



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA
MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA EN LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE TÚCUME**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Autora:

Bach. Cuzquen Yocya Sara Randy Deliacir

Asesor:

Mg. Pérez Martinto Pedro Carlos

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2020



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

**“ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA
CALIDAD DE VIDA EN LOS COLABORADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TÚCUME”**

AUTORA

Bach. SARA RANDY DELIACIR CUZQUEN YOCYA

PIMENTEL – PERÚ

2020

**“ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA
CALIDAD DE VIDA EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE TÚCUME”**

APROBACIÓN DE LA TESIS

**Dra. Cabrera Cabrera Xiomara
Asesora Metodológica**

**Dr. Merino Núñez Mirko
Presidente del jurado de tesis**

**Dr. Espinoza Rodríguez Hugo Redib
Secretario del jurado de tesis**

**Mg. Pérez Martinto Pedro Carlos
Vocal del jurado de tesis**

Dedicatorias

A Dios, por ser mi soporte y siempre brindarme la fuerza necesaria para cumplir con cada meta trazada.

A mi familia, por ser mi motor y motivo para seguir luchando día a día.

Agradecimientos

Agradecer a todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Señor de Sipán, por su constancia en la enseñanza y siempre dar lo mejor para contribuir en la buena formación de sus estudiantes, de manera especial a la Dra. Xiomara Cabrera Cabrera y al Mg. Pedro Carlos Pérez Martinto.

A los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume por su paciencia y apoyo constante.

Y por último a todas esas personas que de una u otra forma estuvieron involucradas en el desarrollo de esta presente investigación.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general elaborar una estrategia de motivación laboral para la mejora de la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume; estrategia que se basó en cuatro etapas fundamentales: Soporte institucional para el trabajo, Seguridad y bienestar logrado a través del trabajo, Satisfacción por el trabajo y desarrollo personal, y Administración del tiempo libre, las mismas que se distribuyeron en actividades que lograrían contribuir con la mejora de la calidad de vida en el trabajo del municipio en estudio. El tipo de investigación fue “No experimental”, bajo un diseño “Descriptivo”. Con una muestra conformada por 44 colaboradores de los 106 de la población total. Para la recolección de datos los instrumentos utilizados fueron, una guía de observación y un cuestionario estructurado de calidad de vida en el trabajo, para el procesamiento de resultado, se utilizó el programa SPSS, encontrando los siguientes resultados: un 54.5% señaló estar nada satisfechos con los procesos diseñados para realizar su trabajo, un 68.2% manifestó estar poco satisfecho respecto a las condiciones físicas para laborar, el 72.7% dijo estar poco satisfecho respecto al reconocimiento que reciben por su trabajo, y 88.6% menciono estar nada de acuerdo que sus potencialidades mejoran por estar en ese puesto de trabajo. Se concluye que los colaboradores se encuentran poco a nada satisfechos con la calidad de vida en el trabajo que les proporciona el municipio.

Palabras Clave: Calidad de vida en el trabajo, estrategia, motivación laboral.

ABSTRACT

The present research work had the general objective of developing a work motivation strategy to improve the quality of life at work of the collaborators of the District Municipality of Túcume; strategy that was based on four fundamental stages: Institutional support for work, Safety and well-being achieved through work, Satisfaction with work and personal development, and Management of free time, which were distributed in activities that would contribute to improvement of the quality of life at work in the municipality under study. The type of research was "Non-experimental", under a "Descriptive" design. With a sample made up of 44 collaborators out of 106 of the total population. For the data collection, the instruments used were, an observation guide and a structured questionnaire on quality of life at work, for the processing of the result, the SPSS program was used, finding the following results: 54.5% indicated that they were not satisfied at all With the processes designed to carry out their work, 68.2% stated that they were not very satisfied with respect to the physical conditions for working, 72.7% said they were not very satisfied with the recognition they receive for their work, and 88.6% mentioned that they did not agree that their Potentials are improved by being in that job. Concluding that the collaborators are little to nothing satisfied with the quality of life at work that the municipality provides.

Keyword: Quality of life at work, strategy, work motivation.

Índice

I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad Problemática.	13
1.2. Trabajos Previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.	18
1.3.1. Fundamentación teórica del proceso de motivación laboral y su dinámica	18
1.3.2. Marco Conceptual.	25
1.4. Formulación del Problema.	27
1.5. Justificación e importancia del estudio.	27
1.6. Hipótesis.	29
1.6.1. Hipótesis.	29
1.6.2. Variables, Operacionalización.	29
1.7. Objetivos.....	29
1.7.1. Objetivos General	29
1.7.2. Objetivos Específicos	29
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	30
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	30
2.2. Población y muestra.....	30
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	31
2.4. Procedimientos de análisis de datos.	33
2.5. Criterios éticos	33
2.6. Criterios de Rigor científico.....	34
III. RESULTADOS.....	36
3.1. Resultados en Tablas y Figuras	36
3.2. Discusión de resultados.....	67
3.3. Aporte práctico	69
3.3.1. Fundamentación de la estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.	69
3.3.2. Construcción de la estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.	72
3.4. Valoración y corroboración de los Resultados	88
3.4.1. Valoración de los resultados criterio de expertos.....	88
IV. CONCLUSIONES.....	91
V. RECOMENDACIONES.....	92
VI. REFERENCIAS	93
VII. ANEXOS	xcvi

Anexo N° 1: Matriz de consistencia	xcvi
Anexo N° 2: Operacionalización de las variables	xcvii
Anexo N° 3: Instrumentos aplicados en la investigación	xcix
Anexo N° 4: Ficha de validación y fiabilidad del instrumento elaborado.....	cvi
Anexos N° 5: Fichas de validación del aporte práctico de la investigación por criterio de expertos	cix

Índice de tablas

Tabla 1. Tendencias históricas del proceso de motivación laboral.	24
Tabla 2. Registro de colaboradores de la Municipalidad distrital de Tucume	31
Tabla 3. Validación del instrumento por alfa de cronbach.....	36
Tabla 4. Género del Encuestado.....	39
Tabla 5. Jerarquía Laboral del Encuesta.	39
Tabla 6. Edad del encuestado	40
Tabla 7. Grado de satisfacción que sienten por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar su trabajo.....	40
Tabla 8. Nivel de satisfacción que tiene con respecto al proceso que se sigue para supervisar su trabajo.....	41
Tabla 9. Grado de satisfacción que tiene con respecto al trato que recibe de sus superiores.....	41
Tabla 10. Se le ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debe de hacer su trabajo.	42
Tabla 11. Le dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigue para realizar su trabajo.	42
Tabla 12. El jefe inmediato se interesa por la satisfacción de sus necesidades.....	43
Tabla 13. Su jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de su área laboral.	43
Tabla 14. Cuenta con el apoyo de su jefe para resolver problemas y simplificar la realización de sus tareas.	44
Tabla 15. En su institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.	45
Tabla 16. Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represarias de sus jefes	45
Tabla 17. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias.	46
Tabla 18. Grado de satisfacción con respecto al salario.....	46
Tabla 19. Satisfacción del pago que se recibe por la misma función en comparación con otras instituciones.....	47
Tabla 20. Grado de satisfacción que tiene en cuanto al sistema de seguridad social al que está adscrito.	47
Tabla 21. Grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas del área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).....	48
Tabla 22. Satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que brinda la institución.	48
Tabla 23. Grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibe por parte de la institución.	49
Tabla 24. Considera que su salario es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.	49
Tabla 25. Considera que la calidad de los insumos que recibe para la realización de sus actividades laborales es la requerida.	50
Tabla 26. Tiene las mismas oportunidades que los compañeros de su categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación.	50
Tabla 27. Grado de Satisfacción con respecto a la forma de contratación.	51
Tabla 28. Satisfacción en relación con la duración de su jornada de trabajo.	51
Tabla 29. Satisfacción con los turnos de trabajo que se le asigno.....	52
Tabla 30. Satisfacción a la cantidad de trabajo que se realiza.....	52

Tabla 31. Satisfacción que sienten en relación a las oportunidades que tienen para aplicar su creatividad e iniciativa en el trabajo.....	53
Tabla 32. Satisfacción respecto al reconocimiento que reciben de otras personas por el trabajo que realizan.	53
Tabla 33. Grado de satisfacción ante el desempeño como profesional en el trabajo.	54
Tabla 34. Buscan los mecanismos para quitar los obstáculos que identifican en el logro de sus objetivos y metas de trabajo.	54
Tabla 35. Obtienen ayuda de sus compañeros para realizar sus tareas, cuando tienen dificultad para cumplirlas.	55
Tabla 36. Cuentan con el reconocimiento de su jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien su trabajo.....	55
Tabla 37. Reciben de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizan.	56
Tabla 38. Consideran que el puesto de trabajo que tienen asignado va de acuerdo con su preparación académica y/o capacitación.	56
Tabla 39. Primera fase: coordinaciones generales	72
Tabla 40. 1ra Etapa: Soporte institucional para el trabajo.....	74
Tabla 41. 2da Etapa: Seguridad y bienestar logrado a través del trabajo.....	77
Tabla 42. 3ra Etapa: Satisfacción por el trabajo y desarrollo personal.	80
Tabla 43. 4ta Etapa: Administración del tiempo libre.....	82
Tabla 44. Presupuesto de la primera fase: coordinaciones generales.....	84
Tabla 45. Presupuesto de la primera etapa: soporte institucional para el trabajo.....	84
Tabla 46. Presupuesto de la segunda etapa: seguridad y bienestar logrado a través del trabajo	84
Tabla 47. Presupuesto tercera etapa: satisfacción por el trabajo y desarrollo personal.....	85
Tabla 48. Presupuesto cuarta etapa: administración del tiempo libre	85
Tabla 49. Presupuesto general de la estrategia de motivación	85
Tabla 50. Control y Evaluación de la estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.....	86
Tabla 51: Resultados por criterios de expertos	89
Tabla 52. Operacionalización de la variable independiente	xcvii
Tabla 53. Operacionalización de la variable dependiente	xcviii

Índice de figuras

Figura 1. Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad, según Idalberto Chiavenato (2007)	19
Figura 2. Ciclo motivacional con frustración, según Idalberto Chiavenato (2007).....	19
Figura 3. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de su vivienda se encuentra.	57
Figura 4. Se siente identificado con los objetivos de la institución	58
Figura 5. ¿Qué tanto percibe que su trabajo es útil para otras personas?.....	58
Figura 6. Disfruta usando sus habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.	59
Figura 7. Su trabajo le permite acceder en cantidad y calidad a sus alimentos.....	59
Figura 8. Su trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.	60
Figura 9. Considera que su empleo le ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuenta. .	60
Figura 10. Los problemas de salud más frecuentes pueden ser resueltos por los servicios de salud que le ofrece la institución.	61
Figura 11. Es el grado de compromiso que siente hacia el logro de sus objetivos, con respecto al trabajo.....	61
Figura 12. Su trabajo le brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se le presente.	62
Figura 13. Tiene la posibilidad de mejorar su nivel de vida en base a su trabajo en esta institución.....	62
Figura 14. Considera que el logro de satisfactores personales que ha alcanzado se debe a su trabajo en la institución.	63
Figura 15. Sus potencialidades mejoran por estar en este trabajo.....	63
Figura 16. El trabajo le ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales.....	64
Figura 17. Es el grado de compromiso que siente hacia el logro de los objetivos de la institución.....	64
Figura 18. La necesidad de llevar trabajo a su casa se presenta.....	65
Figura 19. Su trabajo le permite cumplir con las actividades que planea para cuando esta fuera del horario de trabajo.....	65
Figura 20. Sus actividades laborales le dan oportunidad de convivir con su familia.....	66
Figura 21. Sus horarios de trabajo le permiten participar en la realización de actividades domésticas.	66
Figura 22. Sus actividades laborales le permiten participar del cuidado de su familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	67

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

Calidad de vida en el trabajo (CVT) o también llamado calidad de vida laboral (CVL), hoy en día para las diversas organizaciones en el mundo representa una de las acciones más relevantes, que debe afianzarse al interior de la misma, porque es un elemento que está relacionado con el bienestar del colaborador y con la filiación e integración en las actividades que desempeña dentro de la organización, el cual al ser afianzado oportunamente, garantizará una productividad óptima dentro de la empresa.

Hablar de CVT, es actualmente uno de los argumentos de ámbito internacional, ya que el contexto laboral en el mundo está pasando por un período precario, donde el grado de crisis va en acrecentamiento debido a la inestabilidad laboral dentro de la organización, disminuyendo así las condiciones laborales óptimas para el colaborador, las mismas que no van acorde con su bienestar y en comparación al siglo pasado es decadente, debido a una influencia de pensamientos individualistas y egoístas (Navarrete, 2018).

En el Perú actualmente se hace referencia a la (CVT), la cual está tomando fuerza dentro del espacio laboral, pero se debe reconocer que aún es un término nuevo en instituciones públicas, porque las mismas hoy en día son vistas como las organizaciones poco recomendables para trabajar, esto debido al ambiente laboral percibido dentro, el cual es calificado por el mismo colaborador como tóxico.

Dentro de las instituciones públicas identificadas como organizaciones donde el colaborador no está satisfecho con las condiciones laborales para trabajar, y se encuentra desmotivado, ya sea por la infraestructura, hasta por su seguridad e integración con la institución, son las municipalidades, las mismas que por el usuario externo son vistas como organizaciones poco respetables, donde existe el llamado para muchos, favores políticos, donde se premia o promueve al amigo, se da oportunidad laboral al miembro activo del partido político ganador, entre otros conceptos pocos sanos, que entorpecen la gestión limpia y el trabajo comprometido que se debe realizar por el bien de la comunidad.

Por eso, los colaboradores que trabajan en municipalidades en su mayoría son personas que no están motivadas y no ven sus necesidades personales satisfechas, como, desarrollo profesional, administración de su tiempo libre, salarios justos, capacitaciones constantes y promociones merecidas, todo esto trae como consecuencia cero productividad para la organización, y en caso de las municipalidades la no aprobación de la gestión en curso.

La Municipalidad Distrital investigada cuenta con 106 colaboradores, de los cuales 32 están nombrados, 12 están con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y 62 con Contrato de Locación de Servicios. (Unidad de Recursos Humanos, 2019)

En tal sentido, en la Municipalidad Distrital de Tucume se aplicó un instrumento de investigación a través de la técnica encuesta presentada en un cuestionario estructurado, dirigida a los colaboradores de la municipalidad, precisando las **siguientes manifestaciones:**

- Inadecuada atención al contribuyente.
- Rotación del personal innecesario.
- No realización de un trabajo eficiente y en equipo.
- Desconocimiento de la misión, visión y valores del puesto.
- Obtención de resultados pésimos en cuanto al cumplimiento de metas.
- Insatisfacción en los colaboradores con las supervisiones que realizan los responsables de área.
- Ausencia de perfiles de puestos por competencias.
- Ausencia de actividades para motivar al personal.
- Ausencia de programas de seguridad y salud ocupacional.

Se encontró posibles causas que originan el problema:

- Limitantes en los contenidos teóricos y prácticos que fundamenten el proceso de motivación laboral para la mejora de la CVT.
- Insuficiente concepción teórica- metodológica del proceso de motivación laboral que potencie la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

- Deficiencias en la motivación laboral para el logro de la CVL del colaborador.
- Escasa connotación praxiológica del proceso de motivación laboral.

Estas evidencias causales se relacionan con el **objeto de investigación** que es el proceso de motivación laboral.

Por tanto, se determina como **campo de acción**, la dinámica del proceso de motivación laboral.

1.2.Trabajos Previos

- Internacional

Donawa (2018) en Colombia, manifiesta que su trabajo está basado en la división del concepto de CVL, de donde se desprende sus dimensiones e indicadores, con las cuales se determinó la percepción que tienen los empleados respecto a sus organizaciones; investigación realizada desde un enfoque metodológico cuantitativo. La CVL tiene que ver con la percepción del empleado, quien de acuerdo a las motivaciones que reciba por parte de su empresa, definirá su comportamiento frente a la obtención de los resultados de su trabajo, el mismo que puede ser negativo o positivo.

Emilce (2018) en Argentina, expresa que busca evaluar esa posible relación que existe entre el valor que le otorgan los trabajadores a su CVL dentro de la institución, con el factor absentismo. Mencionando que se debe desarrollar propuestas de mejora que logren una óptima satisfacción y compromiso con sus actividades diarias por parte de los trabajadores, con el fin que contribuyan a elevar la eficiencia y eficacia dentro de la organización. Reforzar los factores motivacionales individuales del trabajador con el fin de evitar el absentismo, promoviendo la asistencia puntual y cumplimiento de sus obligaciones diarias.

Suescún, Sarmiento, Álvarez y Lugo (2016) indican que respecto al nivel de CVL en los trabajadores de la organización, se pudo concluir que la empresa pública debe promover el trabajo en equipo, propiciar un ambiente cordial y participativo, ejecutar actividades motivacionales que tengan en cuenta las necesidades individuales del trabajador, efectuar políticas que permitan ofrecer beneficios laborales según el desempeño del trabajador, concretar ideas en logros conseguidos por el trabajador,

equilibrar la carga laboral a través de la distribución equitativa de tareas y delegación de funciones, para poder confirmar que si hay un grado excelente en la calidad de vida de sus empleados.

García y Forero (2016) en Colombia, señalan que si existe relación entre la CVL y la disposición al cambio organizacional. Encontrando que algunos de los aspectos sobresalientes está relacionado con la importancia que tiene la CVL dentro de una empresa, por eso se debe plantear las actividades a ejecutarse, definiendo las acciones a realizarse y que tiene establecida la institución, siendo clave para encaminar un buen trabajo y lograr una productividad óptima, así como conseguir que siempre estén prestos al cambio.

Canales (2016) en Chile, manifiesta que la CVT de los trabajadores de colegios y liceos públicos están relacionados con las condiciones laborales que les ofrece la institución, las mismas que no son óptimas para el buen desarrollo de sus actividades diarias, por lo mismo no se puede hablar de CVT dentro de esa institución, porque la percepción que tienen los docentes es negativa; entonces se concluye, que los profesores están nada satisfechos con su CVT, siendo el factor salud mental el predominante, asociado a la mala percepción de la misma.

- **Nacional**

Chiroque (2019) refiere que el 68.3% de los trabajadores del municipio de Huancabamba perciben un bajo nivel en relación a su CVL, esto debido a varios factores, como: canales de información y participación activa en nivel pobre, liderazgo directivo regular, formación continua con nivel bajo, políticas humanas nivel bajo y ambiente laboral bajo, es decir no existe calidad de vida laboral en dicha institución.

Mogollón (2018) en la UCV del Perú, afirma que la compensación salarial está directamente relacionada con la CVL de los trabajadores, hallando que el 69% de los encuestado manifestó que los salarios recibidos actualmente no compensan sus gastos, y es una de las condicionantes que limitan su buen rendimiento laboral, y para ellos es el estímulo principal que los hace sentirse motivados y lo relacionan directamente con su CVL. Por tanto, la percepción de los mismos se resume a \geq salario mejor CVL.

Reyes (2017) en la UNMSM del Perú, explica que el nivel de satisfacción de los colaboradores de instituciones estatales en relación con la CVL que poseen tiene una tendencia negativa, encontrando que las políticas en cuanto al recurso humano del magisterio se encuentra tan venido a menos; así mismo se comprobó que principalmente los más afectados son los profesores de instituciones educativas nacionales. Y la preocupación radica en que son ellos los encargados de brindar las capacitaciones y sirven de ejemplo para sus estudiantes, por eso al no encontrarse satisfechos con su CVL, lo proyectarán a sus estudiantes a través de su sentir.

Flores (2017) en la UNJBG del Perú, indica que la percepción que tienen los trabajadores del estilo de liderazgo que existe en la municipalidad de Ilabaya, está estrechamente relacionado con la CVL, porque a pesar que el 39% de la población estudiada se ubica en un nivel moderado respecto a su percepción sobre su calidad de vida laboral, otros 25% están en regular, esto debe mejorarse, y según las necesidades encontradas se propuso impulsar actividades motivacionales relacionadas al liderazgo, y así llegar a un grado de percepción de nivel óptimo.

- **Local**

Sánchez (2017) asevera que al caracterizar la CVL de los empleados a través de sus dimensiones se pudo estudiar y determinar el grado de su percepción respecto a lo mencionado, encontrando que el medio laboral hospitalario, especialmente en el sector público, los medios de trabajo están afectando la CVL de estas servidoras, la infraestructura es una de ellas, donde las deficiencias son más notorias, en este caso se pone en evidencia la precarización del trabajo de las enfermeras, sumado a esto se vulnera sus posibilidades de desarrollar sus capacidades para crecer en lo personal y profesional.

Vilcherres (2017) señala que su investigación halló que hay relación directa pero en un nivel débil entre el afrontamiento en el trabajo y la CVL, encontrando que tan solo el 38% de la muestra tiene la capacidad cognitiva y conductual para gestionar demandas internas y externas que sean difíciles para el talento humano, la misma que puede derivar de una situación grave por afrontar, mientras el 61% no tiene esa capacidad, entonces, por lo señalado se propuso actividades relacionadas a reforzar la capacidad de afrontamiento ante un suceso laboral fuerte y que tenga relación con la CVL del trabajador.

Encomenderos (2017) manifiesta que encontró dos grupos de factores, los cuales están vinculados a la CVL, por un lado a las relaciones interpersonales, donde se encuentra la comunicación organizacional, la delegación de funciones y motivaciones intrínsecas, las mismas que tendrán un impacto dentro de la institución acorde a la importancia que se le haya dada, pero por otro lado se tiene a los factores relacionados con el medio físico, estos son inadecuados para el desarrollo de las actividades, por lo que la CVT no es equilibrada, influyendo de manera negativa en su rendimiento laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Fundamentación teórica del proceso de motivación laboral y su dinámica

Proceso de Motivación laboral

Sexton (2010) se refiere al conjunto de pasos que incentiva a una persona para que realice ciertas actividades, que logre satisfacer necesidades relacionadas con su trabajo.

Chiavenato (2004) manifiesta que es el resultado del intercambio entre el colaborador y el contexto laboral actual, la misma que puede estar determinada por factores tangibles como intangibles.

La Motivación laboral desde la valoración de diferentes autores.

Motivación laboral propuesta por Idalberto Chiavenato (2007)

Chiavenato (2007) manifiesta que la motivación laboral tiene que ver con la relación recíproca que existe entre dos factores como es la persona y las circunstancias que se vive en el momento, lo que resulte de esta interacción es lo que va definir qué tan motivado se encuentra el individuo dentro de su ambiente laboral. También hace referencia que definir la motivación como tal es algo compleja, entonces, se puede decir que la motivación es el estímulo externo o interno que recibe el individuo, para impulsarlo actuar de cierta forma dentro de su campo laboral.

Por lo tanto, Chiavenato centra su teoría en la motivación extrínseca e intrínseca, las mismas que están basadas en el ciclo motivacional por una necesidad o frustración:

Motivación extrínseca: Es hacer las cosas esperando recompensas externas (monetario, prestigio)

Motivación intrínseca: Es hacer o cumplir con ciertas situaciones desde tu interior y sin esperar recompensas externas (realizar tareas por voluntad propia para expandir o entrenar habilidades, explorar o aprender más cosas).

Para tal efecto el autor toma como base el ciclo motivacional del individuo, las mismas que son las etapas por la que atraviesa el ser humano y empieza con la aparición de una necesidad, una fuerza tenaz que provoca cierto comportamiento, entonces si esta necesidad surge, se está rompiendo con la estabilidad del organismo, ocasionando en el individuo un estado de insatisfacción, fastidio o desequilibrio; ese estado puede llevar a la persona a un comportamiento capaz de aliviar o liberar la tensión en forma grotesca o pasiva. Si el resultado es óptimo su organismo vuelve a su equilibrio normal porque su necesidad ha sido satisfecha. El ciclo motivacional basado en la satisfacción de una necesidad esta esquematizado en la ilustración 1.

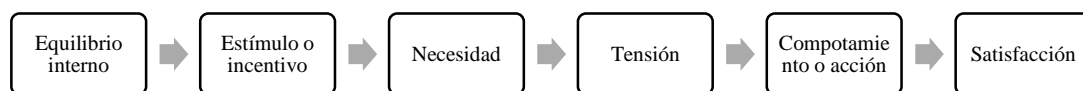


Figura 1. Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad, según Idalberto Chiavenato (2007)

Por el contrario cuando el resultado no es óptimo, es decir la necesidad no se satisface en el ciclo motivacional, entonces se habla de frustrarse o compensarse (trasferir a otro objeto o persona). Para tal situación, cuando la necesidad no ha sido cubierta, provoca en el individuo una tensión, bloqueando todo sentido de plenitud y felicidad, obteniendo efectos negativos en el organismo, para lo cual buscará otra forma indirecta de salir, manifestándose a través de la agresividad, apatía u otras formas. El ciclo motivacional basado en la frustración esta esquematizado en la ilustración 2.

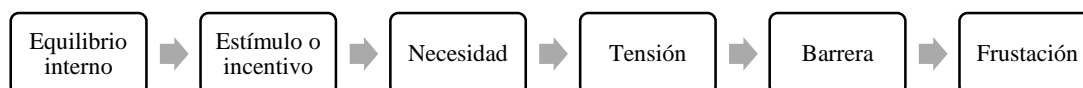


Figura 2. Ciclo motivacional con frustración, según Idalberto Chiavenato (2007)

Motivación laboral según la Teoría de Jerarquización de necesidades de Abraham H. Maslow (1954)

Maslow (como se citó en Chiavenato, 2007) hace una división de las necesidades a través de jerarquías consideradas por él como necesidades humanas que están relacionadas directamente con la motivación del ser humano.

Se inicia esta jerarquización de forma ascendente iniciando por las más elementales hasta llegar a las más elaboradas o profundas.

Las necesidades fisiológicas. Relacionadas con los elementos básicos como: alimento, agua, vestido, habitación y sueño; según este autor mientras estos elementos básicos no hayan sido compensadas, otras necesidades no podrán estimular al individuo.

Necesidades de seguridad. Son las que tienen que ver con el bienestar de la persona, ausencia de miedos y peligros, de enfermedad o padecimientos, incidentes, miedo a quedarse sin empleo, comida, inmuebles.

Necesidad de afiliación o aceptación. La persona humana, como individuo particular social, siente el deseo de ser recibido dentro de un grupo social y relacionarse con los mismos.

Necesidad de estima. Cuando las personas han logrado afianzar sus necesidades de aceptación, buscan satisfacer las necesidades de estima propia y buscan la estima de otros grupos sociales, llegando a sembrar en ellos: dominio, prestigio, posición y confianza en sí mismos.

Necesidades de autorrealización. Es la que ocupa la punta de la pirámide de Maslow, la misma que está relacionada con la aspiración de llegar a convertirse en lo que siempre ha deseado el ser humano, usando mecanismos para conseguirlos como su propio potencial.

En conclusión para Maslow, es necesario conocer el nivel jerárquico en el que se encuentra una persona respecto a sus necesidades, para poder identificar la forma en que se les va a motivar y poder definir los estímulos a utilizar para motivarlos, que estén relacionados con dicho nivel de necesidad.

Motivación laboral de acuerdo a la Teoría Motivador-Higiene de Frederick Herzberg (1966)

Herzberg (como se citó en Chiavenato, 2007) con su teoría dice que la motivación se encierra dentro de dos factores:

Factores de higiene. El mismo que se refiere a las condiciones de higiene adecuadas para laborar (clima laboral adecuado), mencionando a las siguientes: Las remuneraciones monetarias, la relación laboral entre miembros de la empresa, la personalidad de la marca, las políticas que rigen las tareas cotidianas, la seguridad en el contexto del trabajo y la intimidad. Estos componentes no motivan al individuo, pero deben existir para poder lograr una motivación eficaz.

Factores motivadores. Son aquellos que instituyen los satisfactores serios, los mismos que en el área laboral pueden lograr efectos de satisfacción: El reconocimiento o felicitación, las responsabilidades, el crecimiento personal y profesional, el progreso y el logro de metas.

En resumen, Herzberg indica que así los factores de higiene sean óptimos, no asegura que los colaboradores estén satisfechos con su trabajo, la única forma de satisfacerlos es integrar los dos factores en uno solo, la combinación de ambos conseguirá que se desarrollen planes motivacionales que estén estrictamente relacionados, logrando así la felicidad total del colaborador.

Se puede concluir, que un trabajador no solo debe tener buen sueldo, las condiciones físicas adecuadas, también debe sentirse comprometido con la marca, feliz con el trabajo que realiza y reconocido por la institución, solo así llegará a ser productivo y competitivo para la empresa.

Motivación laboral según McClelland en su Teoría de las necesidades aprendidas (1965)

McClelland (como se citó en Chiavenato, 2007) manifiesta que varias de las necesidades de las personas se asimilan o resultan cuando el colaborador interactúa con su ambiente laboral ya sea desde un punto social como cultural.

Por ello existirán individuos con diferentes niveles de necesidades en función a las circunstancias de su entorno actual; entonces para este autor motivación laboral son aquellas necesidades que van a estipular la manera de comportarse de una persona.

McClelland basa su teoría en 4 factores motivadores:

-Motivador de afiliación. Se refiere a las relaciones interpersonales que lleva al individuo a poder relacionarse dentro un grupo social, con el fin de desarrollar amabilidad y cordialidad con otros miembros de su comunidad. Los individuos necesitan formar parte de un grupo social, y así poder sentir la estima de otros y gozar de su valoración, creando con el tiempo un ambiente agradable.

-Motivador de logro. Se refiere a esa fuerza que las personas hacen para poder obtener mayor éxito en su trabajo. El factor motivador de logro, encontró que la diferencia está en que las personas se esfuerzan por realizar mejor sus actividades, buscando situaciones de mayor responsabilidad con el fin de proponer soluciones de mejora, después de lograr metas desafiantes, evitando tareas fáciles, con el fin de sentir que sus resultados dependen de sus propias acciones.

-Motivador de poder. Tiene que ver con la búsqueda de control hacia los demás incluyendo al entorno que rodea al individuo, consiguiendo poder para poder influir en ciertas situaciones. Este motivador se puede manifestar a través de dos formas, individual o social, el primero se manifiesta cuando se interviene directamente en el individuo, mientras el segundo se desarrolla cuando se persigue influenciar en un todo, como puede ser, en una institución o equipo de trabajo.

-Motivador de la competencia. Es cuando el trabajador quiere conseguir diferenciarse de los demás colaboradores, realizando acciones de mejora para la empresa, pero que son novedosas y diferentes a las demás opciones que ofrecen sus compañeros de trabajo.

Motivación laboral según la Teoría de Jerarquía de Clayton Alderfer

Alderfer (como se citó en Chiavenato, 2007) nace a partir de la propuesta de Maslow, siendo remodeladas con los resultados de la investigación empírica, las mismas que están agrupadas así:

-Necesidades de existencia. Son las relaciones con los componentes básicos para la existencia del individuo, considerando los elementos fisiológicos y de seguridad.

-Necesidades de las relaciones. Se refiere aquellas que tienen que ver con las relaciones interpersonales significativas que las personas buscan mantener.

Entendiéndose por la relación que busca con su entorno social, donde existe interacción con otras personas.

-Necesidades de crecimiento. Hacen referencia a esa pretensión interna que tiene el colaborador respecto a su crecimiento personal, incluyendo su propio aprecio y grado de autorrealización.

La teoría ERC ensalza el discernimiento que existe de los desacuerdos individuales entre las personas. Se señala que la cultura donde se desarrolla el ser humano puede influir mucho en la modificación de sus necesidades ya que de acuerdo a ellas el individuo puede definir las más urgentes por atender y a las que se pueden esperar.

Teoría de motivación laboral basada en el establecimiento de metas de Locke

Locke (como se citó en Chiavenato, 2007) afirma que los seres humanos asignan sus propias metas con la finalidad de llegar a alcanzarlas. Asevera que trabajar hacia una meta es pilar fundamental en la motivación del trabajo que se realiza, las mismas que le indican al trabajador las actividades a realizar y el esfuerzo que debe hacer para cumplir con la meta trazada. Si el colaborador define y tiene claro las metas establecidas, entonces tendrá claro las tareas a realizar, y sí esto es practicado continuamente se volverá experto en el tema, logrando así, que cada vez que el trabajador se plante metas y objetivos más complicados, se le hará fácil realizarlas y tendrá clara las pautas que debe seguir con el fin de conseguir el éxito deseado para el bien de la organización.

Estrategia de motivación laboral

Dentro de las diferentes teorías encontradas referentes a motivación laboral, se aúna la estrategia que de acuerdo a lo que indica Chiavenato (2007) es el conjunto de acciones, encaminadas hacia el logro de algo. Entonces, para el aporte práctico construido, la base estuvo apoyada en la teoría de motivaciones extrínseca e intrínseca Chiavenato (2007), quien señala que una buena estrategia de motivación laboral debe contener fundamentación, objetivos, etapas, las cuales están basadas en la teoría ya mencionada y tienen presente actividades relacionadas a: mejorar las condiciones laborales, participación, reconocimiento y establecimiento de objetivos.

1.3.1.1 Determinación de las tendencias históricas del proceso de motivación laboral y su dinámica.

Para lograr determinar dichas tendencias se utilizaron fuentes teóricas como, revisión de bibliografía, materiales de interés; entre otros documentos que fueron revisados.

En este apartado se explica cómo ha ido evolucionando el proceso de motivación laboral en las organizaciones, para eso se ha dividido en dos etapas la era industrial y la era de la información, además se definen tres indicadores.

-Colaborador

-Motivación laboral

- Rendimiento Laboral

Tabla 1

Tendencias históricas del proceso de motivación laboral

INDICADORES	INDUSTRIALIZACIÓN (1900 – 1990)	ERA DE LA INFORMACIÓN (después de 1990)
COLABORADOR	Era considerado como un recurso más sin diferencia alguna.	Considerado como una persona que interactúa en todo proceso donde se involucre el trabajo, es valorado e importante para la organización
MOTIVACIÓN LABORAL	Proceso innecesario, que solo era pérdida de tiempo y dinero para la organización.	Considerado como un factor clave de éxito para las organizaciones modernas.
RENDIMIENTO LABORAL	Producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados.	Resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles.

Nota: Elaboración propia del autor, a partir de Chiavenato, I. (2007).

La motivación laboral tiene su historia en el tiempo, a lo largo de la misma ha ido evolucionado y siempre estará en constante estudio, por eso para determinar la

misma se tomó tres indicadores relacionados a motivación laboral, de las cuales se fue explicando cómo han evolucionado en las dos etapas mencionadas en la tabla 1. **En la etapa de la industrialización** el colaborador era visto como una pieza más del engranaje que permitía el desarrollo de las actividades dentro de la empresa; mientras la motivación laboral era una actividad que solo hacía perder el tiempo y generaba gastos innecesarios, mientras el rendimiento laboral era visto como el producto obtenido del empleado. **Ya en la etapa de la información** donde aparecieron nuevas teorías de motivación como la de Locke y Chiavenato, el colaborador es visto como un talento humano, como la pieza más importante para el éxito de la empresa, la motivación laboral es considerada el medio trascendental e importante para impulsar al colaborador hacia el logro de sus objetivos, y en cuanto al rendimiento laboral ya es considerado como el resultado obtenido del colaborador en base a la buena relación con los recursos brindados por la empresa.

1.3.2. Marco Conceptual.

Calidad de vida en el trabajo

Patlán (2016) es el crecimiento del colaborador dentro de su ámbito laboral, involucrando su desarrollo tanto personal como profesional, los mismos que involucran las condiciones tangibles e intangibles que le ofrece la empresa al colaborador, debiendo ser las más óptimas para poder generar en el trabajador un comportamiento de satisfacción frente a su trabajo.

Gonzales, Peiró, Prieto y Gracia (2016) es el pensamiento positivo que se tiene del trabajo y les concierne a todos los involucrados como dueños, altos directivos y colaboradores en general.

Chiavenato (2004) conjunto de factores los cuales condicionan los diferentes niveles de satisfacción en el entorno laboral. Dentro de los factores se hallan “la satisfacción con el trabajo, posibilidades de ascenso organizacional, reconocimiento en los resultados, salario, beneficios, relaciones interpersonales, buen ambiente de trabajo, libertad y responsabilidad”.

Motivación laboral

Chiavenato (2007) es el estímulo externo o interno que recibe el individuo, para impulsarlo actuar de cierta forma dentro de su campo laboral.

Seguridad en el Trabajo

Chinchilla (2014) es el conjunto de acciones y pasos que buscan proporcionar al colaborador las condiciones necesarias y adecuadas para la óptima realización de su trabajo, evitando o disminuyendo el riesgo que se puedan producir dentro su área de trabajo, las mismas que están relacionadas con los espacios físicos, infraestructura, herramientas u otras utilizadas para la realización de sus labores. Es decir evitar accidentes laborales o reducirlos en tal caso.

Benlloch y Ureña (2014) disciplina orientada a prevenir accidentes en el trabajo, proporcionando las herramientas necesarias que cumplan con las medidas para el óptimo desarrollo de las labores, sin colocar en riesgo la integridad del trabajador.

Bienestar en el Trabajo

Pallares, Selva y Cantera (2013) es el conjunto de indicadores relacionados con la felicidad del colaborador, las cuales han sido atendidas de manera oportuna.

Soporte Institucional para el Trabajo

Arias (2015) es el compromiso del colaborador con la institución, basado en el apoyo que brinda la organización, desde supervisión, oportunidades de promoción y autonomía.

Satisfacción por el Trabajo

Hannoun (2011) es la actitud que tiene el colaborador en función a la organización, a su entorno y condiciones de trabajo.

Desarrollo Personal

Challa (2010) es un estilo de expresión basado en programas y planes que buscan la interacción entre grupos humanos, por el cual puedan manifestar sus sentimientos, deseos e inquietudes, para lograr implantar una política de satisfacción personal, donde se tenga en cuenta las habilidades y conocimientos que posee cada colaborador, con el fin de desarrollarlo volviéndolo completo y honorable.

Administración del tiempo libre

Morfín (2003) es la búsqueda del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, a través de activaciones referentes a actividades de recreación, disfrute y ocio, las mismas que todos los seres humano tenemos derecho y deben ser aprovechadas según las necesidades de cada individuo, para su mejor desenvolvimiento social como familiar.

Estrategia de motivación laboral

Chiavenato (2007) es el conjunto de acciones u actividades, encaminadas al logro de un objetivo dentro del ámbito laboral.

1.4. Formulación del Problema.

Carencia de motivación laboral, limita la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Justificación

Se buscó determinar en qué nivel se encuentra la CVT de los colaboradores de la municipalidad, donde se hallaron indicadores para mejorar las políticas en talentos humanos del sector público, que en estos momentos no es muy bien visto. Entonces sabido esto es necesario que se profundice en el tema CVL, que en su conjunto debería proporcionar al colaborador condiciones óptimas para su desarrollo total, lo que al final se verá reflejado en un trabajo eficiente y eficaz.

Importancia

Está dada, por la formulación de la estrategia de motivación laboral, porque permitirá que los colaboradores se sientan más identificados con la institución, exista mayor rendimiento laboral, se proyecte una mejor imagen de la institución, más y mejores ideas de mejora, disminución en los inconvenientes para la organización, colaboradores felices porque sienten que la institución se preocupa por mantenerlos motivados tanto de forma extrínseca como intrínseca, esto lleva a que el trabajador pueda decir que tiene CVT.

El aporte práctico: Estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.

La Significación Práctica: Está dada, por la formulación de la estrategia de motivación laboral, la misma que permitirá contribuir a solucionar el problema encontrado en la institución, logrando al final que los colaboradores se sientan parte de la entidad, para eso se les debe motivar desde de dos formas la extrínseca y la intrínseca, cada una basada en las necesidades del individuo, además de tomar en cuenta el medio ambiente que lo rodea. Buscando con todo esto el bienestar del colaborador, quien al final si se siente bien podrá rendir óptimamente en su puesto de trabajo.

La Novedad Científica: Se basa en la teoría de Motivación extrínseca e intrínseca de Chiavenato, quien manifiesta que la motivación laboral tiene que ver con la relación reciproca que existe entre dos factores como es la persona y las circunstancias que se vive en el momento, lo que resulte de esta interacción es lo que va definir qué tan motivado se encuentra el individuo dentro de su ambiente laboral. También hace referencia que definir la motivación como tal es algo compleja, entonces, se puede decir que la motivación es el estímulo externo o interno que recibe el individuo, para impulsarlo actuar de cierta forma dentro de su campo laboral.

Por lo tanto, Chiavenato (2007) centra su teoría en la motivación extrínseca e intrínseca, las mismas que están basadas en el ciclo motivacional por una necesidad o frustración:

Motivación extrínseca: Es hacer las cosas esperando recompensas externas (monetario, prestigio, salario, vida personal, políticas administrativas y empresariales)

Motivación intrínseca: Es hacer o cumplir con ciertas situaciones desde tu interior y sin esperar recompensas externas (realizar tareas por voluntad propia para expandir o entrenar habilidades, explorar o aprender más cosas, así como reconocimiento, realización; crecimiento, progreso, responsabilidad).

1.6. Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis.

Si se elabora una estrategia de motivación laboral, que tenga en cuenta las necesidades externas e internas del individuo, entonces se contribuirá a mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Túcume.

1.6.2. Variables, Operacionalización.

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Estrategia de motivación laboral

Chiavenato (2007) es el estímulo externo o interno que recibe el individuo, para impulsarlo actuar de cierta forma dentro de su campo laboral.

VARIABLE DEPENDIENTE:

Calidad de vida en el trabajo

Patlán (2016) es la percepción relacionadas con el valor que le da el trabajador a las condiciones que le ofrece el empleador para trabajar, elementos que se refieren y está conformada por seis dimensiones. Operacionalización de las variables (**Ver anexo 02**)

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos General

Elaborar una estrategia de motivación laboral para la mejora de la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.

1.7.2. Objetivos Específicos

1. Fundamentar epistemológicamente el proceso de motivación laboral y su dinámica.

2. Determinar las tendencias históricas del proceso de motivación laboral y su dinámica.
3. Caracterizar el estado actual del proceso de la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.
4. Elaborar una estrategia de motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad.
5. Valorar la pertinencia científico-metodológica del aporte práctico mediante criterio de expertos.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Tipo de la Investigación:

Es **“No experimental”**, por no generar ninguna situación ajena a su desarrollo natural dentro de su ámbito, por lo que este estudio no manipula las variables de la investigación, siendo solo observadas sin intervención alguna, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. Por lo mismo no genera ninguna situación diferente a las ya establecidas. (Hernández , Fernández, & Baptista, 2014)

Diseño de la investigación:

Esta investigación de acuerdo a los objetivos establecidos se encuentra bajo un diseño **“Descriptivo propositivo”**, por cuanto la investigación se limita a describir las peculiaridades y estudia la relación de las variables de estudio, para solucionar problemas esenciales y generar una noción científica. (Perez y Palacios, 2014)

2.2. Población y muestra.

Población:

Tiene un total de 106 colaboradores que actualmente laboran en la Municipalidad Distrital de Túcume.

Tabla 2
Registro de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume

Población			Muestra
Nombrados	CAS	Locadores	
32	12	62	44

Nota: Elaboración propia a partir de los registros de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Túcume.

Para poder determinar la muestra se utilizó los siguientes criterios de inclusión:

Criterios de inclusión

- Colaboradores nombrados
- Colaboradores que tengan Contrato Administrativo de Servicios (CAS)
- Jefes de áreas

Criterios de exclusión

- Colaboradores que tengan Contrato de Locación de Servicios (Locadores)

Muestra

Es no probabilística: Intencional o por conveniencia

La muestra es de 44 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Métodos teóricos

Histórico-lógico, vinculado al conocimiento en cuanto a la evolución histórica del proceso de motivación laboral.

Análisis- síntesis: Para todo el estudio del proceso de motivación laboral, transitando por toda la lógica de investigación del objeto y campo.

Inducción-deducción: Es la consideración que, parte de casos específicos, se eleva a conocimientos universales, permite el estudio de leyes, concepciones, teorías.

Abstracción-concreción: Durante toda la investigación, para considerar las naturalezas teóricas en las tendencias y generalidades pedagógicas, y a partir de ellas, llegar a su representación específica.

Hipotético-deductivo: La investigación define una hipótesis.

Sistémico estructural: Para estructurar el aporte práctico.

Técnicas:

Para esta investigación se aplicó dos técnicas, la encuesta y la observación, las mismas que fueron de mucha utilidad para la recolección de datos.

- **La observación**, se desarrolló a través de una guía de observación sirvió para recoger información in situ, permitiendo observar situaciones que ayudó a identificar diferentes manifestaciones que apuntaron a encontrar el problema de estudio en la Municipalidad Distrital de Túcume.

- **La Encuesta**, técnica que a través del instrumento cuestionario estructurado, se logró recolectar información referente a la CVT de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume, tomando como base el cuestionario estructurado elaborado (González , Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010) sobre “CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO”, el mismo que está estructurado de 74 ítems y siete dimensiones y utilizó la escala tipo Likert, otorgando valor de 0 a 4 a cada uno de los mismos; entonces, tomando como base el instrumento mencionado, se reestructuró el mismo para esta investigación quedando de la siguiente forma:

Escala de Calidad de vida en el trabajo

Autor: Elaborado por la autora a partir de (González , Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010).

Significación: Se trata de una escala independiente que evalúa la CVT del colaborador dentro de su entorno.

Valores otorgados: de 1 a 3 donde 01 es nada satisfecho, 02 es poco satisfecho y 03 es satisfecho; también 01 es nunca, 02 es a veces y 03 es siempre; además 01 es nada de acuerdo, 02 es de acuerdo y 03 es totalmente de acuerdo; y por ultimo 01 es nulo compromiso, 02 es regular compromiso y 03 es total compromiso.

Ítems: Está formado por 52 ítems, agrupadas en 6 dimensiones.

Dimensiones:

- Soporte institucional para el Trabajo
- Seguridad en el Trabajo

- Satisfacción por el Trabajo
- Bienestar logrado a través del trabajo
- Desarrollo personal del colaborador
- Administración del tiempo libre

2.4. Procedimientos de análisis de datos.

Se utilizó el programa SPSS 25 para la tabulación del instrumento cuestionario estructurado “CVT” aplicado, a través de tablas, gráficos, determinación de las medidas de tendencia central y de dispersión, además se aplicó el coeficiente del Alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad del instrumento y se determinó el coeficiente de validez del aporte creado mediante la aplicación de una ficha de validación a un grupo de especialistas.

2.5. Criterios éticos

Valor científico o social: La presente investigación posee un gran valor, ya que, a través del estudio, se propuso una estrategia de motivación laboral para este problema, que contribuya a la mejora de la CVT de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.

Validez científica: El desarrollo de la metodología en la investigación ha sido rigurosa, y ha permitido resultados válidos.

Selección equitativa de los sujetos: Los participantes en este estudio han sido considerados en función a los objetivos trazados, describiendo cuales son los criterios de exclusión e inclusión.

Revisores independientes: Se contó con personas acreditadas y ajenas al estudio, las cuales ayudaron en la evaluación y desarrollo, con la finalidad de evitar desviaciones en el diseño y proteger la responsabilidad social.

Consentimiento informado: Los valores, creencias e intereses de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume, que participaron en la investigación, no se vieron afectados, asegurando para ello su debida participación.

Respeto a los participantes potenciales o a los inscritos: El respeto por los demás fue importante, se dio todo el apoyo y atenciones necesarias, ya que de ello dependió que los colaboradores ayuden sin presión alguna en la investigación.

2.6. Criterios de Rigor científico.

a) Credibilidad mediante el valor de la verdad y autenticidad

Los resultados de las variables se sostuvieron en los reportes encontrados sobre CVT, los mismos que se transformaron en una herramienta válida para la investigación, obteniendo 52 preguntas referentes al tema mencionado, las mismas que fueron respondidas por los 44 colaboradores de la muestra; en conclusión la aplicación del instrumento fue en el mismo campo de acción donde se logró que los datos obtenidos sean auténticos y precisos.

b) Adecuación teórica

Las teorías usadas para este estudio logro comprender mejor las variables de esta investigación, obteniendo una operacionalización de las mismas concretas.

c) Transferibilidad

Lo obtenido de esta investigación trajo consigo una información muy valiosa, los mismos que fueron usados de manera oportuna en la elaboración de la propuesta, basando su desarrollo en los resultados conseguidos, y que servirá como soporte para las indagaciones futuras.

d) Fiabilidad

Los resultados arrojados son confiables y tienen relación con los objetivos específicos, se comparó con otras investigaciones tanto en ámbitos internacionales, nacionales como locales. Además se profundizó en el tema por medio de otros trabajos relacionados al tema en estudio, los cuales se encuentran en toda la parte teórica de la investigación.

e) Aplicabilidad

Se puntualizó el procedimiento desde el ámbito donde se realizó el estudio incluyendo quienes fueron la muestra de esta investigación, personas que gracias a los criterios de inclusión de la investigación fueron incluidas en la muestra, el

investigador aseveró que este trabajo será la futura guía a otros estudios que centren su indagación en calidad de vida laboral, pero visto de forma más profunda.

f) Relevancia

Todo estudio busca tener presencia e impacto en la sociedad, por lo que esta investigación para cumplir con tal fin aplicó un cuestionario muy bien estructurado en cuanto a CVL, buscando definir el estado actual de la misma dentro de la institución estudiada, obteniendo información relevante para la elaboración de la propuesta y entender la importancia de su ejecución.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Se caracterizó el estado actual del proceso de la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume, para lo cual se utilizaron dos técnicas con sus respectivos instrumentos:

La observación: Esta técnica permitió que se recogiera información veraz y confiable, ya que con el instrumento guía de observación, se pudo determinar varias de las manifestaciones que llevaron a formular el problema de estudio. **(Ver anexo N°03)**

La encuesta: Técnica que a través del instrumento cuestionario estructurado, se logró recolectar información referente a la CVT de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume, cuestionario que está conformado por 52 preguntas y fue aplicado a 44 colaboradores del municipio.

Tabla 3
Validación del instrumento por alfa de cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	52

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P 1	86,50	283,744	,397	,969
P 2	86,61	277,359	,731	,967
P 3	86,77	277,668	,743	,967
P 4	86,73	279,412	,648	,968

P 5	87,23	285,529	,422	,968
P 6	87,34	288,602	,254	,969
P 7	86,86	283,934	,588	,968
P 8	87,18	281,315	,615	,968
P 9	87,52	284,999	,627	,968
P 10	86,91	281,247	,653	,968
P 11	86,95	275,998	,800	,967
P 12	87,07	276,065	,757	,967
P 13	86,55	278,021	,736	,967
P 14	86,89	279,219	,727	,967
P 15	86,77	279,854	,738	,967
P 16	86,66	283,811	,523	,968
P 17	86,84	284,835	,550	,968
P 18	87,11	292,894	-,012	,970
P 19	87,39	282,661	,586	,968
P 20	87,48	284,488	,604	,968
P 21	87,23	281,482	,608	,968
P 22	86,98	280,674	,647	,968
P 23	87,09	277,666	,719	,967
P 24	86,43	280,205	,566	,968
P 25	86,43	281,507	,624	,968
P 26	86,57	281,460	,682	,968
P 27	86,45	282,765	,565	,968
P 28	87,14	281,562	,560	,968
P 29	87,23	282,273	,565	,968
P 30	86,86	278,818	,711	,967
P 31	87,09	278,922	,657	,968

P 32	87,27	280,854	,650	,968
P 33	86,95	281,068	,636	,968
P 34	86,82	280,617	,708	,967
P 35	86,89	281,359	,664	,968
P 36	86,41	281,178	,545	,968
P 37	86,75	281,029	,589	,968
P 38	86,70	281,283	,618	,968
P 39	86,73	281,877	,564	,968
P 40	86,61	282,289	,619	,968
P 41	86,80	285,655	,548	,968
P 42	87,59	285,829	,717	,968
P 43	87,57	285,646	,665	,968
P 44	87,34	279,904	,670	,968
P 45	86,70	279,748	,545	,968
P 46	87,55	284,347	,726	,968
P 47	87,57	285,553	,674	,968
P 48	87,52	284,255	,687	,968
P 49	87,43	284,856	,536	,968
P 50	87,68	292,966	,000	,969
P 51	86,52	278,581	,691	,967
P 52	86,50	275,140	,757	,967

Fuente: Elaborado por el autor

Según los autores George y Mallery (2003, p. 231) que plantearon criterios sobre la fiabilidad de los instrumentos sugieren que el coeficiente alfa > 9 es excelente; entonces, para este caso el Alfa de Cronbach es, 968, por tanto, se concluye que el instrumento es confiable.

Tabla 4
Género del Encuestado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	24	54,5
	Femenino	20	45,5
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 4, se visualiza que el 54.5% del total de encuestados son del género masculino, mientras que el 45.5% son del género femenino, es decir la mayor fuerza laboral en esta institución la lidera el género masculino, pero sin quedarse atrás el género femenino por tener un porcentaje considerable.

Tabla 5
Jerarquía Laboral del Encuestado.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Administrativo	15	34,10
	Obrero	29	65,90
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

Se observa en la tabla 5, que el 34.10% del total de encuestados son colaboradores que se desempeñan en la parte administrativa, mientras que el 65.91% pertenecen a la fuerza laboral obrera.

Tabla 6
Edad del encuestado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Menor o Igual a 38	2	4,5
	39 – 43	8	18,2
	44 – 48	10	22,7
	49 – 54	8	18,2
	55 – 59	7	15,9
	60 – 64	9	20,5
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

Se observa que el mayor porcentaje de encuestados están en un rango de edad entre 44 y 48 años que representa el 22.7%, mientras que el menor porcentaje se encuentra entre el rango menores de 38 años, pero también se identifica un buen porcentaje en el rango de 60 a 64 años que representa el 20.5% y se refiere a los colaboradores que ya pasaron los 60 años, pero aún siguen activos en su trabajo.

Dimensión 1: Soporte Institucional para el Trabajo.

Tabla 7
Forma en que están diseñados los procedimientos para realizar su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	24	54,5
	Poco satisfecho	20	45,5
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

La tabla 7, se observa que el 54.5% de los trabajadores encuestados se encuentran nada satisfechos con los procedimientos diseñados para realizar su trabajo, debido que a la fecha se siguen utilizando procesos rústicos y antiguos, mientras el 45.5% también manifiesta encontrarse poco satisfecho ya que no se usan las herramientas tecnológicas actuales para realizar su trabajo, haciendo esto que la atención al usuario demore más de lo establecido en su Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA).

Tabla 8

Proceso que se sigue para supervisar su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	29	65,9
	Poco satisfecho	15	34,1
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 8, se analiza que el 65.9% del total de encuestados se encuentran nada satisfechos respecto al proceso que se sigue para supervisar su trabajo, mientras que el 34.1% manifestó estar poco satisfecho, debido a que no hay formalidad para su supervisión, por no utilizarse las herramientas correctas en el proceso, así como el responsable de tal actividad no es una persona idónea para realizar la función de supervisión, porque como criterio de evaluación considera la amistad que tiene con el colaborador; por lo tanto no es objetivo al momento de evaluar.

Tabla 9

Trato que recibe de sus superiores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	5	11,4
	Poco satisfecho	28	63,6
	Satisfecho	11	25,0
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

Se observa en la tabla 9, que del total de encuestados el 11.4% se encuentra nada satisfecho respecto al trato que recibe de sus superiores, mientras que el 63.6% manifiesta estar poco satisfecho, debido a que sus jefes inmediatos muestran un trato poco amable y hasta grosero, o son muy individuales al momento de trabajar, no propician el trabajo en equipo, haciendo sentir al colaborador ignorado; pero también se puede observar un porcentaje del 25% de colaboradores que si se encuentran satisfechos

con el trato de su superior, manifestando que sus jefes inmediatos si muestran preocupación por la actividades que realizan.

Tabla 10

Se le ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debe de hacer su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	32	72,7
	A veces	11	25,0
	Siempre	1	2,3
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 10, se observa que el 72.7% manifestó que nunca se le indicó la forma correcta en que debe realizar su trabajo, y un 25% dijo que a veces, es decir que en su mayoría no pasaron por un proceso de inducción al momento de insertarse en la institución, todo el aprendizaje fue empírico, fue el día a día en el trabajo que le enseñó al colaborador como realizar sus actividades de manera correcta dentro de su área de trabajo.

Tabla 11

Le dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigue para realizar su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	35	79,5
	A veces	9	20,5
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

Haciendo un análisis de la tabla 11, se puede decir que al 79.5% del total de encuestados nunca se le dio a conocer la forma de evaluar los procedimientos para realizar sus tareas, mientras que un 20% manifestó que a veces se le informa, es decir que hay poca

comunicación organizacional dentro de la institución, por eso la mayoría de los colaboradores están descontentos con el trabajo que realizan en la institución, ya que cada colaborador no sabe exactamente cuáles son las funciones que va a desempeñar dentro de su puesto de trabajo, ahí es donde se generan las dificultades y no se atiende al usuario dentro de los plazos establecidos.

Tabla 12

El jefe inmediato se interesa por la satisfacción de sus necesidades

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	25	56,8
	A veces	18	40,9
	Siempre	1	2,3
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

Realizando el análisis de la tabla 12, se refiere que el 56.8% del total de encuestados, manifestó que nunca su jefe inmediato se ha interesado porque el colaborador se encuentre satisfecho respecto a sus necesidades, mientras un 40.9% dijo que a veces el jefe lo hace, por lo expuesto se puede concluir que no hay interés por parte de los jefes inmediatos respecto a las necesidades que puedan tener sus colaboradores, esto está generando que el colaborador no se sienta representado por su jefe inmediato, para atender sus necesidades y lograr posibles soluciones.

Tabla 13

Su jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de su área laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	12	27,3
	A veces	28	63,6
	Siempre	4	9,1
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 13, se puede observar que la mayoría dijo que a veces su jefe inmediato se interesa por conocer y resolver sus problemas laborales representando un 63.6%, mientras un 27.3% manifestó que nunca, entonces se puede decir que no hay compromiso por parte de los jefes con sus colaboradores, esto genera que el colaborador no se comprometa con la gestión de su jefe, llegando muchas veces a no lograr alcanzar los objetivos planteados dentro de su área.

Tabla 14

Cuenta con el apoyo de su jefe para resolver problemas y simplificar la realización de sus tareas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	27	61,4
	A veces	16	36,4
	Siempre	1	2,3
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 14, se puede analizar que el 61.4% del total de encuestados nunca cuenta con el apoyo de su superior para solucionar los problemas suscitados en la realización de sus tareas, mientras un 36.4% dijo que a veces, es decir el jefe no guía a su colaborador en el cumplimiento de sus tareas, las mismas que suman para lograr alcanzar las metas del área, por ende las de la institución, al no haber acompañamiento por parte del jefe muchas veces el colaborador realiza un mal trabajo.

Tabla 15

En su institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	14	31,8
	A veces	28	63,6
	Siempre	2	4,5
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 15, se puede observar que el 63.6% del total de encuestados dijo que a veces se reconoce el esfuerzo de su eficiencia, así como las oportunidades de promoción en su institución, mientras el 31.8% manifestó que nunca, entonces se puede decir que existe gran descontento en los colaboradores respecto a lo mencionado, generando desmotivación en su trabajo, esto trae como consecuencia que el colaborador no entregue el 100% en su desempeño, porque sabe que su esfuerzo no es considerado para su crecimiento profesional, no hay CVT.

Tabla 16

Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represarias de sus jefes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	9	20,5
	A veces	32	72,7
	Siempre	3	6,8
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 16, se puede observar que el 72.7% del total de encuestados manifestó que a veces tiene libertad para pronunciar sus ideas en cuanto al trabajo sin miedo a represarias, mientras un 20.5% expreso que nunca tiene libertad para expresar sus opiniones laborales por miedo a que haya alguna represaria en su contra por parte de sus

jefes, entonces se puede decir que hay una tendencia a lo negativo, ya que no se le está permitiendo al colaborador poder expresar lo que piensa, llegando a omitir opiniones importantes para el desarrollo del área.

Tabla 17

Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada de acuerdo	40	90,9
	De acuerdo	4	9,1
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 17, se puede analizar que el 90.9% del total de encuestados manifestó estar nada de acuerdo con las oportunidades de cambio de categoría, ya que en su mayoría se dan en base a influencias y no por mérito propio, generando desmotivación y descontento para el colaborador, esto es una tendencia negativa que perjudica el desarrollo profesional del colaborador y trae como consecuencia el mal desempeño del colaborador dentro del área, una vez más se determina que no hay CVT.

Dimensión 2: Seguridad en el Trabajo.

Tabla 18

Grado de satisfacción con respecto al salario

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	9	20,5
	Poco satisfecho	34	77,3
	Satisfecho	1	2,3
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 18, se puede observar que el 77.3% del total de encuestados se encuentra poco satisfecho con respecto al salario que perciben, y el 22.5% se encuentra nada satisfecho con su salario, esto quiere decir que el colaborador busca que se le mejore su salario y no le parece suficiente el monto que tiene asignado actualmente.

Tabla 19

Satisfacción del pago que se recibe por la misma función en comparación con otras instituciones.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	23	52,3
	Poco satisfecho	20	45,5
	Satisfecho	1	2,3
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

Realizando un análisis de la tabla 19, se puede decir que el 52.3% del total de encuestados esta nada satisfecho en el pago que recibe en comparación con otras instituciones, mientras un 45.5% dijo estar poco satisfecho, entonces se puede decir que más del 90% está insatisfecho con el pago que percibe porque al comparar con otras instituciones del rubro está por debajo.

Tabla 20

Grado de satisfacción que tiene en cuanto al sistema de seguridad social al que está adscrito.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	37	84,1
	Poco satisfecho	7	15,9
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 20, se puede observar que del total de encuestados el 84.1% manifestó estar nada satisfecho con el sistema de seguridad social en el cual se encuentra adscrito,

mientras el 15.9% dijo estar poco satisfecho, es decir existe tendencia de insatisfacción en un 100% ya que nadie manifestó estar satisfecho, estos resultados expresan la inconformidad del colaborador.

Tabla 21

Condiciones físicas del área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	12	27,3
	Poco satisfecho	30	68,2
	Satisfecho	2	4,5
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 21, se puede analizar que existe un gran porcentaje con tendencia negativa respecto a las condiciones físicas del área laboral, ya que 68.2% manifestó estar poco satisfecho, mientras el 27.3% dijo estar nada satisfecho, es decir el colaborador no se encuentra satisfecho con el ambiente físico que se le brinda como espacio de trabajo, esto genera que las actividades no se desarrollen adecuadamente por las limitaciones en el espacio físico proporcionado.

Tabla 22

Oportunidades de actualización que brinda la institución.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	16	36,4
	poco satisfecho	24	54,5
	Satisfecho	4	9,1
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 22, se puede observar que del total de encuestados en su mayoría no hay satisfacción respecto a las oportunidades de actualización que brinda el organismo,

representado por un 36.4% que mencionó estar nada satisfecho, mientras un 54.5% dijo estar poco satisfecho, esto se da debido a las escasas capacitaciones que se realizan en la institución, entonces al colaborador no se le brinda la oportunidad de actualizarse para estar acorde a las últimas tendencias del mercado laboral.

Tabla 23

Grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibe por parte de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	21	47,7
	Poco satisfecho	19	43,2
	Satisfecho	4	9,1
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 23, se observa que del total de encuestados el 47.7% dijo no estar nada satisfecho, mientras el 43.2% mencionó estar poco satisfecho por el tipo de capacitación que reciben por parte de la empresa, entonces la tendencia es negativa debido la inconformidad que sienten los colaboradores por las capacitaciones recibidas, ya que no van acorde con las actividades que desarrollan dentro de sus áreas de trabajo.

Tabla 24

Su salario es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	25	56,8
	A veces	18	40,9
	Siempre	1	2,3
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 24, se observa que del total de encuestados en un porcentaje mayor que representa el 56.8% menciona que el salario que percibe no satisface sus necesidades

básicas, esta premisa va seguida de un 40.9% quienes mencionaron que a veces el salario satisface sus necesidades, entonces se puede decir que la tendencia es negativa respecto al salario porque para el colaborador no es suficiente.

Tabla 25

La calidad de los insumos que recibe para la realización de sus actividades laborales es la requerida.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	15	34,1
	A veces	27	61,4
	Siempre	2	4,5
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 25, se observa que la mayoría manifiesta que no hay calidad en los insumos que reciben para realizar sus actividades laborales representado por un 34.1% que dice que nunca, mientras el 61.4% dice que a veces, es decir la tendencia es negativa en cuanto a la percepción que tienen los colaboradores respecto a los insumos que reciben para realizar sus actividades laborales.

Tabla 26

Tiene las mismas oportunidades que los compañeros de su categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	21	47,7
	A veces	20	45,5
	Siempre	3	6,8
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 26, se observa que la tendencia en su mayoría en cuanto a las oportunidades de acceder a capacitaciones que tiene el colaborador respecto a sus demás compañeros

es negativa, ya que el 47.7% dijo que nunca, mientras el 45.5% señaló que a veces, por lo tanto, se puede decir que el colaborador siente que no existe el mismo trato respecto a sus demás compañeros, y esto puede generar conflicto entre los mismos.

Dimensión 3: Satisfacción por el trabajo.

Tabla 27

Grado de Satisfacción con respecto a la forma de contratación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	6	13,6
	Poco satisfecho	24	54,5
	Satisfecho	14	31,8
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 27, se puede analizar que del total de encuestados respecto a la forma de contratación se encuentran poco satisfechos representado por un 54.5%, esto a pesar que en su mayoría los colaboradores son nombrados, pero mencionaron que los beneficios no son los mismos para todos, es por eso la poca satisfacción.

Tabla 28

Satisfacción en relación con la duración de su jornada de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	7	15,9
	Poco satisfecho	27	61,4
	Satisfecho	10	22,7
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

De la tabla 28, se puede analizar que del total de encuestados la mayoría representado por un 61.4% se encuentran poco satisfecho en relación con la duración de su jornada de

trabajo, mientras un 15.9% nada satisfecho, entonces se puede decir que la tendencia en cuanto a la jornada laboral es negativa para el colaborador por encontrarse insatisfecho.

Tabla 29

Satisfacción con los turnos de trabajo que se le asigno.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	10	22,7
	Poco satisfecho	28	63,6
	Satisfecho	6	13,6
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 29, se observa que del total de encuestados respecto a los turnos de trabajo que se le asignó al colaborador, la mayoría manifestó estar poco satisfecho representado por 63.6% y nada satisfecho en un 22.7%, entonces se puede decir que la tendencia es negativa respecto a los turnos, por no encontrarse el colaborador satisfecho.

Tabla 30

Satisfacción a la cantidad de trabajo que se realiza.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	9	20,5
	Poco satisfecho	28	63,6
	Satisfecho	7	15,9
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 30, se puede observar que del total de encuestados respecto a la cantidad de trabajo que realizan, se encuentran en su mayoría insatisfechos porque el 63.6% manifestó estar poco satisfecho, mientras el 20.5% señaló estar nada satisfecho, entonces se puede decir que la mayoría no está de acuerdo en la cantidad de trabajo que se le asigna.

Tabla 31

Oportunidades que tienen para aplicar su creatividad e iniciativa en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	12	27,3
	Poco satisfecho	29	65,9
	Satisfecho	3	6,8
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 31, se observa que del total de encuestados la mayoría dijo estar poco satisfecho respecto a las oportunidades que tiene para poder mostrar su creatividad en el trabajo, representado por un porcentaje considerable de 65.9%, entonces la tendencia es negativa respecto a este punto, llegando a la conclusión que el colaborador no tiene la oportunidad para dar iniciativas en lo laboral.

Tabla 32

Satisfacción respecto al reconocimiento que reciben de otras personas por el trabajo que realizan.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	8	18,2
	Poco satisfecho	32	72,7
	Satisfecho	4	9,1
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 32, se observa que del total de encuestados la mayoría dijo estar poco satisfecho respecto al reconocimiento que reciben por el trabajo que realizan, siendo representado por un 72.7%, esto se debe a que el colaborador no siente que el trabajo que realiza en la institución sea valorado por los clientes externos, por el contrario siempre es criticado por las actividades que desempeña, esto desmotiva al colaborador ya que rara vez recibe reconocimiento por la buena laborar que realizar dentro de su área de trabajo.

Tabla 33

Grado de satisfacción ante el desempeño como profesional en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada satisfecho	5	11,4
	Poco satisfecho	33	75,0
	Satisfecho	6	13,6
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 33, se puede observar que del total de encuestados el 75% dijo estar poco satisfecho respecto al desempeño que tiene como profesional dentro de su área de trabajo, esto se debe porque la mayoría de los puestos no están ocupados por profesionales que cumplan con el perfil del mismo, por el contrario la mayoría se encuentra laborando dentro de áreas que no están relacionadas a sus capacidades profesionales o técnicas, esto hace que el colaborador se sienta insatisfecho porque no está demostrando toda su capacidad.

Tabla 34

Buscan los mecanismos para quitar los obstáculos que identifican en el logro de sus objetivos y metas de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4,5
	A veces	30	68,2
	Siempre	12	27,3
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 34, se observa que del total de encuestados el 68.2% mencionó que a veces buscan los medios para quitar los obstáculos con el fin de cumplir con sus objetivos laborales, entonces se puede decir que la tendencia es que la mayoría de los colaboradores no tienen la iniciativa para solucionar los problemas o buscar las herramientas necesarias para la misma.

Tabla 35

Obtienen ayuda de sus compañeros para realizar sus tareas, cuando tienen dificultad para cumplirlas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	22	50,0
	A veces	20	45,5
	Siempre	2	4,5
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

Al realizar un análisis de la tabla 35, se puede decir que del total de encuestados el 50.0% dijo que nunca obtienen apoyo de sus colegas para realizar sus tareas, entonces se puede mencionar que la mayoría es independiente al momento de realizar sus tareas, hay mucho individualismo y reserva con la información, por eso no se ve el trabajo en equipo que debería existir dentro de la institución; pero también se puede observar un porcentaje considerable del 45.5% que a veces reciben ayuda por parte de sus compañeros, en conclusión se menciona que todo va relacionado a la realización de un trabajo individual.

Tabla 36

Cuentan con el reconocimiento de su jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	21	47,7
	A veces	20	45,5
	Siempre	3	6,8
	Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 36, se observa que del total de encuestados un 47.7% manifestó que nunca ha recibido felicitaciones de su jefe inmediato por el esfuerzo en hacer bien su trabajo, y a veces representado por el 45.5% ha recibido reconocimiento, estos resultados alertan debido a que el colaborador no es motivado mediante el reconocimiento, el mismo que

es importante para mantener siempre al colaborador con la iniciativa de seguir aportando positivamente dentro de su área, con el fin que realice un desempeño óptimo en sus tareas diarias.

Tabla 37

Reciben de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizan.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Nunca	4	9,1
A veces	24	54,5
Siempre	16	36,4
Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 37, se observa que del total de encuestados el 54.5% manifiesta que a veces recibe muestras de reconocimiento por parte de los usuarios respecto a las labores que realizan, es decir hay un punto medio respecto a estos resultados, ya que colaborador solo en algunas ocasiones recibe reconocimiento por parte de los clientes externos, esto es bueno para fortalecer la confianza del colaborador respecto al trabajo que está realizando, pero no debe verse reflejado solo en a veces, sino en siempre.

Tabla 38

Consideran que el puesto de trabajo que tienen asignado va de acuerdo con su preparación académica y/o capacitación.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Nada de acuerdo	31	70,5
De acuerdo	11	25,0
Totalmente de acuerdo	2	4,5
Total	44	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 38, se observa que del total de encuestados la mayoría que es un 70.5% manifestó estar nada de acuerdo con el puesto de trabajo que tienen asignado, debido a

que no va acorde con la experticia tienen, generando que el desarrollo de sus habilidades dentro del área no sean las más óptimas.

Dimensión 4: Bienestar logrado a través del trabajo

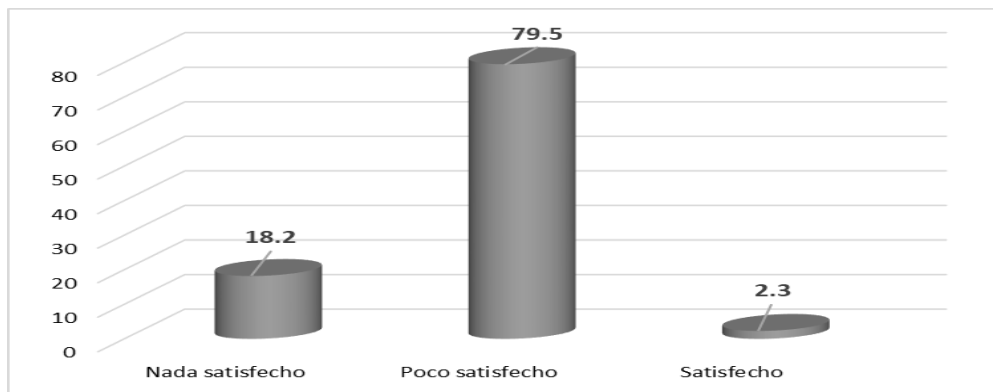


Figura 3. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de su vivienda se encuentra.

De la ilustración 3, se puede observar que del total de encuestados el 79.5% está poco satisfecho respecto a la calidad de los servicios básicos de su vivienda, este grafico muestra claramente la insatisfacción del colaborador respecto a los servicios que goza dentro de su hogar, generando preocupación por mejorar sus condiciones de vida.

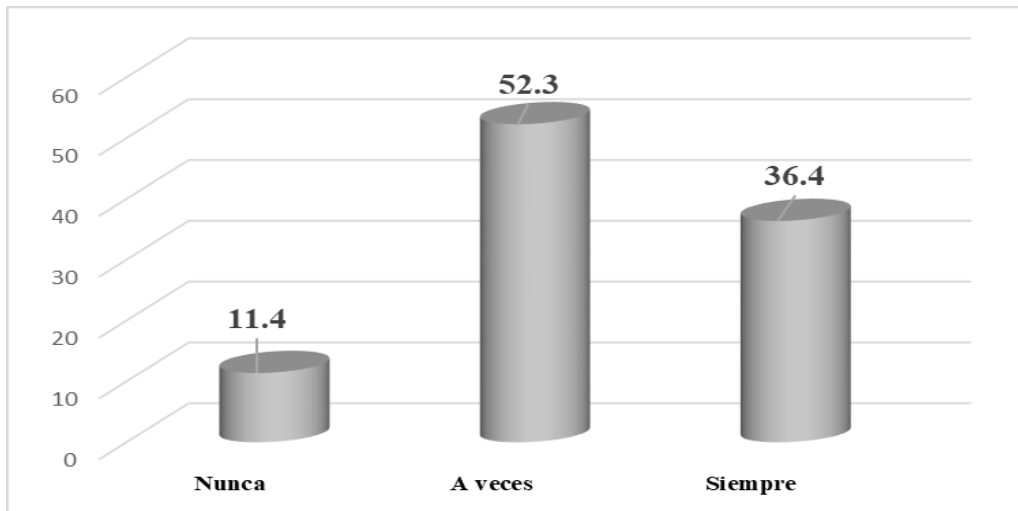


Figura 4. Se siente identificado con los objetivos de la institución

De la ilustración 4, se puede observar que el 52.3% a veces se siente identificado con los objetivos de la empresa y un 11.4% nunca se ha identificado con los mismos, y si se suma ambos resultados se puede decir que la tendencia es negativa ya que la mayoría de los colaboradores no tienen claros los objetivos de la institución.

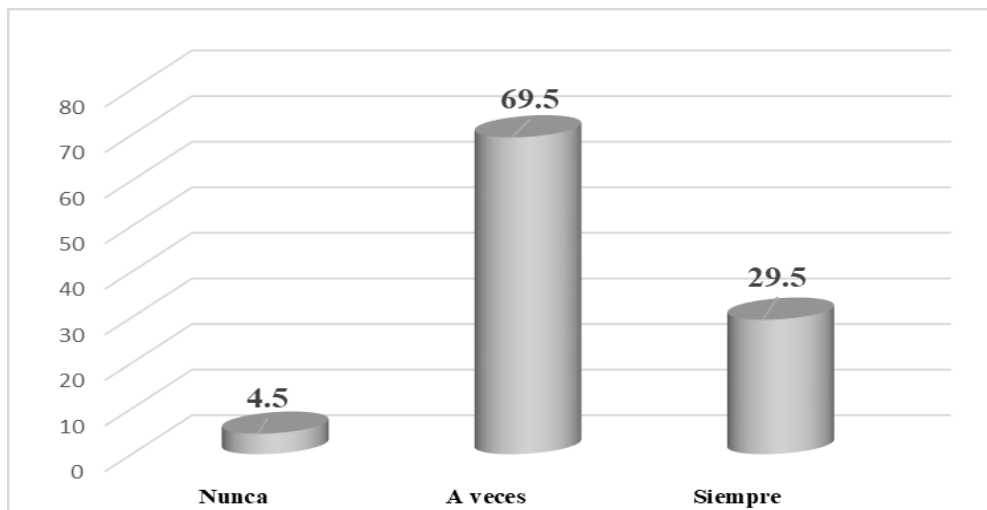


Figura 5. ¿Qué tanto percibe que su trabajo es útil para otras personas?

De la ilustración 5, se puede observar que del total de encuestados el 69.5% a veces percibe que su trabajo es útil para otras personas, esto es debido a que los colaboradores no se encuentran motivados respecto a las funciones que realizan dentro de la misma, por lo tanto, muchas veces creen que su trabajo no es útil para los demás.

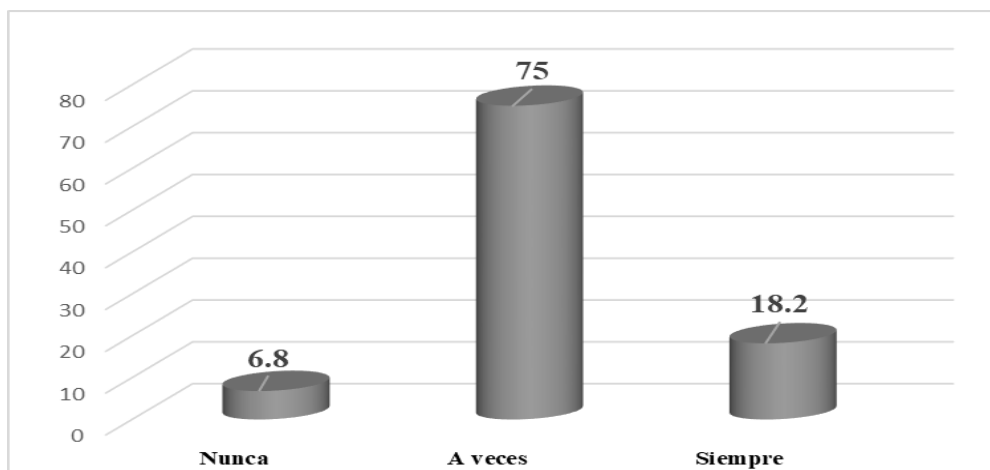


Figura 6. Disfruta usando sus habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.

De la ilustración 6, se observa que del total de encuestados un 75% a veces disfruta usar sus habilidades y destrezas en sus actividades diarias, sumado a esto que un 6.8% nunca lo disfruta, la tendencia no se encuentra equilibrada respecto a este ítem, ya que solo un 18.2 si disfruta, por lo tanto, se debe mejorar en este punto.

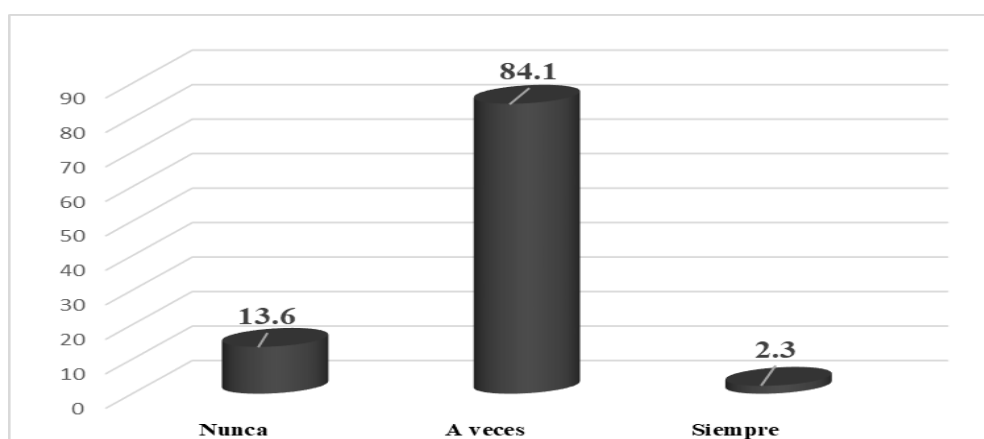


Figura 7. Su trabajo le permite acceder en cantidad y calidad a sus alimentos.

De la ilustración 7, se puede analizar que del total de encuestados el 84.1% manifiesta que a veces su trabajo le permite acceder en cantidad y calidad a sus alimentos, y sumado a esto un 13.6% manifiesta que nunca lo puede hacer, esto se debe a que los ingresos que perciben por el trabajo realizado no es apto para cubrir sus necesidades elementales.

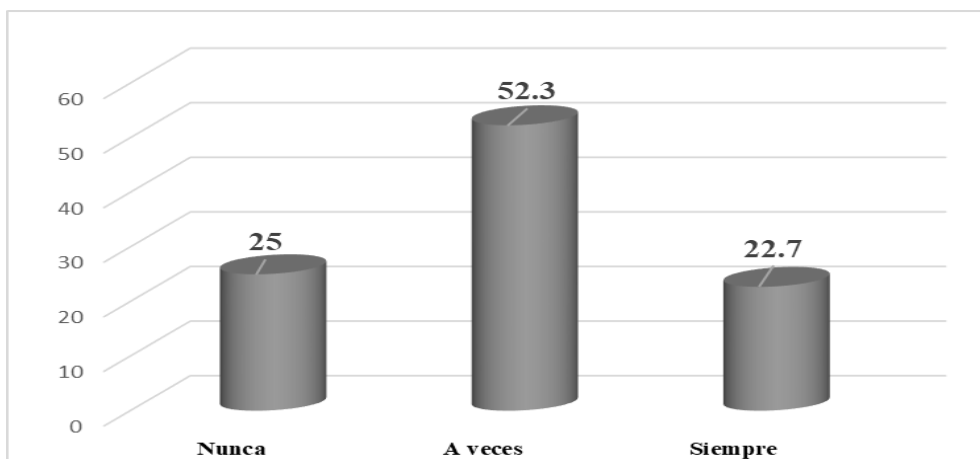


Figura 8. Su trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.

De la ilustración 8, se puede observar que del total de encuestados el 52.3% dijo que su trabajo a veces favorece con la buena imagen que tienen los usuarios de la institución, y un 25% considera que su trabajo nunca ha contribuido con la buena imagen de la institución, ya que como no se sienten valorados por la empresa piensan que su trabajo no es importante para el crecimiento del mismo.

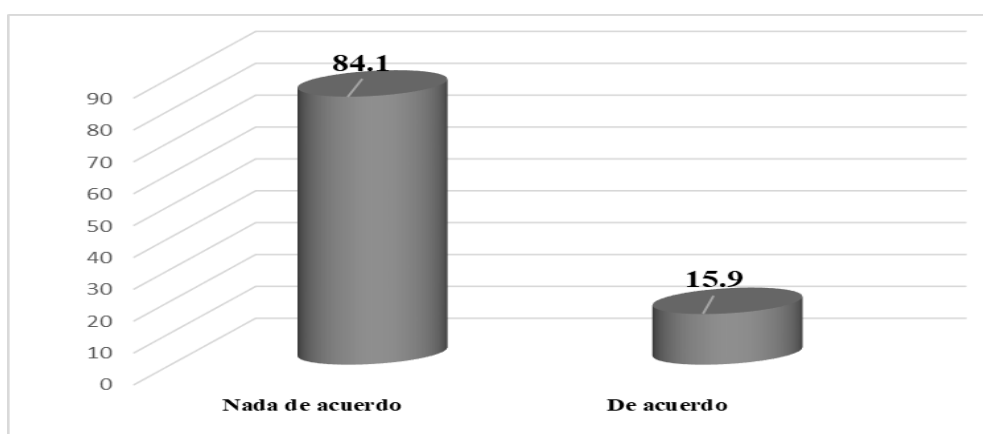


Figura 9. Considera que su empleo le ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuenta.

De la ilustración 9, se puede observar que del total de encuestados el 84.1% dijo estar nada de acuerdo con que su empleo le ha permitido tener el tipo de vivienda actual, ya que ha tenido que recurrir a otros ingresos para lograrlo.

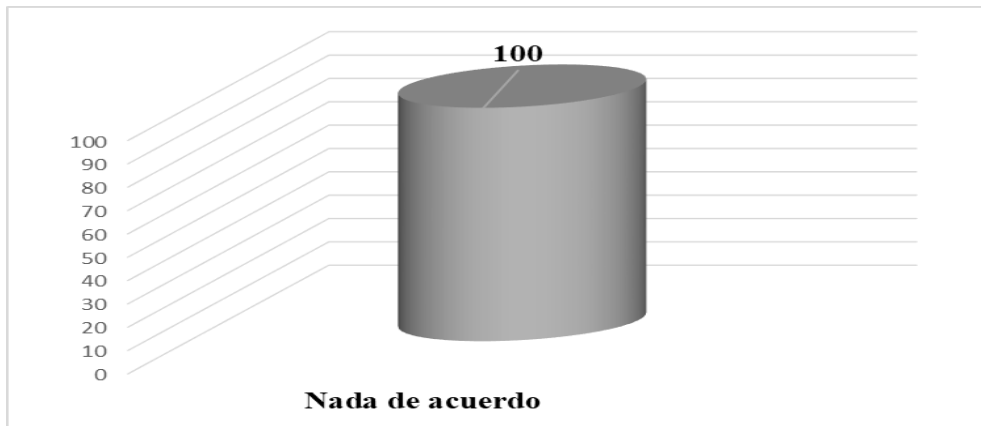


Figura 10. Los problemas de salud más frecuentes pueden ser resueltos por los servicios de salud que le ofrece la institución.

De la ilustración 10, se puede observar que del total de encuestados el 100% manifestó estar nada de acuerdo con que sus apuros en salud más recurrentes pueden resolverse por los servicios de salud que la institución les ofrece, esto es debido a que la atención en el seguro es pésima y el cliente siempre sale descontento por la atención brindada y muchas veces tiene que recurrir a otros centros de salud, pagando un dinero un adicional no presupuestado.

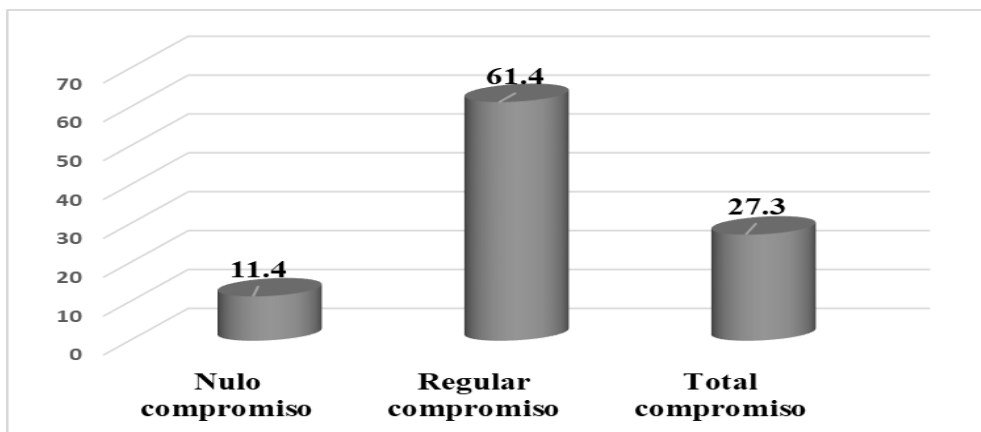


Figura 11. Es el grado de compromiso que siente hacia el logro de sus objetivos, con respecto al trabajo.

De la ilustración 11, se puede observar que el 61.4% dijo sentir regular compromiso con el logro de sus objetivos respecto a su trabajo, esto se debe porque no hay trabajo en equipo y motivación, entonces el colaborador no se idéntica con la institución.

Dimensión 5: Desarrollo personal del colaborador.

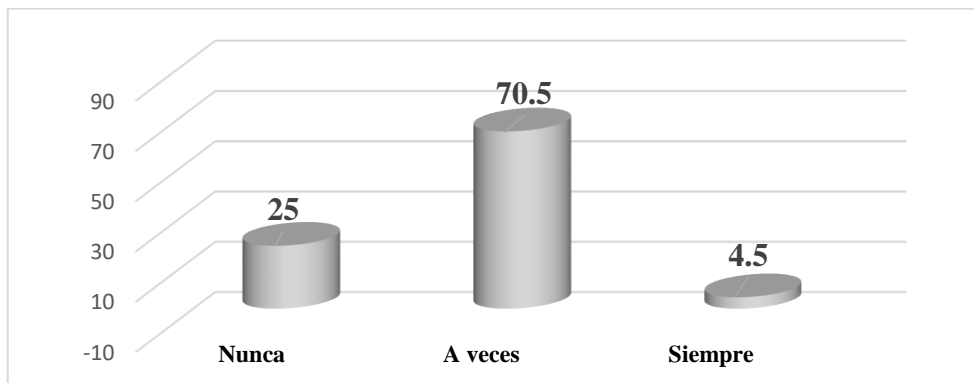


Figura 12. Su trabajo le brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se le presente.

De la ilustración 12, se observa que del total de encuestados el 70.5% manifestó que a veces su trabajo le ofrece la oportunidad de hacer frente a cualquier situación contraria, y un 25% dijo que nunca, si se suman ambos resultados se obtiene un resultado con tendencia negativa, ya que el trabajo no le estaría brindando al colaborador las herramientas necesarias para enfrentar situaciones adversas en su área.

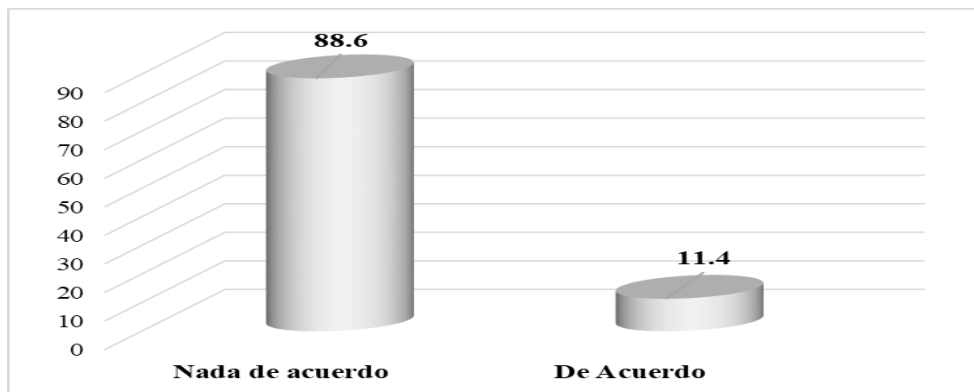


Figura 13. Tiene la posibilidad de mejorar su nivel de vida en base a su trabajo en esta institución.

De la ilustración 13, se observa que del total de encuestados un 88.6% manifestó estar nada de acuerdo con la posibilidad que tienen para mejorar su nivel de vida en base a su trabajo, esto debido a que muchos colaboradores tienen que realizar otros trabajos para generar ingresos adicionales.

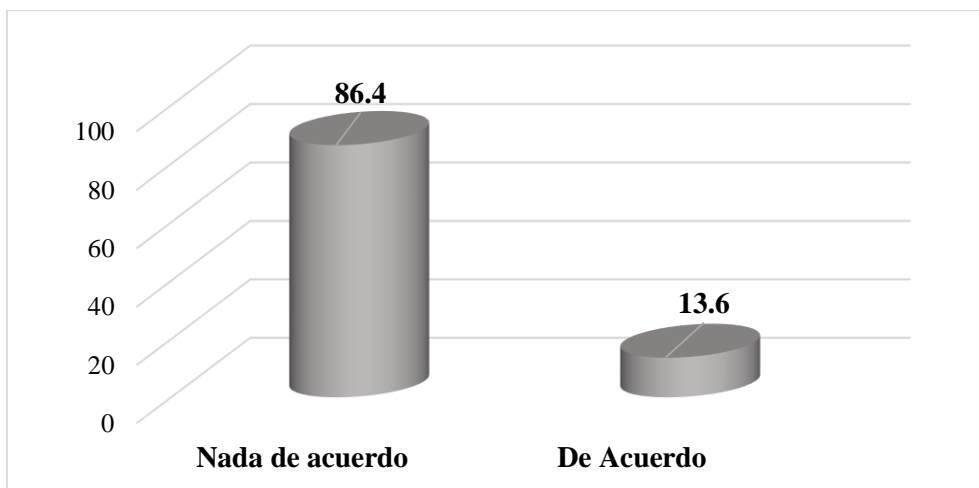


Figura 14. Considera que el logro de satisfactores personales que ha alcanzado se debe a su trabajo en la institución.

De la ilustración 14, se observa que del total de encuestados el 86.4% manifestó estar nada de acuerdo con los satisfactores personales que ha alcanzado en base a su trabajo, esto es porque no se les brinda las oportunidades de promoción o ascenso por méritos propios, sino que está influenciado por lazos amicales.

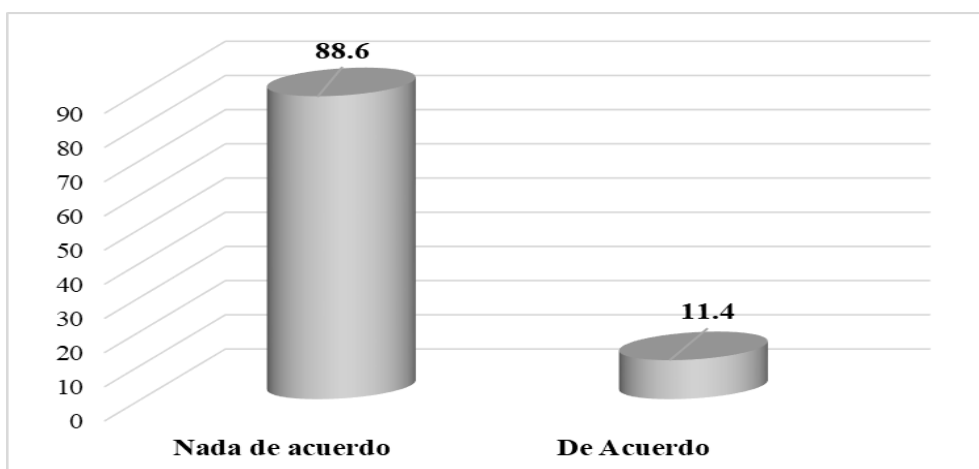


Figura 15. Sus potencialidades mejoran por estar en este trabajo.

De la ilustración 15, se observa que el 88.6% del total de encuestados dijo estar nada de acuerdo con que sus potencialidades mejoran por estar en ese trabajo, ya que para empezar no se les motiva, no se reconoce su esfuerzo, no existe liderazgo y no se les capacita en base a su perfil profesional.

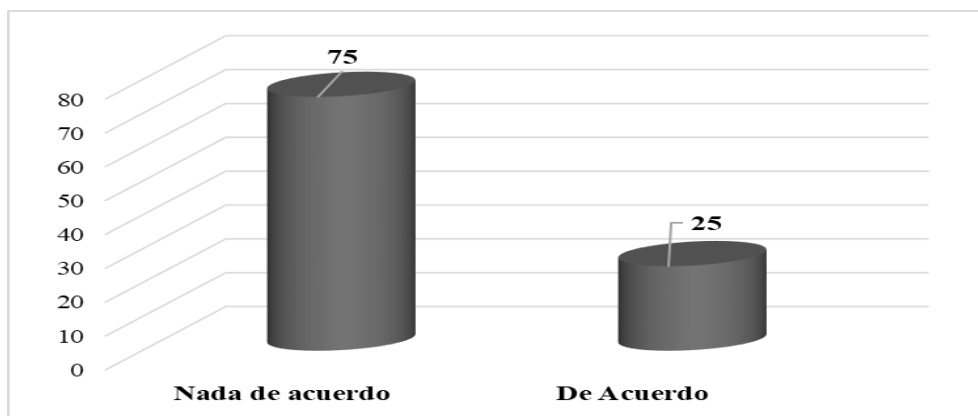


Figura 16. El trabajo le ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales.

De la ilustración 16, se observa que el 75% del total de encuestados dijo estar nada de acuerdo con que su trabajo le ha permitido conservar la integridad de sus capacidades físicas u otras, primero porque no cuentan con ambientes físicos adecuados, luego por el ingreso monetario no es suficiente y tercero porque no se reconoce el esfuerzo que realizan por su trabajo.

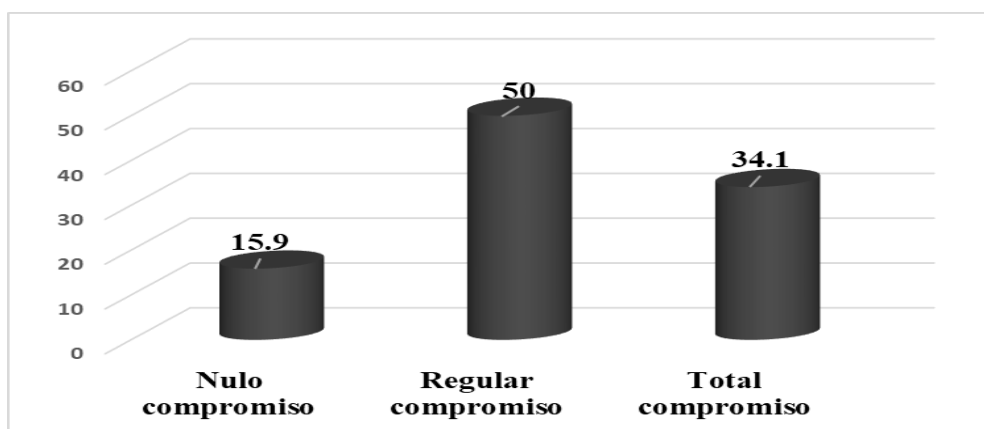


Figura 17. Es el grado de compromiso que siente hacia el logro de los objetivos de la institución.

De la ilustración 17, se observa que el 50% de los encuestados dijo sentir regular compromiso hacia el logro de los objetivos de la institución, esto es porque no se sienten respaldados y guiados por la institución para cumplir metas dentro del área y por lo tanto no se identifican con la misma.

Dimensión 7: Administración del tiempo libre

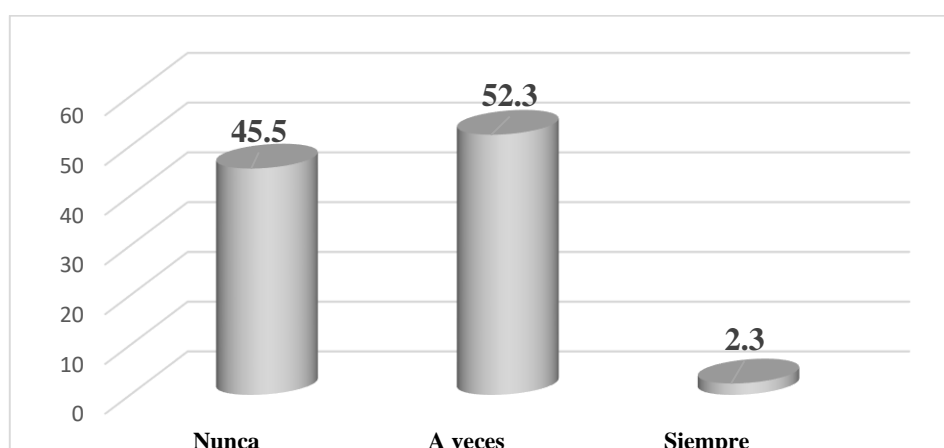


Figura 18. La necesidad de llevar trabajo a su casa se presenta.

De la ilustración 18, se observa que del total de encuestados la mayoría dijo que nunca representado por un 52.3% y a veces representado por un 45.5% tienen la necesidad de llevar trabajo a casa, en este sentido el colaborador no se sobrecarga en su hogar con temas relacionados al trabajo, pero si lo hacen en algunas ocasiones.

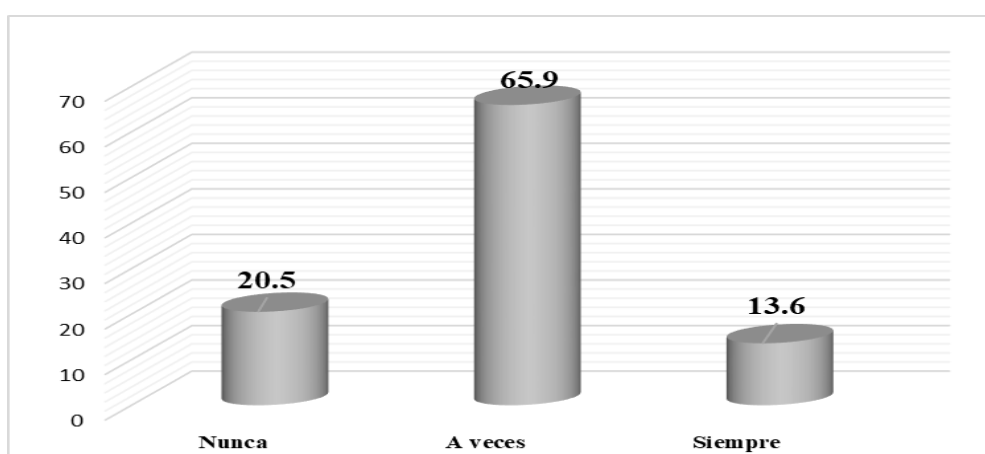


Figura 19. Su trabajo le permite cumplir con las actividades que planea para cuando esta fuera del horario de trabajo.

De la ilustración 19, se observa que del total de encuestados el 65.9% dijo que a veces el trabajo le permite planear actividades para cuando esta fuera del horario laboral, pero también hay un porcentaje del 20.5% que dijo que nunca se le permite, analizando esto se puede decir que el colaborador no puede disfrutar al 100% de su tiempo libre.

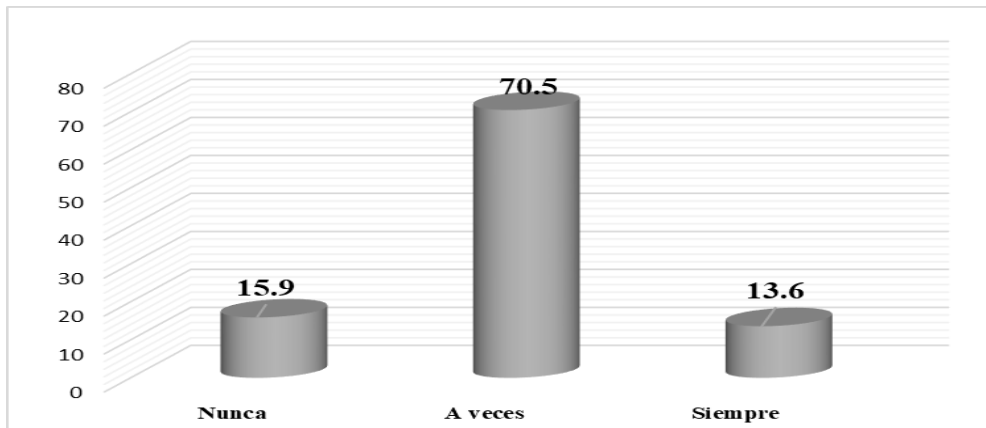


Figura 20. Sus actividades laborales le dan oportunidad de convivir con su familia.

De la ilustración 20, se observa que del total de encuestados el 70.5% dijo que a veces sus laborales le dan facilidad para convivir con su familia, seguido de 15.9% que dijo que nunca se le da oportunidad, entonces el colaborador no puede administrar su tiempo libre para pasarla con su familia ya que el trabajo casi siempre no se lo permite.

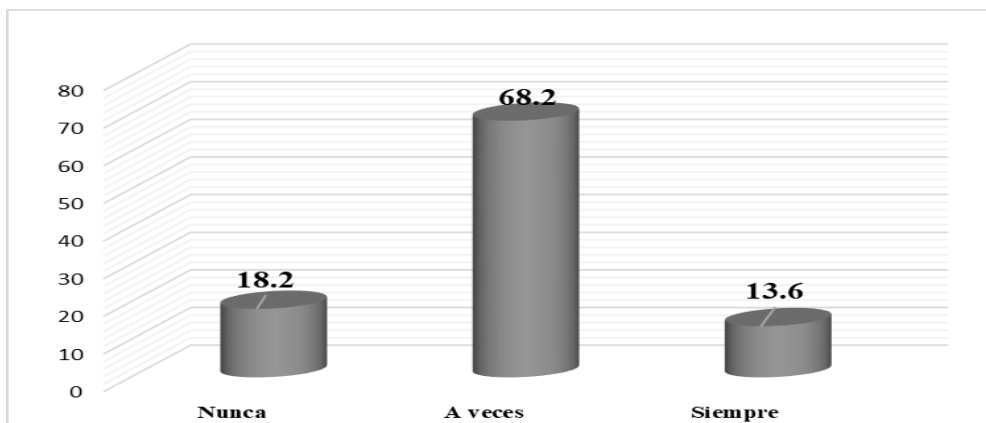


Figura 21. Sus horarios de trabajo le permiten participar en la realización de actividades domésticas.

De la ilustración 21, se observa que del total de encuestados el 68.2% dijo que a veces los horarios de trabajo le permiten realizar actividades domésticas, seguido de un 18.2% que dijo que nunca le permite, entonces se puede decir que el colaborador no tiene tiempo libre para dedicar a sus actividades caseras, y quizá muchas veces recurra a pagar por ellas.

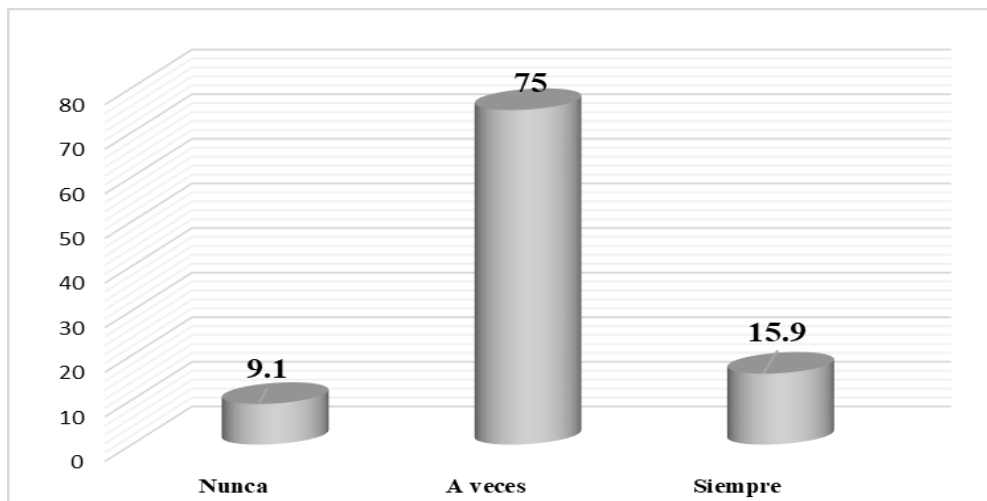


Figura 22. Sus actividades laborales le permiten participar del cuidado de su familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)

De la ilustración 22, se puede observar que del total de encuestados el 75% manifestó que a veces sus actividades laborales le permite participar del cuidado de su familia, esto debido al trabajo recargado que se genera en cada área, ocasionando frustración en el colaborar por no poder compartir más tiempo con sus seres amados.

3.2. Discusión de resultados

En cuanto a los resultados hallados en esta investigación se pueden destacar los relacionados a las dimensiones estudiadas: **Soporte institucional para el trabajo** se señala que un 54.5% se encuentran nada satisfechos con los procesos diseñados para realizar su trabajo, mientras un 65.9% indicó estar nada satisfecho con el proceso que sigue para la supervisión de su trabajo, el 61.4% manifestó que nunca cuenta con el apoyo de su jefe para resolver problemas y simplificar la realización de sus tareas, el 90.9% mencionó estar nada de acuerdo en la forma de promoción o cambios de categorías, ya que las mismas se dan en base a influencias y no a su currículum, por lo mencionado los colaboradores manifiestan una tendencia negativa en cuanto a esa dimensión por no encontrar ese apoyo activo de parte de su institución (Patlán, 2016).

En la **dimensión Seguridad en el trabajo (ST)** se encontró que el 52.3% señaló no estar nada satisfecho con el salario que perciben en comparación con otros organismos del mismo rubro, como bien refiere Mogollón (2018) en su

investigación, que si hay relación entre compensación salarial y CVL, indicando que la primera variable es muy importante para el colaborador pero no lo es todo, ya que se necesita de otros elementos como el reconocimiento, condiciones físicas, capacitaciones acorde a las actividades que realiza y promoción, para decir que un trabajador si tiene calidad de vida laboral; el 27.3% señalo estar nada satisfecho, así como un 68.2% estar poco satisfecho respecto a las condiciones físicas para laborar, en cuanto al grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibe por parte de la institución el 47.7% manifestó estar nada satisfecho y un 43.2% está poco satisfecho, entonces se puede decir que debido a esto los colaboradores no realizan un trabajo optimo ya que es poca o casi nada las capacitaciones que reciben con el fin de actualizarse o mejorar los procesos a desarrollar para el buen desempeño de sus actividades, bien lo reafirma Chiavenato (2007) al señalar que las capacitaciones sirven para actualizar, desarrollar o adquirir conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan en el buen desempeño de las funciones realizadas por los trabajadores.

Respecto a la **dimensión Satisfacción por el trabajo** se halló que el 61.4% se siente poco satisfecho en relación a la jornada de trabajo, esto se da porque en comparación con otras entidades del rubro, la jornada laboral es más y los horarios más inflexibles, en cuanto a las oportunidades que tiene para aplicar su creatividad e iniciativa en su trabajo un 65.9% expreso estar poco satisfecho, seguido de un 27.3% que dijo estar nada satisfecho, respecto al reconocimiento que reciben por su trabajo realizado, el 72.7% dijo estar poco satisfecho, porque en su mayoría es criticado y sancionado, llevándolo a la desmotivación total, así mismo un 50% señalo que nunca recibe apoyo de compañeros para el cumplimiento de los objetivos, generando el trabajo individual, es decir cero trabajo en equipo, también un 70.5% está nada de acuerdo por el puesto de trabajo asignado, porque este no va acorde con su nivel académico o preparación técnica, es sabido que muchos de los puestos están ocupados por personal que no cumple con los perfiles profesionales, aunado a esto no existen perfiles de puestos por competencias, haciendo más precaria la realización de sus funciones, bien lo señala Donawa (2018) en su investigación ya que tiene como objetivo la elaboración de la descomposición del concepto CVL, encontrando que los diferentes elementos relacionados al reconocimiento, creatividad, trabajo en

equipo y puestos ocupados por colaboradores que cumplan con el perfil es parte de la satisfacción que pueda sentir el trabajador por su puesto.

En cuanto a la **dimensión Bienestar logrado a través del trabajo** se destaca que un 84.1% manifiesta que a veces su trabajo le permite acceder a la cantidad y calidad en sus alimentos, esto responde a que la mayoría busca otros ingresos económicos para cubrir sus necesidades básicas, referente al logro de los objetivos el 61.4% dijo sentir regular compromiso, esto se debe a que la mayoría no conoce la misión, visión y valores del puesto así como los de la institución.

En la **dimensión Desarrollo personal** del colaborador se halló que el 88.6% está nada de acuerdo que sus potencialidades mejoran por estar en ese puesto de trabajo, ya que no se les motiva para el logro de los mismos.

En la **dimensión Administración del tiempo libre** el 65.9% expreso que a veces su responsabilidad laboral le permite cumplir con sus actividades planeadas fuera de su horario laboral, como bien asevera Patlán (2016) en su libro CVT, que la buena administración del tiempo libre es importante para el desarrollo emocional y personal del colaborador, ya que debe existir un equilibrio entre su vida en el trabajo, personal y familiar.

3.3. Aporte práctico

Estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.

3.3.1. Fundamentación de la estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.

- Introducción

En este punto se describe la fundamentación teórica de la estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume, se menciona sucintamente los hallazgos encontrados a través del diagnóstico, se determina el objetivo general de la estrategia, la planeación estratégica, etapas, instrumentación y la evaluación para

desarrollar las actividades motivacionales necesarias para mejorar la CVT de los colaboradores del municipio.

- Fundamentación teórica

Esta estrategia de motivación laboral para mejorar la CVT de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume, está basada en la teoría de Chiavenato (2007) quien señala que la motivación laboral hace referencia al estímulo externo o interno que recibe el individuo, para impulsarlo actuar de cierta forma dentro de su campo laboral. Por lo que, centra su teoría en la motivación extrínseca e intrínseca, las mismas que están basadas en el ciclo motivacional, y nacen a partir de una necesidad o frustración.

Muchas de las organizaciones conservadoras, en especial los municipios son instituciones que consideran que las actividades motivacionales que buscan mejorar la CVT de los colaboradores son una pérdida de tiempo y recursos, sin tener en cuenta que estas tienen un impacto en el desempeño y productividad de la empresa, ahí se encuentra el reto de este tipo de investigaciones, que logren demostrar lo contrario, para eso se debe dejar claro que promover la CVT en las empresas trae consigo importantes beneficios para la institución, tales como: aumento en la productividad, mejores niveles de servicio al contribuyente, lealtad, compromiso de los colaboradores hacia la institución y reducción en los índices de ausentismo.

En esta organización, Municipalidad Distrital de Túcume, se encuentra un equipo humano que tienen diferentes personalidades, formas de pensar, sueños, anhelos y sentimientos, personas que están en búsqueda de bienestar laboral, para ello esperan que su empleador les proporcione los medios necesarios e indispensables para lograr el bien de la institución, así mismo también conseguir el bienestar de cada uno de los trabajadores, por ello, cuando el colaborador se encuentra satisfecho laboralmente lo va a reflejar en su desempeño diario.

La presente estrategia de motivación laboral está diseñada para elevar los niveles de calidad de vida en el trabajo de los colaboradores del municipio investigado.

- Diagnóstico

Se aplicó una guía de observación, la misma que permitió un análisis in situ a través de un recojo de información directa, así mismo también se aplicó un cuestionario estructurado a los colaboradores del municipio para evaluar la CVT que tienen actualmente, arrojando los siguientes resultados:

- No cuentan con procesos diseñados para la realización de funciones, supervisión de trabajo y planes de inducción.
- No tienen programas de promoción o ascensos
- No cuentan con una estructura salarial de acuerdo al mercado actual.
- No cuentan con condiciones físicas para laborar
- No desarrollan programas de capacitación acorde a las tareas que realizan.
- No se promueve la creatividad del personal.
- No existe trabajo en equipo.
- No existen perfiles de puestos por competencias.
- No existen programas de reconocimiento.
- Los ingresos percibidos no cubren sus necesidades básicas.
- No existe compromiso para con la institución.
- No programas de integración familiar.

- Objetivo general

Elevar los niveles de calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume, teniendo en cuenta los procesos de motivación laboral acorde para el sector público.

- Planeación estratégica:

La estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume, está estructurada de la siguiente forma:

PRIMERA FASE: Coordinaciones generales

SEGUNDA FASE: Ejecución de actividades divididas en motivación extrínseca e intrínseca.

Motivación extrínseca

- **1ra Etapa:** Soporte institucional para el trabajo.
- **2da Etapa:** Seguridad y bienestar logrado a través del trabajo.

Motivación intrínseca

- **3ra Etapa:** Satisfacción por el trabajo y desarrollo personal.
- **4ta Etapa:** Administración del tiempo libre.

3.3.2. Construcción de la estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.

- En esta parte se ha planteado por etapas las acciones, recursos, medios y métodos a utilizar en esta propuesta que vaya acorde con el objetivo definido.

Tabla 39. *Primera fase: coordinaciones generales*

N°	Acciones	Descripción
1	Presentación de la propuesta en general	Reunión con el Alcalde, Gerente Municipal, jefe de la Unidad de Administración, y jefe de la Unidad de RR.HH para exponer y explicar todas actividades a realizar en la presente propuesta.
2	Deriva propuesta a Gerencia Municipal	El despacho de alcaldía deriva propuesta a Gerencia Municipal, para en coordinación que las unidades competentes puedan definir si procede la aprobación de la propuesta.
3	Definir partida	Reunión entre la Gerencia Municipal, jefe de la Oficina de

	presupuestal		Planeamiento y Presupuesto, con el fin de definir con que partida presupuestal se podrían ejecutarán las actividades.
4	Aprobación de la propuesta	de la	Con el VB° de la Oficina de Presupuesto, la Gerencia Municipal aprueba la ejecución de las diferentes actividades planteadas en la propuesta, a través de la emisión de una resolución.
5	Presentación de las actividades por etapas	de las	Reunión con el Jefe de la Unidad de Administración y Jefe de la Unidad de RR.HH, para establecer fechas, forma en las que se ejecutaran las actividades.
6	Difusión de la propuesta	de la	Por medio de la Oficina de Secretaría General e Imagen Institucional se hará extensiva la invitación a la población en estudio a participar de las actividades programas según fechas programadas por etapas.
7	Búsqueda de recursos	de	En coordinación con la Unidad de RR.HH, se definirá que proveedores nos atenderán con los diferentes recursos necesarios para la ejecución de las diferentes actividades.
8	Ceremonia de apertura de las actividades planteadas en la propuesta	de las	En coordinación con la Unidad de RR.HH, se invitará a todas las autoridades de la municipalidad a la ceremonia de apertura de actividades propuestas, para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de dicha entidad.

Fuente: Elaborado por el autor

SEGUNDA FASE: EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DIVIDIDAS EN MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA E INTRÍNSECA.

Motivación extrínseca

Tabla 40. *Ira Etapa: Soporte institucional para el trabajo.*

N°	Actividad	Descripción	Responsable	Registro
1	Elaborar un manual de inducción para el personal.	Con la contratación de un experto en Talento Humano, la Unidad de RR.HH, elaborará un manual de inducción, el mismo que estará diseñado acorde a las funciones que se desarrollan en la municipalidad, manual que tendrá como propósito que el servidor público conozca muy bien la organización y las actividades que se realizan dentro, logrando integrarse rápidamente a su puesto de trabajo. Además se hará participe a la población estudiada en este proceso.	Unidad de RR. HH	Manual de inducción actualizado
2	Actualizar los perfiles de puestos por	El jefe de la Unidad de RR.HH, es especialista en elaborar perfiles de	Unidad de RR. HH, otras	Perfiles actualizados

	competencias.	puestos por competencias, gracias a su experticia, se actualizará los perfiles ya existentes, pero para eso se pedirá la colaboración de cada jefe de área, porque son ellos los conocedores de qué tipo de actividades se desarrollan dentro de sus áreas.	unidades administrativas y operativas	
3	Diseñar procesos idóneos para la correcta supervisión del trabajo	Con el apoyo de un experto en la elaboración de un manual de supervisión de trabajo sector público, así mismo con el apoyo de la población en estudio de esta entidad, se estructurará la forma correcta de los procesos a utilizar para la supervisión del trabajo.	Unidad de RR. HH	Manual de supervisión del trabajo.
4	Establecer programas de promoción y ascensos en base a currículum	Con apoyo del experto en este tipo de actividades se elaborará un programa de promoción e incentivos, el mismo que estará basado en el currículum. Programa que inmediatamente aprobado por la Gerencia Municipal, se compartirá con	Unidad de RR. HH	Programa de promoción y ascenso

		todos los colaboradores de la municipalidad.		
5	Capacitación a jefes de áreas para la aplicación de los nuevos manuales y programas.	Se hará el efecto multiplicador con todos los jefes de áreas, con el fin que a partir de su emisión se empiece aplicar todos los manuales y programas elaborados.	Unidad de RR. HH	Informe final sobre el cumplimiento de la primera etapa, el mismo que será emitido a la oficina de Gerencia Municipal para su archivo correspondiente.

Tabla 41. 2da Etapa: Seguridad y bienestar logrado a través del trabajo.

N°	Actividad	Descripción	Responsable	Registro
1	Mejorar los ambientes físicos e implementar oficinas con equipos modernos	Actividad que ya está contemplada en el Plan Operativo Institucional (POI) 2020 del municipio, por lo tanto su ejecución está confirmada, incluye la remodelación, mejora y ampliación de algunos ambientes, Así como la entrega de equipos de cómputos modernos para las diferentes oficinas administrativas.	Unidad de programación e inversiones	Informe de ejecución de obra.
2	Entrega de artículos de uso personal	Se le entregará al colaborador un kit, con artículos necesarios para el desarrollo de las tareas diarias, los mismos que irán acorde con las funciones que cumple cada uno: Personal administrativo: carnet de identificación, USB, uniforme, maletín. Personal operativo: carnet de identificación, uniforme (mameluco,	Unidad de RR. HH	Informe de ejecución de actividad, adjuntando los cargos correspondientes

guantes) botas.

- | | | | | |
|---|--|--|---|--|
| 3 | Crear correo institucional a cada colaborador | En coordinación con el área competente, se procederá a la creación de los correos institucionales para todos los colaboradores de la municipalidad, esto con el fin de formalizar los medios de comunicación y agilizar los trámites. | Unidad de Informática y Unidad de RR. HH. | Informe final, donde se adjuntará las evidencias correspondientes. |
| 4 | Realizar una Evaluación del desempeño laboral 360° | Evaluar continuamente a los colaboradores es muy importante, por eso esta actividad ayudará a conocer el desempeño, competencias laborales o técnicas con mayor detalle de los colaboradores, por ello, se elaborará un cuestionario donde se indique las competencias laborales a evaluar, teniendo en cuenta los siguientes pasos: Preparación, comunicar al equipo de trabajo, proceso de evaluación, recolección de datos, retroalimentación | Unidad de RR. HH. | Entrega de resultados de la evaluación 360° |

		y diseño de planes de formación y desarrollo.		
5	Incentivar al colaborador en fechas especiales	al Feliz cumpleaños: hacer extensiva la felicitación por medio de la página web de la municipalidad, hacer llegar una torta a través de la comisión encargada de este tipo de actividad. Día de la madre: 01 día libre. Día del padre: 01 día libre.	Unidad de RR. HH y Relaciones Públicas y Comunicaciones	Evidencia en la página web de la MDT. Aprobar mediante resolución de alcaldía el día libre por celebrarse el día de la madre o del padre.
6	Entrega de informe final de segunda etapa	Se entregara informe final sobre el cumplimiento de la segunda etapa, el mismo que será emitido a la oficina de Gerencia Municipal para su archivo correspondiente	Unidad de RR.HH	Informe final

Motivación intrínseca

Tabla 42. *3ra Etapa: Satisfacción por el trabajo y desarrollo personal.*

N°	Actividad	Descripción	Responsable	Registro
1	Elaboración de un plan de capacitaciones	Mantener siempre capacitado al colaborador es de suma importancia, ya que a través de ello, el trabajador se mantendrá actualizado, podrá desarrollar habilidades, adquirir conocimientos que contribuyan con su desarrollo personal y logre realizar un trabajo eficiente y eficaz, por ello, para esta actividad se ha considerado los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none">- Trabajo en equipo- Liderazgo- Coaching-Nuevas tendencias en la gestión municipal.	Unidad de RR. HH	Informe sobre ejecución de actividad, adjuntando evidencias fotográficas.
2	Convenios con otras instituciones	La oficina de la Gerencia Municipal a nombre de la municipalidad firmará convenios con otras instituciones del rubro educativo o técnico para que su personal pueda acceder a descuentos en diplomados	Gerencia Municipal	Convenios firmados

		o cursos de actualización referentes a su puesto de trabajo.		
3	Programas de reconocimiento	de Los mismos que pueden expresarse de manera pública, ya sea en ceremonias, por la página web de la municipalidad, haciéndoles entregas de certificados (para adjuntar a hoja de vida), y pueden estar relacionadas con: - Años de servicio. - Productividad - Colaborador destacado por área. - Puntualidad	Unidad de RR.HH	Certificados, evidencias en la página web
4	Informe final sobre cumplimiento de tercera etapa	Se entregara informe final sobre el cumplimiento de la tercera etapa, el mismo que será emitido a la oficina de Gerencia Municipal para su archivo correspondiente	Unidad de RR.HH	Informe final

Tabla 43. *4ta Etapa: Administración del tiempo libre*

N°	Actividad	Descripción	Responsable	Registro
1	Programas de integración familiar	<p>“Compartiendo en Familia” actividad que se realizará trimestralmente y constará de lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tarde deportiva -Dinámicas entre Familias. -Almuerzo familiar 	Unidad de RR. HH	Evidencias fotográficas, videos, página web, correo institucional.
2	Charla para concientizar al colaborador en cuanto al uso de tiempo libre.	Se contará con un experto en el tema, siendo el fin último que el colaborador pueda distribuir su tiempo laboral para cumplir con sus tareas y en su tiempo libre pueda gozar de la compañía de su familia.	Unidad de RR. HH	Evidencia fotográfica, videos, certificados por participación
	Culminación de cuarta etapa.	Se entregara informe final sobre el cumplimiento de la cuarta etapa, el mismo que será emitido a la oficina de Gerencia Municipal para su archivo correspondiente	Unidad de RR.HH	Informe final

- Instrumentación de la estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.

Primera Fase: Se iniciará en el mes de septiembre, para poder realizar todas las coordinaciones generales con el Alcalde, Gerente Municipal, Jefe de la Unidad de Administración, de Planeamiento y Presupuesto, así como con el jefe de la Unidad de RR. HH, este último será clave en esta propuesta ya que intervendrá en casi todas las actividades programadas. Una vez que la autoridad competente de luz verde a la propuesta presentada, inmediatamente se pasará a la siguiente fase.

Segunda Fase: Aprobada la propuesta mediante resolución se iniciará con la ejecución de actividades programadas en las siguientes etapas:

- **Primera etapa:** Se iniciará en el mes de octubre con la elaboración de los diferentes manuales y programa, dejando la capacitación de los jefes para la primera semana de noviembre.

- **Segunda etapa:** Se iniciará en la quincena del mes de noviembre con la mejora de los ambientes físicos, implementación de equipos modernos, dejando para el mes de diciembre la entrega de artículos de uso personal, los mismos que serán usados a partir del próximo año, los correos institucionales, la evaluación 360 y la celebración de fechas especiales se iniciarán a partir del mes de enero del próximo año.

- **Tercera etapa:** Se empezará en el mes de febrero del 2021 con el plan de capacitación, la firma de convenios y programas de reconocimiento.

- **Cuarta etapa:** Se iniciará en el mes de marzo por ser el primer trimestre del año 2021, con el programa de integración familiar, y en el mes de abril del mismo año de culminará con la charla de concientización sobre el uso del tiempo libre.

Presupuesto de la estrategia de motivación laboral

Tabla 44. *Presupuesto de la primera fase: coordinaciones generales*

PRIMERA FASE					
N°	Actividad	Recurso	C. Unitario	Cantidad	Costo Total
		Impresiones	0.2	20	4
1	Presentación de la propuesta	Empastado	10	1	10
Total					14

Tabla 45. *Presupuesto de la primera etapa: soporte institucional para el trabajo*

SEGUNDA FASE					
Primera etapa: Soporte institucional para el trabajo					
N°	Actividad	Recurso	C. Unitario	Cantidad	Costo Total
1	Manual de inducción	Experto	1000	1	1000
2	Perfiles de puesto por competencia	Refrigerios	6	8	48
3	Manual para supervisión del trabajo	Especialista	1000	1	1000
4	Programa de promoción y ascensos	Experto	1000	1	1000
5	Capacitación a jefes para aplicación de manuales y programa	Facilitador	100	2	200
Total					3248

Tabla 46. *Presupuesto de la segunda etapa: seguridad y bienestar logrado a través del trabajo*

SEGUNDA FASE					
Segunda etapa: Seguridad y bienestar logrado a través del trabajo					
N°	Actividad	Recurso	C. Unitario	Cantidad	Costo Total
1	Mejora de ambientes físicos e implementación de equipos modernos	Varios Kit	0	0	0
2	Entrega de kit con artículos personales	administrativo kit obrero	120 60	15 29	1800 1740
3	Evaluación de desempeño 360°	Digitalizador	200	1	200
4	Incentivo en fechas especiales (entrega de tortas) todo el año	Torta	25	44	1100
Total					4840

Tabla 47. *Presupuesto tercera etapa: satisfacción por el trabajo y desarrollo personal*

SEGUNDA FASE					
Tercera etapa: Satisfacción por el trabajo y desarrollo personal					
N°	Actividad	Recurso	C. Unitario	Cantidad	Costo Total
1	Plan de capacitaciones	Facilitador	200	4	800
2	Convenios firmados	Pasajes	10	4	40
3	Programas de reconocimiento	Certificados	10	44	440
Total					1280

Tabla 48. *Presupuesto cuarta etapa: administración del tiempo libre*

SEGUNDA FASE					
Cuarta etapa: Administración del tiempo libre					
N°	Actividad	Recurso	C. Unitario	Cantidad	Costo Total
1	Programa de integración familiar (trimestral)	Varios	1000	4	4000
	Charla de concientización sobre uso adecuado del tiempo libre	Experto	100	1	100
2	libre	Certificados	5	44	220
Total					4320

Tabla 49. *Presupuesto general de la estrategia de motivación*

Costo total de la Estrategia		
Primera fase		14
	Etapa 1	3248
	Etapa 2	4840
	Etapa 3	1280
Segunda fase	Etapa 4	4320
Total		13702

Tabla 50. Control y Evaluación de la estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.

FASE	CONTROL Y EVALUACIÓN	REPORTE
PRIMERA	Logro del visto bueno para el inicio de las actividades programadas en la segunda fase	Aprobación de propuesta mediante resolución.
SEGUNDA	Verificar el cumplimiento de sus 4 etapas	Emisión de resolución de aprobación de propuesta
Primera etapa: Soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr terminar los manuales de inducción, perfiles de puestos por competencias, supervisión del trabajo, así como el programa de promoción y ascensos. - Capacitar los jefes de áreas en cuanto a la aplicación de los manuales antes mencionados 	Presentación del informe con todas las evidencias del cumplimiento al 100 % de esta etapa.
Segunda etapa: Seguridad y bienestar logrado a través del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la ejecución de la obra mejoramiento de ambiente físicos así como la implementación de equipos modernos en oficinas. - Entregar los 44 kit de artículos de uso personal según fecha programa. - Crear los correos institucionales en las fechas establecidas. - Ejecutar en un 100% la evaluación de desempeño de 360 	Presentación del informe con todas las evidencias del cumplimiento al 100 % de esta etapa.

		grados.	
		- Establecer como política los incentivos por fechas especiales: cumpleaños del colaborador, día de la madre y del padre.	
Tercera	etapa:	- Ejecutar el plan de capacitaciones según los temas definidos:	Presentación del informe con
Satisfacción por el trabajo y desarrollo personal		Trabajo en equipo	todas las evidencias del cumplimiento al 100 % de esta
		- Liderazgo	etapa.
		- Coaching	
		- Nuevas tendencias en la gestión municipal.	
		- Consolidar la firma de los convenios con instituciones que puedan brindar oportunidades de preparación para mejorar las habilidades del colaborador, desde el punto de vista profesional o técnico.	
		- Aplicar los programas de reconocimiento a los trabajadores del municipio.	
Cuarta	etapa:	- Cumplir con la ejecución de los programas de integración familiar según lo estipulado en el cronograma de actividades.	Presentación del informe con
Administración del tiempo libre		-Lograr la concientización del colaborador en cuanto al uso adecuado de su tiempo libre.	todas las evidencias del cumplimiento al 100 % de esta
			etapa.

3.4. Valoración y corroboración de los Resultados

Con el fin de valorar y corroborar los resultados del aporte práctico de la estrategia de motivación laboral para mejorar la CVT de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume, se contó con el apoyo de tres expertos en el tema, quienes gracias a su experiencia en el rubro talento humano, validaron de manera objetiva cada indicador planteado en la FICHA DE VALIDACIÓN DEL APORTE PRÁCTICO, como primer experto se menciona al Mg. Rolando Eduardo Malca Correa, quien actualmente se desempeña como docente en los programas de maestrías de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, docente que tiene toda la experiencia en el rubro talento humano, como segundo experto se tiene al Mg. Aldo Alexi Acosta Linares, quien se desempeña como docente en la Universidad Cesar Vallejo y tiene el grado de Magister en Gestión del Talento Humano, y como tercer experto se tiene al C.P.C Migdoneo Orreaga Chozo quien fue jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Túcume, el mismo que ya tiene más de 20 años de experiencia en el sector público, específicamente en municipalidades, por lo tanto, cuenta con toda la experticia en el rubro talento humano para validar el aporte práctico mencionado.

3.4.1. Valoración de los resultados criterio de expertos

Mediante una ficha de validación de experto se pudo validar la estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume, la misma que fue presentada a 3 expertos elegidos en base a su experticia en la gestión del talento humano, para su valoración correspondiente (**ver anexo 05**), obteniendo como resultado lo que a continuación se muestra en la tabla 51:

1. **Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
2. **Regular** (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
3. **Buena** (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Tabla 51: Resultados por criterios de expertos

RESULTADOS POR CRITERIOS DE EXPERTOS		Experto 01	Experto 02	Experto 03
Crterios	Indicadores			
• PERTINENCIA	La estrategia posibilita transformar lo pronosticado en los objetivos de investigación.	3	3	3
• COHERENCIA	Lo planificado en las tareas e indicadores evaluados indican a lo que se debe medir en la variable.	3	3	3
• CONGRUENCIA	Todas las fases dela estrategia son adecuadas y vana acorde con los conceptos planteados.	3	3	3
• SUFICIENCIA	Las actividades definidas en la propuesta son suficientes en cantidad para lograr un cambio en las dimensiones encontradas de la variable.	3	3	3
• OBJETIVIDAD	Cada una de las etapas facilita diferir las conductas y gestiones observables, que serán rectificadas según el diagnóstico identificado.	2	3	3
• CONSISTENCIA	Los pasos de la estrategia se han formulado en base a las teorías y métodos planteados en el estudio.	3	3	3
• ORGANIZACIÓN	Las fases y etapas de la estrategia han sido construidas secuencialmente e intercambiadas de acuerdo a dimensiones e indicadores de la variable.	3	3	3
• CLARIDAD	Las etapas de la propuesta están redactados en un lenguaje científicamente claro y preciso para el experto evaluador.	3	3	3
• FORMATO	Todas las etapas de la estrategia que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión.	3	3	3
• ESTRUCTURA	La estrategia motivacional cuenta con la fundamentación, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación	3	3	3
CONTEO TOTAL		29	30	30

Los expertos cuando hicieron referencia al criterio PERTINENCIA, donde se evalúa si la estrategia posibilita transformar lo pronosticado en los objetivos del estudio, señalan que es BUENA.

Los expertos cuando hicieron referencia al criterio COHERENCIA, y todo lo que implica en cuanto a sus indicadores, mencionan que es BUENA.

Los expertos cuando hicieron referencia al criterio CONGRUENCIA, donde se evalúa si cada parte de la estrategia es congruentes entre sí y con los conceptos que se miden, manifestaron que es BUENA

Los expertos cuando hicieron referencia al criterio SUFICIENCIA, donde se evalúa una serie de indicadores, señalaron que es BUENA.

Los expertos cuando hicieron referencia al criterio OBJETIVIDAD, manifestaron que para uno de ellos es regular, mientras para los otros dos expertos son BUENAS.

Los expertos cuando hicieron referencia al criterio CONSISTENCIA, indicaron que es BUENA.

Los expertos cuando hicieron referencia al criterio ORGANIZACIÓN, expresaron que es BUENA.

Los expertos cuando hicieron referencia al criterio CLARIDAD, manifestaron que es BUENA.

Los expertos cuando hicieron referencia al criterio FORMATO, donde se evalúa (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia), señalaron que es BUENA.

Los expertos cuando hicieron referencia al criterio ESTRUCTURA, donde se evalúa si la estrategia motivacional cuenta con toda la estructura señalada en clase, mencionaron que es BUENA.

IV. CONCLUSIONES

- Se fundamentó teóricamente el proceso de motivación laboral y su dinámica, precisando como teoría la de Chiavenato 2007, quien se basa en la motivación extrínseca e intrínseca, así también la teoría de Locke, quien se basa en el establecimiento de metas.
- Se determinó las tendencias históricas del proceso de motivación laboral y su dinámica a través de dos Eras, Industrialización e Información, teniendo como indicadores: colaborador, motivación laboral y rendimiento laboral.
- Se caracterizó el estado actual de la calidad laboral en la institución a través de dos instrumentos: guía de observación y un cuestionario estructurado, encontrando que los colaboradores se encuentran poco a nada satisfechos con la CVT que les proporciona el municipio.
- Se elaboró la estrategia de motivación laboral en 2 fases, la primera relacionada con las acciones generales a realizar y la segunda dividida en 4 etapas relacionadas entre ellas (Soporte institucional para el trabajo; Seguridad y bienestar logrado a través del trabajo; Satisfacción por el trabajo, desarrollo personal y Administración del tiempo libre.)
- Se validó la estrategia de motivación laboral por medio del criterio de expertos, teniendo como referencia a 3 expertos conocedores de temas relacionados a la gestión del talento humano.

V. RECOMENDACIONES

- Aplicar la estrategia de motivación laboral en el municipio, la misma que servirá de modelo para otros municipios, por lo tanto, se sugiere a la Unidad de Recursos Humanos de la institución iniciar con las acciones generales según lo programado en la estrategia para poder dar inicio con las actividades ya programadas. Así mismo a través de la Gerencia Municipal se debe gestionar que este tipo de propuesta se incluya dentro de su Plan Operativo Institucional (POI), por ser actividades relacionadas con el recurso más importante de una organización como es el talento humano. Y por último, a mediano plazo se debe proyectar esta propuesta para el alcance de toda la población del municipio, porque nada mejor que tener al 100% de los colaboradores satisfechos con su CVT, ya que lo reflejarán al momento de realizar sus tareas diarias.

VI. REFERENCIAS

- Arias, V. (2015). *La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima*. Lima, Perú: Futura.
- Benlloch, M., & Ureña, Y. (2014). *Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo*. Valencia, España: Generalitat Valenciana.
- Canales, M. A. (2016). *Calidad de vida en el trabajo y factores asociados en profesores de liceos y colegios públicos de la Ciudad de Concepción, Chile*. (tesis de maestría), Universidad de Concepción, Concepción, Chile.
- Challa, B. (2010). *Gestión del Talento Humano*. Trujillo, Perú: Trillas.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Sao Paulo, Brasil: AMPLIS.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México DF, México: McGraw Hill.
- Chinchilla, R. (2014). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Chiroque, S. M. (2019). *Calidad de vida laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huancabamba Piura, 2018*. (tesis de pregrado), Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.
- Donawa, Z. A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43-63. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70586>
- Emilce, M. (2018). *Calidad de vida laboral en el sector público y su influencia en el absentismo*. (tesis de maestría), Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentina.
- Encomenderos, Y. (2017). *Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo del hospital Victor Lazarte Echeagaray- Essalud, distrito de Trujillo*. (tesis de pregrado), Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Flores, N. L. (2017). *Relación entre la calidad de vida laboral y percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna, 2016*. (tesis de pregrado), Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú.
- García , M., & Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá - Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 80-89. Obtenido de <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/979>
- González , R., Hidalgo, G., Salazar, J. G., & Preciado, M. (2010). Elaboración y Validez del Instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO".

- Bepress*, 332-340. Obtenido de https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT-Gohisalo
- Gonzales, P., Peiró, J. M., Prieto, F., & Gracia, F. (2016). Calidad de vida laboral. En P. Gonzales, & (Ed), *Tratado de psicología del trabajo* (págs. 160-186). Guadalajara, México: Síntesis, S.A. Obtenido de <http://bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro%20priet o%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206.pdf>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Mendoza, Argentina: Kapelusz.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Mogollon, C. P. (2018). *La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018*. (tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Callao, Perú.
- Morfín, M. (2003). *Administración del tiempo libre*. México DF, México: Trillas.
- Navarrete, R. (2018). *Calidad de Vida Laboral en el Mundo*. Madrid, España: Wikisour.
- Pallares, S., Selva, C., & Cantera, L. (2013). *Del malestar al Bienestar Laboral*. Barcelona, España: Amentia.
- Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México D.F, México: El Manual Moderno.
- Perez, P., & Palacios, L. (2014). *Un acercamiento al proceso de Investigación Científica. Conceptos, Paradigmas y Recomendaciones*. La Habana, Cuba: CENDA.
- Reyes, P. J. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral*. (tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Robles, P. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral*. Lima, Perú. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7146/Reyes_rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, N. E. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras en un hospital público de Lambayeque – 2017*. (tesis de maestría), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Sexton, W. (2010). *Teorías de la organización*. Madrid, España: Trillas.

- Suescún, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., & Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista Médica de Risaralda*, 22(1), 14-17. Obtenido de <http://201.131.90.33/index.php/revistamedica/article/view/13631/8501>
- Vilcherres, A. A. (2017). *Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en docentes de la Facultad Ciencias Políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Chiclayo*. (tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.

VII. ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

MANIFESTACIONES DEL PROBLEMA	PROBLEMA	POSIBLES CAUSAS	OBJETO ESTUDIO	OBJETIVOS	CAMPO DE ACCIÓN	TÍTULO DE LA INV.	HIPÓTESIS	VARIABLES	TÉCNICAS O MÉTODOS	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Inadecuada atención al contribuyente. - Rotación del personal innecesario. - No realización de un trabajo eficiente y en equipo. - Desconocimiento de la misión, visión y valores del puesto. - Obtención de resultados pésimos en cuanto al cumplimiento de metas. - Insatisfacción en los colaboradores con las supervisiones que realizan los responsables de área. - Ausencia de perfiles de puestos por competencias. - Ausencia de actividades para motivar al personal. - Ausencia de programas de seguridad y salud ocupacional. 	<p>Carencia de motivación laboral, limita la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Limitantes en los contenidos teóricos y prácticos que fundamenten el proceso de motivación laboral para la mejora de calidad de vida en el trabajo. - Insuficiente concepción teórica- metodológica del proceso de motivación laboral que potencie la mejora de la calidad de vida en el trabajo. - Deficiencias en la motivación laboral para el logro de la calidad de vida del colaborador. - Escasa connotación praxiológica del proceso de motivación laboral. 	<p>Proceso de motivación laboral</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Elaborar una estrategia de motivación laboral para la mejora de la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fundamentar epistemológicamente el proceso de motivación laboral y su dinámica. 2. Determinar las tendencias históricas del proceso de motivación laboral y su dinámica. 3. Caracterizar el estado actual del proceso de la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume. 4. Elaborar una estrategia de motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad. 5. Valorar la pertinencia científico-metodológica del aporte práctico mediante criterio de expertos. 	<p>Dinámica del proceso de motivación laboral</p>	<p>Estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume</p>	<p>Si se elabora una estrategia de motivación laboral, que tenga en cuenta las necesidades externas e internas del individuo, entonces se contribuirá a mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Túcume</p>	<p>INDEPENDIENTE</p> <p>Estrategia de motivación laboral</p> <p>DEPENDIENTE:</p> <p>Calidad de vida en el trabajo</p>	<p>Métodos teóricos</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Observación - Encuesta 	<ul style="list-style-type: none"> - Guía de observación -Cuestionario estructurado - Formato de Validación del aporte práctico

Anexo N° 2: Operacionalización de las variables

Tabla 52. Operacionalización de la variable independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN
<p>Estrategia de motivación laboral</p> <p>Concepto:</p> <p>Es el estímulo externo o interno que recibe el individuo, para impulsarlo actuar de cierta forma dentro de su campo laboral.</p>	Introducción-Fundamentación.	Se estableció el contexto y ubicación de la problemática a resolver. Ideas y puntos de partida que fundamentaron la estrategia. Se indicó la teoría en que se fundamentó el aporte propuesto.
	Diagnóstico	Se indicó el estado real del objeto, se evidenció el problema en torno al cual gira y se desarrolló la estrategia, protocolo, o programa, según el aporte práctico desarrollado.
	Planteamiento del objetivo general.	Se desarrolló el objetivo general del aporte práctico. Se tuvo en cuenta que no sea el de la investigación.
	Planeación estratégica	Se planificó por fases y etapas las acciones, recursos, medios y métodos que corresponden al objetivo planteado. Se tuvo en cuenta las dimensiones de la operacionalización de la variable dependiente. SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO, SEGURIDAD EN EL TRABAJO, SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO, BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO, DESARROLLO PERSONAL DEL COLABORADOR Y ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE
	Instrumentación	Se explicó cómo se aplicará, bajo qué condiciones, durante qué tiempo, responsables, participantes.
	Evaluación	Se definió los logros y obstáculos que se irán venciendo, valoración de la aproximación lograda al estado deseado

Tabla 53. Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumento	Ítems
Calidad de vida en el trabajo	Soporte institucional para el Trabajo	Supervisión laboral	Encuesta	Cuestionario CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO "CVT-GOHISALO"	5, 6, 19, 20
		Apoyo de los superiores para la realización del trabajo.			13, 29, 30, 32
		Oportunidades de promoción.			33, 42
		Autonomía			34
	Seguridad en el Trabajo	Ingresos o salarios			7, 8, 9, 21
		Insumos para el trabajo.			10, 22
		Capacitación en el trabajo			11, 12, 23
	Satisfacción por el Trabajo	Integración al Puesto de Trabajo.			27, 28, 44
		Dedicación al trabajo			1,2,3,4
		Reconocimiento por el trabajo			31, 15, 36
	Bienestar logrado a través del trabajo	Autovaloración			14, 16
		Identificación con la institución.			24, 45, 51
		Disfrute de la actividad laboral			25, 26
		Satisfacción por la vivienda			17, 48
	Desarrollo personal del colaborador	Evaluación de la salud general			41, 50
		Logros			35, 46, 52
		Expectativas de mejora			43, 47
	Administración del tiempo libre	Seguridad personal			49
Planificación del tiempo libre.		18, 37			
Equilibrio entre trabajo y vida familiar		38, 39, 40			

Fuente: Elaborado por el autor a partir de Elaboración y Validación del instrumento para medir Calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO"

Anexo N° 3: Instrumentos aplicados en la investigación

Instrumento N° 01: Guía de Observación

Guía de observación de la práctica del estado actual del proceso de la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume

Objetivo: Caracterizar la práctica del estado actual del proceso de la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume, desde la observación in situ, siendo el investigador partícipe de diferentes situaciones, pero sin intervenir en ellas, con el fin que las actividades de la población en estudio se siguieran desarrollando de forma natural.

Tipo de observación: Externa, directa, abierta y estructurada.

INSTRUCCIONES:

Anotar en el cuadro correspondiente el número que se ajuste a la percepción que tiene el investigador de la población en estudio, respecto a los **indicadores** que se valoró en la observación.

Se considera la siguiente escala

Sí- 1

Muy poco- 2

No- 3

N°	Indicadores	Cumplimiento			Observaciones
		1	2	3	
1	Inadecuada atención al contribuyente	X			
2	Rotación del personal innecesario	X			
3	Se realiza un trabajo eficiente y en equipo.			X	
4	Conocen la misión, visión y valores de la institución.		X		
5	Conocen la misión, visión y valores del puesto.			X	
6	Los resultados en cuanto al		X		

	cumplimiento de metas son óptimos.				
7	Se sienten satisfechos con las supervisiones que realizan los responsables de área.			X	
8	Existen perfiles de puestos por competencias			X	
9	Se premia el esfuerzo del colaborador a través de programas de reconocimiento o promoción.			X	
10	Participan en actividades motivacionales			X	
11	Participan en actividades de integración familiar.			X	
12	Participan en programas de seguridad y salud ocupacional.			X	

Método de registro empleado:

La observación empírica se realiza por parte del propio investigador, el mismo que involucró una serie de acciones a realizar que permitió el trabajo dentro de la institución.

Acción N° 01: Agendar reunión con el representante legal de la institución donde se iba a realizar la investigación (Municipalidad Distrital de Túcume)

Acción N° 02: Reunión con el representante legal de la Municipalidad Distrital de Túcume, a quien se le explicó el motivo de la investigación y se le solicitó el permiso correspondiente para la realización del mismo, autoridad que en señal de conformidad firmo un consentimiento informado.

Acción N° 03: Reunión con el jefe de la Unidad de Recursos Humanos (MDT), Quien proporcionó información de la población en estudio, explico cómo está estructurada la Municipalidad Distrital de Túcume, hizo una visita guía dentro de la institución presentando a cada equipo de trabajo por área.

Acción N° 04: En coordinación con el jefe de la Unidad de RR.HH, se acondicionó un espacio para la investigadora, lugar donde la misma podía realizar apuntes importantes relacionados al tema.

Acción N° 05: Las visitas eran tres veces a la semana, las mismas que permitieron la convivencia con la población en estudio, permitiendo a través de la observación identificar diversas situaciones que se suscitaban dentro de la institución, hechos que se transformaron en manifestaciones que llevaron a encontrar el problema principal de la investigación.

Acción N° 06: Se hizo un consolidado de todas las anotaciones realizadas, resumiendo todo en indicadores que fueron evaluados mediante la escala de Likert, los mismos que ayudaron para determinar las diferentes manifestaciones del estudio, que a su vez llevaron a encontrar el problema central de la investigación.



Investigadora

Sara Randy Deliacir Cuzquen Yocya

Instrumento N° 02: Cuestionario sobre calidad de vida en el trabajo

DATOS PERSONALES					
Edad		Sexo	Masculino		Femenino
Jerarquía laboral	Administrativo				Obrero
<p>A continuación encontrará una serie de interrogantes sobre aspectos relacionados con la calidad de vida en el trabajo de su entorno laboral actual. Cada interrogante tiene tres opciones para responder de acuerdo a su criterio. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.</p>					

N°	ÍTEMS	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho
1	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro			
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro			
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro			
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es			
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo			
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo			
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo			
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento			
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito			
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)			
11	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de			

	actualización que me brinda la institución.			
12	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es			
13	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores			
14	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo.			
15	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento.			
16	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es			
17	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro.			
N°	ÍTEMS	Nunca	A veces	Siempre
18	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta.			
19	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo.			
20	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo.			
21	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.			
22	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida			
23	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación			
24	Me siento identificado con los objetivos de la institución			
25	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?			
26	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias			
27	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo			

28	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas			
29	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades			
30	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral			
31	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo			
32	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas			
33	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción			
34	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes			
35	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente			
36	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo			
37	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo			
38	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia			
39	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas			
40	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)			
41	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.			
N°	ÍTEMS	Nada de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
42	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias.			
43	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi			

	trabajo en esta institución.			
44	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.			
45	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.			
46	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.			
47	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.			
48	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.			
49	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.			
50	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma.			
N°	ÍTEMS	Nulo compromis	Regular compromiso	Total Compromiso
51	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.			
52	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución.			

Anexo N° 4: Ficha de validación y fiabilidad del instrumento elaborado

Para la obtención de los resultados se utilizó el instrumento de Calidad de Vida en el Trabajo; el cual fue validado mediante la prueba de Alfa de Cronbach obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 3. Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	52

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P 1	86,50	283,744	,397	,969
P 2	86,61	277,359	,731	,967
P 3	86,77	277,668	,743	,967
P 4	86,73	279,412	,648	,968
P 5	87,23	285,529	,422	,968
P 6	87,34	288,602	,254	,969
P 7	86,86	283,934	,588	,968
P 8	87,18	281,315	,615	,968
P 9	87,52	284,999	,627	,968
P 10	86,91	281,247	,653	,968
P 11	86,95	275,998	,800	,967

P 12	87,07	276,065	,757	,967
P 13	86,55	278,021	,736	,967
P 14	86,89	279,219	,727	,967
P 15	86,77	279,854	,738	,967
P 16	86,66	283,811	,523	,968
P 17	86,84	284,835	,550	,968
P 18	87,11	292,894	-,012	,970
P 19	87,39	282,661	,586	,968
P 20	87,48	284,488	,604	,968
P 21	87,23	281,482	,608	,968
P 22	86,98	280,674	,647	,968
P 23	87,09	277,666	,719	,967
P 24	86,43	280,205	,566	,968
P 25	86,43	281,507	,624	,968
P 26	86,57	281,460	,682	,968
P 27	86,45	282,765	,565	,968
P 28	87,14	281,562	,560	,968
P 29	87,23	282,273	,565	,968
P 30	86,86	278,818	,711	,967
P 31	87,09	278,922	,657	,968
P 32	87,27	280,854	,650	,968
P 33	86,95	281,068	,636	,968
P 34	86,82	280,617	,708	,967
P 35	86,89	281,359	,664	,968
P 36	86,41	281,178	,545	,968
P 37	86,75	281,029	,589	,968
P 38	86,70	281,283	,618	,968

P 39	86,73	281,877	,564	,968
P 40	86,61	282,289	,619	,968
P 41	86,80	285,655	,548	,968
P 42	87,59	285,829	,717	,968
P 43	87,57	285,646	,665	,968
P 44	87,34	279,904	,670	,968
P 45	86,70	279,748	,545	,968
P 46	87,55	284,347	,726	,968
P 47	87,57	285,553	,674	,968
P 48	87,52	284,255	,687	,968
P 49	87,43	284,856	,536	,968
P 50	87,68	292,966	,000	,969
P 51	86,52	278,581	,691	,967
P 52	86,50	275,140	,757	,967

Fuente: Elaboración propia del autor

Según los autores George y Mallery (2003, p. 231) que plantearon criterios sobre la fiabilidad de los instrumentos sugieren que el coeficiente alfa > 9 es excelente; entonces, para este caso el Alfa de Cronbach es, 968 por lo tanto se puede decir que el instrumento es confiable.

Anexos N° 5: Fichas de validación del aporte práctico de la investigación
por criterio de expertos

Ficha de validación experto N° 01

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. **Nombres y apellidos del validador:** Mg. Rolando Eduardo Malca Correa
- 1.2. **Cargo e institución donde labora:** Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- 1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** Estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.
- 1.4. **Autor del instrumento:** Sara Randy Deliacir Cuzquen Yocya

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. **Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
2. **Regular** (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
3. **Buena** (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	La estrategia posibilita transformar lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CONGRUENCIA	Cada parte de la estrategia es congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• SUFICIENCIA	Las etapas de la estrategia son suficientes en cantidad para transformar la práctica expresada en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• OBJETIVIDAD	Cada una de las etapas posibilita contrastar los comportamientos y acciones observables, que serán modificadas según el diagnóstico fáctico.	<input type="checkbox"/>	X	<input type="checkbox"/>	Observar los aportes luego de las capacitaciones.
• CONSISTENCIA	Las partes de la estrategia se han formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• ORGANIZACIÓN	Las etapas y sesiones de la estrategia han sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CLARIDAD	Las etapas o sesiones de la estrategia están redactados en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
	Cada una de las partes o sesiones de la estrategia que se	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

• FORMATO	evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			X	
• ESTRUCTURA	La estrategia motivacional cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	Buena estrategia y bien explicada.
CONTEO TOTAL			2	27	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

$$\frac{A + B + C}{30}$$

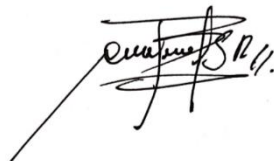
$$29/30=0.97$$

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

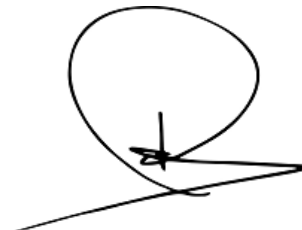
III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

VALIDEZ: MUY BUENA



INVESTIGADOR
Firma



VALIDADOR: Rolando E. Malca Correa
Firma

Ficha de validación experto N° 02

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador:** Mg. Aldo Alexi Acosta Linares
1.2 Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Cesar Vallejo
1.3 Nombre del instrumento evaluado: Estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.
1.4 Autor del instrumento: Sara Randy Deliacir Cuzquen Yocya

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

- 1. Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	La estrategia posibilita transformar lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CONGRUENCIA	Cada parte de la estrategia es congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• SUFICIENCIA	Las etapas de la estrategia son suficientes en cantidad para transformar la práctica expresada en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• OBJETIVIDAD	Cada una de las etapas posibilita contrastar los comportamientos y acciones observables, que serán modificadas según el diagnóstico fáctico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CONSISTENCIA	Las partes de la estrategia se han formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• ORGANIZACIÓN	Las etapas y sesiones de la estrategia han sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CLARIDAD	Las etapas o sesiones de la estrategia están redactados en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• FORMATO	Cada una de las partes o sesiones de la estrategia que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• ESTRUCTURA	La estrategia gerencial cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
CONTEO TOTAL				30	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena

Coefficiente
de validez :

$$\frac{A + B + C}{30}$$

$$30/30=1.00$$

0.90 – 1.00	Validez muy buena
-------------	-------------------

1. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

VALIDEZ: MUY BUENA



INVESTIGADOR
Firma



VALIDADOR: Aldo A. Acosta Linares
Firma

Ficha de validación experto N° 03

III. INFORMACION GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador:** C.P. C Migdoneo Orreaga Chozo
1.2 Cargo e institución donde labora: Ex jefe de la Unidad de RR.HH y actual jefe de Oficina de Rentas de la Municipalidad Distrital de Túcume.
1.3 Nombre del instrumento evaluado: Estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume.
1.4 Autor del instrumento: Sara Randy Deliacir Cuzquen Yocya

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

- 1. Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	La estrategia posibilita transformar lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CONGRUENCIA	Cada parte de la estrategia es congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• SUFICIENCIA	Las etapas de la estrategia son suficientes en cantidad para transformar la práctica expresada en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• OBJETIVIDAD	Cada una de las etapas posibilita contrastar los comportamientos y acciones observables, que serán modificadas según el diagnóstico fáctico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CONSISTENCIA	Las partes de la estrategia se han formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• ORGANIZACIÓN	Las etapas y sesiones de la estrategia han sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CLARIDAD	Las etapas o sesiones de la estrategia están redactados en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• FORMATO	Cada una de las partes o sesiones de la estrategia que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• ESTRUCTURA	La estrategia gerencial cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
CONTEO TOTAL				30	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena

Coefficiente
de validez :

$$\frac{A + B + C}{30}$$

$$30/30=1.00$$

0.90 – 1.00	Validez muy buena
-------------	-------------------

2. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

VALIDEZ: MUY BUENA



INVESTIGADOR
Firma



VALIDADOR: Migdoneo Orreaga Chozo
Firma