño laboral muy apropiado en la Municipalidad.

Tabla 13. Resultados generales para la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral.

Dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral.		Variables.			
		Autonomía para la realización de la tarea.		Satisfacción laboral.	
		f(i)	h(i)	f(i)	h(i)
CATEGORÍA.	Muy adecuado.	7	13%	1	2%
	Algo adecuado.	28	54%	20	38%
	Ni adecuado, ni inadecuado.	12	23%	31	60%
	Algo inadecuado.	5	10%	0	0%
	Muy inadecuado.	0	0%	0	0%
TOTAL.		52	100%	52	100%

Fuente: Encuesta a los empleados de la Municipalidad de Tambopata.

Gráfico 9. Resultados generales para la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral.



Fuente: Encuesta a los empleados de la Municipalidad de Tambopata.

Según la Tabla 13 y el Gráfico 9, se observa que 10% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian autonomía algo inapropiado en su desempeño laboral.

Asimismo, en la Tabla 13 y el Gráfico 9, se observa que 23% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian autonomía ni apropiado, ni inapropiado en su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño Laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad.

Del mismo modo, en la Tabla 13 y el Gráfico 9, se observa que 54% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian autonomía algo apropiado en su desempeño laboral y el 38% de los empleados tienen un desempeño laboral algo apropiado en la Municipalidad.

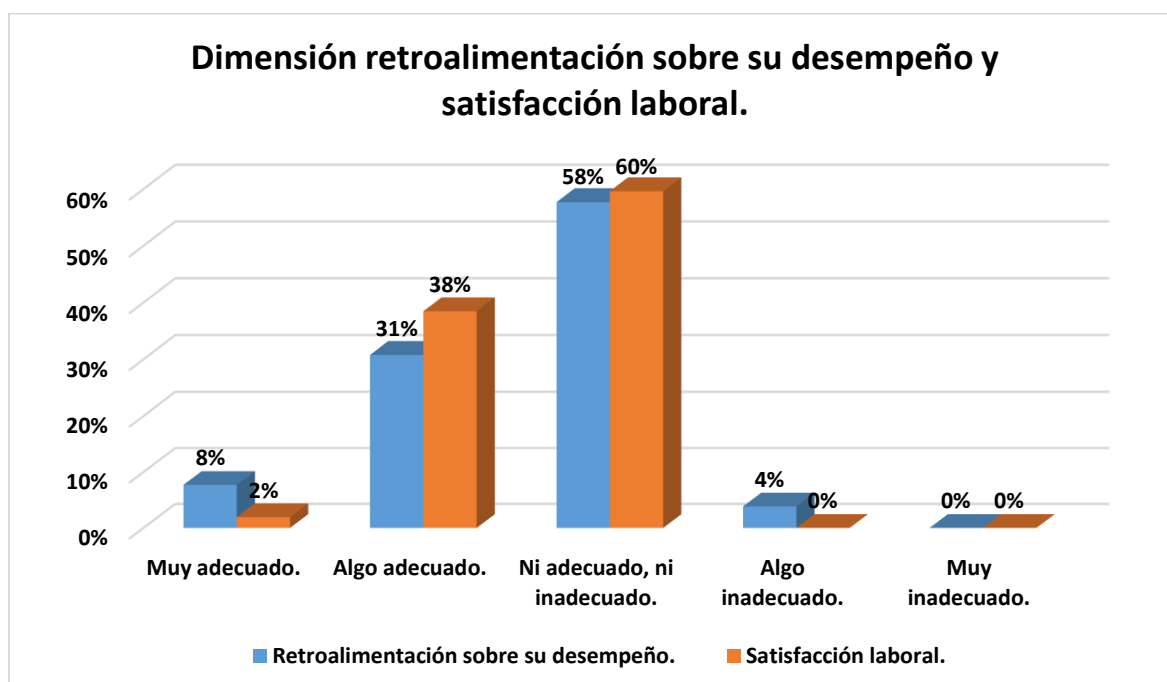
Y según, la Tabla 13 y el Gráfico 9, se observa que 13% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian autonomía muy apropiada en su desempeño laboral y el 2% de los empleados tienen un desempeño laboral muy apropiado en la Municipalidad.

Tabla 14. Resultados generales para la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral.

Dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral.		Variables.			
		Retroalimentación sobre su desempeño.		Satisfacción laboral.	
		f(i)	h(i)	f(i)	h(i)
CATEGORÍA.	Muy adecuado.	4	8%	1	2%
	Algo adecuado.	16	31%	20	38%
	Ni adecuado, ni inadecuado.	30	58%	31	60%
	Algo inadecuado.	2	4%	0	0%
	Muy inadecuado.	0	0%	0	0%
TOTAL.		52	100%	52	100%

Fuente: Encuesta a los empleados de la Municipalidad de Tambopata.

Gráfico 10. Resultados generales para la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral.



Fuente: Encuesta a los empleados de la Municipalidad de Tambopata.

Según la Tabla 14 y el Gráfico 10, se observa que 4% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian capacitaciones algo inapropiado para su desempeño laboral.

Asimismo, en la Tabla 14 y el Gráfico 10, se observa que 58% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian capacitaciones ni apropiado, ni inapropiado para su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad.

Del mismo modo, en la Tabla 14 y el Gráfico 10, se observa que 31% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian capacitaciones algo apropiadas para su desempeño laboral y el 38% de los empleados tienen un desempeño laboral algo apropiado en la Municipalidad.

Y según, la Tabla 14 y el Gráfico 10, se observa que 8% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian capacitaciones muy apropiadas para su desempeño laboral y el 2% de los empleados tienen un desempeño laboral muy apropiado en la Municipalidad.

3.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS.

PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LAS VARIABLES MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL.

Hipótesis estadísticas para las variables: Motivación y satisfacción laboral.

H₁: p ≠ 0:

Existe una correlación directa entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

H₀: p = 0:

No existe una correlación directa entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

Nivel de significación:

Para esta investigación, el porcentaje de error admitido al realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0.05$.

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 50 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > | 1.6759 |\}$$

Tabla 15. Estadísticos descriptivos para las variables: Motivación y satisfacción laboral.

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación típica	N
Satisfacción_laboral	88,92	10,825	52
Motivación	55,90	8,739	52

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 16. Correlaciones para las variables: Motivación y satisfacción laboral.

Correlaciones			
		Satisfacción_laboral	Motivación
Correlación de Pearson	Satisfacción_laboral	1,000	,625
	Motivación	,625	1,000
Sig. (unilateral)	Satisfacción_laboral	.	,000
	Motivación	,000	.
N	Satisfacción_laboral	52	52
	Motivación	52	52

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 17. Resumen del modelo para las variables: Motivación y satisfacción laboral.

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,625 ^a	,391	,379	8,533	,391	32,069	1	50	,000

a. Variables predictoras: (Constante), Motivación

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 18. ANOVA para las variables: Motivación y satisfacción laboral.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2335,060	1	2335,060	32,069	,000 ^b
	Residual	3640,632	50	72,813		
	Total	5975,692	51			

a. Variable dependiente: Satisfacción_laboral

b. Variables predictoras: (Constante), Motivación

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 19. Coeficientes para las variables: Motivación y satisfacción laboral.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Intervalo de confianza de 95,0% para B	
	B	Error típ.	Beta			Límite inferior	Límite superior
1	(Constante)	45,635	7,735		,000	30,099	61,172
	Motivación	,774	,137	,625	5,663	,000	1,049

a. Variable dependiente: Satisfacción_laboral

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Decisión:

De acuerdo a la Tabla 19, el valor calculado $t(c) = 5,5663$ es mayor $t(t) = 1,6759$; cae en la región de rechazo de H_0 , aceptamos H_1 que nos indica que si existe correlación directa entre las variables analizadas.

Conclusión:

El coeficiente de correlación entre las variables **motivación y satisfacción laboral** es de 0,625; lo cual indica una correlación buena con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 16.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,391 como se muestra en la Tabla 17; lo cual indica que el 39,1% de los cambios observados de la variable **satisfacción laboral** es explicado por la variación del variable **nivel de motivación**.

En la Tabla 19 el valor de $p = 0,000$; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre las variables **motivación y satisfacción laboral** es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 19.

Satisfacción laboral (y) = 45,635 + 0,774 * Motivación (x).

Es decir, existe una correlación buena entre las variables **motivación y satisfacción laboral**.

PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA DIMENSIÓN VARIEDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL.

Hipótesis estadísticas para la dimensión variedad y satisfacción laboral.

H₁: p ≠ 0:

Existe una correlación directa entre la dimensión variedad y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

H₀: p = 0:

No existe una correlación directa entre la dimensión variedad y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

Nivel de significación:

Para esta investigación, el porcentaje de error admitido al realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0.05$.

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 50 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: |t| > 1.6759\}$$

Tabla 20. Estadísticos descriptivos para la dimensión variedad y satisfacción laboral.

	Media	Desviación típica	N
Satisfacción_laboral	88,92	10,825	52
Variedad	13,31	2,880	52

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 21. Correlaciones para la dimensión variedad y satisfacción laboral.

		Satisfacción_laboral	Variedad
Correlación de Pearson	Satisfacción_laboral	1,000	,362
	Variedad	,362	1,000
Sig. (unilateral)	Satisfacción_laboral	.	,004
	Variedad	,004	.
N	Satisfacción_laboral	52	52
	Variedad	52	52

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 22. Resumen del modelo para la dimensión variedad y satisfacción laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,362 ^a	,131	,113	10,192	,131	7,530	1	50	,008

a. Variables predictoras: (Constante), Variedad

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 23. ANOVA para la dimensión variedad y satisfacción laboral.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	782,105	1	782,105	7,530	,008 ^b
	Residual	5193,588	50	103,872		
	Total	5975,692	51			

a. Variable dependiente: Satisfacción_laboral

b. Variables predictoras: (Constante), Variedad

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 24. Coeficientes para la dimensión variedad y satisfacción laboral.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Intervalo de confianza de 95,0% para B		
	B	Error típ.	Beta			Límite inferior	Límite superior	
1	(Constante)	70,829	6,744		10,503	,000	57,284	84,374
	Variedad	1,360	,495	,362	2,744	,008	,364	2,355

a. Variable dependiente: Satisfacción_laboral

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Decisión:

De acuerdo a la Tabla 24, el valor calculado $t(c) = 2,744$ es mayor $t(t) = 1,6759$; cae en la región de rechazo de H_0 , aceptamos H_1 que nos indica que si existe correlación directa entre la dimensión y la variables analizada.

Conclusión:

El coeficiente de correlación entre la **dimensión variedad y satisfacción laboral** es de 0,362; lo cual indica una correlación moderada con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 21.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,131 como se muestra en la Tabla 22; lo cual indica que el 13,1% de los cambios observados de la variable **satisfacción laboral** es explicado por la variación de la **dimensión variedad**.

En la Tabla 24 el valor de $p = 0,008$; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre la **dimensión variedad y satisfacción laboral** es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 24.

Satisfacción laboral (y) = 70,829 + 1,360 * dimensión variedad (x).

Es decir, existe una correlación moderada entre la **dimensión variedad y satisfacción laboral**.

PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA DIMENSIÓN IDENTIDAD CON LA TAREA Y SATISFACCIÓN LABORAL.

Hipótesis estadísticas para la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral.

H₁: p ≠ 0:

Existe una correlación directa entre la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

H₀: p = 0:

No existe una correlación directa entre la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

Nivel de significación:

Para esta investigación, el porcentaje de error admitido al realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0.05$.

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 50 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: |t| > 1.6759\}$$

Tabla 25. Estadísticos descriptivos para la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral.

	Media	Desviación típica	N
Satisfacción_laboral	88,92	10,825	52
Identidad_con_la_tarea	9,21	2,577	52

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 26. Correlaciones para la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral.

		Satisfacción _laboral	Identidad_con_ la_tarea
Correlación de Pearson	Satisfacción_laboral	1,000	,596
	Identidad_con_la_tarea	,596	1,000
Sig. (unilateral)	Satisfacción_laboral	.	,000
	Identidad_con_la_tarea	,000	.
N	Satisfacción_laboral	52	52
	Identidad_con_la_tarea	52	52

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 27. Resumen del modelo para la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,596 ^a	,355	,342	8,779	,355	27,543	1	50	,000

a. Variables predictoras: (Constante), Identidad_con_la_tarea

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 28. ANOVA para la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral.

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	2122,528	1	2122,528	27,543	,000 ^b
Residual	3853,164	50	77,063		
Total	5975,692	51			

a. Variable dependiente: Satisfacción_laboral

b. Variables predictoras: (Constante), Identidad_con_la_tarea

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 29. Coeficientes para la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Intervalo de confianza de 95,0% para B	
	B	Error típ.	Beta			Límite inferior	Límite superior
(Constante)	65,863	4,560		14,445	,000	56,704	75,021
1 Identidad_con_la_tarea	2,503	,477	,596	5,248	,000	1,545	3,462

a. Variable dependiente: Satisfacción_laboral

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Decisión:

De acuerdo a la Tabla 29, el valor calculado $t(c) = 5,248$ es mayor $t(t) = 1,6759$; cae en la región de rechazo de H_0 , aceptamos H_1 que nos indica que si existe correlación directa entre la dimensión y la variables analizada.

Conclusión:

El coeficiente de correlación entre la **dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral** es de 0,596; lo cual indica una correlación moderada con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 26.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,355 como se muestra en la Tabla 27; lo cual indica que el 35,5% de los cambios observados de la variable **satisfacción laboral** es explicado por la variación de la **dimensión identidad con la tarea**.

En la Tabla 29 el valor de $p = 0,000$; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre la **dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral** es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 29.

Satisfacción laboral (y) = 65,863 + 2,503 * dimensión identidad con la tarea (x).

Es decir, existe una correlación moderada entre la **dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral**.

PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA DIMENSIÓN IMPORTANCIA DE LA TAREA Y SATISFACCIÓN LABORAL.

Hipótesis estadísticas para la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral.

H₁: p ≠ 0:

Existe una correlación directa entre la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

H₀: p = 0:

No existe una correlación directa entre la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

Nivel de significación:

Para esta investigación, el porcentaje de error admitido al realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0.05$.

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 50 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > | 1.6759 |\}$$

Tabla 30. Estadísticos descriptivos para la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral.

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación típica	N
Satisfacción_laboral	88,92	10,825	52
Importancia_de_la_tarea	9,44	2,508	52

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 31. Correlaciones para la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral.

Correlaciones			
		Satisfacción_laboral	Importancia_de_la_tarea
Correlación de Pearson	Satisfacción_laboral	1,000	,324
	Importancia_de_la_tarea	,324	1,000
Sig. (unilateral)	Satisfacción_laboral	.	,010
	Importancia_de_la_tarea	,010	.
N	Satisfacción_laboral	52	52
	Importancia_de_la_tarea	52	52

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 32. Resumen del modelo para la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral.

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,324 ^a	,105	,087	10,342	,105	5,869	1	50	,019

a. Variables predictoras: (Constante), Importancia_de_la_tarea

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 33. ANOVA para la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	627,734	1	627,734	5,869	,019 ^b
	Residual	5347,959	50	106,959		
	Total	5975,692	51			

a. Variable dependiente: Satisfacción_laboral

b. Variables predictoras: (Constante), Importancia_de_la_tarea

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 34. Coeficientes para la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Intervalo de confianza de 95,0% para B	
	B	Error típ.	Beta			Límite inferior	Límite superior
1	(Constante)	75,715	5,637		,000	64,392	87,038
	Importancia_de_la_tarea	1,399	,577	,324	2,423	,019	2,559

a. Variable dependiente: Satisfacción_laboral

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Decisión:

De acuerdo a la Tabla 34, el valor calculado $t(c) = 3,423$ es mayor $t(t) = 1,6759$; cae en la región de rechazo de H_0 , aceptamos H_1 que nos indica que si existe correlación directa entre la dimensión y la variables analizada.

Conclusión:

El coeficiente de correlación entre la **dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral** es de 0,324; lo cual indica una correlación moderada con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 31.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,105 como se muestra en la Tabla 32; lo cual indica que el 10,5% de los cambios observados de la variable **satisfacción laboral** es explicado por la variación de la **dimensión importancia de la tarea**.

En la Tabla 34 el valor de $p = 0,019$; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre la **dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral** es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 34.

Satisfacción laboral (y) = 75,715 + 1,399 * dimensión importancia de la tarea (x).

Es decir, existe una correlación moderada entre la **dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral**.

PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA DIMENSIÓN AUTONOMÍA PARA LA REALIZACIÓN DE LA TAREA Y SATISFACCIÓN LABORAL.

Hipótesis estadísticas para la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral.

H₁: p ≠ 0:

Existe una correlación directa entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

H₀: p = 0:

No existe una correlación directa entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

Nivel de significación:

Para esta investigación, el porcentaje de error admitido al realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0.05$.

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 50 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > | 1.6759 |\}$$

Tabla 35. Estadísticos descriptivos para la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral.

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación típica	N
Satisfacción_laboral	88,92	10,825	52
Autonomía_para_la_realización_de_la_tarea	10,12	2,093	52

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 36. Correlaciones para la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral.

		Satisfacción_laboral	Autonomía_para_la_realización_de_la_tarea
Correlación de Pearson	Satisfacción_laboral	1,000	,419
	Autonomía_para_la_realización_de_la_tarea	,419	1,000
Sig. (unilateral)	Satisfacción_laboral	.	,001
	Autonomía_para_la_realización_de_la_tarea	,001	.
N	Satisfacción_laboral	52	52
	Autonomía_para_la_realización_de_la_tarea	52	52

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 37. Resumen del modelo para la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral.

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,419 ^a	,176	,159	9,924	,176	10,671	1	50	,002

a. Variables predictoras: (Constante), Autonomía_para_la_realización_de_la_tarea

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 38. ANOVA para la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral.

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	1051,030	1	1051,030	10,671	,002 ^b
Residual	4924,663	50	98,493		
Total	5975,692	51			

a. Variable dependiente: Satisfacción_laboral

b. Variables predictoras: (Constante), Autonomía_para_la_realización_de_la_tarea

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 39. Coeficientes para la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Intervalo de confianza de 95,0% para B	
	B	Error típ.	Beta			Límite inferior	Límite superior
	1 (Constante)	66,978	6,857				9,767
Autonomía_para_la_realización_de_la_tarea	2,169	,664	,419	3,267	,002	,836	3,503

a. Variable dependiente: Satisfacción_laboral

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Decisión:

De acuerdo a la Tabla 39, el valor calculado $t(c) = 3,267$ es mayor $t(t) = 1,6759$; cae en la región de rechazo de H_0 , aceptamos H_1 que nos indica que si existe correlación directa entre la dimensión y la variables analizada.

Conclusión:

El coeficiente de correlación entre la **dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral** es de 0,419; lo cual indica una correlación moderada con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 36.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,176 como se muestra en la Tabla 37; lo cual indica que el 17,6% de los cambios observados de la variable **satisfacción laboral** es explicado por la variación de la **dimensión autonomía para la realización de la tarea**.

En la Tabla 39 el valor de $p = 0,002$; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre la **dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral** es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 39.

Satisfacción laboral (y) = 66,978 + 2,169 * dimensión autonomía para la realización de la tarea (x).

Es decir, existe una correlación moderada entre la **dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral**.

PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA DIMENSIÓN RETROALIMENTACIÓN SOBRE SU DESEMPEÑO Y SATISFACCIÓN LABORAL.

Hipótesis estadísticas para la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral.

H₁: p ≠ 0:

Existe una correlación directa entre la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

H₀: p = 0:

No existe una correlación directa entre la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata.

Nivel de significación:

Para esta investigación, el porcentaje de error admitido al realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0.05$.

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 50 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > | 1.6759 |\}$$

Tabla 40. Estadísticos descriptivos para la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral.

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación típica	N
Satisfacción_laboral	88,92	10,825	52
Retroalimentación_sobre_su_desempeño	13,83	2,909	52

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 41. Correlaciones para la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral.

Correlaciones			
		Satisfacción_la boral	Retroalimentación_sobre _su_desempeño
Correlación de Pearson	Satisfacción_laboral	1,000	,411
	Retroalimentación_sobre_ su_desempeño	,411	1,000
Sig. (unilateral)	Satisfacción_laboral	.	,001
	Retroalimentación_sobre_ su_desempeño	,001	.
N	Satisfacción_laboral	52	52
	Retroalimentación_sobre_ su_desempeño	52	52

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 42. Resumen del modelo para la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral.

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,411 ^a	,169	,152	9,968	,169	10,140	1	50	,002

a. Variables predictoras: (Constante), Retroalimentación_sobre_su_desempeño

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 43. ANOVA para la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral.

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	1007,520	1	1007,520	10,140	,002 ^b
Residual	4968,173	50	99,363		
Total	5975,692	51			

a. Variable dependiente: Satisfacción_laboral

b. Variables predictoras: (Constante), Retroalimentación_sobre_su_desempeño

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Tabla 44. Coeficientes para la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Intervalo de confianza de 95,0% para B	
	B	Error típ.	Beta			Límite inferior	Límite superior
	1 (Constante)	67,793	6,778				10,002
Retroalimentación_sobre_su_desempeño	1,528	,480	,411	3,184	,002	,564	2,492

a. Variable dependiente: Satisfacción_laboral

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 20).

Decisión:

De acuerdo a la Tabla 44, el valor calculado $t(c) = 3,184$ es mayor $t(t) = 1,6759$; cae en la región de rechazo de H_0 , aceptamos H_1 que nos indica que si existe correlación directa entre la dimensión y la variables analizada.

Conclusión:

El coeficiente de correlación entre la **dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral** es de 0,411; lo cual indica una correlación moderada con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 41.

El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,169 como se muestra en la Tabla 42; lo cual indica que el 16,9% de los cambios observados de la variable **satisfacción laboral** es explicado por la variación de la **dimensión retroalimentación sobre su desempeño**.

En la Tabla 44 el valor de $p = 0,002$; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre la **dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral** es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 44.

Satisfacción laboral (y) = 67,793 + 1,528 * dimensión retroalimentación sobre su desempeño (x).

Es decir, existe una correlación moderada entre la **dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral**.

3.3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

Para poder explicar de manera adecuada y completa los resultados que se han obtenido en el presente estudio. Es necesario iniciar analizando los datos que se obtuvieron con la aplicación del instrumento: cuestionario para empleados de la Municipalidad de Tambopata. Y tratar así de interpretar los factores que posiblemente han influido en los resultados obtenidos.

Según, la Tabla 9 y el Gráfico 5, se observa que 54% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian una motivación ni apropiado, ni inapropiado para su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño Laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad . Del mismo modo, en la Tabla 9 y el Gráfico 5, se observa que 42% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian una motivación algo apropiado para su desempeño laboral y el 38% de los empleados tienen un desempeño Laboral algo apropiado en la Municipalidad.

El coeficiente de correlación entre las variables motivación y satisfacción laboral es de 0,625; lo cual indica una correlación buena con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 16. El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,391 como se muestra en la Tabla 17; lo cual indica que el 39,1% de los cambios observados de la variable satisfacción laboral es explicado por la variación del variable nivel de motivación. En la Tabla 19 el valor de $p = 0,000$; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre las variables motivación y satisfacción laboral es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 19.

En la Tabla 10 y el Gráfico 6, se observa que 38% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian uso de habilidades personales ni apropiado, ni inapropiado en su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño Laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad. Del mismo modo, en la Tabla 10 y el Gráfico 6, se observa que 42% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian uso de habilidades personales algo

apropiadas en su desempeño laboral y el 38% de los empleados tienen un desempeño Laboral algo apropiado en la Municipalidad.

El coeficiente de correlación entre la dimensión variedad y satisfacción laboral es de 0,362; lo cual indica una correlación moderada con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 21. El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,131 como se muestra en la Tabla 22; lo cual indica que el 13,1% de los cambios observados de la variable satisfacción laboral es explicado por la variación de la dimensión variedad. En la Tabla 24 el valor de $p = 0,008$; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre la dimensión variedad y satisfacción laboral es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 24.

En la Tabla 11 y el Gráfico 7, se observa que 37% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian cumplimiento de tarea ni apropiado, ni inapropiado en su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño Laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad. Del mismo modo, en la Tabla 11 y el Gráfico 7, se observa que 38% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian cumplimiento de tarea algo apropiada en su desempeño laboral y el 38% de los empleados tienen un desempeño Laboral algo apropiado en la Municipalidad.

El coeficiente de correlación entre la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral es de 0,596; lo cual indica una correlación moderada con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 26. El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,355 como se muestra en la Tabla 27; lo cual indica que el 35,5% de los cambios observados de la variable satisfacción laboral es explicado por la variación de la dimensión identidad con la tarea. En la Tabla 29 el valor de $p = 0,000$; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 29.

Según la Tabla 12 y el Gráfico 8, se observa que 46% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian calidad de trabajo ni apropiado, ni inapropiado en su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño Laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad. Del mismo modo, en la Tabla 12 y el Gráfico 8, se observa que 31% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian calidad de trabajo algo apropiado en su desempeño laboral y el 38% de los empleados tienen un desempeño Laboral algo apropiado en la Municipalidad.

El coeficiente de correlación entre la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral es de 0,324; lo cual indica una correlación moderada con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 31. El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,105 como se muestra en la Tabla 32; lo cual indica que el 10,5% de los cambios observados de la variable satisfacción laboral es explicado por la variación de la dimensión importancia de la tarea. En la Tabla 34 el valor de $p = 0,019$; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 34.

En la Tabla 13 y el Gráfico 9, se observa que 23% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian autonomía ni apropiado, ni inapropiado en su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño Laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad. Del mismo modo, en la Tabla 13 y el Gráfico 9, se observa que 54% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian autonomía algo apropiado en su desempeño laboral y el 38% de los empleados tienen un desempeño Laboral algo apropiado en la Municipalidad.

El coeficiente de correlación entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral es de 0,419; lo cual indica una correlación moderada con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 36. El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,176 como se muestra en la Tabla 37; lo cual indica que el 17,6% de los cambios observados de la variable satisfacción laboral

es explicado por la variación de la dimensión autonomía para la realización de la tarea. En la Tabla 39 el valor de $p = 0,002$; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 39.

Observando la Tabla 14 y el Gráfico 10, se observa que 58% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian capacitaciones ni apropiado, ni inapropiado para su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño Laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad. Del mismo modo, en la Tabla 14 y el Gráfico 10, se observa que 31% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian capacitaciones algo apropiadas para su desempeño laboral y el 38% de los empleados tienen un desempeño Laboral algo apropiado en la Municipalidad.

El coeficiente de correlación entre la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral es de 0,411; lo cual indica una correlación moderada con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 41. El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,169 como se muestra en la Tabla 42; lo cual indica que el 16,9% de los cambios observados de la variable satisfacción laboral es explicado por la variación de la dimensión retroalimentación sobre su desempeño. En la Tabla 44 el valor de $p = 0,002$; nos indica que con una significatividad menor que 5%; el modelo de regresión lineal entre la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral es pertinente, siendo la ecuación de regresión de acuerdo a la Tabla 44.

Finalmente, vistos los resultados obtenidos en la investigación, se concluye que el nivel de motivación tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, para lo cual se recomienda potenciar el nivel de motivación, para que la satisfacción laboral sea lo adecuado en el proceso de gestión de la Municipalidad de Tambopata.

CONCLUSIONES.

Se ha determinado, que existe una correlación significativa entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, porque se verifica que, el 54% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian una motivación ni apropiado, ni inapropiado para su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad. Además de acuerdo a la Tabla 19, el valor calculado $t(c) = 5,5663$ es mayor $t(t) = 1,6759$; cae en la región de rechazo de H_0 , aceptamos H_1 que nos indica que si existe correlación directa entre las variables analizadas. El coeficiente de correlación entre las variables motivación y satisfacción laboral es de 0,625; lo cual indica una correlación buena con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 16. Y el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,391 como se muestra en la Tabla 17; lo cual indica que el 39,1% de los cambios observados de la variable satisfacción laboral es explicado por la variación del variable nivel de motivación.

Se ha identificado, que existe una correlación moderada entre la dimensión variedad y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, porque se verifica que, el 38% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian uso de habilidades personales ni apropiado, ni inapropiado en su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño Laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad. Además de acuerdo a la Tabla 24, el valor calculado $t(c) = 2,744$ es mayor $t(t) = 1,6759$; cae en la región de rechazo de H_0 , aceptamos H_1 que nos indica que si existe correlación directa entre la dimensión y la variables analizada. El coeficiente de correlación entre la dimensión variedad y satisfacción laboral es de 0,362; lo cual indica una correlación moderada con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 21. Y el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,131 como se muestra en la Tabla 22; lo cual indica que el 13,1% de los cambios observados de la variable satisfacción laboral es explicado por la variación de la dimensión variedad.

Se ha identificado, que existe una correlación moderada entre la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, porque se verifica que, el 37% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian cumplimiento de tarea ni apropiado, ni inapropiado en su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño Laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad. Además de acuerdo a la Tabla 29, el valor calculado $t(c) = 5,248$ es mayor $t(t) = 1,6759$; cae en la región de rechazo de H_0 , aceptamos H_1 que nos indica que si existe correlación directa entre la dimensión y la variables analizada. El coeficiente de correlación entre la dimensión identidad con la tarea y satisfacción laboral es de 0,596; lo cual indica una correlación moderada con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 26. Y el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,355 como se muestra en la Tabla 27; lo cual indica que el 35,5% de los cambios observados de la variable satisfacción laboral es explicado por la variación de la dimensión identidad con la tarea.

Se ha identificado, que existe una correlación moderada entre la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, porque se verifica que, el 46% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian calidad de trabajo ni apropiado, ni inapropiado en su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño Laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad. Además de acuerdo a la Tabla 34, el valor calculado $t(c) = 3,423$ es mayor $t(t) = 1,6759$; cae en la región de rechazo de H_0 , aceptamos H_1 que nos indica que si existe correlación directa entre la dimensión y la variables analizada. El coeficiente de correlación entre la dimensión importancia de la tarea y satisfacción laboral es de 0,324; lo cual indica una correlación moderada con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 31. Y el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,105 como se muestra en la Tabla 32; lo cual indica que el 10,5% de los cambios observados de la variable satisfacción laboral es explicado por la variación de la dimensión importancia de la tarea.

Se ha identificado, que existe una correlación moderada entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, porque se verifica que, el 54% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian autonomía algo apropiado en su desempeño laboral y el 38% de los empleados tienen un desempeño Laboral algo apropiado en la Municipalidad. Además de acuerdo a la Tabla 39, el valor calculado $t(c) = 3,267$ es mayor $t(t) = 1,6759$; cae en la región de rechazo de H_0 , aceptamos H_1 que nos indica que si existe correlación directa entre la dimensión y la variables analizada. El coeficiente de correlación entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y satisfacción laboral es de 0,419; lo cual indica una correlación moderada con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 36. Y el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,176 como se muestra en la Tabla 37; lo cual indica que el 17,6% de los cambios observados de la variable satisfacción laboral es explicado por la variación de la dimensión autonomía para la realización de la tarea.

Se ha identificado, que existe una correlación moderada entre la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, porque se verifica que, el 58% de los empleados de la Municipalidad de Tambopata, evidencian capacitaciones ni apropiado, ni inapropiado para su desempeño laboral y el 60% de los empleados tienen un desempeño Laboral ni apropiado, ni inapropiado en la Municipalidad. Además de acuerdo a la Tabla 44, el valor calculado $t(c) = 3,184$ es mayor $t(t) = 1,6759$; cae en la región de rechazo de H_0 , aceptamos H_1 que nos indica que si existe correlación directa entre la dimensión y la variables analizada. El coeficiente de correlación entre la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral es de 0,411; lo cual indica una correlación moderada con un nivel de confianza de 95% como se muestra en la Tabla 41. Y el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,169 como se muestra en la Tabla 42; lo cual indica que el 16,9% de los cambios observados de la variable satisfacción laboral es explicado por la variación de la dimensión retroalimentación sobre su desempeño.

RECOMENDACIONES.

Que la Municipalidad de Tambopata, utilice la información del presente estudio para implementar el proceso de gestión del municipio, que considere estrategias orientadas a superar las dimensiones que se encuentran con un nivel medio de motivación, así como, los factores que determina la satisfacción laboral de los empleados.

Es necesario que las dimensiones del presente estudio sea problematizada entre los empleados de la Municipalidad y la supervisión por ser un punto débil respecto a la frecuencia, calidad y veracidad de la información sobre el desempeño del personal.

Mejorar a través de talleres la calidad de las relaciones interpersonales entre cada empleado y sus superiores, así como la confianza, el respeto y la consideración.

Fortalecer la calidad profesional de los empleados mediante capacitación y actualización permanente, que sirve de estímulos para los mismos empleados.

Que el entorno laboral y el ambiente en general sea cómodo y acogedor; pues el empleado pasa la tercera parte de su vida. Así también facilitar los materiales necesarios para la gestión del municipio.

Realizar estudios de enfoque cualitativo en el que se tome en cuenta las expectativas laborales y la salud física y psicológica del profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aledo, N. (2006). *International dimensions of organizational behavior (5a ed.)*. Mason, OH: Thomson.
- Alva y Juarez (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014*. (Tesis inédita de Licenciatura, Pontificia Universidad Privada Antenor Orrego). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf.
- Álvarez, L. (2003). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Argentina. Cengage. Learning.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Lambayeque. Editorial: San Marcos.
- Arias, F. (2001). *Administración de recursos humanos para el alto Desempeño*. Sexta Edición. México, D.F: Editorial Trillas, S.A.
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Carvajal, L. (1999). *Metodología de la Investigación. Curso General y Aplicado*. (17ª edición). Cali – Colombia. Editorial Fald.
- Carrasco S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Castillo (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. (Tesis inédita de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf?sequence=1.

Checa, L. (2013). *El alma del liderazgo*. Santiago. Editorial: Universal.

Cortés, S. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. México: Prentice Hall.

Díaz, M. (2009). *Motivación en el empleo y medidas del grado de satisfacción de los empleados*. [Revista en Línea]. Disponible: <http://www.gerenteweb.com/documentos/recursos/drh1711061.php> [Consulta: 2015, setiembre 01].

Espinoza, H. (2009). *La Pirámide de Maslow*. [Revista en Línea], Disponible: <http://gerencia.blogia.com/2009/112602-la-piramide-de-maslow.php> [Consulta: 2015, setiembre 01].

Fernández, T. (2010). *Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

González, L. (2006). *Salario y Motivación*. [Revista en Línea], Disponible: <http://luisroldancuevas.blogspot.com/2006/01/salario-y-motivacin.html> [Consulta: 2015, setiembre 01].

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Americana Editores, S.A. de C.V.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2ª ed.). New York, NY: Wiley.

Jaramillo y Gonzales (2010). *Nivel de satisfacción laboral de los empleados de la alcaldía municipal de Celia Risaralda*. (Tesis inédita de Ingeniería, Universidad

Tecnológica de Pereira). Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2183/1/6583142286132J37.pdf>.

Koenes, A. (1996). *Gestión de la calidad total*. Ed. Díaz de Santos, Madrid.

León (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región Callao*. (Tesis inédita de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2011_Le%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3n-laboral-en-docentes-de-primaria-en-instituciones-educativas-inclusivas-Regi%C3%B3n-Callao.pdf.

Linehan, M. M. (1984). *Cognitive-Behavioral Treatment of Borderline Personality Disorder*. Nueva York: Guilford Press.

López, C. (2001). *Motivación con base en incentivos salariales. ¿Realmente funciona?* [Revista en Línea]. Disponible: <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/27/motivar.htm> [Consulta: 2015, setiembre 01].

Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional* (11a ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.

Maslow, A.H. (1987). *Motivation and personality* (3a ed.). New York, NY: Longman.

Pino, R. (2013). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Quiros, P. y Cabestrero, R. (2008). *Funciones Activadoras: principios básicos de la motivación y la emoción*. Editorial Universitaria Ramón Areces.

Rodríguez, D. (2004). *Gestión Organizacional. Elementos para su estudio*. México. Editorial: Trillas.

Vásquez, M. (2007). *Retener a los empleados, ¿algo difícil de lograr?* [Revista en Línea], Disponible: <http://www.rrhmagazine.com/retener-empleados.htm>. [Consulta: 2015, setiembre 01].

Villamil y Sánchez (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma*. (Tesis inédita de Maestría, Laureate International Universities). Recuperado de <http://www.unitec.edu/innovare/?wpdmact=process&did=NS5ob3RsaW5r>.

Yamberla (2013). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa en el gobierno municipal del Cantón Pillaro, provincia de Tungurahua*. (Tesis inédita de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato). Recuperado de http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5209/1/tps_2013_30.pdf.

ANEXOS.

Anexo 01
Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente		
¿Qué relación existe entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014?	Establecer qué relación existe entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.	Existe relación significativa entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.	Motivación	Nivel de Motivación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variedad. 2. Identidad con la tarea. 3. Importancia de la tarea. 4. Autonomía para la realización de la tarea. 5. Retroalimentación sobre su desempeño.
Problemas secundarios	Objetivos específicos	Hipótesis secundarias	Variable independiente		
<p>PS.1. ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación según su dimensión de variedad con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014?</p> <p>PS.2. ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación según su dimensión de identidad de la tarea con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014?</p> <p>PS.3. ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación según su dimensión Importancia de la Tarea con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014?</p> <p>PS.4. ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación según su dimensión Autonomía para la realización de la tarea con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014?</p> <p>PS.5. ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación según la dimensión Retroalimentación sobre su desempeño con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014?</p>	<p>OE.1. Identificar qué relación existe entre el nivel de motivación según su dimensión de variedad con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.</p> <p>OE.2. Identificar qué relación existe entre el nivel de motivación según su dimensión de identidad de la tarea con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.</p> <p>OE.3. Identificar qué relación existe entre el nivel de motivación según su dimensión Importancia de la Tarea con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.</p> <p>OE.4. Identificar qué relación existe entre el nivel de motivación según su dimensión Autonomía para la realización de la tarea con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.</p> <p>OE.5. Identificar qué relación existe entre el nivel de motivación según la dimensión Retroalimentación sobre su desempeño con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.</p>	<p>HS.1. Existe relación significativa entre el nivel de motivación según su dimensión de variedad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.</p> <p>HS.2. Existe relación significativa entre el nivel de motivación según su dimensión de identidad de la tarea y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.</p> <p>HS.3. Existe relación significativa entre el nivel de motivación según su dimensión importancia de la Tarea y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.</p> <p>HS.4. Existe relación significativa entre el nivel de motivación según su dimensión Autonomía para la Realización de la tarea y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.</p> <p>HS.5. Existe relación significativa entre el nivel de motivación según la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata, Madre de Dios, 2014.</p>	Satisfacción laboral	Nivel de Satisfacción laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Condiciones física y/o confort. 2. Beneficios laborales y/o remunerativo. 3. Políticas administrativas.

Anexo 02

Solicitud para aplicación de instrumentos de recojo de datos.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



18 AGO. 2015
10:30 A.M.

SUMILLA: SOLICITO FACILIDADES PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Lic. Carlos Achín Lima.
Director General de la Oficina de Personal.
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA.

Yo, **Celia Chullo Huallpa**, Bach. de la Universidad Alas Peruanas, de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales, con DNI N° 23942814, ante usted me presento y expongo:

Que, siendo requisito indispensable la ejecución de un trabajo de investigación, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, solicito a su despacho tenga a bien autorizarme la aplicación de instrumentos de recojo de datos para la tesis de investigación, cuyo título es: "**NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE TAMBOPATA- MADRE DE DIOS-2014**", cuyos resultados serán sistematizados y dados a conocer oportunamente a la institución.

Plan de intervención:

Aplicación de la Encuesta será el día 20/08/2015

POR LO EXPUESTO:

Solicito a usted señor Director acceder a mi petición por ser plenamente comprensible y legal.

Puerto Maldonado, 18 de agosto del 2015.


Celia Chullo Huallpa
DNI: 23942814

Anexo 03 Cuestionario de preguntas.

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 la Municipalidad.

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

DATOS GENERALES

OFICINA Y/O UNIDAD: Carancia Desarrollo Social
 TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN: 15 años TIEMPO EN EL SERVICIO: 5 años
 EDAD: 49 SEXO: F. M.
 CONDICIÓN LABORAL: NOMBRADA(o) CONTRATADA(o)

Instrucciones:

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.

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

TDA = totalmente de acuerdo
 DA = de acuerdo
 I = indeciso
 ED = en desacuerdo
 TED = totalmente en desacuerdo

ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
1.- Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>			
2.- Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.		<input checked="" type="checkbox"/>			
3.- Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.			<input checked="" type="checkbox"/>		
4.- Lo que realizo afecta el bienestar de los usuarios de muchas maneras importantes.		<input checked="" type="checkbox"/>			
5.- Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.	<input checked="" type="checkbox"/>				
6.- El trabajo por sí mismo me provee la información de cuan bien lo estoy realizando		<input checked="" type="checkbox"/>			
7.- Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.				<input checked="" type="checkbox"/>	
8.- Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>			
9.- Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.			<input checked="" type="checkbox"/>		
10.- El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.		<input checked="" type="checkbox"/>			
11.- El trabajo es bastante simple y repetitivo.		<input checked="" type="checkbox"/>			
12.- Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>			
13.- Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los usuarios.			<input checked="" type="checkbox"/>		
14.- Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.		<input checked="" type="checkbox"/>			
15.- Los supervisores nos hacen saber lo que piensan de cuan bien lo estoy haciendo.		<input checked="" type="checkbox"/>			
16.- Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.		<input checked="" type="checkbox"/>			
17.- Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.		<input checked="" type="checkbox"/>			
18.- La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.		<input checked="" type="checkbox"/>			
19.- Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca de si estoy desarrollándolo en forma adecuada.		<input checked="" type="checkbox"/>			
20.- Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la institución					<input checked="" type="checkbox"/>
21.- Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.		<input checked="" type="checkbox"/>			
22.- Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.		<input checked="" type="checkbox"/>			
23.- Los usuarios se ven afectados por el trabajo que realizo.		<input checked="" type="checkbox"/>			

Anexo 03
Cuestionario de preguntas.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

TDA = totalmente de acuerdo
DA = de acuerdo
I = indeciso
ED = en desacuerdo
TED = totalmente en desacuerdo

ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
1.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.		X			
2.- Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.		X			
3.- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X				
4.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.		X			
5.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.		X			
6.- El jefe es comprensivo (a).		X			
7.- Me siento mal con lo que gano.			X		
8.- Siento que doy más de lo que recibo de la institución.			X		
9.- Me agrada trabajar con mis compañeros.		X			
10.- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.		X			
11.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.		X			
12.- Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.		X			
13.- El ambiente donde trabajo es confortable.(ventilación, iluminación etc.)		X			
14.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.			X		
15.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.				X	
16.- Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.				X	
17.- Me disgusta mi horario.				X	
18.- Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.		X			
19.- Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				X	
20.- Llevarme bien con la <u>técnica</u> jefe beneficia la calidad del trabajo.		X			
21.- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.		X			
22.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		X			
23.- El horario de trabajo me resulta incómodo.			X		
24.- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.		X			
25.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.		X			
26.- Mi trabajo me aburre.				X	
27.- La relación que tengo con mis superiores es cordial.		X			
28.- En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.		X			
29.- Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.		X			
30.- Me gusta el trabajo que realizo.		X			
31.- No me siento a gusto con el jefe.				X	
32.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).		X		X	
33.- El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.		X			
34.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		X			
35.- Me siento complacido con la actividad que realizo.		X			
36.- La técnica jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.		X			

Anexo 03 Cuestionario de preguntas.

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 la Municipalidad.

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

DATOS GENERALES

OFICINA Y/O UNIDAD: S. GRUPO DE SAUO Y SALUBRIDAD P.
 TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN: 3.0 TIEMPO EN EL SERVICIO: 4
 EDAD: 50 SEXO: F..... M. X
 CONDICIÓN LABORAL: NOMBRADA(o)..... X CONTRATADA(o).....

Instrucciones:

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.

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

TDA = totalmente de acuerdo

DA = de acuerdo

I = indeciso

ED = en desacuerdo

TED = totalmente en desacuerdo

ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
1.- Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.	X				
2.- Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.		X			
3.- Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.		X			
4.- Lo que realizo afecta el bienestar de los usuarios de muchas maneras importantes.	X				
5.- Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.		X			
6.- El trabajo por sí mismo me provee la información de cuan bien lo estoy realizando		X			
7.- Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.					X
8.- Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.		X			
9.- Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.		X			
10.- El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.		X			
11.- El trabajo es bastante simple y repetitivo.		X			
12.- Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.	X				
13.- Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los usuarios.		X			
14.- Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.	X				
15.- Los supervisores nos hacen saber lo que piensan de cuan bien lo estoy haciendo.		X			
16.- Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.	X				
17.- Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.				X	
18.- La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.		X			
19.- Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca de si estoy desarrollándolo en forma adecuada.		X			
20.- Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la institución					X
21.- Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					X
22.- Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.		X			
23.- Los usuarios se ven afectados por el trabajo que realizo.	X				

7

Anexo 03 Cuestionario de preguntas.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

TDA = totalmente de acuerdo

DA = de acuerdo

I = indeciso

ED = en desacuerdo

TED = totalmente en desacuerdo

ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
1.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X				
2.- Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.				X	
3.- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.		X			
4.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.		X			
5.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.		X			
6.- El jefe es comprensivo (a).	X				
7.- Me siento mal con lo que gano.					X
8.- Siento que doy más de lo que recibo de la institución.		X			
9.- Me agrada trabajar con mis compañeros.		X			
10.- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.		X			
11.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.		X			
12.- Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.		X			
13.- El ambiente donde trabajo es confortable.(ventilación, iluminación etc.)				X	
14.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.				X	
15.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.			X		
16.- Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.				X	
17.- Me disgusta mi horario.				X	
18.- Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.		X			
19.- Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.		X			
20.- Llevarme bien con la <u>técnica</u> jefe beneficia la calidad del trabajo.		X			
21.- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.				X	
22.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		X			
23.- El horario de trabajo me resulta incómodo.				X	
24.- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X				
25.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X				
26.- Mi trabajo me aburre.					X
27.- La relación que tengo con mis superiores es cordial.		X			
28.- En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.				X	
29.- Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.	X				
30.- Me gusta el trabajo que realizo.	X				
31.- No me siento a gusto con el jefe.				X	
32.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).					X
33.- El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.	X				
34.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X				
35.- Me siento complacido con la actividad que realizo.	X				
36.- La técnica jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X				

Anexo 03 Cuestionario de preguntas.

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 la Municipalidad.

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

DATOS GENERALES

OFICINA Y/O UNIDAD: SGPE
 TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN: 30..... TIEMPO EN EL SERVICIO: 8 años
 EDAD: 70..... SEXO: F...... M.....
 CONDICIÓN LABORAL: NOMBRADA(o)........ CONTRATADA(o).....

Instrucciones:

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.

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

TDA = totalmente de acuerdo
 DA = de acuerdo
 I = indeciso
 ED = en desacuerdo
 TED = totalmente en desacuerdo

ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
1.- Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
2.- Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.		<input checked="" type="checkbox"/>			
3.- Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.			<input checked="" type="checkbox"/>		
4.- Lo que realizo afecta el bienestar de los usuarios de muchas maneras importantes.				<input checked="" type="checkbox"/>	
5.- Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.		<input checked="" type="checkbox"/>			
6.- El trabajo por sí mismo me provee la información de cuan bien lo estoy realizando	<input checked="" type="checkbox"/>				
7.- Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
8.- Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.			<input checked="" type="checkbox"/>		
9.- Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.			<input checked="" type="checkbox"/>		
10.- El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.		<input checked="" type="checkbox"/>			
11.- El trabajo es bastante simple y repetitivo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
12.- Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
13.- Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los usuarios.				<input checked="" type="checkbox"/>	
14.- Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.		<input checked="" type="checkbox"/>			
15.- Los supervisores nos hacen saber lo que piensan de cuan bien lo estoy haciendo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
16.- Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.			<input checked="" type="checkbox"/>		
17.- Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.		<input checked="" type="checkbox"/>			
18.- La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.		<input checked="" type="checkbox"/>			
19.- Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca de si estoy desarrollándolo en forma adecuada.		<input checked="" type="checkbox"/>			
20.- Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la institución				<input checked="" type="checkbox"/>	
21.- Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.		<input checked="" type="checkbox"/>			
22.- Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.		<input checked="" type="checkbox"/>			
23.- Los usuarios se ven afectados por el trabajo que realizo.		<input checked="" type="checkbox"/>			

Anexo 03 Cuestionario de preguntas.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

TDA = totalmente de acuerdo
DA = de acuerdo
I = indeciso
ED = en desacuerdo
TED = totalmente en desacuerdo

ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
1.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.		X			
2.- Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.		X	X		
3.- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.		X			
4.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.		X			
5.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.		X			
6.- El jefe es comprensivo (a).		X			
7.- Me siento mal con lo que gano.		X			
8.- Siento que doy más de lo que recibo de la institución.		X			
9.- Me agrada trabajar con mis compañeros.				X	
10.- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.		X			
11.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.		X			
12.- Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.		X			
13.- El ambiente donde trabajo es confortable.(ventilación, iluminación etc.)				X	
14.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.				X	
15.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.				X	
16.- Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.				X	
17.- Me disgusta mi horario.		X		X	
18.- Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.		X			
19.- Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				X	
20.- Llevarme bien con la <u>técnica</u> jefe beneficia la calidad del trabajo.		X			
21.- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.				X	
22.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		X			
23.- El horario de trabajo me resulta incómodo.				X	
24.- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.		X			
25.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.		X			
26.- Mi trabajo me aburre.				X	
27.- La relación que tengo con mis superiores es cordial.		X			
28.- En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.		X			
29.- Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.		X			
30.- Me gusta el trabajo que realizo.		X			
31.- No me siento a gusto con el jefe.		X			
32.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).		X			
33.- El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.		X			
34.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		X			
35.- Me siento complacido con la actividad que realizo.		X			
36.- La técnica jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.		X			

Anexo 04
Reporte fotográfico.



Visita a la Municipalidad de Tambopata.



Visita a la Municipalidad de Tambopata.

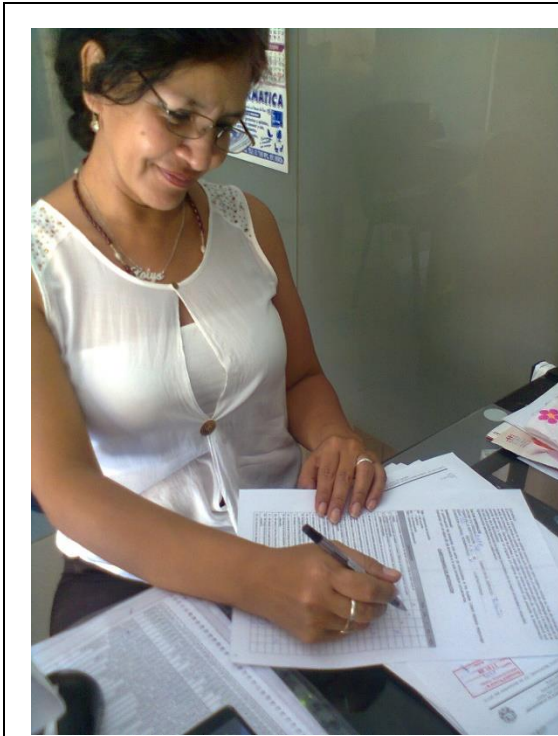


Interior de la Municipalidad de Tambopata.

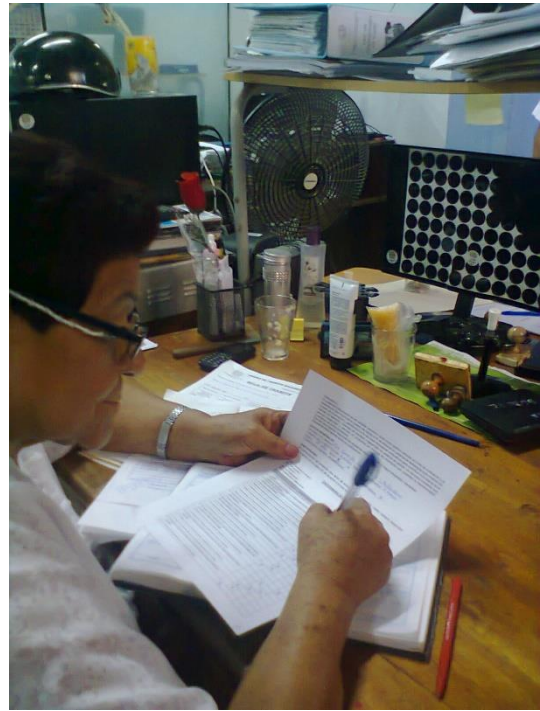


Encuesta a los empleados del municipio.

Anexo 04
Reporte fotográfico.



Encuesta a los empleados del municipio.



Encuesta a los empleados del municipio.

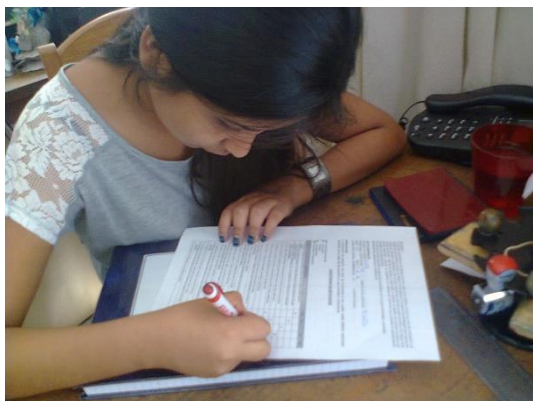


Encuesta a los empleados del municipio.

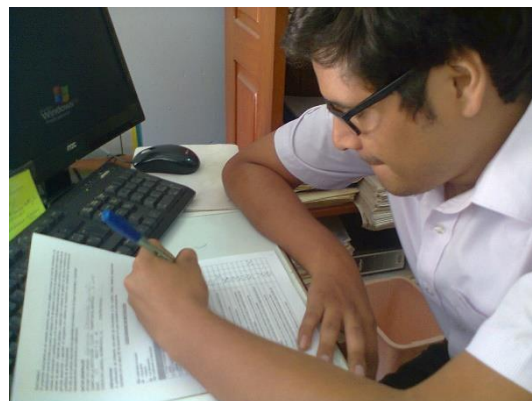


Encuesta a los empleados del municipio.

Anexo 04
Reporte fotográfico.



Encuesta a los empleados del municipio.



Encuesta a los empleados del municipio.



Oficinas de la Municipalidad de Tambopata

