

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**“PARÁMETROS MOTIVACIONALES PARA LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CONDORCANQUI, 2017”**

TESIS

**Para obtener el Título de Licenciado en Administración de
Empresas**

AUTOR: Bach. Eduardo Segundo Weepiu Samekash

ASESOR: Lic. Erik Martos Collazos Silva

**CHACHAPOYAS – PERU
2017**

DEDICATORIA

A Dios por guiarme en este camino de superación,
a mis padres y a mis familiares, por brindarme su
apoyo incondicional, ser mi fortaleza y motivación
en esta etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento principal a Dios por haberme dado el privilegio de la vida, por permitirme llenar de sabiduría, comprensión, y optimismo; por tomarme de la mano en momentos difíciles; por ayudarme a superar cada obstáculo que me ha presentado en el camino recorrido, por la fe, esperanza y amor que me deposita cada día. Asimismo mi profundo agradecimiento a mi asesor de la presente tesis Lic. Erik Martos Collazos Silva, por su apoyo y guía en todo el proceso de construcción de este trabajo de investigación, al mismo tiempo agradecer a las autoridades y colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui por facilitarme realizar las encuestas ya que sin ellos no hubiese sido posible la realización de este trabajo de investigación.

VISTO BUENO DEL ASESOR

El informe de investigación de tesis “Parámetros Motivacionales para la Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui 2017” presentado por el Egresado de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Eduardo Segundo Weepiu Samekash. Cumple con los estándares de fondo y forma que ameritan su sustentación.

Chachapoyas, 02 de Junio del 2017

Lic. Erik Martos Collazos Silva

Asesor

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Jorge Luis Maicelo Quintana Ph.D.

Rector de la Universidad

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres

Vicerrector Académico

Dra. María Nelly Lujan Espinoza

Vicerrector de Investigación

Mg. Cirilo Lorenzo Rojas Mallquí

Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

JURADO EVALUADOR

PRESIDENTE

MsC. Juan Manuel Buendía Fernández

SECRETARIO

Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar

VOCAL

MsC. Pepe Oswaldo Mori Ramírez

DECLARACION DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Yo, Eduardo Segundo Weepiu Samekash identificado con DNI N° 46833260 egresado en Administración de Empresas, he elaborado la tesis titulada: “Parámetros Motivacionales para la Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui 2017”; para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

DECLARO QUE

El presente trabajo de investigación ha sido íntegramente elaborado por mi persona y que en el no existe plagio de ninguna naturaleza, en especial copia de otro trabajo de tesis o similar presentado por cualquier instituto educativo o no. Igualmente, dejo expresa constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas tanto en el cuerpo del texto como la bibliografía, por lo que no he asumido como propias las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos o electrónicos.

Así mismo, he plenamente conscientemente de que el hecho de no respetar estos extremos es objeto de sanciones universitarias y/o de otro orden.

Chachapoyas, 02 de Junio del 2017

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
VISTO BUENO DEL ASESOR	iv
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	v
JURADO EVALUADOR	vi
DECLARACION DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS	3
2.1. Objetivo general	3
2.2. Objetivos específicos	3
III. MARCO TEÓRICO	3
3.1. Antecedente de la investigación	3
3.2. Bases Teóricas	8
3.3. Definición de términos básicos.	17
IV. MATERIAL Y MÉTODOS	19
4.1. Diseño de la investigación	19
4.2. Población, muestra y muestreo	19
4.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimientos	19
4.4. Análisis de datos	20
V. RESULTADOS	25
VI. DISCUSIÓN	41
VII. CONCLUSIONES	44
VIII. RECOMENDACIONES	45
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Teorías factorial de Herzberg	13
Tabla 2 análisis interno	21
Tabla 3 análisis externo.....	23
Tabla 4 Entrevista a las autoridades y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui.	37

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Variable que inciden en la satisfacción laboral	14
Figura 2. Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según sexo.....	25
Figura 3. Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según edad.....	25
Figura 4. Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según procedencia.	26
Figura 5. Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según formación profesional.....	26
Figura 6. Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según el área en el que se desempeña.....	27
Figura 7. Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según el CAP.	27
Figura 8. Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según el cargo que ocupa.	28
Figura 9. Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según el cargo que ocupan	28
Figura 10. Opinión de los encuestados según su conformidad con el Cargo que Ocupa.....	29
Figura 11. Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según las funciones que desempeña.	29
Figura 12. Opinión de los encuestados según su conformidad con las funciones que desempeña.	30
Figura 13. Opinión de los encuestados según el Tiempo que viene laborando.....	30
Figura 14. Opinión de los encuestados según sus Ascensos.	31
Figura 15. Opinión de los encuestados según el deseo de ascender de puesto.	31
Figura 16. Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según el tipo de contrato	32
Figura 17. Opinión de los encuestados según su conformidad con el tipo de contrato.....	32
Figura 18. Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según la remuneración que perciben.	33
Figura 19. Opinión de los encuestados según su conformidad con la remuneración que perciben.	33
Figura 20. Opinión de los encuestados según la relación con sus compañeros	34
Figura 21. Opinión de los encuestados acerca de su jefe, el cambio que plantea y si los motiva al trabajador y al equipo.....	34
Figura 22. Opinión de los encuestados según la frecuencia que sus compañeros solicitan su apoyo.	35
Figura 23. Opinión de los encuestados acerca de los comentarios sobre la vida personal de sus compañeros.	36
Figura 24. Opinión de los encuestados acerca de los comentarios de sus compañeros hacia su persona.	36
Figura 25. Relación que existente entre la motivación y el salario	39
Figura 26. Relación que existente entre la motivación y el salario	39
Figura 27. Relación que existente entre la motivación y el salario	40

RESUMEN

Hoy en día los principales problemas en los cuales se enfrentan las organizaciones a nivel internacional, en relación con sus empleados, se refieren a la motivación y satisfacción laboral. La investigación "Parámetros Motivacionales para la Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui, 2017", partió de la hipótesis que la determinación de parámetros motivacionales va a influenciar de forma adecuada en la satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui. En cuanto a la metodología todo el trabajo se desarrolló a través de la técnica de entrevista y encuesta, la misma que permitió graficar, tabular e interpretar, los resultados finales. Los resultados de la investigación son significativos ya que los trabajadores en su mayoría están desmotivados concluyendo que existen dos tipos de parámetros motivacionales, una motivación interna y otra externa los mismos que están relacionados a los factores personales y a los factores extra personales, dentro de ellos destacan El Salario, la seguridad laboral, el reconocimiento y la formación profesional o capacitación, por otro lado tenemos La actitud del trabajador, el clima organizacional y las cualidades del jefe, representada en el Alcalde y el Gerente Municipal.

Palabras claves: Parámetros motivacionales, satisfacción laboral, colaboradores.

ABSTRACT

Today, the main problems faced by organizations at an international level, in relation to their employees, are motivation and job satisfaction. The research "Motivational Parameters for Work Satisfaction in the Employees of the Provincial Municipality of Condorcanqui, 2017", started from the hypothesis that the determination of motivational parameters will influence in an adequate way in the Labor satisfaction of the Employees of the Provincial Municipality of Condorcanqui. As for the methodology, all the work was developed through the technique of interview and survey, which allowed to graph, tabulate and interpret the final results. The results of the research are significant since the majority of workers are unmotivated concluding that there are two types of motivational parameters, an internal motivation and an external motivation that are related to personal factors and extra personal factors, among them stand out the salary, is a security work, recognition and vocational training or training, on the other hand we have the attitude of the worker, the organizational climate and the qualities of the boss, represented in the Mayor and the Municipal Manager.

Key words: Motivational parameters, job satisfaction, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

En los nuevos escenarios, por los cuales estamos transitando, se pueden identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento, considerando los tiempos actuales sujetos a unos cambios drásticos y exponenciales y desde mi propia experiencia creo que es absolutamente vital proceder a la ejecución de procesos de cambio en continuidad en las organizaciones públicas.

Como proceso prioritario a tener en cuenta entiendo que debe ser el relacionado con la consecución de parámetros motivacionales y satisfacción en el trabajo en la totalidad del personal de la organización. Los individuos que componen las empresas constituyen la fuente principal de ventajas competitivas, otorgando rasgos distintivos a las organizaciones. Toda empresa con altos niveles de motivación en sus colaboradores cuenta también con altos niveles de satisfacción de éstos.

Hoy en día los principales problemas en los cuales se enfrentan las organizaciones a nivel internacional, en relación con sus empleados, se refieren a la motivación y satisfacción laboral. Algunos estudios confirman que la motivación y satisfacción laboral es un papel preponderante para logro de los objetivos de las organizaciones. (Quintanilla, 2009).

La Municipalidad Provincial de Condorcanqui, que cuenta con un total de 43 colaboradores, lo cual 12 son órganos de mayor jerárquico y 31 los colaboradores o empleados, por lo visto la realidad de la Municipalidad, en el tema de motivación y satisfacción de los colaboradores no son tomados en cuenta seriamente por el desinterés que se presenta por parte de los Gerentes y Subgerentes de mayor rango municipal, por ello la Municipalidad no logra mantener a los colaboradores ya que muchas veces encuentran mayor dificultad en realizar sus funciones o incumplir sus funciones atribuidas. Así mismo no logra los planes propuestos, en muchas veces los gerentes y subgerentes se ha visto envuelto en problemas por no cumplir sus planes anuales. Por lo dicho la problemática de la investigación se formuló como: ¿Cuáles son los Parámetros Motivacionales en la Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui.

El objetivo con que partió la investigación es determinar parámetros motivacionales para la satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de condorcanqui. Por lo que se justifica socialmente ya que la investigación contribuirá en el fortalecimiento Institucional, para los servicios que brinda la Municipalidad a los usuarios y a la población condorcanquina. Así mismo mejorara las expectativas de los colaboradores a fin de desempeñar con eficiente sus funciones y lograr la meta de la Municipalidad. De tal forma que contribuya en el estado de ánimo de los colaboradores y de esta forma sentirse motivados en todo momento para realizar sus funciones.

Finalmente la estructura de la tesis comprende VIII capítulos que van desde los objetivos, los antecedentes que son la base y el soporte de la investigación, los resultados expresados en tablas y figuras, pasando por las discusiones que nos permitieron llegar a las conclusiones y establecer las recomendaciones.

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar los parámetros motivacionales en la satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui

2.2. Objetivos específicos

- Hacer un diagnóstico del nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui
- Identificar las formas de motivación para los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui.
- Establecer la relación de la motivación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedente de la investigación

A nivel internacional

Arnedo y Castillo (2009), en su tesis titulada “Satisfacción Laboral de los Empleados del Instituto de Previsión Social del Personal Docente y de Investigación de una Universidad de Oriente (IPSPUDO). Cumana, Estado Sucre, año 2008”. Investigación realizada con el fin de obtener el título de licenciado en gerencia de recursos humanos, en la escuela de ciencias sociales, de programa de gerencia de recursos humanos en la universidad de oriente núcleo de sucre de Venezuela. El cual tiene como objetivo analizar el nivel de satisfacción laboral de los empleados del Ipsudo Cumana, año 2008. El método que el autor empleó en esta investigación es de tipo descriptivo, tomando como base la deficiencia de Arias (2006:24), donde la muestra estuvo constituida por 30 empleados y usó cuestionario aplicado a todo personal del Ipsudo.

Como resultado el autor constata que se presentan un 36.7% de los empleados satisfecho y el 67.3% están insatisfechos, lo cual evidencia un bajo grado de satisfacción que se reflejan en un índice de satisfacción de 0.63 (insatisfechos). Y concluye que el personal de Ipsudo se encuentra insatisfecho lo que indica que hay factores que no están funcionando de manera óptima así como el factor económica está generando insatisfacción entre los empleados del Ipsudo, debido a que las dimensiones

correspondencia entre salario y esfuerzo, superioridad del salario en comparación con otros cargos y capacidad del salario y esfuerzo para cubrir necesidades, fueron percibidas por los empleados como insatisfactorias. Además la seguridad y estabilidad que ofrece la organización está generando en los empleados baja satisfacción, debido a que experimenten un bajo nivel de satisfacción con la posibilidad de permanencia en la organización si se produjeran cambios en la alta gerencia; y consideran que la protección al empleado con respecto a contingencias y la estabilidad del empleo que ofrece el Ipspudo, aunque están generando satisfacción están muy cercanas a los niveles de insatisfacción.

Sánchez (2011), en su tesis de postgrado “Motivación como Factor Determinante en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital DR. Adolfo Prince Lara, Puerto Cabello, Estado Carabobo”. Investigación realizada con el fin de obtener el grado de especialista en Gerencia Pública, Vicerrectorado Académico, Dirección de Investigación y Postgrado de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional de Venezuela. Cuyo objetivo de la investigación fue analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño del personal administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Pince Lara” lo cual aplicó la metodología de la investigación de tipo correlacional, descriptiva y de campo, donde el colectivo a investigar estuvo conformado por una población de doce trabajadores. Por ser una población pequeña, finita y homogénea no se aplicaron criterios muestrales por la tanto el autor tomó la totalidad de la misma. La técnica e instrumento que utilizó para la recolección de datos fue la encuesta tipo cuestionario con 39 preguntas cerradas escala de lickert. Para validar el instrumento empleó la técnica de juicio de expertos, la confiabilidad que realizó fue a través de coeficiente alfa de cronbach. Dando Como resultado un grado de confiabilidad del 0.88 considerado totalmente valido para su aplicación.

Y concluye que en el estudio se determinó que existe un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de administración y recursos humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades

motivacionales se encuentra medianamente satisfecha. Por lo tanto se pudo observar que si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades.

A nivel nacional

Pérez y Rivera (2015), en su tesis de postgrado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana, Periodo 2013”. Investigación realizada para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Empresarial, en la Escuela de Postgrado en la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocio de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, el cual tiene como objetivo determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana, Periodo 2013, el método que el autor utilizó es la investigación tipo descriptivo y correlacional lo cual aplico los cuestionarios de Clima Organizacional de Sonia Palma(1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010), a un total de 107 trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonía peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa contestados de forma individual y en un solo momento, bajo estricta confidencialmente de los mismos.

Como resultados obtenidos el autor considera evidente que existe predominio del nivel medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado Clima Organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; y concluye que existe una vinculación causa-efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, Periodo 2013. además existe un nivel medio o moderado de clima organizacional de los trabajadores del instituto de investigación de la Amazonía peruana, período 2013. Y en lo que respecta en las condiciones laborales, los trabajadores de IIAP, perciben como a una institución que practica relaciones laborales en cuanto a infraestructura, ambientales adecuados, seguridad laboral, reconocimiento y remuneración acorde a los perfiles de puestos.

Ruiz (2014), en su tesis titulada “Desarrollo del Personal y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión”. Investigación

realizada con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración, en la Escuela Académico Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Económicas en la Universidad Nacional de Trujillo. El cual tiene como objetivo sustentar de qué manera el desarrollo del personal influye en la Satisfacción Laboral de los trabajadores; en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. El método el cual el autor utilizó es una investigación tipo explicativa, la misma que realizó en una muestra de 47 trabajadores sin cargo jerárquico y 4 trabajadores con cargo jerárquico de la Municipalidad en estudio, para medir el Desarrollo Personal y la Satisfacción Laboral se utilizó el cuestionario.

Como resultado del análisis el autor pudo constatar que los objetivos de investigación han sido logrados satisfactoriamente; de igual manera la hipótesis ha sido confirmanda, en el sentido que el desarrollo del personal influye positivamente en la Satisfacción Laboral de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. Los trabajadores con cargos de confianza muestran mayores niveles tanto en la formación del personal como en la satisfacción laboral, a diferencia de los trabajadores sin cargos de confianza. Y concluye que una organización para que sea exitosa, debe procurar ser un excelente lugar para trabajar y gratificante para las personas; la satisfacción laboral ayuda a atraer talentos y retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a lograr compromisos. Lo que explica que la institución presenta serias debilidades respecto al desarrollo del personal sin cargos de confianza, el nivel académico alcanzado no ha mejorado, no se promueve la asistencia a cursos técnicos y/o diplomados, tampoco eventos menores de capacitación (cursos, seminarios, talleres, eventos cortos), la institución no aporta al financiamiento de cursos de actualización, no promueve la realización de estudios durante la etapa laboral (conducentes a grado académico). También presenta una debilidad con los trabajadores con cargos de confianza en cuanto al desarrollo del personal, el nivel de instrucción alcanzado actualmente no se mejoró respecto del que tenía al ingresar a laborar a la institución estudiada. Así mismo presenta debilidades referentes a la satisfacción laboral en los trabajadores sin cargos de confianza estas son: el nivel de satisfacción con variedad de tareas

del puesto de trabajo es bajo, falta de reconocimiento de trabajo, no se les brinda oportunidad para desarrollar sus capacidades, no se tiene muchas posibilidades de ser ascendido, falta de atención por parte de su superiores a sus sugerencias, lo cual de la mitad de los trabajadores con cargos de confianza(48%) en promedio califica al desarrollo personal como bueno, el (32%) lo califica como regular y el 22% como deficiente y en los trabajadores sin cargos de confianza el (50%) de los encuestados califica en promedio al desarrollo del personal como deficiente, el (34%) califica como regular y solo el 16 lo califica como bueno.

A nivel local

Buendía (2015), en el trabajo de investigación titulado “Factores de la Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas”. Cuyo objetivo del estudio es determinar el grado de satisfacción laboral del docente que se desempeña en las diferentes facultades académicas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. El método empleado por el autor fue el analítico y el inductivo; la técnica empleada ha sido la encuesta a través del cuestionario, considerando la viabilidad de este trabajo , la población ha sido conformado por el personal docente nombrado que labora en las Facultades Académicas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;(PEA 118 docentes nombrados por las causas relacionadas con las características de la investigación, la muestra es no probabilística o dirigida y se ha considerado a 47 docentes, (40% de la PEA), quienes si participaron contestando las encuestas.

Como resultado el autor constata a otra vez de recolección de los datos lo cual realizó mediante la elaboración de un cuestionario integrado por un conjunto de preguntas estructuradas y relacionadas a la variable y sub variables, constituyéndose en el instrumento más eficaz de esta técnica, habiendo sido utilizado en varios de los estudios realizados sobre comportamiento organizacional y satisfacción laboral. Y finalmente concluye a manera de propuesta, que se consideran acciones encaminadas a mejorar el alto nivel de satisfacción en el personal docente de la universidad.

Malca (2014), en su tesis titulada “la Motivación Laboral en el Logro de Objetivos en las Organizaciones, Caso: Oficina del Banco de la Nación Agencia 2 Chachapoyas – Amazonas 2014. Investigación realizada con el fin de obtener el Título de Licenciada en Administración de Empresas, en la Escuela Profesional de Administración de Empresas, de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, el cual tiene como objetivo evaluar si la motivación es factor fundamental para el logro de los objetivos de una organización. El método en el cual el autor utilizó, es el diseño de la investigación no experimental ya que no se construye ninguna situación sino que se observa situaciones ya existentes y a la vez, es transaccional ya que los datos recolectados son para un solo momento en un tiempo único.

Como resultado el autor considera que el 91.67% que la motivación laboral es fundamental para el logro de los objetivos, y concluye que la motivación depende que las personas tengan objetivos claros, desarrollen la auto motivación, y que los jefes retribuyan sus esfuerzos con recompensas justas y oportunas.

3.2. Bases Teóricas

Motivación laboral

Según Vásquez (2007) Comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección.

La motivación en el entorno laboral se puede definir como el grado de disposición que tiene una persona para hacer un esfuerzo sostenido para lograr las metas institucionales. Es un proceso psicológico interno y a la vez transaccional: la motivación para el trabajo es resultado de las interacciones entre las personas y su entorno laboral, con la mediación del contexto social general.

Una de las más conocidas teorías sobre la motivación es la teoría de la motivación es la teoría de la jerarquía de las necesidades propuestas por el psicólogo Abraham Maslow uno de los clásicos en los que se fundamentó el

análisis de la motivación laboral; quién menciona que todo hombre comparte cinco niveles de satisfacción de las necesidades en su experiencia vital.

Estos niveles son jerarquizados conforme a su importancia:

- a) **Necesidades fisiológicas:** Estas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimento, agua calor abrigo y sueño.
- b) **Necesidades de seguridad:** Estas son las necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo
- c) **Necesidades de asociación o aceptación:** En tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.
- d) **Necesidades de estimación:** De acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto la propia como de los demás.
- e) **Necesidades de autorrealización:** Maslow consideró a esta como la necesidad más alta de ser, de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

Vásquez (2007) reformula la teoría de Maslow en dos tipos de factores laborales que actúan de manera diferente en la motivación de los trabajadores:

En primer lugar se denomina de mantenimiento, higiene o contexto de trabajo, los cuales son políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y vida personal. Estos factores se identifican usualmente con los niveles fisiológicos, de seguridad, amor y pertenencia propuesta por Maslow.

En el segundo grupo ciertos satisfechos (y por lo tanto motivadores), relacionado todos ellos con el contenido de trabajo. Entre ellos se encuentran: logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, el avance y el crecimiento laboral.

Tipos de motivación

Motivación interna

Quintanilla (2009) afirma que el motivo es algo que provoca que otra cosa se mueva. Existen evidencias cada vez más importante de que la motivación interna es la base de la motivación empresarial. La motivación interna está condicionada por cuatro factores básicos: a) la naturaleza, b) la actitud del trabajador, c) las cualidades del jefe y d) la cultura de la empresa.

Motivación externa

La motivación externa es aquella que procede del exterior del sujeto, tiene origen en otra persona y termina en la persona que se quiere motivar. Cuando el sujeto se mueve por motivación externa tratara de hacer lo mínimo para conseguir lo máximo. La motivación externa se basa en la aplicación de recompensas tales como: a) salario, b) promociones, c) reconocimiento, d) seguridad y e) formación, y de penalización tales como: a) sanción, b) despido, c) amonestaciones publica, d) expediente y d) traslado (Quintanilla, 2009).

Factores que influyen en la motivación

Según Quintanilla (2009), los psicólogos coinciden en que las personas se sienten motivados para trabajar intensamente o no tan comprometidamente por una increíble variedad de factores. Entre algunos de ellos podemos mencionar expectativas, equidad y atribución.

Quintanilla (2009), dice que sin un conocimiento mínimo de la motivación de un comportamiento, es imposible comprenderlo. Decimos entonces que el motivo para actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo. En este aspecto, la motivación se asocia con el sistema de cognitivo del individuo. Pero ¿Cuáles son los factores que influyen en la motivación y en la satisfacción? Quintanilla (2009), dice que en ella intervienen varios factores que pueden agruparse en factores interpersonales y factores extra personales.

Factores personales

Los factores personales incluyen: a) inteligencia, instrucción y capacitación; b) coincidencia de la vocación con la tarea desempeñada, c) situación económica (la selección es más “fina” si no hay condicionamientos económicos), d) permiso interno para disfrutar y crear, ser capaces de disfrutar con lo que se hace, y e) influencia de otros roles, tales como pareja, familia, amigos y otros.

Factores extra personales

Los factores extra personales hacen referencia a la estructura política de la empresa en que trabaja, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el tipo de tarea, la remuneración y al prestigio o conciencia de la incidencia de la tarea en relación con el grupo a la que se presta.

Como se puede observar los factores que intervienen en la motivación y satisfacción son múltiples y muy variados y por sobre todo muy complejos.

Quintanilla (2009), dice que tradicionalmente la motivación se ha dividido en dos clases: motivación intrínseca (la cual se centra en la tarea misma y en la satisfacción que representa enfrentada con éxito) y extrínseca (la cual depende de los que digan o hagan los demás respecto a la actuación de sí mismo, o de los que este obtenga como consecuencia de su labor).

¿Por qué motivar a los empleados?

Chiavenato (s.f.), dice que motivar y estimular constantemente y de manera creativa a los mejores empleados debe ser lo habitual para así cuidar y aumentar día a día su compromiso con la empresa. Se debe atender a las diferentes necesidades de cada empleado, para brindar el beneficio adecuado. El reto consiste en la creación de experiencias innovadoras para la satisfacción y retención de los empleados.

Quintanilla (1996) afirma que el salario es uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de toda la comunidad. Los trabajadores y sus familias dependen casi enteramente del salario para comer, vestirse, pagar el alquiler y un sin número de compromisos que el empleado adquiere. La capacitación en todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización.

Quintanilla (2009), La motivación es de importancia para cualquier área pues si se aplica en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, transmite satisfacción y disfruta a atender a sus clientes, o al menos lo intenta. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño. Se puede mencionar que las culturas positivas las construyen las personas, por lo que se debe pensar hacerse para estimular a los individuos y a los grupos a dar de sí mismo de tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

Teorías de la satisfacción laboral

Una teoría sobre la satisfacción en el trabajo que ha captado mucha atención es la del modelo propuesto por Herzberg y colaboradores en 1959, ya que su afirmación de que el trabajo puede ser motivador en sí mismo constituye un importante hallazgo en la ciencia de comportamiento.

Manso (2002), desarrolló una teoría sobre la satisfacción en el trabajo, la cual comprende dos factores: motivación-higiene. Esta fue el resultado del análisis de un estudio inicial de Herzberg y sus colegas, realizó en el servicio de psicología clínica de Pittsburg. Él y sus colaboradores llegaron a la conclusión que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de otra y que influyen en la conducta de manera distinta. La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactorias, los cuales no son muy fuertes como motivadores pero producen insatisfacción en el empleo, y que se relacionan con el contexto de este, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social. Guevara (2010).

En este contexto, de lo antes señalado por Manso, el estudio generó siete factores como elementos principales en la satisfacción en el trabajo como ser: logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad, progreso, éxito y trabajo desafiante. En consecuencia, cuando uno de estos factores estaba presente, los trabajadores estaban satisfechos; no obstante, cuando estaban ausentes, los trabajadores no se encontraban descontentos, en esa circunstancia sus sentimientos eran neutrales.

El autor encontró, como se dijo antes, un grupo de factores nuevos para determinar la insatisfacción en el trabajo. Los principales determinantes de insatisfacción eran agentes extrínsecos a la tarea en sí, a los cuales denomino higiénicos: las políticas y la administración de la empresa, la supervisión, el salario, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, y la seguridad. Estos no son una parte intrínseca de un empleo pero se relacionan con las condiciones bajo las que se ejecuta el trabajo.

Si se quiere motivar a la gente en su trabajo, Herzberg sugiere enfatizar el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el intrínsecamente recompensantes (Guevara, 1999).

Tabla 1 Teorías factorial de Herzberg

		FACTORES MOTIVADORES		FACTORES HIGIÉNICOS	
		FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL NO PRODUCEN INSATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN NO PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL PRODUCEN INSATISFACCIÓN
SATISFACTORES	• Realización exitosa del trabajo.	• Falta de responsabilidad.	INSATISFACTORES	• Status elevado.	• Malas relaciones interpersonales.
	• Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros.	• Trabajo rutinario y aburrido, etc.		• Incremento del salario.	• Bajo salario.
	• Promociones en la empresa, etc.			• Seguridad en el trabajo, etc.	• Malas condiciones de trabajo, etc.

Fuente: Pérez y Fidalgo (2007)



Figura 1. Variable que inciden en la satisfacción laboral

Fuente: Pérez y Fidalgo (2007)

En este mismo orden, el autor describe seguidamente algunos aspectos que se relaciona con la satisfacción laboral:

Satisfacción y el empleo actual

Los empleados tienden a preferir trabajos que las den oportunidades de usar sus habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando. Estas características hacen que un puesto sea mentalmente desafiante. Los trabajos tienen muy poco desafío provocan aburrimiento, pero un reto demasiado grande crea frustración y sensación de fracaso. En condiciones de reto moderno, la mayoría de los empleados sentirá placer y satisfacción (Guevara, 2010).

Satisfacción y salario

Cuando el salario es justo en base a las demandas del trabajo, al nivel de habilidades del individuo y a los estándares de salario de la comunidad, se favorece la satisfacción. Claro, no todos buscan el dinero. Esta, es una razón importante para el trabajo, porque constituye el instrumento para obtener otros resultados deseados. En sí y por sí mismo no es importante, adquiere importancia como medio para satisfacción de necesidades. Con él, se puede, por ejemplo, comprar bienes para la existencia material como sucede con los alimentos, y así servir para satisfacer las necesidades existenciales de los empleados (Guevara, 2010)

Sin embargo, la importancia del dinero no debe ser sobre estimada. En una encuesta efectuada con una muestra la población adulta en los estados unidos, se preguntó a los sujetos: “¿si obtuviera bastante dinero para vivir tan cómodamente como usted quisiera por el resto de su vida, continuaría

trabajando o dejaría de hacerlo? Más del 63% de los entrevistados contesto que continuaría trabajando (Guevara, 2010).

Satisfacción y oportunidades de ascenso

De igual manera, los empleados buscan políticas justas de ascenso. Las promociones proporcionan oportunidades para el crecimiento personal, más responsabilidad y ascenso en el estatus social. Los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con rectitud y justicia, probablemente experimenten satisfacción en sus trabajos. (Guevara, 2010).

Importancia de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es importante porque está ligada ampliamente a la productividad, al rendimiento y al ausentismo. Lo ideal sería tener empleados productivos y satisfechos en el trabajo. Pero algunos intentos por aumentar la productividad pueden disminuir la satisfacción laboral. De la misma manera una satisfacción alta no es seguridad de una alta producción (Quintanilla, 2009).

Según Quintanilla (2009), muchas personas consideran que la satisfacción laboral es importante porque se cree que cuando un empleado está satisfecho hará mejor su labor. La importancia de la satisfacción laboral varía de acuerdo a la persona.

Quintanilla (2009), afirma que el tema de la satisfacción laboral es de gran interés porque nos indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores y porque evidencias muestran que los trabajadores insatisfechos se ausentan y suelen renunciar con más frecuencia, mientras que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años.

Quintanilla (2009), afirma que cuando un empleado o grupo de empleados se encuentra insatisfecho, el primer paso para mejorar la satisfacción debe ser determinar las razones. Puede haber una gran variedad de causas, tales como una pobre supervisión, malas condiciones de trabajo, falta de seguridad en el empleo, compensación inequitativa, falta de oportunidad de progreso, conflictos interpersonales entre los trabajadores o falta de oportunidad para satisfacer las necesidades superiores. Para los empleados que desean desempeñarse bien en sus trabajos, la satisfacción puede deberse a

restricciones y demoras innecesarias, provisiones inadecuadas o equipo defectuoso. En el caso de los funcionarios, la insatisfacción puede resultar de una insuficiente autoridad para tratar sus problemas y cumplir con sus responsabilidades. De acuerdo con Galaz- Fontes (2003), se ha realizado en estados unidos de américa un gran número de estudios sobre satisfacción laboral y la mayor parte de sus resultados tienden a manifestar que los trabajadores que se encuentran altamente satisfechos con su empleo ofrecen un trabajo de mayor calidad y mayor rendimiento.

La satisfacción laboral es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo tales como la naturaleza del trabajo, salario, condiciones de trabajo, estimulación, método de dirección, relaciones, interpersonales y posibilidades de superación y desarrollo profesional, entre los fundamentales. En el proyecto se parte de la hipótesis de que cuando los trabajadores están satisfechos, se sientan bases para el incremento de su nivel de compromiso y esfuerzo, lo que tiene impactos positivos sobre su rendimiento (Quintanilla, 2009)

Quintanilla (2009), dicen que otro factor importante, y que la mayoría de los administradores muchas veces no toman en cuenta, es que las personas trabajan porque poseen un conjunto de necesidades de diversas índole que pueden ser satisfechas mediante su vínculo laboral pues trabajan fundamentalmente para vivir o mantener económicamente una familia.

Factores que influyen en la satisfacción laboral

Quintanilla (2004), la evaluación que hace un empleado de la satisfacción con su trabajo es la suma de varios elementos complejos. Los dos métodos más conocidos son la calificación única general y la calificación sumada que está compuesta por varios factores del trabajo que realiza. El método de calificación única consiste en pedir a las personas que respondan a preguntas como esta: ¿Qué tan satisfechos se siente con su trabajo? Y la persona responde de acuerdo a la escala. En el otro método se identifican los elementos claves en el trabajo y se pide la opinión del empleado sobre cada uno de ellos.

Quintanilla (2009), afirma que las investigaciones han descubierto que la presencia de una característica laboral particular, como la responsabilidad,

podría incrementar la satisfacción laboral. Sin embargo la ausencia de la misma característica no necesariamente produce insatisfacción. La ausencia de una característica, como la seguridad en el empleo, produce insatisfacción. Un alto grado de seguridad en el empleo no necesariamente desemboca en satisfacción.

Quintanilla (2008), dice que dentro de los factores de satisfacción laboral, puede resaltar la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción de puesto.

Quintanilla (2009), dice que la gestión de la satisfacción laboral es una gestión de complemento que tiene lugar en la organización y que está dada por la fusión entre las políticas, los planes, las acciones, y los programas encaminados a tocar de cerca los puntos neurológicos de cada trabajador, como célula básica para la reproducción empresarial, definido así los niveles de exigencias con el objetivo de conocer el grado de satisfacción de su persona. Una vez que se logre su satisfacción, el trabajador multiplicara con crecer sus esfuerzo y pondrá más empeño y dedicación en la labor que realiza.

3.3. Definición de términos básicos.

Parámetros: Es un elemento cuyo conocimiento es necesario para comprender un problema o un asunto, también es un dato importante desde el que examina un tema o un asunto ejemplo: parámetro económico.

<http://es.thefreedictionary.com/par%C3%A1metros>

Motivación: La motivación es una mezcla de pasión, propósito, toma de decisiones y compromiso. Es un nivel profundo que genera energía y vida para desempeñarse adecuadamente en la actividad que a uno le apasiona. Y es tener pasión por vivir, es nuestra propia recompensa por nuestro buen desempeño. Con motivación estaremos dispuestos a correr riesgo y tomar decisiones que la mayoría de personas no harían por miedo. También nos transmite el compromiso que es la clave para convertirse en una persona de alto desempeño.

La motivación nos da sentido a la vida. ¿Cuánto esfuerzo estoy dispuesto a hacer?

¿Cuántos obstáculos estoy dispuesto a pasar? ¿Cuál precio dispuesto a pagar?

[http://www.tisoc.com/el-rincon-del-coach/que-es-la- motivacion.php](http://www.tisoc.com/el-rincon-del-coach/que-es-la-motivacion.php)

Satisfacción laboral: Es la conformidad que presenta una persona en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece. Si el trabajador se encuentra con que algunas de las condiciones mencionadas líneas arriba no se hayan satisfechas o no son lo suficientemente correctas no se sentirán para nada satisfecho con su trabajo; y por el contrario, si todo lo mencionado y más, se cumple y es una realidad, el empleado estará completamente satisfecho con su empleo y más que seguro rendirá al máximo.

<http://www.definicionabc.com/social/satisfaccion-laboral.php>

Colaborador: Un colaborador es aquel que mantiene una actitud de servicio con sus superiores y compañeros de trabajo en equipo, evitando los roces con los camaradas, respetar los lineamientos laborales de la organización, estar siempre un paso adelante que el jefe ya que sea una muestra de eficiencia y de calidad, asumir mayores responsabilidades no importando que sea despedido, siempre que hay tomar decisiones, ya que este tipo de actitud conduce al éxito.

<http://chiquirrisquis.blogspot.pe/2011/10/trabajador-y-colaborador-sus.html>

IV. MATERIAL Y MÉTODOS

4.1. Diseño de la investigación

M —————> O

M= Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui.

O = Parámetros motivacionales.

4.2. Población, muestra y muestreo

Población

P1: 43 Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui.

Muestra

Debido a que la población es pequeña se ha considerado **un muestreo no probabilístico por conveniencia**. Este procedimiento consistió en seleccionar las unidades muestrales más convenientes para el estudio permitiendo que la participación de la muestra sea totalmente voluntaria.

Muestra: 22 trabajadores y funcionarios

4.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimientos

Métodos

Como parte del diseño metodológico de investigación se utilizó el método de correlación de datos y tipo de instrumento que se utilizó para ello fue el método descriptivo simple- cualitativas en donde el subtipo es intencional así como también se consultó en diversas fuentes bibliográficas tanto primarios y secundarios. Asimismo las entrevistas y cuestionarios, permitieron el involucramiento con los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui.

Técnicas

Las técnicas empleadas fueron:

Entrevistas: Fuente primaria, que permitió realizar contacto directo con los trabajadores, estas entrevistas se realizaron en la misma Municipalidad en las áreas de trabajo, a través de conversaciones informales, con preguntas que ayudaron a orientar nuestra investigación, captando opiniones de los trabajadores, sin un orden específico, dependiendo de la naturalidad y el curso que le dimos a la conversación.

Encuesta

Para esta investigación se empleó la técnica de la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario, esta técnica nos permitió obtener información a profundidad.

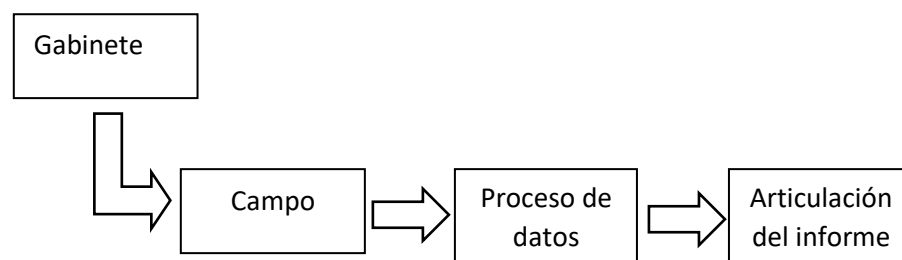
Observación

En esta técnica se tuvo como unidad de análisis los documentos de gestión como: el Cuadro de Asignación de Personal, el Manual de Organización y Funciones y el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui.

Instrumentos

En la presente investigación se empleó como instrumento la guía de entrevista, cuestionario y la ficha de observación.

Procedimiento



4.4. Análisis de datos

Los datos fueron analizados utilizando programa estadístico SPSS y Microsoft Excel, donde se contrastó las variables de estudio obteniendo figuras y tablas que permitieron sistematizar los datos.

4.5. Análisis foda de la Institución Municipal

Este análisis nos permitió identificar y contrastar dos ambientes interno y ambiente externo de la institución, con el fin de desarrollar este trabajo de investigación.

En el primer ambiente, se encuentran todos aquellos factores sobre los cuales se tiene control para decidir cambiarlos en forma directa. Podemos modificarlos para mejorarlos, incrementarlos o por contrario para que se reduzcan o desaparecerlos. En este ámbito se encuentran las Fortalezas (F) y las Debilidades (D).

En el ambiente externo se encuentran todos los factores sobre los que no tenemos control directo pero sin embargo influyen en nuestra realidad. Estos factores escapan de nuestro control pero si debemos considerarlos porque nuestro desarrollo dependerá de la tendencia que sigan estos. En este ámbito se encuentran las Oportunidades(O) y las Amenazas(A).

Análisis interno

Tabla 2 Análisis interno

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">• La municipalidad provincial de condorcanqui es una institución representativa a la provincia de condorcanqui que goza de autonomía económica y administrativa.• Estructura organizacional adecuada para brindar servicios diversos a los ciudadanos.• Se cuenta con recursos humanos, multidisciplinario con identificación institucional, deseos de	<ul style="list-style-type: none">• Insuficiente gestión de recursos humano.• Insuficiente capacitación en gran parte del personal para el desempeño de sus funciones.• Insuficiente personal profesional.• Mínima parte del personal ejecuta procedimientos al margen de la normatividad.• Sistema informativo deficiente.

<p>superación, capacitado y experiencia en gestión municipal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promueve la cultura y el deporte. • Acceso a medio de comunicación (internet, tv, radio, cable, celular). • Acceso a los servicios de luz, agua y desagüe. • Existencia del proceso del presupuesto participativo. • Existencias de recursos naturales turísticos. • Existencia de seguridad ciudadana. • Se cuenta con la infraestructura. • Se cuenta con instrumentos de gestión. • Incremento de los ingresos recaudados por la municipalidad. • Se tienen una fluida comunicación con la sociedad civil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inadecuada implementación y mantenimiento de las oficinas y locales. • Inadecuada aplicación de la ley de simplificación administrativa (demora en la atención de expedientes). • Deficiente en la continuidad de la gestión administrativa. • Deficiente comunicación de las actividades que desarrolla para lograr la convocatoria de la población. • Debilidad institucional al no consolidar su visión de desarrollo. • Ineficiente sistema de información a la población.
--	---

Fuente: Elaboración propia

Análisis externo

Tabla 3 Análisis externo

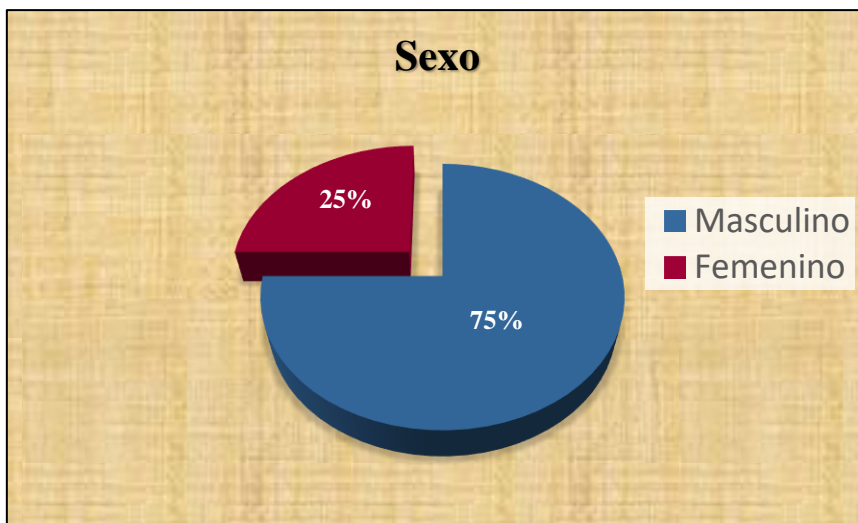
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none">• Las tecnologías de la información y la comunicación.• Marco normativo nacional que faculta de competencias a municipalidades.• Se tiene alianza estratégicas con otras instituciones para la promoción de desarrollo y el bienestar de la ciudadanía.• Plan de incentivos municipales.• Existencia de financiamiento de cooperación internacional.• Apoyo de gobierno central para el mantenimiento de locales escolares de las instituciones públicas de la región de Amazonas.• Existencia de programa social de gobierno central.• Inversiones en proyectos de desarrollo.• Existencia de instituciones educativas en todos los niveles (inicial, primaria, secundaria e institutos)	<ul style="list-style-type: none">• Desigualdad en la distribución de recursos económicos por parte del estado.• Indiferencia del gobierno regional y gobierno provincial.• Incremento del descontento de la población.• Deficiente infraestructura, equipamiento y servicio educativo.• Existencia de bares clandestinos.• Alto porcentaje de la población sin acceso al servicio de salud.• Poca conciencia de nuestros derechos y deberes ciudadanos.• Incremento de la corrupción en las organizaciones públicas.

<ul style="list-style-type: none">• Existencia de instituciones descentralizadas (Policía Nacional, RENIEC, Registro Público, electro oriente.• Crecimiento de la población condorcanquina.	
--	--

Fuente: Elaboración propia

V. **RESULTADOS**

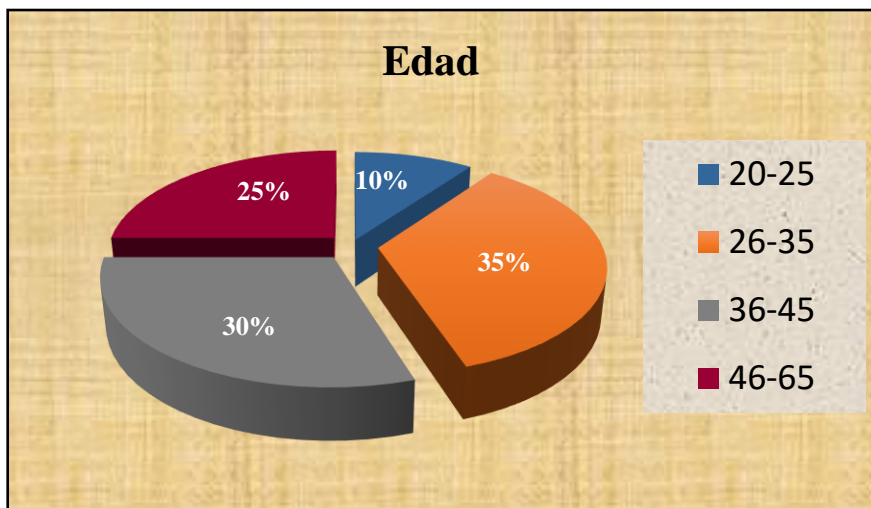
Figura 2. *Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según sexo.*



Fuente: Elaboración propia

Del total de colaboradores encuestados el 25 % son del sexo femenino y el 75 % son del sexo masculino, lo que denota que la mayoría de colaboradores son varones.

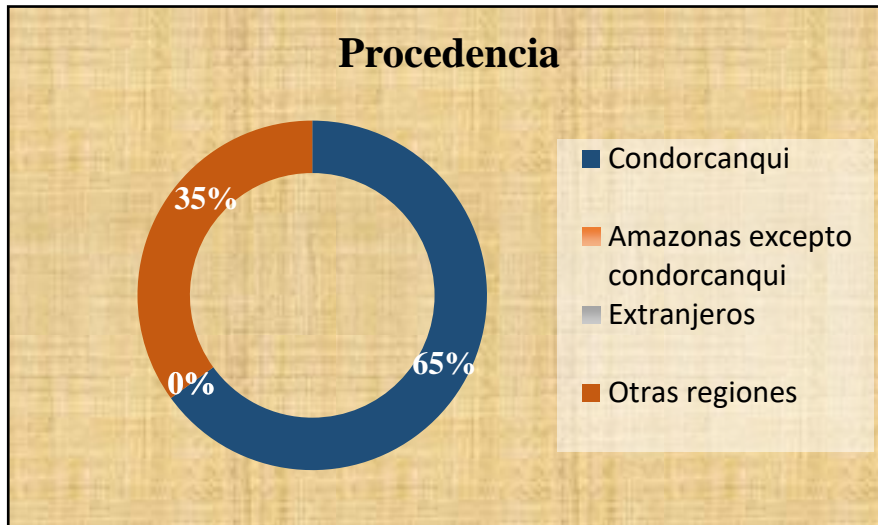
Figura 3. *Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según edad*



Fuente: Elaboración propia

El 10 % de los colaboradores tienen entre 20 a 25 años de edad, el 25 % de los colaboradores tienen entre 46 a 65 años, el 30% tienen entre 36 a 45 años y el 35 % tienen entre 26 a 35 años de edad; denotando que los colaboradores en su mayoría son relativamente jóvenes.

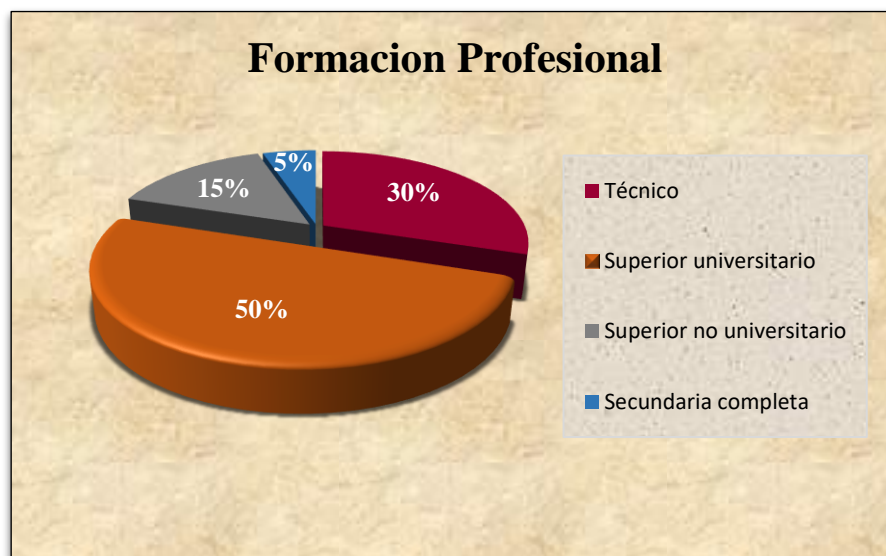
Figura 4. *Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según procedencia.*



Fuente: Elaboración propia

El 65 % de colaboradores de la Municipalidad de Condorcanqui proceden de la misma provincia y el 35 % son de otras regiones del país.

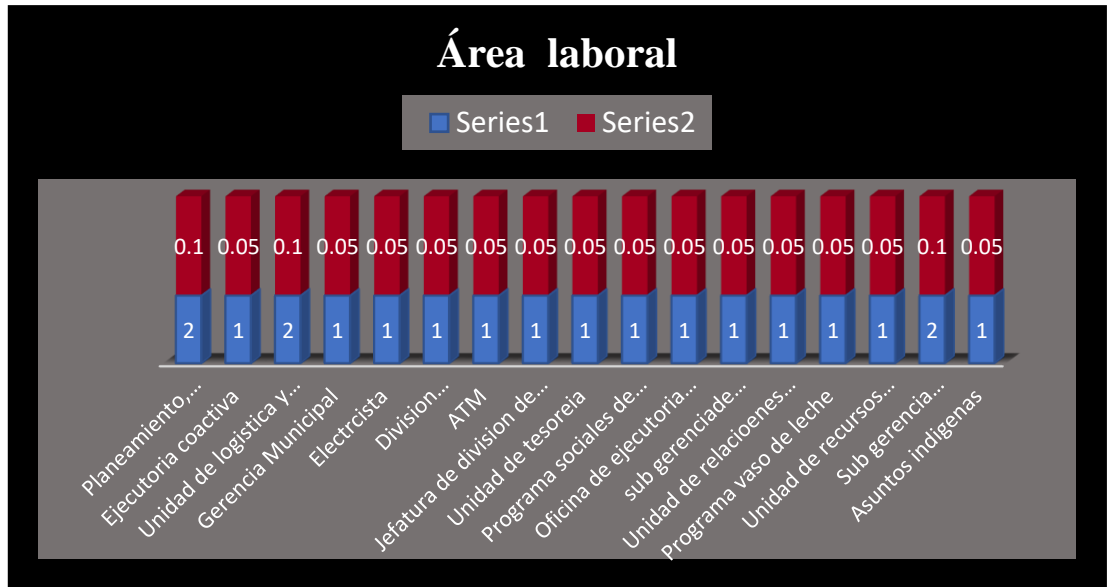
Figura 5. *Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según formación profesional.*



Fuente: Elaboración propia

El 50 % de colaboradores de la Municipalidad de Condorcanqui han recibido formación Universitaria; el 30 %, formación Técnica; el 15 %, Superior No Universitario y el 5 % cuenta solamente con Secundaria Completa.

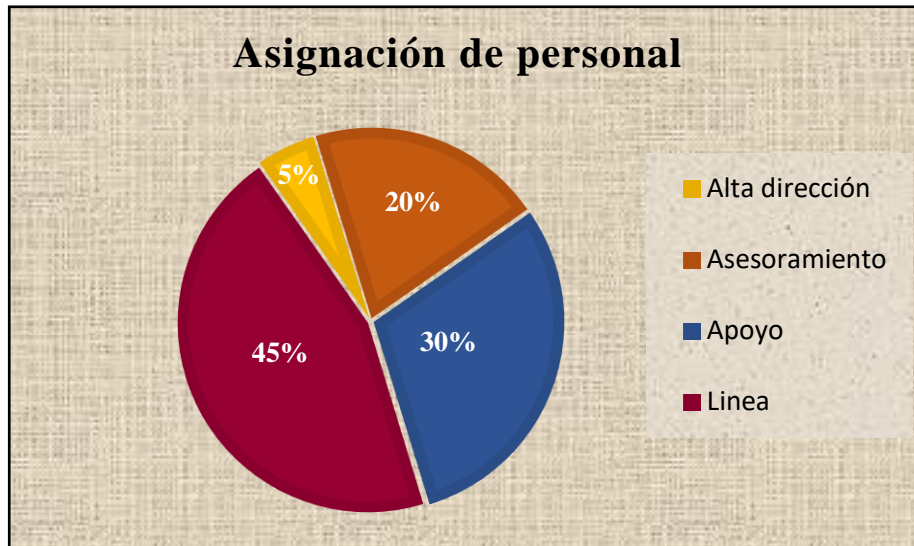
Figura 6. *Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según el área en el que se desempeña*



Fuente: Elaboración propia

De la Figura N° 5, se desprende la figura N° 6, de acuerdo al Cuadro de Asignación de Personal de la Municipalidad de Condorcanqui.

Figura 7. *Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según el CAP.*



Fuente: Elaboración propia

El 45 % de colaboradores de la Municipalidad de Condorcanqui se desempeñan en órganos de línea, un 30 % en órganos de apoyo, un 20 % en Asesoramiento y un 5 % en la alta dirección.

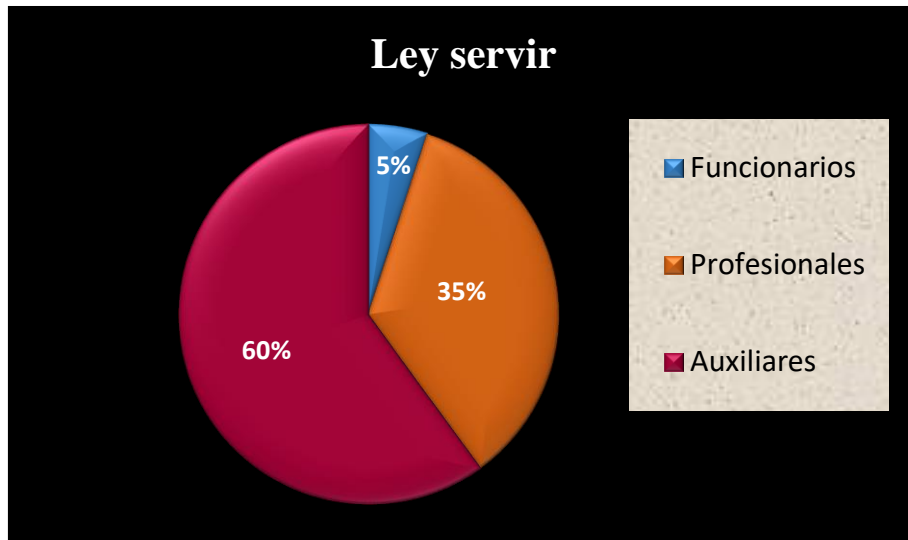
Figura 8. *Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según el cargo que ocupa.*



Fuente: Elaboración propia

De la Figura N° 6.1, se desprende la figura N° 6.2, de acuerdo al cargo que ocupa según la clasificación hecha en la Ley Servir.

Figura 9. *Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según el cargo que ocupan*



Fuente: Elaboración propia

El 60 % de colaboradores de la Municipalidad de Condorcanqui, según la Ley Servir, ocupan el cargo de Auxiliares, un 35 % ocupan cargos Profesionales y un 5 % son Funcionarios.

Figura 10. Opinión de los encuestados según su conformidad con el Cargo que Ocupa.

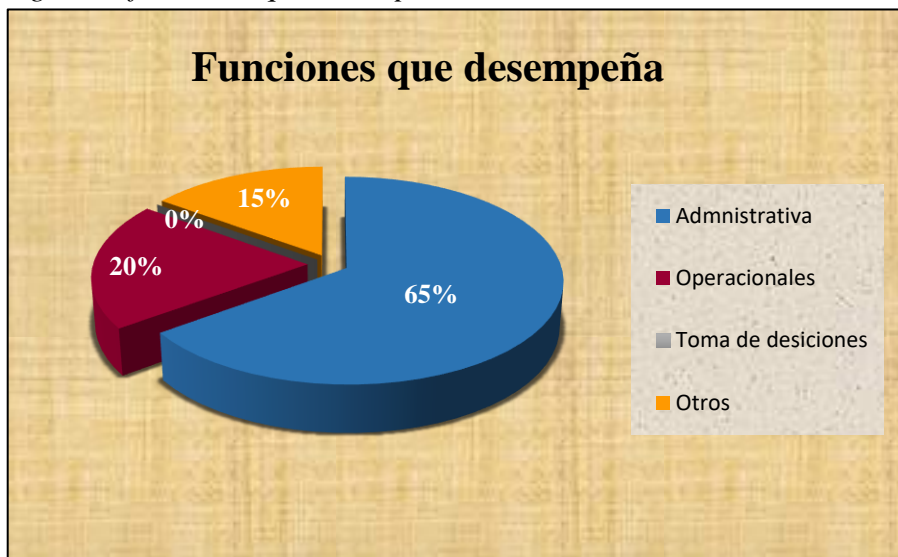
Fuente: Elaboración propia

El 95 % de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui



están de acuerdo con el cargo que ocupan y el 5 % están en desacuerdo.

Figura 11. Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según las funciones que desempeña.



Fuente: Elaboración propia

El 65 % de los colaboradores de la Municipalidad de Condorcanqui desempeñan funciones Administrativas; el 20 % funciones operacionales y el 15 % desempeñan otras funciones como asesoramiento.

Figura 12. Opinión de los encuestados según su conformidad con las funciones que desempeña.



Fuente: Elaboración propia

El 100 % de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui están de Acuerdo con las Funciones que realizan.

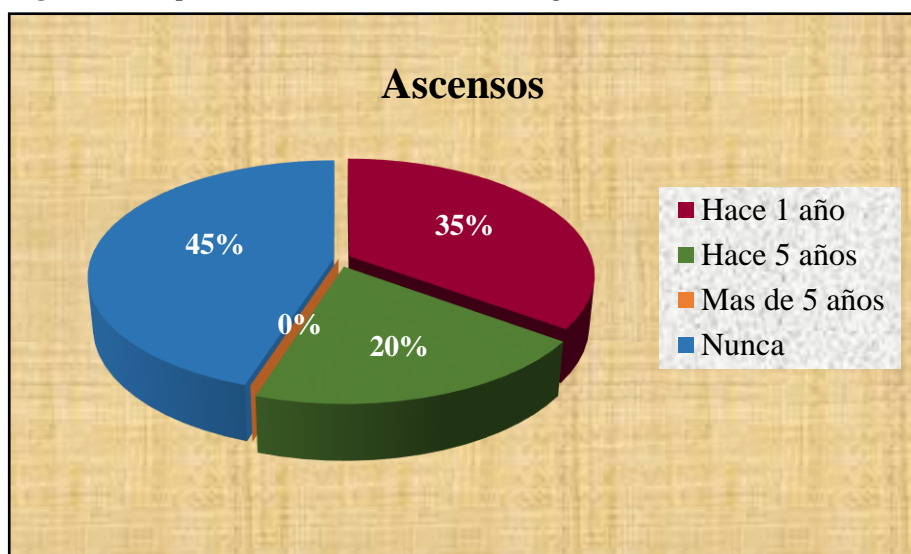
Figura 13. Opinión de los encuestados según el Tiempo que viene laborando.



Fuente: Elaboración propia

El 45 % de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui vienen laborando desde hace menos de un año, el 40 % entre 2 a 5 años y el 15 % más de 5 años.

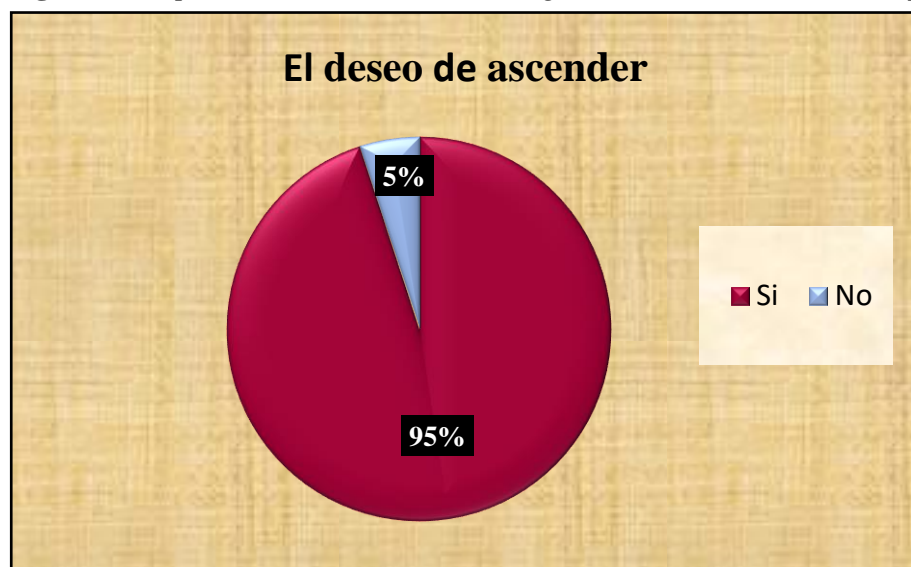
Figura 14. Opinión de los encuestados según sus Ascensos.



Fuente: Elaboración propia

El 45 % de los colaboradores de la Municipalidad de Condorcanqui nunca fueron ascendidos, el 35 % fue ascendido hace 1 año y el 20 % hace 5 años.

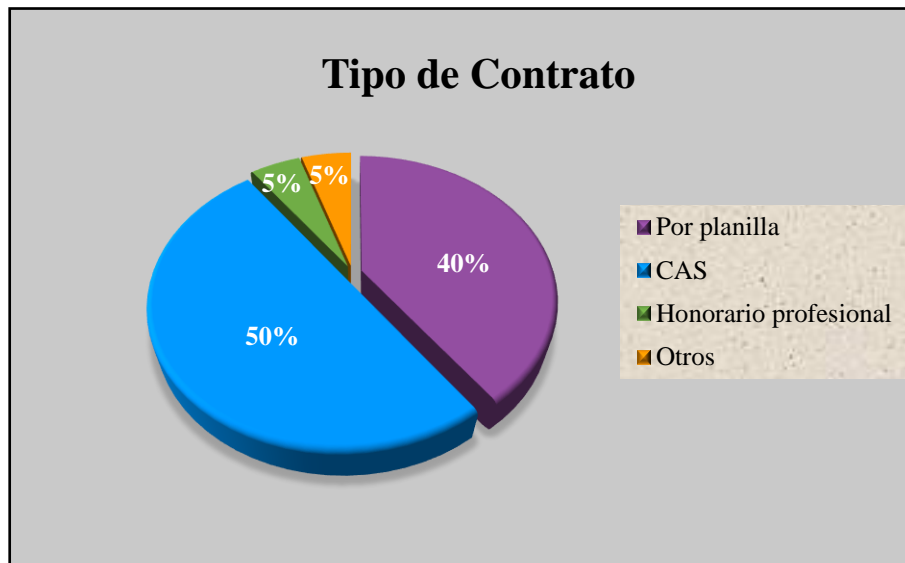
Figura 15. Opinión de los encuestados según el deseo de ascender de puesto.



Fuente: Elaboración propia

El 95 % de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui tienen el deseo de ascender de puesto y el 5 % está conforme con el puesto en el que vienen laborando.

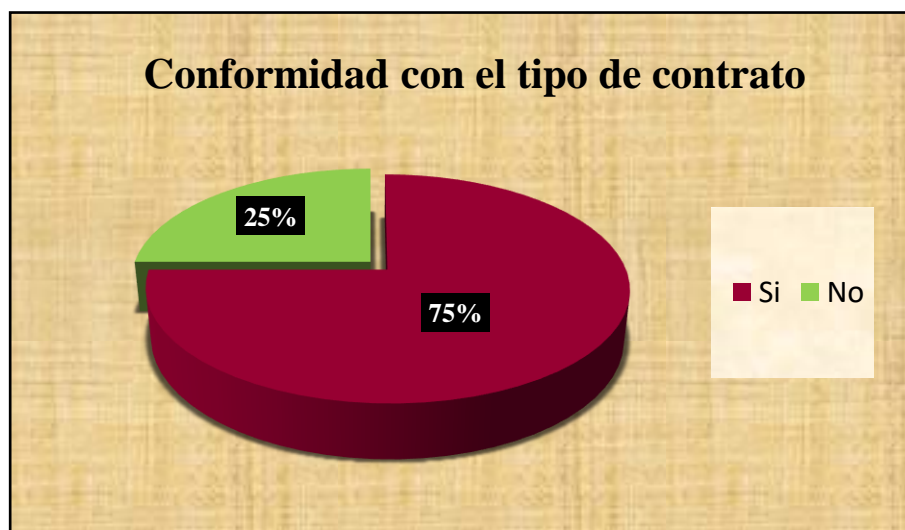
Figura 16. *Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según el tipo de contrato*



Fuente: Elaboración propia

El 50 % de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui fueron contratados por el CAS, el 40 % por planilla, un 5 % por Honorarios Profesionales y el 5 % restante por otras modalidades.

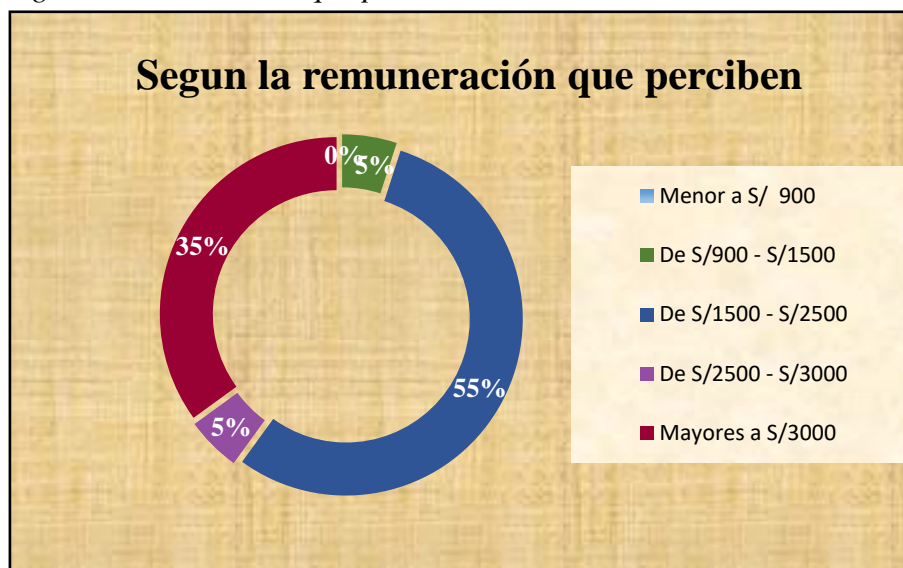
Figura 17. *Opinión de los encuestados según su conformidad con el tipo de contrato.*



Fuente: Elaboración propia

El 75 % de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui están de acuerdo con la modalidad con la que fueron Contratados y el 25 % no están de acuerdo.

Figura 18. *Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui según la remuneración que perciben.*



Fuente: Elaboración propia

El 55 % de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui perciben una remuneración entre S/. 1,500.00 – S/. 2,500.00, un 35 % perciben una remuneración menor a S/. 900.00, un 5 % entre S/. 900.00 – S/. 1,500.00 y otro 5 % entre S/. 2,500.00 – S/. 3,000.00.

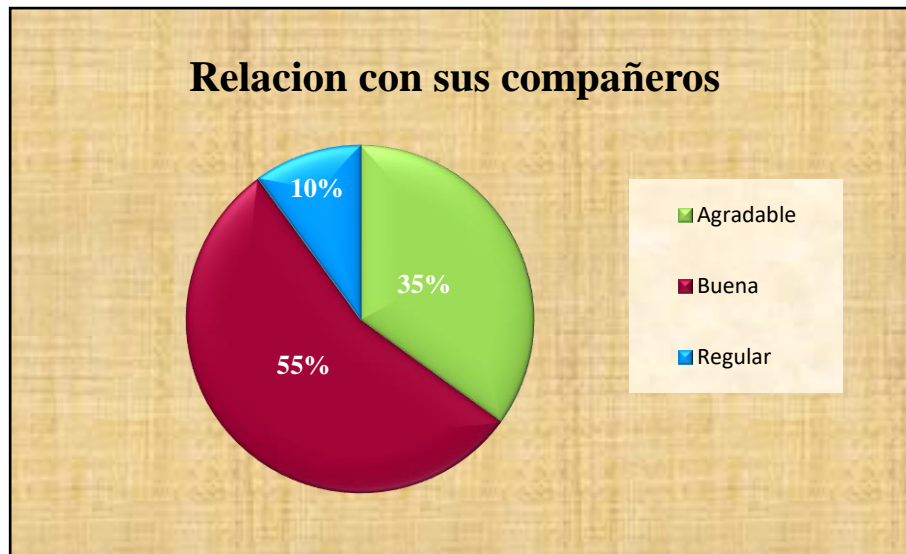
Figura 19. *Opinión de los encuestados según su conformidad con la remuneración que perciben.*



Fuente: Elaboración propia

El 70 % de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui no están de acuerdo con la remuneración que perciben y el 30 % si está de acuerdo.

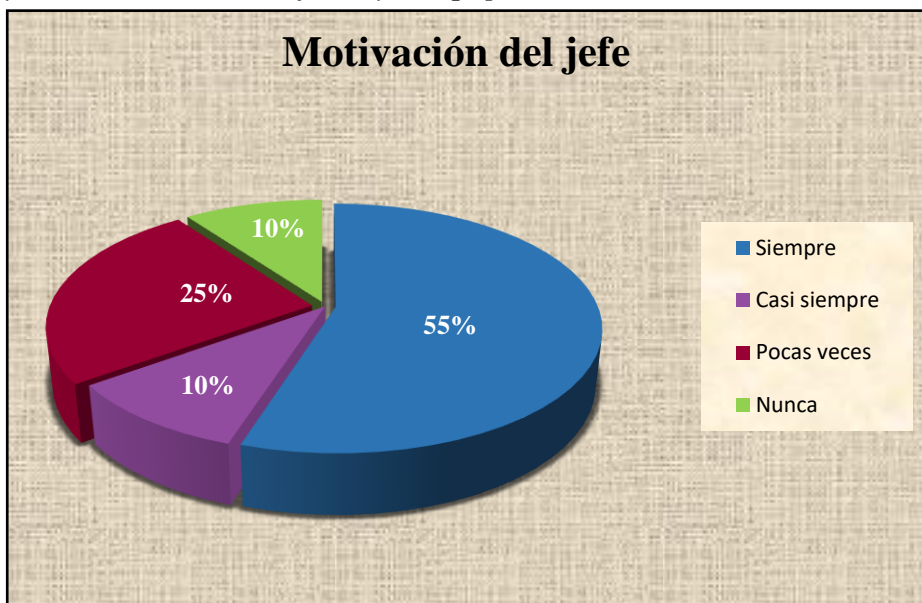
Figura 20. Opinión de los encuestados según la relación con sus compañeros



Fuente: Elaboración propia

El 55 % de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui considera que la relación con sus compañeros es Buena, el 35 % opina que es Agradable y un 10 % lo considera Regular.

Figura 21. Opinión de los encuestados acerca de su jefe, el cambio que plantea y si los motiva al trabajador y al equipo.

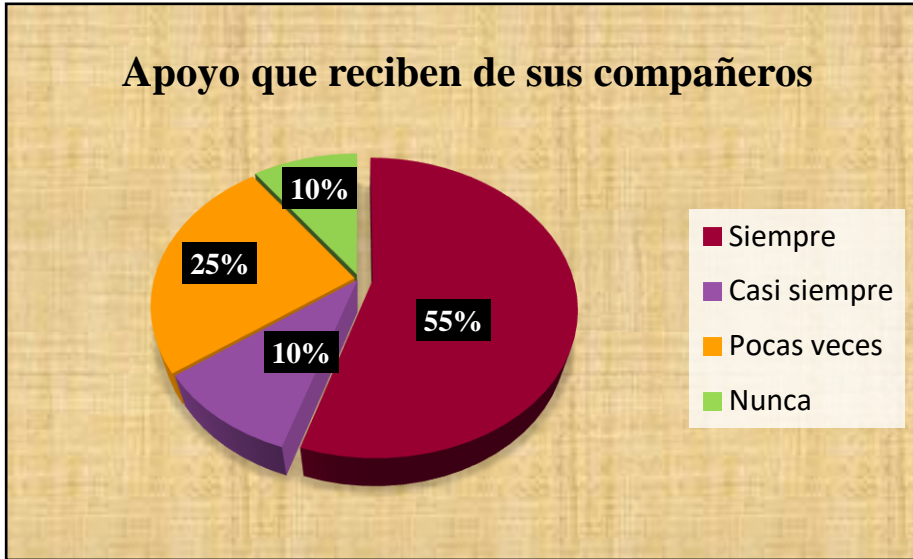


Fuente: Elaboración propia

El 55% de los encuestados de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui considera que su jefe siempre motiva al trabajador y al equipo, el 25% opina que

es pocas veces, el 10% considera casi siempre y el otro 10% opina que nunca les motiva.

Figura 22. Opinión de los encuestados según la frecuencia con la que reciben apoyo de sus compañeros



Fuente: Elaboración propia

El 55 % de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui considera que Siempre recibe apoyo de sus compañeros, un 25 % opina que pocas veces les apoyan, un 10 % que casi siempre y otro 10 % que nunca reciben apoyo.

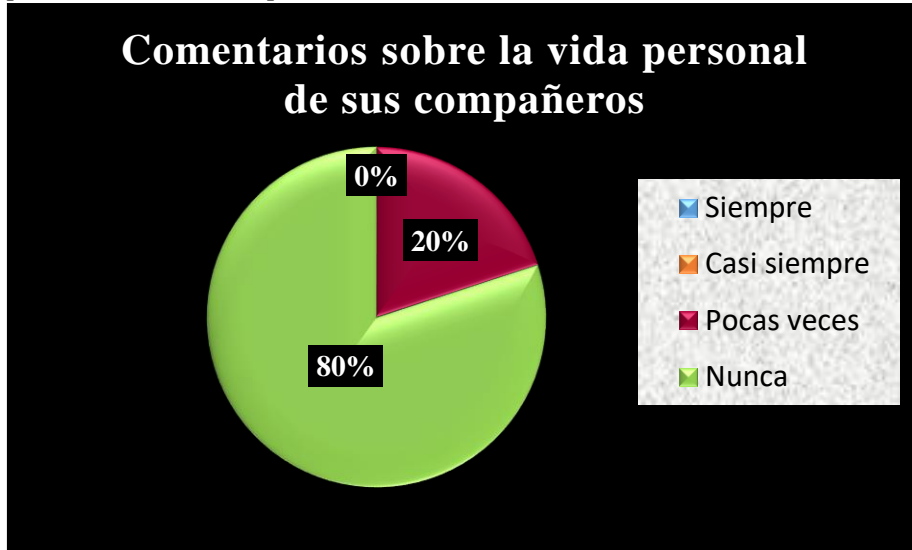
Figura 23. Opinión de los encuestados según la frecuencia que sus compañeros solicitan su apoyo.



Fuente: Elaboración propia

Al 40 % de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui siempre le solicitan apoyo, un 30 % pocas veces, un 25 % casi siempre y a un 5 % nunca solicitan apoyo.

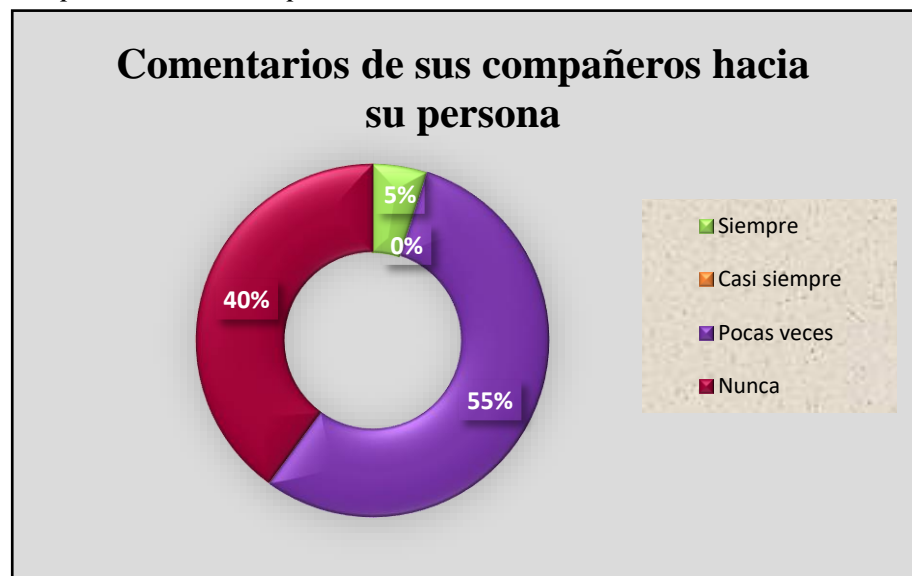
Figura 24. Opinión de los encuestados acerca de los comentarios sobre la vida personal de sus compañeros.



Fuente: Elaboración propia

El 80 % de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui Nunca hacen comentarios sobre la vida personal de sus compañeros y un 20 % lo hacen pocas veces.

Figura 25. Opinión de los encuestados acerca de los comentarios de sus compañeros hacia su persona.



Fuente: Elaboración propia

El 55 % de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui pocas veces saben sobre comentarios de compañeros hacia su persona, un 40 % nunca y un 5 % siempre.

Tabla 4 Entrevista a las autoridades y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui.

Funcionarios	Lic. Hermogenes lozano Trigoso Alcalde Provincial de Condorcanqui	Sr. Jeraldo Chocloque Vargaran Gerente Municipal de Condorcanqui
Preguntas		
¿Cómo se hace la distribución de personal de la Municipalidad?	De acuerdo a las necesidades del servicio y al perfil del profesional que se necesita para el puestos	En función a las necesidades de servicio y a la disponibilidad de personal
¿Cada qué tiempo se capacita al personal?	Las capacitaciones que reciben es en función al cargo que vienen desempeñando, y el periodo es cada que se necesita.	De acuerdo a lo establecido en el Plan de Capacitaciones.
¿Qué tipo de contratos tienen los colaboradores de la Municipalidad?	Contratación Administrativa de Servicios, Servicios no personales, Planillas	Contratación Administrativa de Servicios, Servicios no personales, Planillas
¿Cuáles son las políticas laborales para los trabajadores?	La gestión tiene como política apoyar al trabajador para el buen desarrollo de sus funciones, permitiendo que este se capacite, y otorgándole toda la confianza para una buena comunicación.	Se maneja un reglamento interno que incentiva al trabajador más eficiente mediante un fondo que está considerado como parte del Cafae.

¿Considera usted que el salario que perciben sus colaboradores es justo?	Creo que en la administración pública los salarios son inadecuados, sin embargo la distribución se hace de acuerdo al cargo que desempeñan y al grado de responsabilidad	Considero que el salario es establecido de acuerdo a la normatividad y que esto se mejorará con la implementación de la ley Servir.
¿Cómo evalúa usted el clima organizacional en su institución?	En la institución existe mucha envidia, codicia y rumores lo que perjudica a la gestión, esto generalmente se da entre el personal contratado y el nombrado	Como en toda institución existen grupos y eso hace que no exista buena comunicación generalmente diferencias entre el personal nombrado y contratado
¿Qué otro estímulo tienen sus colaboradores?	Prestamos internos cero intereses, reuniones de camaradería y entregas de canastas navideñas.	Celebración de onomásticos, reunión con trabajadores por celebraciones importantes de la provincia y región, capacitaciones pagadas, licencias y permisos por casos familiares.

Fuente: Elaboración propia relación motivación salario

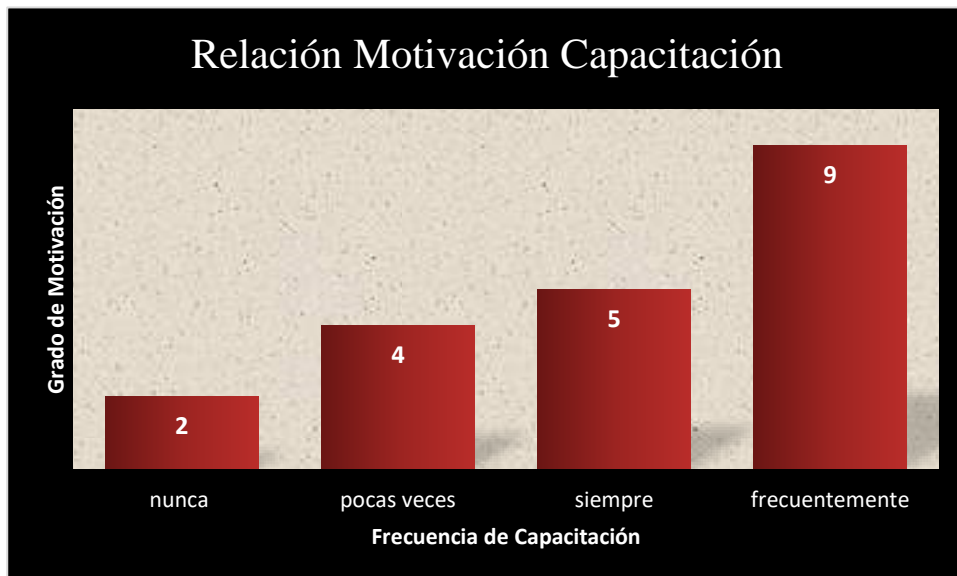
Figura 26. *Relación que existe entre la motivación y el salario*



Fuente: Elaboración propia

La figura 26 muestra la relación existente entre motivación y remuneración, en una escala de 0 al 12 para la variable motivación, siendo 12 el mayor grado de motivación. Por lo que se deduce que los trabajadores que perciben salarios de 900 soles están desmotivados, los que perciben 1500 soles son los que están más motivados.

Figura 27. *Relación que existe entre la motivación y el salario*



Fuente: Elaboración propia

La figura 27 muestra la relación existente entre motivación y capacitación, en una escala de 0 al 12 para la variable motivación, siendo 12 el mayor grado de motivación. Por lo que se deduce que los trabajadores que reciben más

capacitación son los que están más motivados y los que nunca recibieron capacitación están desmotivados.

Figura 28. *Relación que existe entre la motivación y el salario*



Fuente: Elaboración propia

La figura muestra la relación existente entre motivación y Estabilidad Laboral, en una escala de 0 al 12 para la variable motivación, siendo 12 el mayor grado de motivación. Los trabajadores que se encuentran con una modalidad de contrato de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) son los más motivados y los trabajadores con contrato por Locación de Servicios (HNP) y otros son los más desmotivados.

VI. DISCUSIÓN

Arnedo y Castillo (2009), en su tesis titulada “Satisfacción Laboral de los Empleados del Instituto de Previsión Social del Personal Docente y de Investigación de una Universidad de Oriente (IPSPUDO). Cumana, Estado Sucre, año 2008”. En su tesis de pregrado encontraron que uno de los factores que determinan la insatisfacción del trabajador es que en lo económico no funciona de manera óptima debido a que la dimensión que corresponde entre salario y esfuerzo no permite cubrir sus necesidades, además de esto es que la seguridad y estabilidad que ofrece la organización está generando en los empleados baja satisfacción, debido a que los trabajadores sienten que tiene poca posibilidad de permanencia, esto con relación a los cambios que exista en la gerencia ; y consideran que la protección al empleado con respecto a contingencias y la estabilidad del empleo que ofrece el Ispudo, aunque están generando satisfacción están muy cercanas a los niveles de insatisfacción. De lo dicho por los autores en la Municipalidad Provincial de Condorcanqui se presentan los mismo factores de insatisfacción, por un lado los trabajadores están insatisfechos debido a que perciben un salario bajo en relación a las funciones que desempeñan y los que carecen de estabilidad laboral como los CAS y Servicios no personales (Ver figura N°16 y figura N° 17). Por otro lado existe discrepancia con Arnedo y Castillo ya que a diferencia de los colaboradores del Instituto de Previsión Social del Personal Docente y de Investigación de una Universidad de Oriente (IPSPUDO). Que están disconformes con las funciones que realizan en la Municipalidad Provincial de Condorcanqui los colaboradores están conformes con el cargo y función que desempeñan como lo demuestra la figura N° 10 y figura N° 11.

Sánchez (2011), en su tesis manifiesta que en el Hospital Dr. Adolfo Prince Lara, determinó que existe un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de administración y recursos humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentra medianamente satisfecha. Al igual que Sánchez en el trabajo de investigación se determinó que el personal que trabaja en la Municipalidad Provincial de Condorcanqui está disconforme con la remuneración como se muestra en la figura N° 18. Por otro

lado se pudo observar que si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades, lo que se pudo determinar en la investigación es que a mayor motivación existe mayor rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui hecho demostrado mediante la entrevista a los funcionarios Tabla N° 02.

Pérez y Rivera (2015), en su tesis de postgrado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana, Periodo 2013”. Considera que un adecuado Clima Organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; y concluyendo que existe una vinculación causa-efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, Periodo 2013. Además existe un nivel medio o moderado de clima organizacional de los trabajadores del instituto de investigación de la Amazonía peruana, período 2013. Y en lo que respecta en las condiciones laborales, los trabajadores de Iiap, perciben como a una institución que practica relaciones laborales en cuanto a infraestructura, ambientales adecuados, seguridad laboral, reconocimiento y remuneración acorde a los perfiles de puestos. Por su parte con la investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Condorcanqui podríamos determinar que existe mucha concordancia con Pérez y Rivera puesto que el clima organizacional en esta institución es buena esto hace que los trabajadores se apoyen unos a otros como lo hemos demostrado en las figuras de los resultados. Por otro lado con respecto al ambiente físico es relativamente adecuado; siendo opuesto en cuanto a las remuneraciones ya que la Institución del Iiap es un órgano autónomo que depende del Ministerio de Agricultura y la Municipalidad cuenta con recursos limitados.

Malca (2014), de su tesis realizada en el Banco de la Nación, plantea que la motivación depende que las personas que tengan objetivos claros, desarrollen la auto motivación, y que los jefes retribuyan sus esfuerzos con recompensas justas y oportunas. Por su parte en la Municipalidad Provincial de Condorcanqui se puede decir que la motivación de los jefes a sus trabajadores está centrado en acciones poco significativas como eventos sociales y de integración, prestamos dinerarios y las capacitaciones que al parecer del autor son más que motivación

un derecho laboral de los colaboradores. Hecho que se demuestra en la figura N° 21 y la tabla N° 02.

Vásquez (2007) reformula la teoría de Maslow en dos tipos de factores laborales que actúan de manera diferente en la motivación de los trabajadores: En primer lugar se denomina de mantenimiento, higiene o contexto de trabajo, los cuales son políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y vida personal. Estos factores se identifican usualmente con los niveles fisiológicos, de seguridad, amor y pertenencia propuesta por Maslow. En la Municipalidad Provincial de Condorcanqui, encontramos que uno de los aspectos relacionados a la motivación es el clima organizacional y sobre todo la relación que existe del colaborador con sus compañeros, hecho que es favorable ya que en este aspecto las relaciones interpersonales es frecuente y de apoyo mutuo y los comentarios que se hace de colaborador a colaborador contribuye al cumplimiento de objetivos; esto está demostrado desde la figura N° 22 a la figura N° 25 de la investigación.

VII. CONCLUSIONES

Después de realizada la investigación se pudo determinar que en la Municipalidad Provincial de Condorcanqui existe dos tipos de parámetros motivacionales, una motivación interna y otra externa los mismos que están relacionados a los factores personales y a los factores extra personales, dentro de ellos destacan El Salario, la seguridad laboral, el reconocimiento y la formación profesional o capacitación, por otro lado tenemos La actitud del trabajador, el clima organizacional y las cualidades del jefe, representada en el Alcalde y el Gerente Municipal.

El nivel de satisfacción de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui, de acuerdo a los parámetros motivacionales podríamos decir que; es regular, ya que para el caso de conformidad con el puesto que ocupan, actividades que desempeñan, tipo de contrato y clima organizacional es buena, pero están disconformes con los ascensos que en la mayoría nunca lo tuvieron y con el salario que perciben.

Las motivaciones que se hacen a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui: son muy pocas ya que no se reconoce la labor que desempeñan, esto debido a que el Alcalde no conoce de las formas como motivar al personal y considera que esto se hace solamente mediante los prestamos internos a cero interés, con el fin de cubrir las emergencias que tengan alguno de los colaboradores y las actividades sociales como la celebración de onomásticos y reuniones de camaradería donde comparten la mayoría de colaboradores.

De acuerdo a la relación de motivación y satisfacción se concluye, que los trabajadores que se encuentran más motivados son los funcionarios, esto debido a que perciben mayores remuneraciones y gozan de otros beneficios como viáticos; asimismo de acuerdo a la edad se podría decir que los más motivados son los jóvenes, debido a que se les está dando la oportunidad laboral. Por otro lado se podría decir que los colaboradores menos motivados son los que no tiene estabilidad laboral como los que están contratados por Servicios No Personales y los de Contratación Administrativa de Servicios o CAS.

VIII. RECOMENDACIONES

A los Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui, como son el alcalde y los gerentes se les recomienda el diseño e implementación de un plan de capacitación para motivar mejor a los trabajadores y por ende mejorar la calidad del servicio. Así mismo se recomienda que se acceda a los programas de incentivos por productividad y gestión municipal que promueve los ministerios a fin de mejorar los salarios de los colaboradores en función a su rendimiento y productividad.

A los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui se les recomienda mejorar las relaciones interpersonales tanto horizontales como verticales a fin de la generación de un clima organizacional favorable donde exista un trabajo en equipo y sin rumores que perjudican a la gestión.

A los usuarios de la de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui se les recomienda que si reciben malos tratos por parte de los servidores públicos municipales, hagan valer sus derechos haciendo llegar sus reclamos por medio del buzón de sugerencias y el libro de reclamaciones, esto a fin de que los funcionarios y colaboradores tengan conocimiento del tipo de servicio que están brindando y como son percibidos por el público usuario permitiéndoles la mejora continua.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnedo, B y M, Castillo. (2009). *Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente (IPSPUDO). Cumaná, estado sucre, año 2008.* Tesis para título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos. Escuela de Ciencias Sociales. Universidad de oriente Núcleo de Sucre. Cumaná. Venezuela. 111 pp.
- Aubert, G. (2012). *El Rincón del Coach.* The International School of Coaching. 06 pp. Disponible en <http://www.tisoc.com/el-rincon-del-coach/que-es-la-motivacion.php>. Consultado en marzo de 2017.
- Buendía, J. (2015). *Factores de la Satisfacción Laboral del Personal Docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.* Facultad de Ciencia Económicas y Administrativas. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de amazonas. Chachapoyas. Perú. 62 pp.
- Chiavenato, I. (s.f.) *Comportamiento Organizacional la Dinámica del Éxito en las Organizaciones.* Según Edición. Editorial Trillas. México. 275 pp.
- Definiciones ABC (s.f.) *Satisfacción Laboral.* Disponible en <http://www.definicionabc.com/social/satisfaccion-laboral.php>. Consultado en marzo del 2017
- Guevara, W. (2010). *Evaluación de la satisfacción laboral de los (LAS) Trabajadores (AS) de una empresa petrolera Maturín, Monagas junio/noviembre 2008.* Tesis para optar el grado de Especialista en Salud Ocupacional. Mención: Medicina del Trabajo. Escuela de Postgrado en Salud Ocupacional. Universidad Experimental de Guyana. Guyana. 156 pp.
- Malca, H. (2014). *La Motivación Laboral en el Logro de Objetivos en las Organizaciones, Caso: Oficina del Banco de la Nación Agencia 2 Chachapoyas – Amazonas 2014.* Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en administración de Empresas. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Chachapoyas. Perú. 97 pp.

- Manso, J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Revista Universidad EAFIT Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>. Consultado en Marzo del 2017.
- Quintanilla, R. (2009). *Motivación y satisfacción laboral de los pastores Adventistas de el salvador*. Tesis para optar el grado Maestro en Administración de Escuela de Pos Grado. Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad de Montemorelos. México. 129 pp.
- Pérez, N y Rivera, P. (2015) “*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Del Instituto De Investigaciones De La Amazonía Peruana, Período 2013*”. Tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión Empresarial. Escuela de Post Grado. Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Perú. 158 pp.
- Ruiz, J. (2014) “*Desarrollo del Personal y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*”. Tesis para optar el título Profesional de Licenciada en Administración. Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de Trujillo. Perú. 91 pp.
- Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño aboral del personal admnistrativo del hospital” Dr Adolfo Prince Lara”*. Puerto Cabello, Estado Carabobo. Tesis de grado de Especialista en Gerencia Pública. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional. Venezuela. 105 pp.
- The Free Dictionary. (2016). *Gran Diccionario de la Lengua Española*. Disponible en <http://es.thefreedictionary.com/par%C3%A1metros>. Consultado en febrero de 2017.
- Vásquez, S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción Laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería. Facultad de Medicina Humana. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. 225 pp.

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

Escuela Profesional de Administración de Empresas

N°.....

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR “LOS PARÁMETROS
MOTIVACIONALES PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONDORCANQUI,
2017”

Buenas tardes, el presente cuestionario permitirá conocer los parámetros motivacionales para la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui, información que servirá para la tesis de Licenciatura en Administración de Empresas por lo que se garantiza que los datos serán utilizados estrictamente para este fin .por lo que se pide su veracidad a la hora de responder las preguntas.

I. DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

1. Sexo

Masculino Femenino

2. Edad

20 - 25 años 26 a 35 años 36 - 45 años
46 - 65 años

3. Procedencia

Condorcanqui Amazonas excepto Condorcanqui
Extranjeros Otras Regiones

4. Formación Profesional

Técnico Superior Universitario Secundaria completa
Superior no universitario

5. Área dónde se desempeña

6. Cargo que ocupa

7. Está de acuerdo con el cargo que ocupa

Sí No

8. Funciones que desempeña

Administrativa Operacionales Toma de decisiones
Otros

9. Está de acuerdo con las funciones que desempeña

Sí No

10. Hace que tiempo viene trabajando usted en esta área

0 – 1 años 2 – 5 años más de 5 años

11. Hace que tiempo tuvo usted algún ascenso laboral durante su permanencia en la institución.

Hace 1 año hace 5 años Más de 5 años
Más de 5 años Nunca

12. Le gustaría ascender a usted en su cargo

Sí No

13. Tipo de contrato con la institución

Por planilla CAS Honorario profesión
Otros

14. Está de acuerdo con el tipo de contrato

Sí No

- **Remuneración mensual que percibe por prestación de servicios**

Menor a S/ 900 De S/ 900 – S/1500

S/ 1500 – S/ 2500 S/ 2500 – S/ 3000

Mayores a S/ 3000

- **¿Está conforme con la remuneración que percibe?**

II. RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL

15. ¿Cuál es la relación con sus compañeros y jefes en el trabajo?

Agradable Buena Regular Mala

16. ¿Se plantea cambios su jefe lo motiva a usted y al equipo?

Siempre Casi siempre Pocas veces

Nunca

17. ¿Cuándo necesita apoyo de sus compañeros éstos colaboran con usted?

Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

18. ¿Cuándo sus compañeros requieren apoyo en su trabajo le piden su colaboración a usted?

Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

19. Comenta usted sobre la vida personal de sus compañeros

Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

20. Ha escuchado hablar algún tipo de comentario para su persona por sus compañeros de trabajo.

Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

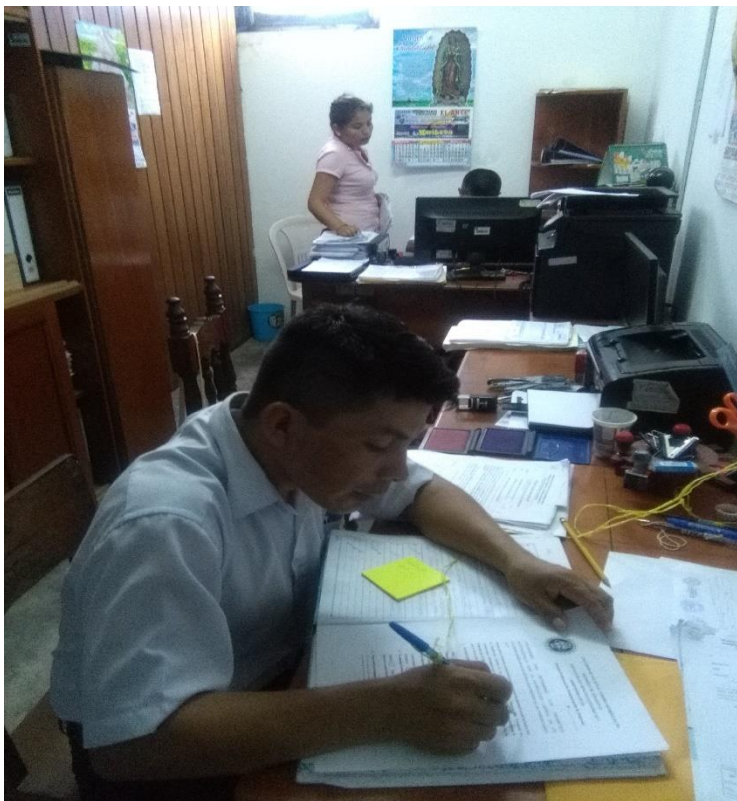
Gracias por su colaboración

Fotografía N° 01



La Municipalidad Provincial de Condorcanqui está localizada en el Jirón Puerto Gonzalo N°225

Fotografía N° 02



Colaborador municipal respondiendo las preguntas de la encuesta

Fotografía N° 03



En la fotografía N°03 se aprecia al colaborador encuestado y al personal investigador

Fotografía N° 04



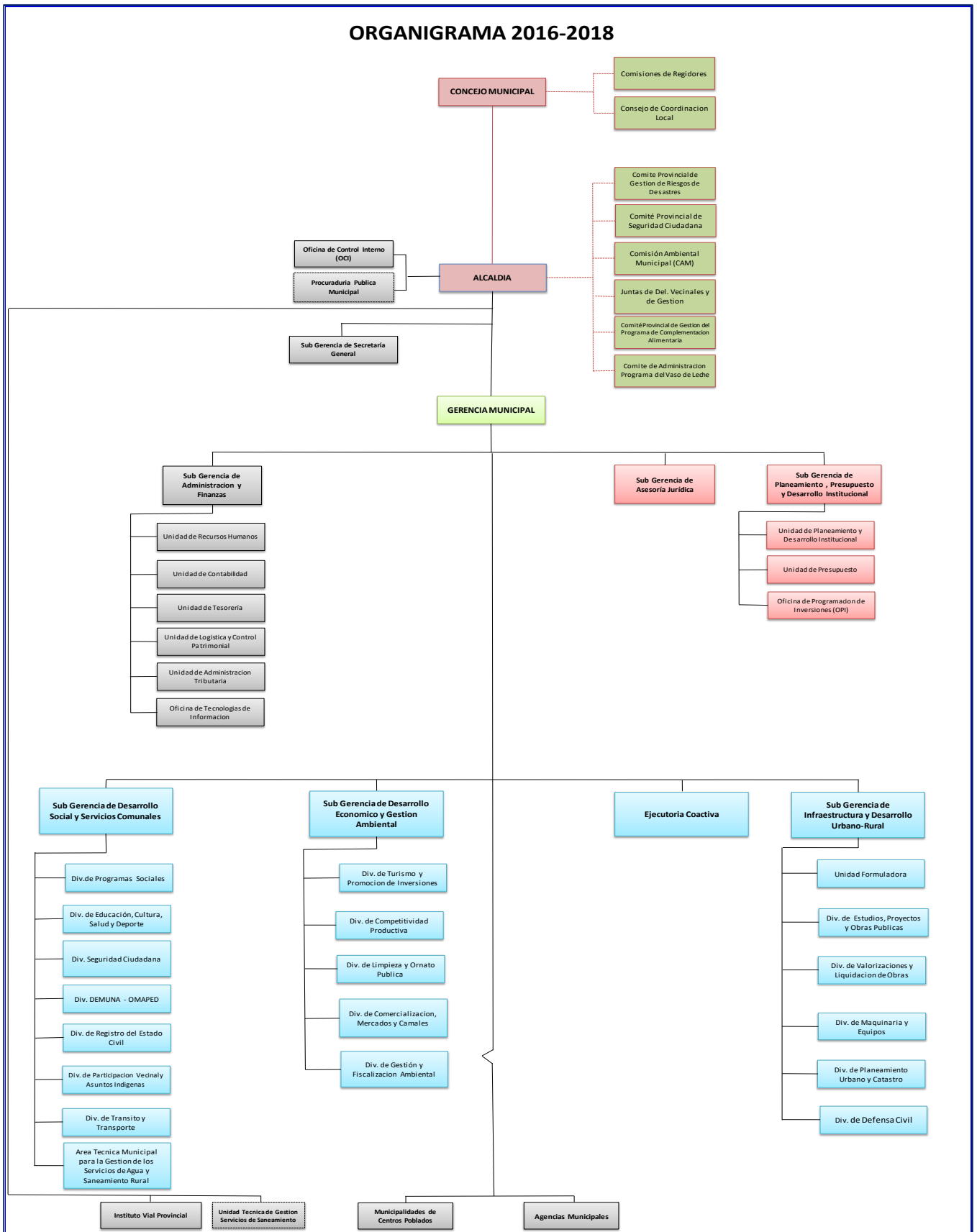
Encuestando a los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui

Fotografía N° 05



Se aprecia en la imagen el Alcalde y el Gerente Municipal y los de más colaboradores de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui con la muestra de la encuesta

Organigrama del Concejo Municipal de la Alcaldía de Condorcanqui



Organización Municipal

Nº	ORGANO	UNIDAD ORGANICA
A	ORGANOS DE ALTA DIRECCION	
1	Alcaldía	Alcaldía
2	Gerencia Municipal	Gerencia Municipal
B	DEL ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	
3	Órgano de Control Institucional	Oficina de Control Interno (OCI)
C	DEL ORGANO DE DEFENSA JUDICIAL	
4	Procuraduría Pública Municipal	Procuraduría Pública Municipal
D	DEL ORGANO DE ASESORAMIENTO	
5	Sub Gerente de Asesoría Jurídica	Sub Gerente de Asesoría Jurídica
6	Sub Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional	Sub Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional
7		Unidad de Planeamiento y Desarrollo Institucional
8		Unidad de Presupuesto
9		Oficina de Programación de Inversiones (OPI)
E	DEL ORGANO DE APOYO	
10	Sub Gerencia de Secretaría General	Secretario General
11		Unidad de Trámite Documentario
12		Unidad de Archivo y Acervo Documentario
13		Unidad de Imagen Institucional
14	Sub Gerencia de Administración y Finanzas	Sub Gerente de Administración y Finanzas
15		Unidad de Recursos Humanos (RR.HH)
16		Unidad de Contabilidad
17		Unidad de Tesorería
18		Unidad de Logística y Control Patrimonial
19		Unidad de Administración Tributaria
20		Oficina de Tecnologías de Información
F	DEL ORGANO DE LINEA	
21	Sub Gerencia de Desarrollo Social y Servicios Comunes	Sub Gerente de Desarrollo Social y Servicios Comunes
22		División de Programas Sociales
23		División de Educación, Cultura, Salud y Deporte
24		División de Seguridad Ciudadana
25		División DEMUNA - OMAPED

26		División de Registro del Estado Civil
27		División de Participación Vecinal y Asuntos Indígenas
28		División de Transito y Transportes
29		Área Técnica Municipal para la Gestión de los Servicios de Agua y Saneamiento Rural
30	Sub Gerencia de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	Sub Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental
31		División de Turismo y Promoción de Inversiones
32		División de Competitividad Productiva
33		División de Limpieza y Ornato Publica
34		División de Comercialización, Mercados y Camales
35		División de Gestión y Fiscalización Ambiental
36	Ejecutoria Coactiva	Ejecutor Coactivo
37	Sub Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano-Rural	Sub Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano-Rural
38		Unidad Formuladora
39		División de Estudios, Proyectos y Obras Publicas
40		División de Valorizaciones y Liquidaciones de Obras
41		División de Maquinaria y Equipos
42		División de Planeamiento Urbano y Catastro
43		División de Defensa Civil

Fuente: *MOF 2016 de la Municipalidad Provincial de Condorcanqui*

CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL PROVISIONAL

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONDORCANQUI					
I	DENOMINACION DEL ORGANO: ALTA DIRECCION						
I.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: ALCALDIA						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
001	Alcalde	MPC01011	FP	1	1		
002	Asesor I	MPC01012	EC	1	1		1
003	Secretaria II	MPC01015	SP-ES	1	1		
004	Auxiliar de Sistema Administrativo I	MPC01016	SP-AP	1	1		
005	Conductor I	MPC01016	SP-AP	1	1		
006	Motorista Fluvial I	MPC01016	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				6	6	0	1

I	DENOMINACION DEL ORGANO: ALTA DIRECCION						
I.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: GERENCIA MUNICIPAL						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
007	Gerente Municipal	MPC01022	EC	1	1		1
008	Secretaria III	MPC01025	SP-ES	1	1		
009	Auxiliar del Sistema Administrativo II	MPC01026	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	3	0	1

II	DENOMINACION DEL ORGANO: CONTROL INSTITUCIONAL						
II.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA DE CONTROL INTERNO						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
010	Auditor	MPC02033	SP-DS	1	1		
011	Auxiliar de Sistema Administrativo II	MPC02036	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	0

III	DENOMINACION DEL ORGANO: DEFENSA JUDICIAL						
III.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
012	Procurador Publico Municipal	MPC03043	SP-DS	1		1	1
TOTAL UNIDAD ORGANICA				1	0	1	1

IV	DENOMINACION DEL ORGANO: ASESORAMIENTO						
IV.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
013	Sub Gerente	MPC04054	SP-EJ	1	1		
014	Técnico Administrativo II	MPC04055	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	0

IV	DENOMINACION DEL ORGANO: ASESORAMIENTO						
IV.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
015	Sub Gerente	MPC04062	EC	1	1		1
016	Técnico Administrativo II	MPC04065	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	1

IV	DENOMINACION DEL ORGANO: ASESORAMIENTO						
IV.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL						
IV.2.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
017	Jefe de Unidad de Planeamiento y Desarrollo Institucional	MPC04065	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				1	1	0	0

IV	DENOMINACION DEL ORGANO: ASESORAMIENTO						
IV.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL						
IV.2.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD DE PRESUPUESTO						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
018	Jefe de Unidad de Presupuesto	MPC04065	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				1	1	0	0

IV	DENOMINACION DEL ORGANO: ASESORAMIENTO						
IV.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL						
IV.2.3	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: JEFE DE LA OFICINA PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES (OPI)						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
019	Jefe de la Oficina Programación de Inversiones (OPI)	MPC04065	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				1	1	0	0

IV	DENOMINACION DEL ORGANO: ASESORAMIENTO						
IV.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL						
IV.2.4	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: JEFE DE LA UNIDAD DE ORDENAMIENTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
020	Jefe de Unidad de Ordenamiento y Acondicionamiento Territorial.	MPC04065	SP-ES	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				1	0	1	0

V	DENOMINACION DEL ORGANO: APOYO						
V.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
021	Sub Gerente	MPC05072	EC	1	1		1
022	Secretaria II	MPC05075	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	1

V	DENOMINACION DEL ORGANO: APOYO						
V.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL						
V.1.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD DE TRAMITE DOCUMENTARIO						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
023	Técnico Administrativo II	MPC05075	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				1	1	0	0

V	DENOMINACION DEL ORGANO: APOYO						
V.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL						
V.1.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD DE ARCHIVO Y ACERVO DOCUMENTARIO						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
024	Técnico Administrativo II	MPC05075	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				1	1	0	0
V	DENOMINACION DEL ORGANO: APOYO						
V.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL						
V.1.3	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD DE IMAGEN INSTITUCIONAL						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
025	Técnico Administrativo II	MPC05075	SP-ES	1	1		
026	Auxiliar De Sistema Administrativo II	MPC05076	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	0

V	DENOMINACION DEL ORGANO: APOYO						
V.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
027	Sub Gerente	MPC05082	EC	1	1		1
028	Técnico Administrativo I	MPC05085	SP-ES	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	1	1	1

V	DENOMINACION DEL ORGANO: APOYO						
V.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS						
V.2.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD DE RECUROS HUMANOS (RR.HH)						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
029	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos (RR.HH)	MPC05084	SP-EJ	1	1		
030	Técnico Administrativo II	MPC05085	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	0

V	DENOMINACION DEL ORGANO: APOYO						
V.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS						
V.2.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD DE CONTABILIDAD						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
031	Jefe de la Unidad de Contabilidad	MPC05085	SP-ES	1	1		
032	Técnico Administrativo II	MPC05085	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	0

V	DENOMINACION DEL ORGANO: APOYO						
V.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS						
V.2.3	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD DE TESORERIA						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
033	Jefe de la Unidad de Tesorería	MPC05084	SP-EJ	1	1		
034	Técnico Administrativo II	MPC05085	SP-ES	1	1		
035	Auxiliar De Sistema Administrativo II	MPC05086	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	3	0	0

V	DENOMINACION DEL ORGANO: APOYO						
V.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS						
V.2.4	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD DE LOGISTICA Y CONTROL PATRIMONIAL						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
036	Jefe de la Unidad de Logística y Control Patrimonial	MPC05085	SP-ES	1	1		
037	Técnico Administrativo II	MPC05085	SP-ES	1	1		
038	Técnico Administrativo II – Control Patrimonial	MPC05085	SP-ES	1	1		
039	Auxiliar de Sistema Administrativo II	MPC05086	SP-AP	1		1	
040	Técnico Administrativo II – Almacén	MPC05085	SP-ES	1	1		
041	Auxiliar de Sistema Administrativo II	MPC05086	SP-AP	1		1	
042- 046	Trabajador de Servicios de Guardianía (05)	MPC05086	SP-AP	5	5		
047- 049	Trabajador de Servicios de Limpieza (03)	MPC05086	SP-AP	3	3		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				14	12	2	0

V	DENOMINACION DEL ORGANO: APOYO						
V.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS						
V.2.5	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
050	Jefe de la Unidad de Administración Tributaria	MPC05084	SP-EJ	1	1		
051	Secretaria II	MPC05085	SP-ES	1	1		
052	Técnico Administrativo I-Registro y Atención al Ciudadano	MPC05085	SP-ES	1	1		
053	Técnico Administrativo II-Recaudación y Control Tributario	MPC05085	SP-ES	1	1		
054	Auxiliar del Sistema Administrativo I	MPC05086	SP-AP	1		1	
055	Técnico Administrativo II-Fiscalización Tributaria	MPC05085	SP-ES	1	1		
056	Auxiliar del Sistema Administrativo I	MPC05086	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				7	6	1	0

V	DENOMINACION DEL ORGANO: APOYO						
V.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS						
V.2.6	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
057	Jefe de la Oficina de Tecnologías de Información	MPC05085	SP-ES	1	1		
058	Técnico Administrativo II	MPC05085	SP-ES	1	1		
059	Especialista Administrativo II Analista Programador de Sistemas	MPC05085	SP-ES	1		1	
060	Especialista Administrativo II Gestor de Integración de Aplicaciones	MPC05085	SP-ES	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	2	2	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SERVICIOS COMUNALES						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
061	Sub Gerente	MPC06092	EC	1	1		1
062	Técnico Administrativo II	MPC06095	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	1

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SERVICIOS COMUNALES						
VI.1.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: DIVISION DE PROGRAMAS SOCIALES						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
063	Jefe de la División de Programas Sociales	MPC06095	SP-ES	1	1		
064	Especialista Administrativo I-PVL	MPC06095	SP-ES	1	1		
065	Especialista Administrativo I – PCA-PANTBC	MPC06095	SP-ES	1	1		
066	Especialista Administrativo I - SISFHO	MPC06095	SP-ES	1	1		
067	Auxiliar de Sistema Administrativo II	MPC06096	SP-AP	1	1		
068	Especialista Administrativo II– Monitor Social	MPC06095	SP-ES	1	1		
069	Especialista Administrativo II – Padrón Nominal	MPC06095	SP-ES	1	1		
070	Especialista Administrativo II – Centro de Promoción y Vigilancia	MPC06095	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				8	8	0	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SERVICIOS COMUNALES						
VI.1.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: DIVISION DE EDUCACION, CULTURA, SALUD Y DEPORTE						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
071	Especialista Administrativo II	MPC06095	SP-ES	1	1		
072	Auxiliar de Sistema Administrativo II	MPC06095	SP-ES	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	1	1	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SERVICIOS COMUNALES						
VI.1.3	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: DIVISION DE SEGURIDAD CIUDADANA						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
073	Jefe de la División de Seguridad Ciudadana	MPC06094	SP-EJ	1	1		
074	Especialista Administrativo I - Serenazgo	MPC06095	SP-ES	1		1	
075	Auxiliar del Sistema Administrativo I	MPC06095	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	2	1	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SERVICIOS COMUNALES						
VI.1.4	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: Defensoría Municipal del Niño y Adolescente (DEMUNA)						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
076	Especialista Administrativo II - DEMUNA	MPC06095	SP-ES	1	1		
077	Auxiliar de Sistema Administrativo II	MPC06096	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SERVICIOS COMUNALES						
VI.1.6	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: DIVISION DE REGISTRO DEL ESTADO CIVIL						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
080	Jefe de la División de Registro del Estado Civil	MPC06094	SP-EJ	1	1		
081	Auxiliar del Sistema Administrativo I	MPC06096	SP-AP	1	1		
082	Encargado del Cementerio Municipal	MPC06096	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	3	0	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SERVICIOS COMUNALES						
VI.1.7	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: DIVISION DE PARTICIPACION VECINAL Y ASUNTOS INDIGENAS						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
083	Especialista Administrativo II	MPC06095	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				1	1	0	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SERVICIOS COMUNALES						
VI.1.8	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: DIVISION DE TRANSITO Y TRANSPORTES						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
084	Especialista Administrativo II	MPC06094	SP-EJ	1		1	
085	Técnico Administrativo I	MPC06095	SP-ES	1	1		
086- 090	Inspector Municipal de Tránsito y Transporte (05)	MPC06096	SP-AP	5	5		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				7	6	1	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SERVICIOS COMUNALES						
VI.1.9	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: AREA TECNICA MUNICIPAL PARA LA GESTION DE LOS SERVICIO DE AGUA Y SANEA.						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
091	Jefe del Área Técnico Municipal	MPC06094	SP-EJ	1	1		
092	Técnico Administrativo II	MPC06095	SP-ES	1	1		
093	Auxiliar de Sistema Administrativo II	MPC06096	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	2	1	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y GESTION AMBIENTAL						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
094	Sub Gerente	MPC06102	EC	1	1		1
095	Secretaria I	MPC06105	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	1

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y GESTION AMBIENTAL						
VI.2.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: DIVISION DE TURISMO Y PROMOCION DE INVERSIONES						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
096	Especialista Administrativo II	MPC06105	SP-ES	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				1	0	1	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y GESTION AMBIENTAL						
VI.2.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: DIVISION DE COMPETITIVIDAD PRODUCTIVA						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
097	Jefe de la División de Competitividad Productiva	MPC06105	SP-ES	1	1		
098-102	Especialista Administrativo II – Agropecuario – Industrial	MPC06105	SP-ES	5	5		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				6	6	0	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
-----------	---------------------------------------	--	--	--	--	--	--

VI.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y GESTION AMBIENTAL						
VI.2.3	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: DIVISION DE LIMPIEZA Y ORNATO PUBLICO						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
103	Jefe de la División de Limpieza y Ornato Publico	MPC06105	SP-ES	1		1	
104-106	Conductor de Vehículo	MPC06106	SP-AP	3	3		
107-118	Obrero Recolección y Disposición Final de Residuos Sólidos	MPC06106	SP-AP	12	8	4	
119-120	Trabajador de Servicios – Obrero Jardinero	MPC06106	SP-AP	2	1	1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				18	12	6	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y GESTION AMBIENTAL						
VI.2.4	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: DIVISION DE COMERCIALIZACION, MERCADOS Y CAMALES						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
121	Jefe de la División de Comercialización, Mercados y Camales	MPC06105	SP-ES	1		1	
122-131	Policía Municipal I	MPC06106	SP-AP	10	5	5	
132	Recaudador de Mercado	MPC06106	SP-AP	1		1	
133	Especialista Administrativo II – Médico Veterinario	MPC06105	SP-ES	1	1		
134-137	Trabajador de servicios de Limpieza	MPC06106	SP-AP	4		4	
138	Trabajador de Servicios - Guardianía Mercado	MPC06106	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				18	6	12	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y GESTION AMBIENTAL						
VI.2.5	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: DIVISION DE GESTION Y FISCALIZACION AMBIENTAL						

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
139	Jefe de la División de Gestión y Fiscalización Ambiental	MPC06105	SP-ES	1		1	
140	Especialista Administrativo II – Operaciones Ambientales	MPC06105	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	1	1	0

VI							
DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA							
VI.3							
DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: EJECUTORIA COACTIVA							
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
141	Ejecutor Coactivo	MPC06115	SP-ES	1		1	
142	Auxiliar Coactivo	MPC06114	SP-EJ	1		1	
143	Técnico Administrativo III	MPC06115	SP-ES	1		1	
144	Auxiliar de Sistema Administrativo II	MPC06116	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	0	4	0

VI							
DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA							
VI.4							
DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO-RURAL							
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
145	Sub Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano-Rural	MPC06122	EC	1	1		1
146	Secretaria II	MPC06125	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	1

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.4	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO-RURAL						
VI.4.1	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: UNIDAD FORMULADORA						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
147	Especialista Administrativo II	MPC06125	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				1	1	0	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.4	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO-RURAL						
VI.4.2	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: ESTUDIOS, PROYECTOS Y OBRAS PUBLICAS						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
148	Jefe de la División de Estudios, Proyectos y Obras Publicas	MPC06125	SP-ES	1	1		
149- 150	Especialista Administrativo II (Proyectista)	MPC06125	SP-ES	2		2	
151	Técnico Administrativo II (Técnico en Ingeniería)	MPC06125	SP-ES	1	1		
152	Técnico Administrativo II (Topógrafo)	MPC06125	SP-ES	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				5	2	3	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.4	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO-RURAL						
VI.4.3	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: DIVISION DE LIQUIDACION DE OBRAS						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
153	Jefe de la División de Liquidación de Obras	MPC06125	SP-ES	1	1		
154	Técnico Administrativo II	MPC06125	SP-ES	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	1	1	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.4	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO-RURAL						
VI.4.4	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: DIVISION DE MAQUINARIA Y EQUIPOS						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
155	Especialista Administrativo II	MPC06125	SP-ES	1	1		
156	Mecánico	MPC06126	SP-AP	1		1	
157	Electricista	MPC06126	SP-AP	1		1	
158- 167	Conductores y operadores de maquinarias y equipos	MPC06126	SP-AP	10	5	5	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				13	6	7	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.4	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO-RURAL						
VI.4.5	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: DIVISION DE PLANEAAMIENTO URBANO Y CATASTRO						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
168	Jefe de la División de Planeamiento Urbano y Catastro	MPC06125	SP-ES	1	1		
169	Técnico Administrativo II	MPC06125	SP-ES	1	1		
170	Especialista Administrativo II - Arquitecto	MPC06125	SP-ES	1	1		
171	Técnico Administrativo II - Topógrafo	MPC06125	SP-ES	7	1		
172	Auxiliar de Sistema Administrativo II – Auxiliar de Topografía	MPC06126	SP-AP			1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				5	4	1	0

VI	DENOMINACION DEL ORGANO: LINEA						
VI.4	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO-RURAL						
VI.4.5	DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGANICA: DIVISION DE PLANEAMIENTO URBANO Y CATASTRO						
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
173	Jefe de la División de Defensa Civil	MPC06125	SP-ES	1	1		
174	Técnico Administrativo II	MPC06125	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	0

TOTAL GENERAL	174	126	48	9
----------------------	------------	------------	-----------	----------

Fuente: *CAP 2016 Municipalidad Provincial de Condorcanqui*