



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

TESIS

**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE MOTIVACIÓN
PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE.**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Autor (es):

Bach. Rueda Montoya Rusdvi

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4315-3050>.

Asesor:

Mg. Villanueva Calderón Juan Amílcar

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0815-6443>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2021

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE

TESIS

Dedicatoria

A DIOS, quien es mi fortaleza para seguir adelante y cumplir mis metas.

A mi papá JOSÉ quien me protege y bendice desde el cielo.

Agradecimiento

A mi familia, por ser mi apoyo y soporte en los momentos más difíciles para conseguir las metas propuestas.

A los trabajadores que brindan servicios en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, por brindar la información necesaria para hacer realidad el presente estudio.

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito fundamental Proponer un programa de motivación en la Municipalidad de Lambayeque, que influyó de manera efectiva en la satisfacción laboral de los trabajadores. Esta investigación es de tipo correlacional, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal. Se tuvo una muestra formado por 124 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque. Para tener los datos de la presente investigación se aplicó un cuestionario de 44 ítems (16 de Motivación y 28 de Satisfacción Laboral) y el programa estadístico informático Statistcal Pachage Sciencies Socials - SPSS 22 que analizó los datos obtenidos. El propósito fue establecer el diagnóstico de la situación actual de la motivación y los tipos de satisfacción laboral en los trabajadores en la Municipalidad de Lambayeque.

Se obtuvo los siguientes resultados: con respecto a la primera variable de esta investigación; la motivación de los empleados encuestados manifiesta que el 46.8% de ellos presentan una motivación media, seguido del 36.3% que tienen una motivación baja; mientras que el 16.9% tiene una motivación alta. En cuanto al nivel de satisfacción, el 58.1% de los encuestados presentan una satisfacción moderada, seguido del 23.4% que tienen una satisfacción alta; mientras que el 18.5% tiene una satisfacción baja.

Es por ello que este trabajo culmina proponiendo un programa de motivación para promover y liderar el aprovechamiento del capital humano.

Palabras clave: Municipalidad de Lambayeque, motivación, propuesta.

Abstract

The fundamental purpose of this research was to propose a motivational program in the Municipality of Lambayeque, which effectively influenced the workers' job satisfaction. This research is of a correlational type, with a quantitative approach, non-experimental and cross-sectional design. A sample was made up of 124 workers from the provincial municipality of Lambayeque. A questionnaire of 44 items was applied to obtain the data from the present investigation (16 motivation and 28 job satisfaction) and the statistical software Statistical Package Sciences Socials - SPSS 22 that analyzed the data obtained. The purpose was to establish the diagnosis of the current situation of motivation and the types of job satisfaction among workers in the Municipality of Lambayeque.

The following results were obtained: With respect to the first variable of this research; the motivation of the surveyed employees shows that 46.8% of them have an average motivation, followed by 36.3% who have a low motivation; whereas 16.9% have a high motivation. In terms of satisfaction, 58.1% of respondents have moderate satisfaction, followed by 23.4% who have high satisfaction, while 18.5% have low satisfaction

That is why this work culminates in proposing a motivational program to promote and lead the use of human capital.

Keyword

Lambayeque municipality, motivation, proposal

Índice	Pag.
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Resumen.....	5
Abstract.....	6
I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Realidad Problemática.....	9
1.2. Antecedentes de estudio.....	10
1.2.1 Antecedentes internacionales.....	10
1.2.2 Antecedentes Nacionales.....	12
1.2.3 Antecedentes Locales.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	15
1.3.1 Teorías de la Motivación.....	15
1.3.2 Teorías de la Satisfacción Laboral.....	20
1.4. Formulación del problema.....	24
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	25
1.6. Hipótesis.....	26
1.7. Objetivos.....	26
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	27
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	27
2.2. Población y muestra.....	27
2.3. Variables y Operacionalización	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	32
2.6. Criterios Técnicos.....	32
2.7. Criterios de rigor científica.....	33
III. RESULTADOS.....	36
3.1. Resultados en Tablas y figuras.....	36
3.2. Discusión de resultados.....	42

3.3. Aporte práctico.....	45
---------------------------	----

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones.....	56
------------------------	----

4.2. Recomendaciones.....	56
---------------------------	----

REFERENCIAS.....	58
-------------------------	-----------

ANEXOS.....	60
--------------------	-----------

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En las instituciones públicas, actualmente es importante que se incentive la motivación, ya que es un componente básico para los que laboran en las organizaciones brinden un eficiente desempeño y alcancen una satisfacción en los administrados. El rendimiento dentro de las entidades es fundamental para alcanzar los objetivos establecidos y la motivación cumple como un factor importante para que los trabajadores se desempeñen con mayor productividad y eficiencia. La motivación se puede presentar de diferentes maneras en la organización, pero siempre tiene un fin determinado: el rendimiento al máximo en el desempeño de los colaboradores en el puesto de trabajo.

En algunas organizaciones los trabajadores reciben poca motivación por la función que cumplen. Situación que puede llevar a presentar dificultades en el desempeño de la función y, por ende, evidenciar situaciones problemáticas perjudicando al empleado como a organización. Las consecuencias a veces son graves como la pérdida del empleo o generar inadecuadas relaciones con los jefes y con los compañeros de trabajo.

En algunos municipios del Perú subsisten problemas con la satisfacción laboral de los colaboradores que desde el gobierno local desconocen los factores que lo causan; pudiendo relacionar con variables de comportamiento organizacional, liderazgo, motivación u otro.

La percepción del clima en una organización es la satisfacción laboral que cumple una importancia fundamental. De aquí que si un colaborador está motivado podrá cumplir bien su desempeño, situación que contribuye a la mejora de la continuidad del servicio que ofrece el municipio, valorándose de manera positiva y objetiva el clima del contexto. De aquí que la motivación facilita que una persona tenga una actuación de una manera determinada. De aquí que si un trabajador muestra excesiva o escasa motivación puede presentar un alto desempeño o ineficiente en sus

labores. A partir de esto la carencia motivacional e insatisfacción son dificultades que evidencian las entidades o instituciones cualquiera sea su modalidad.

En una entidad lo más relevante son los actores, el contexto del trabajo, la relación interpersonal, las relaciones comunicacionales, el clima organizacional, entre otros que inciden de manera directa en la actuación de los sujetos que laboran y en su desempeño en el trabajo.

Según los colaboradores del municipio lambayecano con quienes se dialogó personalmente expresan que en el tiempo actual se observa los colaboradores no ejecutan su trabajo de modo esmerado y con dedicación; ni tampoco en sus relaciones interpersonales no son las más adecuadas. Por esta razón el clima de la empresa se ve afectado de manera negativa y por ende este influye en la satisfacción laboral.

El municipio de la provincia de Lambayeque despliega sus labores del servicio a los ciudadanos sin tener en cuenta el nivel de satisfacción y el factor motivacional de los colaboradores para que cumplan sus roles. Esto se agrava cuando se precisa que estos actores muestran carecer de estudios académicos que les permitan ir desarrollándose y realizar estudios progresivos en las políticas laborales de la comuna. De aquí que existe preocupación en el cumplimiento del servicio puesto que no es óptimo, existiendo muchas dificultades en los servicios a los ciudadanos.

Las características descritas anteriormente, generan variadas inconsistencias para la implementación de una política de innovación para los procesos de gestión donde se incluyen los funcionarios y trabajadores del municipio, sabiendo que en los tiempos actuales es necesaria lo que se llama cultura de innovación, por lo que el gobierno local está obligado a la generación de cambios, sistema de incentivos y el empoderamiento de los ciudadanos y colaboradores de la municipalidad.

De aquí que en el municipio de la provincia de Lambayeque se proyecta a realizar una propuesta de programa motivacional para incrementar la satisfacción laboral, debido que existe necesidad que los trabajadores se involucren en la labor municipal para brindar soluciones a los problemas que atraviesa la municipalidad lambayecana.

1.2. Antecedentes de estudios.

1.2.1. Antecedentes Internacionales.

Galarza (2017) desarrolla una investigación a través de una propuesta para la mejora de la motivación de los trabajadores de una organización que es la empresa. Para ello utiliza estrategias que se orienten a desarrollar la satisfacción laboral y la motivación; así como el tema de productividad. El tipo de investigación corresponde a una mixtura (cualicuantitativa) para lo cual aplicó una encuesta sobre satisfacción salarial a 50 los trabajadores entre administrativos y operativos de las áreas de comercialización y procesamiento. Las directrices fueron las siguientes: satisfacción salarial, conformidad de roles, interacción entre trabajadores, servicio que oferte la empresa. La investigación evidenció las dificultades motivacionales relacionadas con los incentivos económicos, reconocimientos, por su trabajo, dificultades en la integración, llevándolo a desarrollar una propuesta para revertir las dificultades encontradas.

Reátegui (2017) desarrolló un trabajo de denominado Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. El propósito fue reconocer como influye la motivación en el desempeño de los trabajadores de una institución educativa. La investigación correspondió al enfoque cuantitativo en su tipo de descriptiva correlacional, no experimental. La muestra correspondió a 19 trabajadores. De la aplicación de los instrumentos se pudo reconocer que el 52% evidenciaban una mala motivación, el 47% expresaron que el desempeño corresponde a la escala bajo; sin embargo, el 40% indicó estar de acuerdo con el pago que reciben. Por otro lado, los factores motivaciones que inciden en los colaboradores es bajo trayendo como consecuencia que el

desempeño sea también bajo. De aquí se infiere que existe vinculación entre desempeño laboral y motivación.

Martínez (2016) desarrolló un trabajo investigativo referido a motivación y desempeño laboral en una empresa de la ciudad de Quito, Ecuador. La investigación buscó determinar influencias motivacionales en el desempeño laboral teniendo como finalidad solucionar climas negativos presentes en un ambiente negativos de sobrecargas de trabajo, inestabilidad que tiene efectos y repercusiones negativos en la comunidad de la empresa. Para el estudio se tomó la dimensión base de desempeño y se combinó en relacionalmente con esfuerzo, recompensa y metas personales. La muestra fue de 88 colaboradores a los que administró dos instrumentos para recoger información de las variables. Procesados y analizados se llegó a concluir que los colaboradores están desmotivados afectando el rendimiento y al final de cuentas la productividad de la empresa. Para revertir la situación afectada se planeó y seleccionó estrategias y métodos orientados a elevar los niveles motivacionales en los que trabajaban en la empresa. Para ello se tomó la generación de expectativas y los ideales que tenían los trabajadores que llevaban a desarrollar la organización y los agentes colaboradores.

Pablos (2016) desarrolló un trabajo para optar el grado de doctor en en la casa universitaria de Extremadura relacionada con satisfacción laboral y estrategias de cambio en enfermeras. La investigación buscó analizar el nivel de satisfacción laboral del personal que labora en los centros hospitalarios públicos. Para recoger la información se aplicó un cuestionario a las enfermeras de cinco hospitales públicos. La temática de la encuesta versó sobre la relación laboral superior – subordinado –compañeros en el ambiente del hospital. Analizado los resultados se llegó a la conclusión que los factores que afectan la interacción tienen relaciones diferentes con la variable satisfacción

acorde a los niveles y rasgos sociales que mostraban los grupos como condición, edad, sexo, entre otros.

1.2.2. Antecedentes Nacionales.

Bruno (2017) ejecutó un trabajo de investigación denominado Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la red 03 – UGEL N°07 -2016. El propósito de este trabajo fue reconocer la vinculación de las dos variables. La investigación correspondió al enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional deductivo. La muestra estuvo integrada por 61 maestras del nivel inicial. En los resultados se encontró que el 86,96% de encuestadas evidenciaban una alta motivación por lo que el desempeño fue positivo. En cuanto a la motivación extrínseca el 90,20% la motivación fue alta; mientras que en motivación trascendente el 88,50% se ubicó en el nivel alto. En dicha investigación se llegó a la conclusión que la vinculación entre desempeño y motivación es significativa. En los hallazgos se encontró que el desempeño tiene conexión con la motivación intrínseca mientras que la motivación extrínseca no se relaciona con el desempeño; situación similar se encontró con la motivación trascendente y desempeño.

Llagas (2017) desarrolló un trabajo en torno a motivación y desempeño laboral en enfermeras. La investigación tuvo como objetivo determinar la vinculación las dos variables a fin de encontrar el comportamiento de las variables relacionadas. La investigación fue de tipo no experimental, descriptivo correlacional. La muestra correspondió a 30 enfermeras del área de neonatología. Procesados la información recogida se llegó a la siguiente conclusión: los resultados evidencian la existencia de conexión directa positiva teniendo un índice de 0,850. Lo que significa que el comportamiento de las variables se vincula; esto es si hay mayor motivación, mayor será el desempeño laboral.

Fernández (2016) desarrolló una investigación correlacional satisfacción laboral y motivación. Este trabajo se ejecutó en la unidad de cuidados intensivos del instituto materno perinatal. La investigación buscó encontrar la vinculación entre las dos variables para determinar comportamientos entre ambas. La investigación correspondió al enfoque cuantitativo en su tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental transversal. Para efectos del caso se elaboró instrumentos que se aplicó a una muestra de 65 profesionales de la enfermería. Para el procesamiento de información se utilizó las frecuencias porcentuales. Para el contraste de hipótesis se utilizó la rho de Spearman. Procesados los resultados se concluyó que existe una vinculación entre las dos variables con un índice de correlación de 0.769 demostrando que existe correlación alta y significativa.

Palomino (2016) desarrolló un trabajo investigativo en torno a las variables desempeño y satisfacción en los trabajadores del municipio de Magdalena del Mar de Lima. La investigación buscó determinar la vinculación entre las variables en mención. El tipo de investigación fue cuantitativo, en el nivel descriptivo correlacional. La población fue de 401. Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio, resultando 197 colaboradores a los que se les administró dos instrumentos sobre las variables seleccionadas. Se recogió la información cuyos resultados se pasó por los criterios de validez y confiabilidad. Los resultados fueron que existe relación entre las dos variables con un índice estadístico de relación de 0,287 demostrando que existe relación entre las dos variables.

1.2.3. Antecedentes Locales.

Idrogo, M. (2017) en su investigación construyó una estrategia motivacional teniendo en cuenta los procesos que llevarán a desarrollar la satisfacción de los trabajadores. La investigación fue de tipo descriptiva propositiva. La muestra corresponde a 35

trabajadores. Para el desarrollo de la investigación se determinó tres fases: diagnóstico, programación y conclusiones. En el diagnóstico se desarrolló la recolección de información a través de la aplicación de los cuestionarios de motivación y satisfacción laboral. En la programación se llevó a cabo el análisis de las teorías que dan sustento a la investigación como respuesta a la problemática reconocida, explicando las ideas nuevas para la solución de la problemática. En la fase tercera se concluyó y se expuso la propuesta con las estrategias del diseño. Las conclusiones revelaron que 96,9% de trabajadores evidencia motivación regular y un 3,12% evidencia que la motivación está en el nivel alto. De igual modo un 68,75% se ubica en la categoría regular, aunque existe insatisfacción con un 6,25%. La vinculación evidencia una relación de tipo positiva significativa. Lo que significa que si se aplica una estrategia motivacional se contribuye a la mejora de la satisfacción laboral.

Rosales (2016) ejecutó una investigación de tipo cuantitativo, hipotético deductivo, aplicativo. La muestra se seleccionó a través del criterio no probabilístico con una población de 60 trabajadores, contando con el diseño no experimenta correlacional. El recojo de información se llevó a cabo a través de la técnica encuesta e instrumento el cuestionario tipo Likert que es confiable con un índice de 0.88 en alfa de Cron Bach evidenciando que el instrumento muestra confiabilidad. Para la satisfacción se seleccionó las dimensiones intrínseca y extrínseca. Este instrumento alcanzó el 0.805 como índice en Alfa de Cron Bach evidenciando confiabilidad y consistencia situación que evidencia que es confiable.

El procesamiento y análisis evidenció que la motivación presenta un porcentaje de 80% en el nivel alto. Por otro lado, la satisfacción laboral con un porcentaje de 80% en el nivel alto. Al realizar la inferencia estadística se obtuvo una relación de 0,546 demostrando la correlación positiva moderada. En las conclusiones se destaca que

los colaboradores deben estar motivados para un trabajo efectivo y eficiente. Con ello se cumplirán los objetivos institucionales y personales.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teorías de la motivación. Chiavenato (2004) sobre el tema motivacional es un rasgo psicológico del ser humano que aporta niveles de compromiso en el trabajador. El autor agrega que la motivación como proceso activa, ocasiona, mantiene y dinamiza las conductas de las personas orientados al cumplimiento de los objetivos determinados. Ante esto Ferreiro y Alcázar (2007) agrega una buena motivación se constituye en acicate que se orienta a alcanzar la satisfacción personal y profesional. A lo que Stoner (2007) sostiene que la motivación se entiende como la resultante de la interacción entre situación y persona. Entendiendo que, en las personas, por supuesto, difieren y varían en los impulsos motivacionales. Raineri (2006) explica que los trabajadores deben percibir la preocupación de los directivos y de su organización sobre los temas de satisfacción, necesidades y problemas. De ese modo se podrá elevar la satisfacción y motivación hacia las labores que desempeñan.

a. Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1954).

Para este autor el término motivación lo define un grupo de necesidades que tienen una jerarquía de prioridades con las personas que casa sujeto le brinda al desarrollo de las circunstancias. (García, 2012). Esto significa que el ser humano se mueve por necesidades. Una persona está motivada si lo impulsa la necesidad para hacer las cosas. En la pirámide de Maslow las necesidades se ordenan de manera ascendente atendiendo al grado de dificultad y motivación que tiene como ser humano. Las necesidades básicas son aquellas que se sirven para sobrevivir

como ser. Las de seguridad tienen su base en la protección de algún peligro que se expone. En las relaciones sociales el ser humano es un ser de relación. Busca acompañamiento, pertenecer a un grupo social, entablar lazos amicales. En las necesidades de ego la persona busca ser reconocido y estimada por los que le rodean y por sí sólo, lo que implica la autovaloración y autor respeto. Por último, las de autorrealización la persona desarrolla el potencial creativo y talento humano (García, 2012).

Teoría Motivacional de Maslow



Figura 01: Representación de la pirámide de Maslow en orden ascendente según el grado de motivación y dificultad.

De acuerdo a lo expuesto, esta teoría sustenta que la motivación no está en la idea de acumular dinero sino en cubrir las brechas de las necesidades que tiene la persona. Estas necesidades se evidencian en las personas en razón de las circunstancias de trabajo. Inicia en un orden de ascendencia que es la supervivencia y avanzan hacia la realización personal (Supervivencia, seguridad, relaciones, estima y autorrealización). Estas necesidades cubiertas o no tienen sus efectos de manera positiva o negativa en la productividad de una

empresa o entidad.

b. Teoría de los dos factores o teoría bifactorial de Herzberg (1966).

Acorde con esta teoría la motivación se relaciona con un factor que es la higiene que se asocia a una insatisfacción y el factor motivacional; asimismo se asocia a la satisfacción. esto se explica que si existe un clima en el trabajo que sea adecuado entonces existirá la sensación de una satisfacción; por el contrario, a la satisfacción se evidenciará una insatisfacción. Para el autor, la actitud juega un papel fundamental que es el que define el fracaso o el éxito de la persona.

Teoría de Motivación de Herzberg

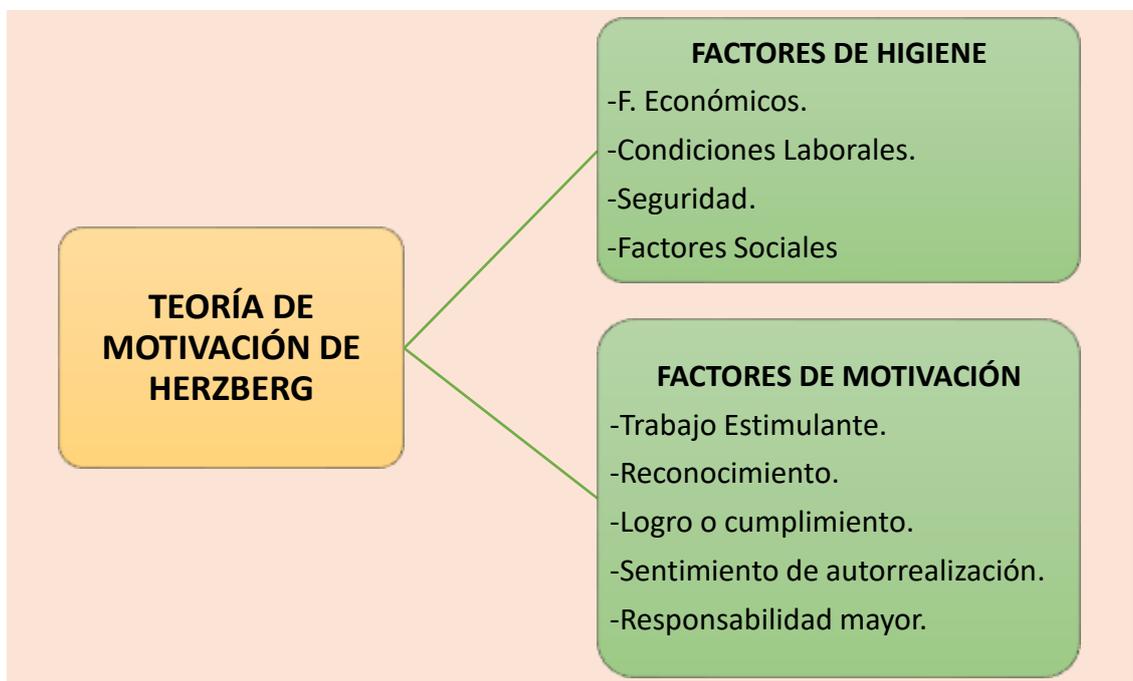


Figura N° 02: El autor (Herzberg) Factores de higiene, asociados a la insatisfacción y los Factores motivadores, asociados a la satisfacción

Esta actitud debe reflejarse en el trabajo en las relaciones laborales con sus compañeros y el trabajo mismo. (Rubbins y Judge, 2009, p.

205). Para el autor los factores de la higiene son la insatisfacción, factores motivadores y la satisfacción. Los factores de higiene se producen y se evidencian externamente en el entorno o circunstancias de la persona cuando desarrolla o ejecuta su trabajo. Este factor se asocia a la insatisfacción producto de las circunstancias que lo rodean que pueden ser las condiciones laborales, los pagos que recibe, las relaciones con los compañeros y jefes y la cultura organizacional que se refleje en las interacciones laborales. A esto se agrega las normas y acuerdos que orientan el trabajo cotidiano, las formas de seguridad que existan en el contexto laboral y la privacidad con que goce para hacer su trabajo.

- ❖ Los factores de mantenimiento o higiénicos. Estos factores corresponden a la condición que rodea al trabajador mientras cumple su función de trabajo en la empresa o entidad. Están incluidas los rasgos contextuales ambientales, físicos, sociales, los salarios, políticas empresariales, supervisión, clima entre las personas, las normas, la oportunidad, entre otras. Los factores ambientales no son decisivos en la conducta de los trabajadores. Tienen poca incidencia, pero forman parte de ese conjunto de factores que, de uno u otro modo, directa o indirectamente influyen en la motivación de la persona.

El autor escogió el término higiene para explicar una forma de prevención. Esto es se orienta a evitar insatisfacciones en el personal que labora. El carácter preventivo tiene a que no se produzcan potenciales amenazas quebrando el equilibrio de los trabajadores. Con ello se evita la insatisfacción como comportamiento negativo que no permite desarrollar la satisfacción y por ende la motivación de los trabajadores.

- ❖ Los factores motivadores o satisfactorios. Están referidos a las tareas o funciones y deberes de los puestos de trabajo. Estos son las variables que inciden de manera duradera la satisfacción

en los trabajadores y por ende la productividad de la entidad o empresa a gran escala y estándares de excelencia. Eso significa que la producción en el trabajo está por encima de los niveles normales. En la terminología de Herzberg este factor tiene alcance de sentimientos de reconocimiento y realización profesional. Estos se evidencian en el desarrollo de tareas y encargos que está rodeado por desafíos que tienen relevancia en el trabajador. Cuando estos factores se desarrollan en grado óptimo se eleva la satisfacción y cuando son mínimos genera insatisfacción.

La motivación tiene dos fuentes de motivación: intrínsecas y extrínsecas. Las primeras, corresponden a los logros internos que un trabajador disfruta cuando ejecuta adecuadamente su trabajo. A partir de aquí se puede inferir que existe relación directa entre trabajo y recompensa. Los segundos, son aquellas recompensas que emergen fuera de los puestos de trabajo, no generan satisfacción en el momento, pero tiene sus repercusiones posteriores. Estas motivaciones se relacionan con el reconocimiento, la responsabilidad cumplida, el crecimiento laboral, los progresos y el logro, el trabajo (García, 2014, p. 14).

A partir de lo explicado del modelo sobre el modelo bifactorial satisfacción – insatisfacción del trabajador que más allá de los alcances del salario, condiciones, relaciones y seguridad; se dan por elementos que orientan la conducta del trabajador como la responsabilidad, reconocimientos de los progresos facilita el desarrollo personal y laboral del trabajador.

A. Métodos para mejorar la motivación laboral.

Los métodos para que se mejore los rasgos motivacionales de los colaboradores son los siguientes:

- ❖ Afiliación por objetivos. Es un método que toma las metas como

elementos orientadores. El trabajador participa de manera activa teniendo como dirección los propósitos para cada segmento, puesto o función de la institución. Para ello se toma como ejes orientadores los factores de toma de decisiones, los específicos de las metas, determinación de plazos y realimentación del desempeño de los trabajadores.

- ❖ Programas de reconocimiento a los trabajadores. Tiene su base en dos elementos que tiene que tener la empresa sobre el trabajador: atención y desempeño de puesto. A través de esto tiene su reconocimiento y valoración el trabajo bien elaborado. Para alcanzar estos objetivos en los trabajadores, las organizaciones planifican programas de reconocimientos personales y empresariales.

- ❖ Programas para participar los colaboradores. Tiene su base en las fases participativas de los trabajadores para aprovechar sus potencialidades brindarle el compromiso al desarrollo del éxito de la organización. En estos programas se utiliza como método la administración participativa que es nada menos una toma de decisiones conjuntamente entre los trabajadores y los directivos o empresarios de la empresa. Se promueve y fomenta los círculos de calidad que es la conformación de equipos entre empleados y jefes para analizar dificultades que se relacionan con la calidad de los productos que sale de la organización. Asimismo, se analizan causas, se determinan posibles soluciones o situaciones de mejora.

- ❖ Programa de pago variable. Es importante porque es una recompensa que se da a los trabajadores, pago extra, como una resultante de su esfuerzo y desempeño laboral. En este tipo de programas se circunscriben los pagos a destajo para cada sección por su esfuerzo y su apoyo. También se encuentra el plan de distribución de utilidades que beneficia a toda la empresa, esto es la repartición de ganancias y utilidades, a esto se suma un plan de incentivos si se mejora la

productividad.

Los métodos se constituyen en herramientas esenciales para la motivación a los trabajadores y alcanzar los éxitos en la empresa. En este sentido, los trabajadores estarán motivados para alcanzar altos estándares de productividad en la empresa; y por ende alcanzarán altos índices de satisfacción.

1.3.2. Teorías de la Satisfacción laboral.

Palma (1999) explica que la satisfacción es una conducta que tienen los colaboradores hacia la tarea que despliega y en función a las posibilidades de su potencial desarrollo. A esto se une los beneficios remunerativos que percibe, la política administrativa, las relaciones laborales con los compañeros y jefes, las condiciones físicas que viabilizan el encargo y desempeño de su trabajo.

Según Robbins (2004) sostiene que la satisfacción laboral se determina por lo atractivo que puede ser una tarea. A ello se suma el sistema de recompensas, las vinculaciones con los compañeros de trabajo, la condición laboral que se exponen los trabajadores. Asimismo, existen otros factores que se relacionan con la persona del empleado que son el bienestar y satisfacción. En la medida que alcance el trabajador su vocación se tendrá mayor vocación y posibilidad de contar con trabajadores que están satisfechos.

Para Meliá y Peiró (1989) sostienen que la satisfacción – supervisión y satisfacción – participación se constituyen en factores separados. Así mismo se añaden a estas la satisfacción, el ambiente físico y la prestación. García, et al. (2005) sostiene que existen cuatro variables que se asocian que son la realización, las condiciones, las relaciones y la economía.

Para Korman (1978) incorpora dentro de los factores ambientales y

puesto un liderazgo participativo, las retribuciones, la oportunidad, las interrelaciones, la capacidad profesional el reconocimiento y la aceptación de la comunidad o empresa.

a. Teoría X/Y de McGregor (1960).

Esta teoría explica que los trabajadores tienen mayor satisfacción cuando en la entidad existe climas que rodean la flexibilidad y libertad facilitando la participación activa de los colaboradores. McGregor plantea diferencias de esta teoría que lo explica del siguiente modo: esta teoría X sostiene que a los trabajadores no gustan trabajar y así como no tienen que ser obligados, controladas y supervisadas hasta alcanzar con los propósitos de una institución. Esto significa que las personas no quieren trabajar y mucho menos si trabajan no quieren que se les vigile o controle. Desde otra perspectiva la teoría Y explica que los trabajadores tienen un interés intrínseco en el ambiente laboral lo que los lleva a desarrollarse en su espacio laboral por iniciativa propia.

Según el autor esta teoría está organizada en dos factores que inciden en el estado motivacional: intrínseca y extrínseca.

Teoría X / Y de Mc Gregor.



Figura 03: Douglas Mc Gregor, descripción de la teoría del comportamiento directivo- X-Y

a.1. Las dimensiones de satisfacción laboral

El factor intrínseco o motivacional corresponde a la variable interna de la persona. Este factor se tipifica en el desarrollo personal, compromiso, reconocimiento, necesidad de logro. Si una persona tiene alto grado de este factor entonces evidenciará estar contenta con la actividad o trabajo que realiza (Robbins y Judge, 2009, p. 205). De aquí se infiere que el factor intrínseco se relaciona con los sentimientos que posee la persona frente a la labor que desempeña.

Indicadores de la satisfacción intrínseca.

Entre los indicadores tenemos los siguientes:

- Realización. En esta teoría se considera como la búsqueda del desarrollo a plenitud del trabajador como persona. A partir de aquí se orienta a satisfacer sus necesidades de la vida misma. Aludiendo al sabio griego Aristóteles que el plantea que el hombre en su fin es la felicidad y todos los actos, comportamientos y acciones se orientan a lograr y obtener la felicidad.
- Reconocimiento. Se entiende como satisfacción teniendo como

base el agradecimiento, gratitud, premio o premiación que se recibe o se da teniendo en cuenta el desempeño como trabajador dentro de la organización. Esto sucede cuando el reconocimiento al trabajador motiva y lo lleva a desarrollarse teniendo en cuenta que exista alta posibilidad de volver a ejecutar desempeños similares posteriormente.

- Responsabilidad. Se entiende este concepto como cumplimiento y compromiso de la obligación encomendada. Esto implica cuidado en las decisiones teniendo en cuenta las causas y consecuencias que se deben asumir frente a un determinado hecho o proceso.
- Crecimiento personal. Es la búsqueda constante y sostenida de capacidades, conocimientos y habilidades, destrezas, actitudes enfocadas en el desarrollo holístico del trabajador.
- Factores extrínsecos o higiénicos. Son variables que influyen decisivamente en la labor o trabajo. Estas se tipifican en el monitoreo, pagos, condiciones y políticas laborales (Robbins, 2009, p. 205). Estos factores se vinculan a lo externo de la empresa o entidad en la realización y ejecución de las funciones laborales.

Indicadores de la satisfacción intrínseca

En los indicadores encontramos a los siguientes:

- Las condiciones de trabajo. Son los recursos externos que el trabajador percibe como agentes que facilitan o bloquean la ejecución de las actividades cotidianas del trabajador. Estas condiciones se establecen como estados reales del contexto de la organización. Dentro de estas tenemos a la seguridad, limpieza, infraestructura, entre otras.
- La remuneración. Es una retribución que percibe el trabajador por un trabajo o tarea encomendada. Esta se especifica o determina a través de un contrato de trabajo. Esta remuneración puede dar a través de bienes o dinero que el trabajador recibe como una forma de pago por el servicio ejecutado en razón de la productividad.
- Beneficios. En un bien que se recibe o se hace. Asimismo, se usa

como ventaja o utilidad.

- Relaciones interpersonales. Son las diversas formas de interacción entre las personas. Estas relaciones sociales se dan entre los trabajadores de una organización. Estas apoyan al desempeño de la actividad, así como la adecuación del trabajador a la institución.

b. ***Teoría de la contingencia trabajada por Lorsch y Morse (1974).***

Esta teoría sustenta que un trabajador tiene variadas necesidades que necesita satisfacer dentro de la institución o empresa por eso busca una forma dar sentido a la competencia. A partir de estas premisas se determina que toda satisfacción laboral tiene mayor nivel cuando los estímulos de la competencia son eficaces cuando el trabajador se desempeña en la labor de la institución.

Pintado (2013) define la satisfacción laboral como una actitud que se evidencia con referencia al puesto que ocupa en el trabajo. Asimismo, sostiene que evidencia una conexión íntima desempeño y clima de la organización. En consecuencia, la satisfacción se relaciona con factores diversos que viabilizan resultados mayores en el trabajo.

1.4. Formulación del Problema

Hoy en día, los programas motivacionales y la satisfacción de las personas; así como el tema de evaluación de procedimientos y la acreditación externa son factores que utiliza la organización en sus procesos de gestión; así mismo se observa en la Municipalidad Provincial de Lambayeque una desmotivación y desgano en los trabajadores, situación que lleva a pensar que les falta motivación para el desempeño eficiente en su trabajo; es por ello que surge el presente trabajo de investigación, formulando la siguiente pregunta:

¿De qué manera un programa de motivación permitirá la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque?

1.5. Justificación e importancia del estudio

La investigación se justifica teóricamente porque se ha seleccionado constructos teóricos sobre motivación y satisfacción laboral con sus respectivas dimensiones que lo describen. Eso sirvió de base para la elaboración e implementación de un programa motivacional que se orientará a mejorar la satisfacción en los colaboradores del municipio lambayecano.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se justifica porque se utilizó una metodología para abordar el objeto de estudio y luego desarrollar una propuesta de mejora para la reversión de las dificultades.

Desde el punto de vista práctico la investigación se justifica porque se orienta a proponer mediante la implementación de un programa de motivación solucionar lo concerniente a la satisfacción laboral.

Desde el punto de vista epistemológico se busca alcanzar un conocimiento sobre un estado de la persona y sus efectos en la satisfacción donde es el sujeto social es quien debe desarrollarse en un contexto de clima adecuado para alcanzar sus metas en relación a las demás personas que participan en una sociedad.

Desde el punto de vista social se busca comprender y proponer cambios a través de una propuesta pertinente sobre motivación para que los ciudadanos de la comuna alcancen su satisfacción. De aquí se busca que los colaboradores tengan las condiciones apropiadas de satisfacción para que se desarrollen y actúen en sus funciones y puestos o áreas de trabajo. El desarrollo social facilita que los colaboradores deben desenvolverse en ambientes propicios y acogedores para asegurar el buen desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores para garantizar el servicio continuo y adecuado para un trabajo satisfecho en sus funciones.

1.6. Hipótesis

La implementación de un programa de motivación mejoraría la satisfacción

laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos General.

Proponer un programa de motivación en la Municipalidad de Lambayeque, lo cual repercutirá positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores.

1.7.2. Objetivos Específicos.

- ❖ Diagnosticar la situación actual de la motivación de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Lambayeque.
- ❖ Determinar los tipos de satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.
- ❖ Elaborar un programa de motivación para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

La investigación corresponde al enfoque cuantitativo en el nivel descriptivo. Parte de la descripción de las dos variables: motivación y satisfacción laboral teniendo en cuenta los escenarios donde se desarrollan, entendiendo la condición de las variables a partir de los problemas reconocidos. Ñaupas y Mejía (2013) indica que una investigación de tipo descriptiva se emplea para determinar diferencias y semejanzas entre las variables que se estudian en un contexto.

La investigación es transversal puesto que la información que se obtuvo en el diagnóstico sirvió para desarrollar una propuesta para la solución de una problemática en la entidad o institución (Hernández y Fernández, 2006).

La investigación cuyo diseño fue descriptivo simple, es el que se utilizó en la investigación. El esquema de investigación fue la siguiente:



M=Muestra en estudio

O=Información que se obtiene.

P=Propuesta en la Investigación.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población.

La población estuvo conformada por 182 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, los cuales comprenden a los trabajadores con contrato indeterminado, de plazo fijo y con contratos de servicio administrativo.

2.2.2. Muestra.

La muestra es una porción representativa de una población. Para el caso de la presente investigación, la muestra estuvo compuesta de 124 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, con contrato indeterminado, de plazo fijo y con contratos de servicio administrativo. Para la selección de la muestra se utilizó el muestro probabilístico calculado con la fórmula siguiente:

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

Donde:

d = Margen de error en la estimación de la variable.

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad de ocurrencia del evento

q = Probabilidad de no ocurrencia del evento

N = Tamaño de la población

n= Tamaño óptimo de la muestra.

Tamaño de la muestra:

d = 5% error de estimación =0,05

Z = 1,96 con un nivel de confianza del 95%

p = 0,5 de estimado

q = 1-p =0,5 de estimado

N = 182

Cálculo:

$$n = \frac{(182) (1,96)^2 (0,5) (0,5)}{(0,05)^2 (181) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

n = 124 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque del año 2019

2.3. Variables y Operacionalización

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	TÉCNICAS O INSTRUMENTOS.	Escala
MOTIVACIÓN	La motivación es un conjunto de impulsos, necesidades, deseos, anhelos que tienen los administradores y lo aplican a sus trabajadores para que ejecuten con eficiencia esperando alcanzar satisfacción e impulsos y deseo de actuación (Robbins y Coulter, 2007).	Es una serie de impulsos integrados por factores higiénicos, motivacionales cuya finalidad es cumplir con un objetivo.	Factores Higiénicos	Supervisión (10)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Nominal - Ordinal
				Política de la empresa (2)		
				Relación con el supervisor (9)		
				Condiciones de trabajo (7)		
				Salario (1, 5, 13)		
				Relación con los colegas (4)		
			Seguridad (8)			
			Factores Motivacionales	Logro (11)		
				Reconocimiento (3, 6, 12)		
				Responsabilidad (14)		
Progreso (15)						
Crecimiento (16)						
SATISFACCIÓN LABORAL	Es una actitud de desarrollo y beneficio laboral que tiene el	Son un conjunto de sensaciones intrínsecas y	Satisfacción intrínseca	Realización (1,2,3)	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Nominal
				Reconocimiento (4,5,6)		

	colaborador frente a su trabajo que ejecuta haciendo su función dentro de una organización cumpliendo con las expectativas (Palma, 2006).	extrínsecas que el trabajador experimenta en el logro de sus funciones y expectativas.	Satisfacción Extrínseca	Responsabilidad (7,8,9)		
				Crecimiento personal (10,11,12)		
				Condición de trabajo (13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20)		
				Remuneraciones (21, 22)		
				Relaciones interpersonales. (23, 24, 25)		
Beneficios (26, 27, 28, 29)						

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

La presente investigación tuvo como finalidad la recolección de información objetiva, real y pertinente al utilizar técnicas, materiales, instrumentos los que facilitaron la medición y el manejo de las variables en un ambiente determinado. Luego se presenta los instrumentos y técnicas que se utilizaron.

La investigación utilizó la técnica de encuesta, la que se utilizó para la obtención de la información de los colaboradores sujetos de observación. La información lo proporcionaron los mismos trabajadores en sus opiniones, actitudes, comportamientos y conductas (Canales, Alvarado y Pineda, 2004).

El instrumento utilizado fue el cuestionario de satisfacción laboral que se orientó a recoger respuestas sobre la temática del problema en observación (Canales, Alvarado y Pineda, 2004).

El cuestionario sobre Motivación: Instrumento adaptado del autor Luis Carrete Elmer de su investigación “Factores de Motivación y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yautan”. Este instrumento está integrado por 16 reactivos con una escala de Likert con las ponderaciones de (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo).

El valor de los ítems son los siguientes:

Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Cuestionario sobre satisfacción laboral: Este cuestionario se tomó de la autora: Ana María Rosales Maguiña, de su Tesis “Motivación y Satisfacción de los colaboradores de una empresa Farmacéutica en el Distrito de La Victoria”, basándonos en la teoría de Frederick Herzberg, lo integran 28 ítems correspondiente a la escala de Likert (Desacuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo y De acuerdo).

El valor de los ítems son los siguientes:

Desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo
1	2	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	44

Tabla 01 : Matriz de interpretación de valores del Alfa de Cronbach

Valor Alfa de Cronbach	Interpretación
0 - <0.25	Nula confiabilidad
0.25 - <0.50	Baja confiabilidad
0.5 - <0.75	Media o regular confiabilidad
0.75 - <0.90	Aceptable confiabilidad
>0.90	Elevada confiabilidad

Se realizó el cálculo de la consistencia interna utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach, que para la escala en general reportó un Alpha de 0.845 lo que es aceptable, permitiendo afirmar que en general la escala es homogénea.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Para la recolección de datos primero se realizó las coordinaciones con las autoridades de la Municipalidad de Lambayeque, en la cual la oficina de Recursos Humanos otorgó una carta de autorización para recolectar la información requerida.

El análisis e interpretación de la información se obtuvo mediante la aplicación de: la tabulación, organización y agrupación, aplicando un análisis porcentual, acompañándose por cuadros y gráficos para un mejor entendimiento, para dicho análisis estadístico se utilizó el uso del programa SPSS en su versión 22, los cuales se encuentran en el capítulo de resultados y en anexos.

Así mismo se aplicó el estadístico chi cuadrado (χ^2), para la prueba de hipótesis.

2.6. Criterios éticos

Son los principios que se toman como base para la justificación de principios éticos y valoración de la acción humana, justicia y beneficencia. Entre estos principios éticos que considero para esta investigación son: la justicia, la persona y la beneficencia para el desarrollo del trabajo de investigación, con objetividad, transparencia y respeto a la información de los colaboradores. El principio de respeto a las personas y se ha valorado el bienestar de los trabajadores procurando maximizar los beneficios que ellos lograrían al participar en esta investigación.

2.7. Criterios de Rigor científico

Dentro de los criterios de rigor científico se ha tenido en cuenta:

- La aplicabilidad.
- La Consistencia (Fiabilidad interna)
- Neutralidad: Objetividad, para ello se ha revisado diferentes investigaciones para el debido sustento de la base teórica en el presente trabajo.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 02. *Nivel de motivación.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	45	36.3
Media	58	46.8
Alta	21	16.9
Total	124	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque – 2019.

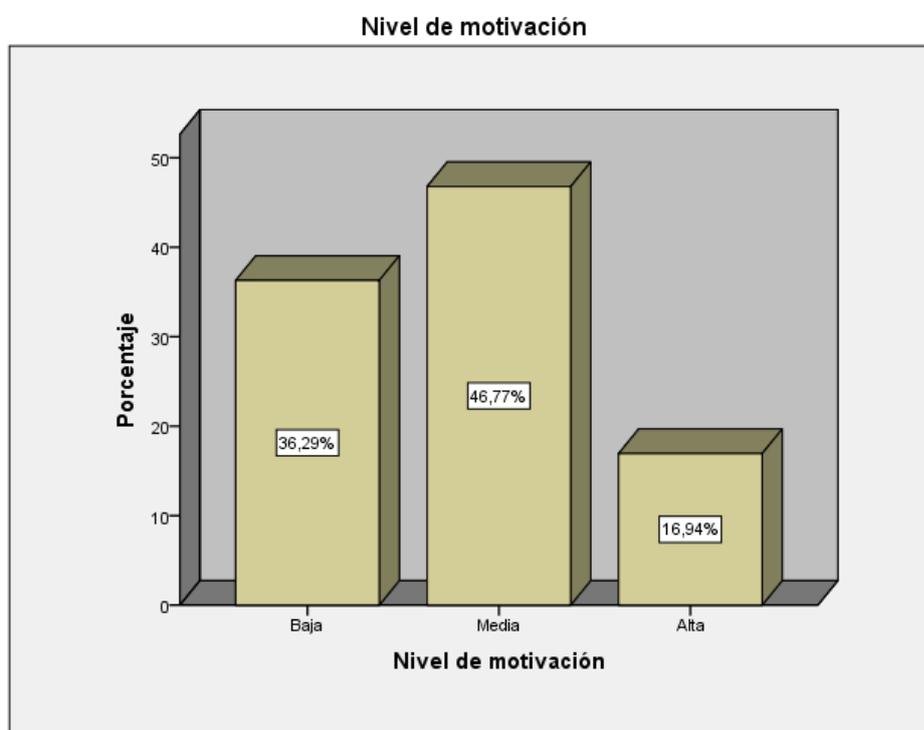


Figura 04. Nivel de motivación.

Interpretación: Respecto al nivel de motivación de los trabajadores encuestados, se puede apreciar que el 46.8% de los encuestados presentan una motivación media, seguido del 36.3% que tienen una motivación baja; mientras que el 16.9% tiene una motivación alta.

Tabla 03. Nivel de satisfacción.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	23	18,5
Moderada	72	58,1
Alta	29	23,4
Total	124	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque – 2019.

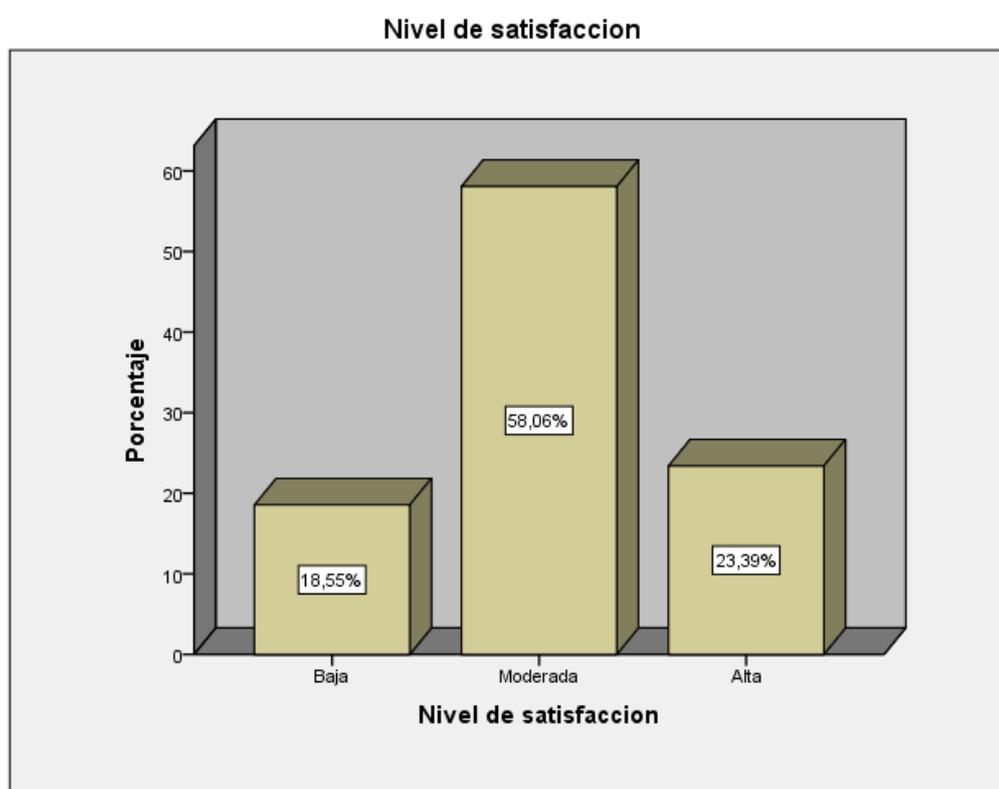


Figura 05. Nivel de Satisfacción Laboral

Interpretación: En cuanto al nivel de satisfacción, el 58.1% de los encuestados presentan una satisfacción moderada, seguido del 23.4% que tienen una satisfacción alta; mientras que el 18.5% tiene una satisfacción baja.

Tabla 04. Nivel de Motivación y Nivel de Satisfacción del personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque - 2019.

Nivel de motivación	Nivel de satisfacción							
	Baja		Moderada		Alta		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Baja	0	0.0	16	12.9	21	23.4	45	36.3
Media	2	1.6	56	45.2	0	0.0	58	46.8
Alta	21	16.9	0	0.0	0	0.0	21	16.9
Total	23	18.5	72	58.1	29	23.4	124	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque – 2019.

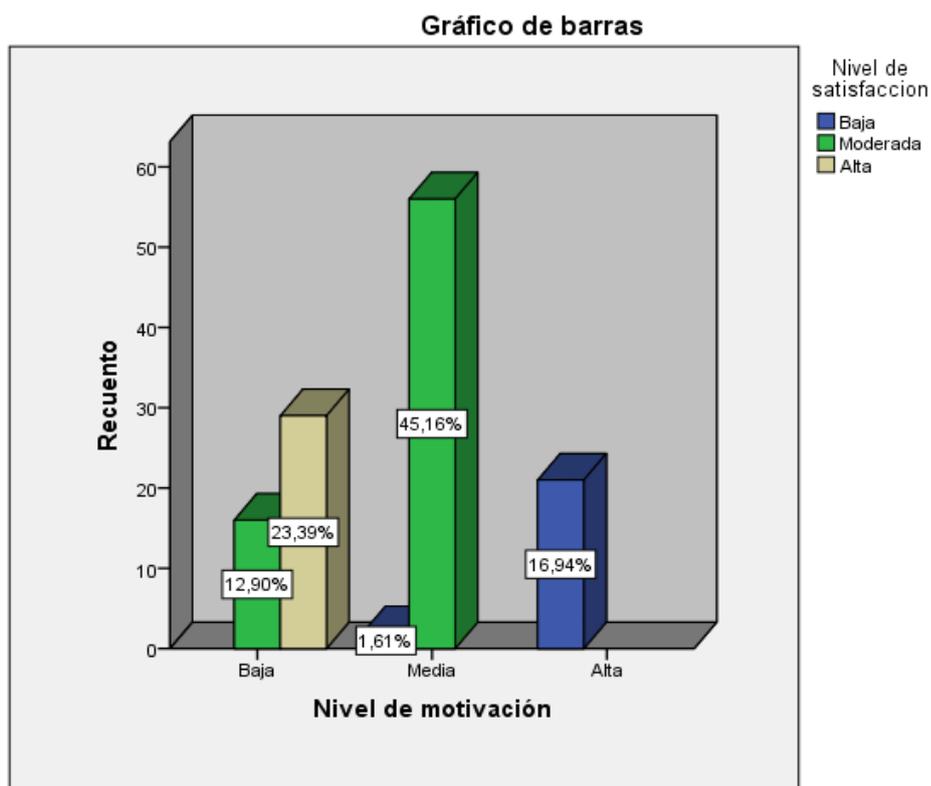


Figura 06. Nivel de Motivación y Nivel de Satisfacción.

Pruebas de chi-cuadrado

		Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	de	172,417 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	de	164,081	4	,000
Asociación lineal por lineal	por	92,473	1	,000
N de casos válidos		124		

Interpretación: En la tabla 04 y gráfico 06 podemos observar que del 100% de los encuestados, el 45.2% de ellos presenta una satisfacción moderada con un nivel de motivación media; mientras que solo el 1.6% presenta una satisfacción baja con un nivel de motivación media. Con respecto a la relación entre las variables, la tabla de Pruebas de chi cuadrado nos muestra un p valor de 0.000, siendo este menor a 0.05 ($p < 0.05$); por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, porque hay suficiente evidencia para concluir que las variables están asociadas; es decir, la motivación se relaciona favorablemente con la satisfacción del personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque - 2019.

Tabla 05. *Nivel de Motivación y Nivel de Satisfacción intrínseca del personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque - 2019.*

Nivel de motivación	Nivel de satisfacción intrínseca							
	Baja		Moderada		Alta		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Baja	9	7.3	6	4.8	30	24.2	45	36.3
Media	37	29.8	21	16.9	0	0.0	58	46.8
Alta	21	16.9	0	0.0	0	0.0	21	16.9
Total	67	54.0	27	21.8	30	24.2	124	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque – 2019.

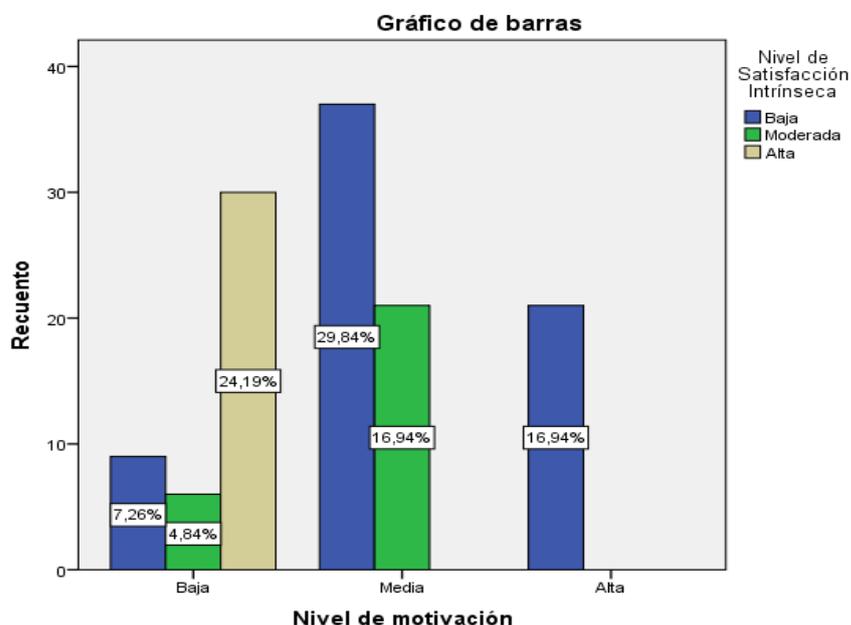


Figura 07. Nivel de Motivación y Nivel de Satisfacción.

Pruebas de chi-cuadrado

		Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	de	83,141 ^a	4	,000
Pearson				
Razón	de	96,544	4	,000
verosimilitud				
Asociación lineal por				
lineal		56,365	1	,000
N de casos válidos		124		

Interpretación: En la tabla 05 y gráfico 07 podemos observar que del 100% de los encuestados, el 29.8% de ellos presenta una satisfacción intrínseca baja con un nivel de motivación media; mientras que solo el 4.8% presenta una satisfacción intrínseca moderada con un nivel de motivación baja. Con respecto a la relación entre las variables, la tabla de Pruebas de chi cuadrado nos muestra un p valor de 0.000, siendo este menor a 0.05 ($p < 0.05$); por lo que se concluye

que la motivación se relaciona favorablemente con la satisfacción intrínseca del personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque - 2019.

Tabla 06. Nivel de Motivación y Nivel de Satisfacción extrínseca del personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque - 2019.

Nivel de motivación	Nivel de satisfacción extrínseca							
	Baja		Moderada		Alta		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Baja	8	6.5	8	6.5	29	23.4	45	36.3
Media	26	21.0	32	25.8	0	0.0	58	46.8
Alta	21	16.9	0	0.0	0	0.0	21	16.9
Total	55	44.4	40	32.3	29	23.4	124	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque – 2019.

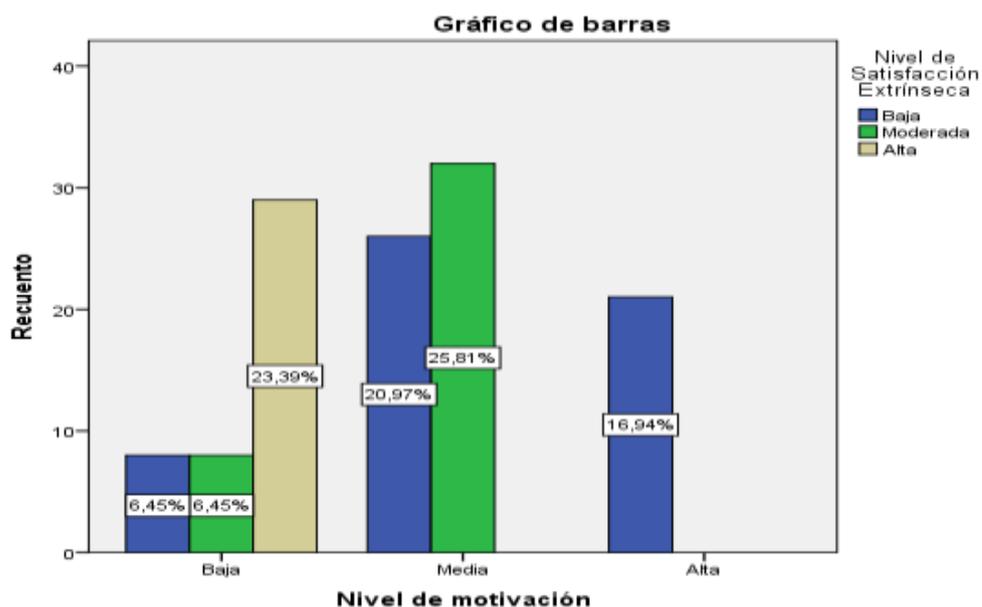


Figura 08. Nivel de Motivación y Nivel de Satisfacción extrínseca.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	91,880 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	103,672	4	,000
Asociación lineal por lineal	56,456	1	,000
N de casos válidos	124		

Interpretación: En la tabla 06 y gráfico 08 podemos observar que del 100% de los encuestados, el 25.8% de los encuestados presentan una satisfacción extrínseca moderada con un nivel de motivación media; mientras que el 6.45% presenta una satisfacción extrínseca baja con un nivel de motivación media. Con respecto a la relación entre las variables, la tabla de Pruebas de chi cuadrado nos muestra un p valor de 0.000, siendo este menor a 0.05 ($p < 0.05$); por lo que se concluye que la motivación se relaciona favorablemente con la satisfacción extrínseca del personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque - 2019.

3.2. Discusión de resultados

Objetivo N° 01. Diagnosticar la situación actual de la motivación de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Lambayeque.

En la tabla N° 02 se encuentra un resultado respecto a la motivación en el diagnóstico ejecutado en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Lambayeque donde una mayoría (46,8) se encuentran en el nivel medio mientras que otro porcentaje significativo en el nivel bajo (36,3) lo que significa que existe dificultades en los puestos de trabajo debido a deficiencias motivacionales. Estos resultados confirman lo encontrado por Martínez (2016) quien encontró que el personal desmotivado afecta el rendimiento y al final de cuentas la productividad de la empresa. Asimismo, Galarza (2017) confirmó los resultados al plantear que en su investigación evidenció las dificultades motivacionales relacionadas con los incentivos

económicos, reconocimientos, por su trabajo, dificultades en la integración, llevándolo a desarrollar una propuesta para revertir las dificultades encontradas. A partir del análisis se puede determinar que un personal trabajador desmotivado afecta directa o indirectamente a los resultados de la empresa o institución.

Objetivo N° 02. Determinar los tipos de satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

Un resultado se encuentra en la tabla N° 03 correspondiente a la satisfacción laboral donde la mayoría de trabajadores se encuentra en el nivel moderado (58,1%) y un porcentaje significativo (23,4%) en el nivel alto y el restante (18,5%) en el nivel bajo. Estos resultados evidencian que no todos los trabajadores se encuentran satisfechos laboralmente como lo confirma lo encontrado Pablos (2016) cuando afirma que existen factores que afectan la interacción, tienen relaciones diferentes con la satisfacción acorde a los grupos de sexo, condición laboral, edad hospital, entre otros. Por el contrario, Rosales (2016) encontró en su estudio que la satisfacción laboral tenía un porcentaje de 80% en el nivel alto. Al realizar la inferencia estadística se obtuvo una relación de 0,546 demostrando la correlación positiva moderada. Se llega a la conclusión que los trabajadores deben estar motivados para un trabajo efectivo y eficiente. Con ello se cumplirán los objetivos institucionales y personales.

Otro resultado se observa en las tablas 5 y 6 correspondientes a la satisfacción intrínseca y extrínseca donde el grupo intervenido una mayoría significativa alcanzó el nivel medio con el 46,8% mientras que el nivel bajo con 36,3% de satisfacción intrínseca. Asimismo, los niveles de satisfacción se repiten en la satisfacción extrínseca evidenciando que los trabajadores no están satisfechos en su centro laboral debido a una carencia de motivación por parte de los directivos y la municipalidad. Estos resultados confirman lo expresado por Idrogo, M. (2017) quien encontró que un 68,75% se ubicó en la categoría regular, aunque existe insatisfacción con un 6,25%. Estos resultados se afirman con la teoría X/Y de McGregor

(1960) que afirma que a teoría X plantea que a los trabajadores no les gusta el trabajo, y menos deben ser obligadas, controladas y supervisadas para alcanzar los fines de la institución. Mientras que la teoría Y explica que los trabajadores tienen un interés intrínseco en el ambiente laboral lo que los lleva a desarrollarse en su espacio laboral por iniciativa propia. Lo que significa que los trabajadores no quieren trabajar y mucho menos si trabajan no quieren que se les vigile o controle; más por el contrario requieren motivaciones que les permitan tener satisfacciones laborales que se repercuten en los hogares.

Objetivo N° 03. Elaborar un programa de motivación para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

El programa de motivación se organizó teniendo en cuenta los métodos sobre motivación laboral como afiliación por objetivos, programas de reconocimiento a los trabajadores, programas de participación de los trabajadores propuestos por García (2014). Estos métodos son importantes para potenciar la motivación y por ende desarrollar la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque. Este programa es importante de acuerdo a lo que explica Martínez (2016) que indica que se puede revertir la situación afectada de la satisfacción laboral sugiriendo planificar y seleccionar estrategias y métodos orientados a elevar los niveles motivacionales en los que trabajaban en la empresa. Para ello se tomó la generación de expectativas y los ideales que tenían los trabajadores que llevaban a desarrollar la organización y los agentes colaboradores. Esto significa que si se aplica adecuadamente métodos o estrategias se podrá revertir la insatisfacción de los trabajadores por cuanto estarán motivados para contrarrestar las situaciones adversas que se presente en el ambiente laboral.

3.3. Aporte práctico.

A. Información general

- Denominación : Propuesta de Programa de Motivación
- Institución formadora : Universidad Señor de Sipán
- Institución beneficiada : Trabajadores De La Municipalidad
Provincial De Lambayeque
- Investigadora : Rueda Montoya Rusdvi

B. Fundamentación

Teniendo en cuenta las dificultades encontradas a partir de la evaluación diagnóstica desarrollada en el grupo de trabajadores de la municipalidad de Lambayeque donde la mayoría de ellos se encuentran en el nivel moderada de satisfacción laboral, así como existe un porcentaje significativo (18, 5%) se encuentra en el nivel bajo significando que el grupo se encuentra insatisfecho en sus puestos de trabajo.

El programa propuesto brinda las posibilidades para que los participantes potencien sus capacidades y habilidades a partir de la motivación y sus factores que les permitirá sentiré bien (satisfacción intrínseca) y estar acorde a las condiciones ambientales (extrínseca) que les permita desarrollarse a los participantes.

Esta forma de ver y participar a los trabajadores facilitará que los participantes generen conductas y actitudes positivas para actuar frente a los retos que se plantea desde su puesto de trabajo. Se sentirán satisfechos y motivados para alcanzar los objetivos de la organización.

C. Objetivos

Objetivo General:

- Diseñar una propuesta de programa de motivación orientado a lograr la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Lambayeque.

Objetivos específicos:

- Diseñar el programa de motivación con todos sus componentes orientado a lograr la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Lambayeque.
- Seleccionar estrategias motivacionales con la finalidad de organizar el programa de motivación para lograr la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Lambayeque.
- Validar el programa de motivación a través del juicio de expertos para determinar la confiabilidad.

D. Principios psicopedagógicos del programa

Siguiendo la línea del ministerio de educación (2009), institución rectora en la formación de la persona, los principios del programa de motivación seleccionados son los siguientes:

- ❖ **La centralidad de la persona en los entornos.** Ser el centro de la formación significa que se tiene que atender a partir de sus rasgos y necesidades que evidencia su vivencia en su grupo social y cubrir las brechas diagnosticadas.
- ❖ **Desarrollo holístico de la persona.** Es la persona quien se desarrolla y se fortalece en el ambiente laboral. Por cuanto esta la que tiene que tener una atención a sus necesidades desde los funcionarios, directivos o gerentes para alcanzar una satisfacción laboral en todos los sentidos en aras a la productividad desde su puesto de trabajo. Partir desde sus fortalezas y debilidades a fin de reforzar las primeras y revertir aprovechándolas como puntos de apoyo a las segundas.
- ❖ **Aprendizaje interactivo.** Esto significa aprendizaje a partir de la experiencia y con los otros. Esto implica partir del entorno

contextual de los trabajadores, de sus saberes previos. Esto implica incorporar estrategias que faciliten el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores de tipo participativas, desde dentro (intrínsecas) y desde fuera del trabajador y el contexto laboral (extrínsecas). En este contexto son los trabajadores quienes con su participación inauguran una nueva forma de aprendizaje “aprender a aprender” que muchas veces para ellos se les es ajeno.

- ❖ **Énfasis en los procesos pedagógicos.** Se entiende como un sistema de interacciones que tiene el docente con los participantes. En este sentido todas las interacciones se centran en el participante que es el aprendiz. Para él se ha construido la intervención del aprendizaje. Por esta razón, lo esencial es que el trabajador aprenda en relación con el docente y sus pares.
- ❖ **Significatividad y funcionalidad del aprendizaje.** Esto significa que los estudiantes deben integrar y conectar de manera dinámica una diversidad de saberes con el fin de fortalecer sus aprendizajes. Para ello se selecciona una metodología pertinente a este grupo etéreo que permita y facilite el desarrollo de los estudiantes.
- ❖ **Cultura de evaluación de los aprendizajes.** Es una evaluación formativa y por desempeños en el aprendizaje. En este proceso los participantes aprenden a partir de los errores que puedan tener y se fortalecen los aciertos para potenciarlos como personas que forman parte de la entidad. Se toma los ritmos de aprendizaje y de manera diferenciada acorde a su estilo de aprender. Tomando como base la pedagogía para la diversidad.

E. Estrategias del programa

Siguiendo la postura de García (2014) los métodos con los cuales se mejora la satisfacción de los trabajadores a partir de la motivación son los siguientes:

Afiliación por objetivos. Es un método que toma las metas como elementos orientadores. El trabajador participa de manera activa teniendo como dirección los objetivos generales y específicos para cada segmento, puesto o sección de la organización. Para ello se toma como ejes orientadores los factores de toma de decisiones, los específicos de las metas, determinación de plazos y realimentación del desempeño de los trabajadores. Se trabajará a partir del proyecto de vida. Esta forma de trabajo por objetivo facilita que los participantes se proyecten a partir de sus debilidades y capacidades a tiempos futuros con el fin de fijarse metas y objetivos alcanzables.

Programas de reconocimiento a los trabajadores. Tiene su base en dos elementos que tiene que tener la empresa sobre el trabajador: atención y desempeño de puesto. A través de esto tiene su reconocimiento y valoración el trabajo bien elaborado. Para alcanzar estos objetivos en los trabajadores, las organizaciones planifican programas de reconocimiento personal y empresarial. Estos programas se desarrollarán a partir de escenificaciones vivenciales donde participarán los trabajadores a fin de potenciar sus capacidades a partir de la presencia del otro que si es indispensable.

Programas de participación de los trabajadores. Tiene su base en los procesos participativos de los trabajadores para aprovechar sus potencialidades brindarle el compromiso al desarrollo del éxito de la organización. En estos programas se utiliza como método la administración participativa que es nada menos una toma de decisiones conjuntamente entre los trabajadores y los directivos o empresarios de la empresa. Se promueve y fomenta los círculos

de calidad que es la conformación de equipos entre empleados y jefes para analizar dificultades que se relacionan con la calidad de los productos que sale de la organización. Asimismo, se analizan causas, se determinan posibles soluciones o situaciones de mejora.

Se trabajará el control de emociones que aplicado a los trabajadores facilita que la persona adquiera habilidades que le faciliten intercambiar vivencias con los participantes que asistan.

Trabajos de equipos colaborativos partiendo de aprendizajes situados como dilemas laborales donde se pone en práctica el juicio crítico de los trabajadores.

F. Configuración de los talleres del programa

a. Estrategias para factores higiénicos

Talleres	Estrategias	Procesos de trabajo	Recursos
Asumimos la supervisión como sistema de mejora	Proyecto de vida	Reflexión personal sobre condiciones laborales futuras. Establecimiento de debilidades y potencialidades. Condiciones para el puesto de trabajo: como soy y como me siento. Asunción de compromisos.	Material de proyección Separatas Instrumentos de reflexión y evaluación
Reconocemos las políticas institucionales	Proyecto de vida	Reflexión personal sobre la política institucional. Establecimiento de debilidades y potencialidades de la institución y de los trabajadores. Condiciones de la política frente al puesto de trabajo: que necesito para estar en el puesto de trabajo. Asunción de compromisos.	Material de proyección Separatas Instrumentos de reflexión y evaluación

La supervisión como acciones de mejora	FODA	Reflexión personal sobre la supervisión y monitoreo. Establecimiento de debilidades y capacidades de la supervisión laboral. Condiciones de mejora para las acciones de supervisión. Asunción de compromisos.	Material de proyección Separatas Instrumentos de reflexión y evaluación
Analizamos las condiciones de trabajo	Aprendizaje por estudio de casos	Participación activa sobre caso que se presentan sobre las condiciones de trabajo a que son expuestos los trabajadores. Establecimiento de debilidades y fortalezas de las condiciones laborales de los trabajadores. Asunción de compromisos.	Material de proyección Separatas Instrumentos de reflexión y evaluación
El salario como elemento motivacional	escenificación	Reflexión personal sobre la canasta familiar. Lluvia de motivaciones que recibimos diariamente. Priorizamos las motivaciones y se escala para una observación atenta. Se dramatiza escenas de la vida diaria teniendo en cuenta los salarios que se perciben. Crítica al binomio esfuerzo laboral y salario. Asunción de compromisos.	Material de proyección Separatas Instrumentos de reflexión y evaluación
Nos comunicamos asertivamente con los colegas	Trabajo colaborativo	Reflexión personal sobre la actuación personal con los demás trabajadores.	Material de proyección Separatas

		<p>Vivencia mutua en la construcción de formas a partir de objetos del entorno.</p> <p>Reflexión sobre el trabajo realizado con los compañeros de trabajo.</p> <p>Desarrollo del pensamiento crítico a partir de las acciones desarrolladas.</p> <p>Asunción de compromisos.</p>	Instrumentos de reflexión y evaluación
La seguridad como proceso administrativo	Trabajo colaborativo	<p>Reflexión personal sobre la seguridad ciudadana.</p> <p>Establecen formas de seguridad existentes en el medio dónde trabaja.</p> <p>Se desarrolla una crítica a los procesos de seguridad que se imponen y los resultados que conllevan.</p> <p>Asunción de compromisos.</p>	<p>Material de proyección</p> <p>Separatas</p> <p>Instrumentos de reflexión y evaluación</p>

b. Estrategias para factores motivacionales

Talleres	Estrategias	Procesos de trabajo	Recursos
Avizoro mis logros	Proyecto de vida	<p>Reflexión personal sobre los logros personales y grupales.</p> <p>Establecimiento de debilidades y potencialidades para alcanzar mis metas.</p> <p>Condiciones para el puesto de trabajo: como soy y como me siento.</p> <p>Asunción de compromisos.</p>	<p>Material de proyección</p> <p>Separatas</p> <p>Instrumentos de reflexión y evaluación</p>

<p>El reconocimiento personal y profesional</p>	<p>FODA</p>	<p>Reflexión personal sobre los logros personales y grupales conjuntamente con los premios y reconocimientos. Establecimiento de debilidades y potencialidades de los reconocimientos que se hacen en a nivel personal y grupal. Asunción de compromisos.</p>	<p>Material de proyección Separatas Instrumentos de reflexión y evaluación</p>
<p>La responsabilidad en el trabajo</p>	<p>Estrategias de control de emociones</p>	<p>Reflexión personal sobre la responsabilidad en el trabajo. El trabajador y la responsabilidad laboral: video. Crítica a la responsabilidad en el trabajo. Asunción de compromisos.</p>	<p>Material de proyección Separatas Instrumentos de reflexión y evaluación</p>
<p>El progreso de la entidad y del trabajador</p>	<p>Escenificación</p>	<p>Reflexión personal sobre la empresa y el trabajador. Observan un video sobre el progreso de la empresa. Se dramatiza escenas de la vida diaria en una empresa o entidad. Asunción de compromisos.</p>	<p>Material de proyección Separatas Instrumentos de reflexión y evaluación</p>
<p>El crecimiento personal y profesional</p>	<p>Proyecto de vida</p>	<p>Reflexión personal y profesional de las condiciones laborales futuras. Establecimiento de debilidades y potencialidades. Construcción de un manual de actitudes Asunción de compromisos.</p>	<p>Material de proyección Separatas Instrumentos de reflexión y evaluación</p>

Capacidades, Desempeños y Productos desarrollados en los talleres propuestos

Capacidades	Desempeños	Productos
<p>Genera su satisfacción intrínseca a partir de su participación activa en el programa de motivación</p>	<p>Participa en su realización personal y laboral a partir de una visión de proyecto de vida.</p>	<p>Asume su participación activa como una forma de mejorar su satisfacción laboral en relación consigo mismo y con los demás.</p>
	<p>Adquiere reconocimiento a partir del trabajo activo y reflexivo en situaciones vivenciales de participación individual y grupal.</p>	
	<p>Demuestra responsabilidad a partir de las acciones trabajadas evidenciando trabajo personal y en equipo.</p>	
	<p>Demuestra crecimiento personal a partir de intervenciones y asunciones de compromisos conjuntamente con sus compañeros.</p>	
<p>Participa para desarrollar su satisfacción extrínseca a partir de la participación activa conjuntamente con sus compañeros de trabajo.</p>	<p>Asume la condición de trabajo como forma de vida dentro de un ambiente saludable de vivencia participativa individual y grupal.</p>	<p>Demuestra dominio de emociones, respeto y actitudes positivas frente a la entidad dónde trabaja con el fin de construir una personalidad con un perfil adecuado a las circunstancias.</p>
	<p>Precisa las remuneraciones como incentivo para cubrir sus necesidades.</p>	
	<p>Asume las relaciones interpersonales como una vivencia social dentro de la entidad donde labora.</p>	

	Reconoce beneficios que le conllevan una actuación buena y motivada para una actuación laboral de buen desempeño.	
Capacidades	Desempeños	Productos
Genera su satisfacción intrínseca a partir de su participación activa en el programa de motivación	Participa en su realización personal y laboral a partir de una visión de proyecto de vida.	Asume su participación activa como una forma de mejorar su satisfacción laboral en relación consigo mismo y con los demás.
	Adquiere reconocimiento a partir del trabajo activo y reflexivo en situaciones vivenciales de participación individual y grupal.	
	Demuestra responsabilidad a partir de las acciones trabajadas evidenciando trabajo personal y en equipo.	
	Demuestra crecimiento personal a partir de intervenciones y asunciones de compromisos conjuntamente con sus compañeros.	
Participa para desarrollar su satisfacción extrínseca a partir de la participación activa conjuntamente con sus compañeros de trabajo.	Asume la condición de trabajo como forma de vida dentro de un ambiente saludable de vivencia participativa individual y grupal.	Demuestra dominio de emociones, respeto y actitudes positivas frente a la entidad dónde trabaja con el fin de construir una personalidad con un perfil adecuado a las circunstancias.
	Precisa las remuneraciones como incentivo para cubrir sus necesidades.	
	Asume las relaciones interpersonales como una	

	vivencia social dentro de la entidad donde labora.	
	Reconoce beneficios que le conllevan una actuación buena y motivada para una actuación laboral de buen desempeño.	
Capacidades	Desempeños	Productos
Genera su satisfacción intrínseca a partir de su participación activa en el programa de motivación	Participa en su realización personal y laboral a partir de una visión de proyecto de vida.	Asume su participación activa como una forma de mejorar su satisfacción laboral en relación consigo mismo y con los demás.
	Adquiere reconocimiento a partir del trabajo activo y reflexivo en situaciones vivenciales de participación individual y grupal.	
	Demuestra responsabilidad a partir de las acciones trabajadas evidenciando trabajo personal y en equipo.	

G. Evaluación

- Evaluación para los participantes: formativa a través del auto, co y heteroevaluación
- Evaluación del programa: Evaluación de satisfacción (encuesta de satisfacción a los participantes).

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- ❖ Con respecto al nivel de Motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, en resultados generales (ver Tabla N° 02), el 46,8% presentan motivación MEDIA, el 36,3% es BAJA y el 16,9% es ALTA.
- ❖ Los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque presentan el 29,8% con respecto al nivel de Satisfacción Intrínseca BAJA con nivel de motivación MEDIA y el 25,8% presentan Satisfacción Extrínseca MODERADA con nivel de motivación MEDIA.
- ❖ Se elaboró un programa de motivación basado en Estrategias de factores higiénicos (Proyecto de vida, FODA, Aprendizaje por estudio de casos, trabajo colaborativo) y estrategias para factores motivacionales (Estrategias de control emocional, Proyecto de vida).

4.2. Recomendaciones

- ❖ Implementar el programa de Motivación propuesto en el presente trabajo de investigación para todos los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque y así puedan motivarse con su trabajo y mejoren su rendimiento laboral.
- ❖ Se recomienda a los gerentes y subgerentes de la Municipalidad Provincial de Lambayeque implementar políticas de mejora sobre condiciones laborales (beneficios laborales, derechos laborales, retribuciones), para fomentar un desempeño laboral óptimo.
- ❖ Coordinaciones entre al responsable de Recursos Humanos y el responsable de Imagen Institucional para poner en practica programas de motivación para todos los trabajadores con la responsabilidad y apoyo involucrado de los diversos gerentes y jefes de división y área para el control en sus diversas etapas y el monitoreo constante del desempeño laboral.

- ❖ Los gerentes, subgerentes deberán aplicar diversas estrategias de compensación, que puedan ser más efectivas para el crecimiento institucional.

REFERENCIAS

- Alva, J. y Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A.C.* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado de:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%c3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
- Apuy, A. (2008). *“Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela”*. Tesis de Maestría. Universidad Estatal a Distancia. Costa Rica.
- Ávalos y Rodríguez (2014). *Motivación y satisfacción laboral en centros de enseñanza según el puesto de trabajo* (Tesis de un proyecto de investigación acerca de la motivación y la satisfacción laboral). Recuperado de:
<http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/31292/1/ReiDoCrea-Vol.3-Art.4-Fernandez-Lopez-Martin-Ortiz-Pacheco-Bocanegra.pdf>
- Bruno, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la red 03 – UGEL N° 07 -2016*. Lima, Perú.
- Fernández, M. (2016). *Motivación y Satisfacción Laboral de la enfermera en la UCI neonatal nacional materno perinatal*, para obtener el grado de Magister en Gestión de los servicios de la Salud. Lima, Perú.
- Hernández, F. y Hernández, Z. (2016). *Visión Estratégica en la Administración del Talento Humano en las Organizaciones*. Universidad de Oriente, Venezuela.
Recuperado de
<http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1994/1/Tesis-HernandezyHernandez.pdf>

- García, V. (2012). *La Motivación Laboral*. Universidad de Valladolid – España. 3ª edición
- Gargallo, A. (2008). *La Satisfacción Laboral y sus determinantes en las cooperativas*. En E. De Castro Silva, & F. Días de Castro, Universidad, Sociedad y Mercados Globales (págs. 563 - 575). Salvador de Bahía: Dialnet.
- López, C. (2017). *“Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la Empresa Tecnología Integral de pesaje PERÚ S.A.C. Pimentel, Perú*
- Martínez, M. (2016). *La motivación en el desempeño laboral de la Empresa Celsius Ecuador del cantón Quito, Provincia de Pichincha*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato
- Pablos (2016), *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres* (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura. España. Recuperada de http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf
- Palomino, L. (2016). *Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Magdalena del Mar, 2015*, para obtener el grado de Magister en Gestión Pública, Magdalena del Mar, Perú.
- Reátegui, L. (2017) *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. (Tesis de maestría). San Martín, Perú.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*; Décimo quinta edición; México; Pág. 241; Pearson Education, Inc.

ANEXOS

**Anexo 01: Carta de Autorización de Recojo de Información en la Municipalidad
Provincial de Lambayeque**



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Calle Bolívar N° 400 - Teléfonos 202092 - Anexo 128 - Lambayeque

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

Lambayeque, 12 de Julio de 2019.

CARTA N° 0426-2019-MPL-GRH

Señora
RUSDVI RUEDA MONTOYA
Estudiante de la Escuela Profesional de Ciencias Empresariales,
Universidad Señor de Sipán.
Presente.-

REF. :DOCUMENTO DE REGISTRO 7895/2019-ATD.

Me es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Gerencia de Recursos Humanos que me honro en representar, y a la vez en atención al documento indicado en referencia comunicarle, que se **AUTORIZA** el permiso, para aplicar Encuestas y/o Cuestionarios en las diferentes oficinas de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, con la finalidad de que realice su proyecto de Tesis Titulado "Propuesta de un programa de Motivación para mejorar la satisfacción laboral de los Trabajadores de la MPL" debiendo coordinar con el Jefe del Área de Control de Personal quien le brindará las facilidades respectivas.

Asimismo comunico que al término de su proyecto deberá remitir informe a esta Gerencia.

Sin otro particular quedo de Ud.

Atentamente


Abog. Nancy Victoria Allegas Sernaque
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Cc./
A. Control de Personal.
Archivo
SCVS/imgq

Anexo 02: Matriz de Consistencia “Propuesta de un programa de motivación para lograr la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Lambayeque”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACIÓN	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
¿De qué manera un programa de motivación permitirá la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque?	OBJETIVO GENERAL Proponer un programa de motivación en la Municipalidad de Lambayeque, lo cual repercutirá positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores.	La implementación de un programa de motivación mejoraría la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.	MOTIVACIÓN -Factores Higiénicos. -Factores emocionales.	124 trabajadores	Diseño de carácter experimental transversal	Observación Encuesta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Frecuencias simples y porcentuales. ✓ Mediana. ✓ Moda. ✓ Media Aritmética. ✓ Coeficiente de variabilidad. ✓ Varianza. ✓ Desviación estándar.
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diagnosticar la situación actual de la motivación de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Lambayeque. ✓ Determinar los tipos de satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. ✓ Elaborar un programa de motivación para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La motivación en los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque es baja. ✓ La satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Lambayeque es baja. 	SATISFACCIÓN LABORAL. -Satisfacción intrínseca. -Satisfacción extrínseca.				

Anexo 03: Instrumentos utilizados para recolección de información.

Cuestionario para el recojo de datos sobre la Motivación del personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque

Instrucciones: Por favor marque con una cruz la opción que corresponda de acuerdo con la siguiente escala.

Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

ÍTEM	1	2	3	4	5
1. ¿La institución donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico?					
2. ¿El tipo de gestión aplicado por la institución me motiva a trabajar con eficiencia?					
3. ¿Recibo algún incentivo por parte de la institución (comisión, felicitación, reconocimiento), cuando mi desempeño es favorable/productivo?					
4. ¿Las relaciones interpersonales con mis compañeros me motivan a trabajar en equipo?					
5. ¿La remuneración que recibo satisfacen mis necesidades básicas?					
6. ¿Mis compañeros y mis jefes reconocen mi trabajo?					
7. ¿El lugar donde trabajo cuenta con iluminación y ventilación adecuada y poco ruido?					
8. ¿Me siento seguro y estable en mi empleo?					
9. ¿La relación laboral con mi jefe es cordial/adecuada?					
10. ¿Me motiva trabajar con supervisión cercana?					
11. ¿Me siento satisfecho con los logros obtenidos hasta el momento?					
12. ¿El reconocimiento social que tengo es igual al de quien hace funciones similares a las mías?					
13. ¿El esfuerzo que realizo en mi trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibo?					
14. ¿Me motiva trabajar con la responsabilidad que se me ha asignado?					
15. ¿La institución me proporciona oportunidades de renovación de contrato y/o rotaciones?					
16. ¿La institución me proporciona oportunidades de ascenso?					

Muchas gracias por su colaboración

Instrumento adaptado, autor: Luis Cerrate Elmer, de su Tesis "Factores de Motivación y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yautan"

Cuestionario para el recojo de datos sobre la Satisfacción Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque

Instrucciones: Por favor marque con una cruz la opción que corresponda de acuerdo con la siguiente escala.

Desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo
1	2	3

Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

ÍTEM	1	2	3
1. ¿Cree Ud. que se siente realizado en su organización?			
2. ¿Considera usted que su organización incentiva su realización personal?			
3. ¿Cree Ud. que sus compañeros de trabajo se sienten realizados?			
4. ¿Considera Ud. fundamental el reconocimiento de su labor profesional?			
5. ¿Cree Ud. que el reconocimiento a su labor profesional es necesario para su autorealización?			
6. ¿Cree Ud. que su trabajo es reconocido por su jefe inmediato?			
7. ¿Considera Ud. que es responsable con su trabajo?			
8. ¿Cree Ud. que sus compañeros de trabajo son responsables con sus labores?			
9. ¿Considera Ud. que sus compañeros no asumen responsabilidades?			
10. ¿Cree Ud. que la Municipalidad trabaja en su crecimiento profesional?			
11. ¿Considera Ud. que su actual puesto de trabajo contribuye a su crecimiento profesional?			
12. ¿Cree Ud. que su crecimiento profesional aporta a su organización?			
13. ¿Considera Ud. que trabaja con buenas condiciones de trabajo (materiales, equipo e infraestructura)?			
14. ¿Cree Ud. que su organización debe implementar mejoras en cuanto a las condiciones de ruido, temperatura, etc.?			
15. ¿Considera Ud. que la Municipalidad debe implementar un plan de Capacitación?			
16. ¿Cree Ud. que necesita capacitarse para mejorar en el desempeño de sus labores?			
17. ¿Considera Ud. que en su organización existe un buen Clima Laboral?			
18. ¿Cree Ud. que se contribuye el desarrollo de un buen Clima en su entorno laboral?			
19. ¿Considera Ud. que en su empresa se debe implementar evaluaciones de Desempeño?			
20. ¿Cree Ud. que la evaluación de Desempeño debe realizarse en toda la Municipalidad?			
21. ¿Cree Ud. que su remuneración está de acorde con lo que paga el mercado laboral?			
22. ¿Considera Ud. que la Municipalidad debe implementar su escala remunerativa?			
23. ¿Considera Ud. Que su organización le brinda beneficios?			
24. ¿Cree Ud. que su organización debe tener una política de beneficios?			
25. ¿Considera Ud. estar satisfecho con los beneficios que brinda su empresa?			
26. ¿Cree Ud. que mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?			
27. ¿Considera Ud. que es importante que en su empresa exista buenas relaciones interpersonales?			
28. ¿Cree Ud. que labora en un buen ambiente de Relaciones Interpersonales?			

Muchas gracias por su colaboración

Referencia: Instrumento adaptado de la autora: Ana María Rosales Maguiña, de su Tesis "Motivación y Satisfacción de los colaboradores de una empresa Farmacéutica en el Distrito de La Victoria"

Anexo 04: Juicio de Expertos

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Juliana Moncayo Bastro.
2.	PROFESIÓN	Administración
	ESPECIALIDAD	
	GRADO ACADÉMICO	Licenciada
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	12
	CARGO	Administradora SUB CRAAE UGEL CAMB.
Título de la Investigación: "Propuesta de un programa de motivación para lograr la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Lambayeque"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Rusdvi Rueda Montoya.
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Administración Pública.
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Proponer un programa de motivación en la Municipalidad de Lambayeque, lo cual repercutirá positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores.	
	ESPECÍFICOS A. Diagnosticar la situación actual de la motivación de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Lambayeque. B. Determinar los tipos de satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. C. Elaborar un programa de motivación para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.	

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO VARIABLE: MOTIVACIÓN.	
01	1. ¿La Institución donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico? a. Totalmente en desacuerdo. b. Desacuerdo. c. Indiferente. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo.	A(X) D () SUGERENCIAS:
02	2. ¿El tipo de gestión aplicado por la institución me motiva a trabajar con eficiencia? a. Totalmente en desacuerdo. b. Desacuerdo. c. Indiferente. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo.	A(X) D () SUGERENCIAS:
03	3. ¿Recibo algún incentivo por parte de la institución (comisión, felicitación, reconocimiento), cuando mi desempeño es favorable/productivo? a. Totalmente en desacuerdo. b. Desacuerdo. c. Indiferente. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo.	A(X) D () SUGERENCIAS:

04	<p>4. ¿Las relaciones interpersonales con mis compañeros me motivan a trabajar en equipo?</p> <p>a. Totalmente en desacuerdo.</p> <p>b. Desacuerdo.</p> <p>c. Indiferente.</p> <p>d. De acuerdo.</p> <p>e. Totalmente de acuerdo.</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>5. ¿La remuneración que recibo satisfacen mis necesidades básicas?</p> <p>a. Totalmente en desacuerdo.</p> <p>b. Desacuerdo.</p> <p>c. Indiferente.</p> <p>d. De acuerdo.</p> <p>e. Totalmente de acuerdo.</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>6. ¿El esfuerzo que realizo en mi trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibo?</p> <p>a. Totalmente en desacuerdo.</p> <p>b. Desacuerdo.</p> <p>c. Indiferente.</p> <p>d. De acuerdo.</p> <p>e. Totalmente de acuerdo.</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>7. ¿La institución me proporciona oportunidades de renovación de contrato y/o rotaciones?</p> <p>a. Totalmente en desacuerdo.</p> <p>b. Desacuerdo.</p> <p>c. Indiferente.</p> <p>d. De acuerdo.</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	e. Totalmente de acuerdo.	
08	8. ¿Me siento satisfecho con los logros obtenidos hasta el momento?	A(<u>✓</u>) D()
	a. Totalmente en desacuerdo.	SUGERENCIAS:
	b. Desacuerdo.	
	c. Indiferente.	
	d. De acuerdo.	
	e. Totalmente de acuerdo.	
PROMEDIO OBTENIDO:		A() D():
<p>6 COMENTARIOS GENERALES</p> <p>- Que si se debe de tener en cuenta suon motivado el trabajador para que realice un buen desempeño en el trabajo y obtenga excelentes resultados.</p>		
<p>7 OBSERVACIONES</p>		

Moncayo

Juez Experto

DNI N° 43047797

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		<i>Juliana Moncayo Castro.</i>
2.	PROFESIÓN	<i>Administración</i>
	ESPECIALIDAD	
	GRADO ACADÉMICO	<i>Licenciada</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	<i>12</i>
	CARGO	<i>Administradora SUB CAFAE UGEL CAMB.</i>
<p>Título de la Investigación: "Propuesta de un programa de motivación para lograr la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Lambayeque"</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Rusdvi Rueda Montoya.
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Administración Pública.
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u>	
	Proponer un programa de motivación en la Municipalidad de Lambayeque, lo cual repercutirá positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores.	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	A. Diagnosticar la situación actual de la motivación de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Lambayeque. B. Determinar los tipos de satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. C. Elaborar un programa de motivación para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.	

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL.	
01	1. ¿Cree Ud. que se siente realizado en su organización? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
02	2. ¿Considera usted que su organización incentiva su realización personal? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
03	3. ¿Considera Ud. fundamental el reconocimiento de su labor profesional? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
04	4. ¿Cree Ud. que el reconocimiento a su labor profesional es necesario para su autorealización? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
05	5. ¿Cree Ud. que su trabajo es reconocido por su jefe inmediato? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:

06	6. ¿Cree Ud. que la Municipalidad trabaja en su crecimiento profesional? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
07	7. ¿Considera Ud. que su actual puesto de trabajo contribuye a su crecimiento profesional? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
08	8. ¿Considera Ud. que trabaja con buenas condiciones de trabajo (materiales, equipo e infraestructura)? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
09	9. ¿Considera Ud. que la Municipalidad debe implementar un plan de Capacitación? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
10	10. ¿Considera Ud. que en su empresa se debe implementar evaluaciones de Desempeño? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A() D():
8 COMENTARIOS GENERALES		

9 OBSERVACIONES

Moncayo

Juez Experto

DNI N° 43047797

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

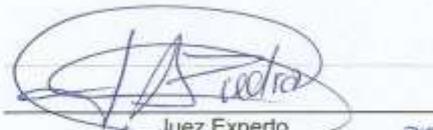
1. NOMBRE DEL JUEZ		JOSÉ ANTONIO DE LA PIEDRA URPEQUE
2.	PROFESIÓN	ESTADÍSTICO
	ESPECIALIDAD	
	GRADO ACADÉMICO	LICENCIADO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	27 AÑOS
	CARGO	JEFE DE LA OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL - GRLAMB.
<p>Título de la Investigación: "Propuesta de un programa de motivación para lograr la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Lambayeque"</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Rusdvi Rueda Montoya.
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Administración Pública.
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Proponer un programa de motivación en la Municipalidad de Lambayeque, lo cual repercutirá positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores.
		<u>ESPECÍFICOS</u> A. Diagnosticar la situación actual de la motivación de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Lambayeque. B. Determinar los tipos de satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. C. Elaborar un programa de motivación para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO VARIABLE: MOTIVACIÓN.	
01	1. ¿La institución donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico? a. Totalmente en desacuerdo. b. Desacuerdo. c. Indiferente. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo.	A(X) D() SUGERENCIAS:
02	2. ¿El tipo de gestión aplicado por la institución me motiva a trabajar con eficiencia? a. Totalmente en desacuerdo. b. Desacuerdo. c. Indiferente. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo.	A(X) D() SUGERENCIAS: PODRIA EXTENDERSE HASTA EFICIENCIA Y CALIDAD DEL TRABAJADOR.
03	3. ¿Recibo algún incentivo por parte de la institución (comisión, felicitación, reconocimiento), cuando mi desempeño es favorable/productivo? a. Totalmente en desacuerdo. b. Desacuerdo. c. Indiferente. d. De acuerdo. e. Totalmente de acuerdo.	A(X) D() SUGERENCIAS:

04	<p>4. ¿Las relaciones interpersonales con mis compañeros me motivan a trabajar en equipo?</p> <p>a. Totalmente en desacuerdo.</p> <p>b. Desacuerdo.</p> <p>c. Indiferente.</p> <p>d. De acuerdo.</p> <p>e. Totalmente de acuerdo.</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>5. ¿La remuneración que recibo satisfacen mis necesidades básicas?</p> <p>a. Totalmente en desacuerdo.</p> <p>b. Desacuerdo.</p> <p>c. Indiferente.</p> <p>d. De acuerdo.</p> <p>e. Totalmente de acuerdo.</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>6. ¿El esfuerzo que realizo en mi trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibo?</p> <p>a. Totalmente en desacuerdo.</p> <p>b. Desacuerdo.</p> <p>c. Indiferente.</p> <p>d. De acuerdo.</p> <p>e. Totalmente de acuerdo.</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>7. ¿La institución me proporciona oportunidades de renovación de contrato y/o rotaciones?</p> <p>a. Totalmente en desacuerdo.</p> <p>b. Desacuerdo.</p> <p>c. Indiferente.</p> <p>d. De acuerdo.</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	e. Totalmente de acuerdo.	
08	<p>B. ¿Me siento satisfecho con los logros obtenidos hasta el momento?</p> <p>a. Totalmente en desacuerdo.</p> <p>b. Desacuerdo.</p> <p>c. Indiferente.</p> <p>d. De acuerdo.</p> <p>e. Totalmente de acuerdo.</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
	PROMEDIO OBTENIDO:	A(X) D():
<p>6 COMENTARIOS GENERALES</p> <p><i>- LAS ITEMS DEL PRESENTE CUESTIONARIO AYUDAN A MEDIR CLARAMENTE LA VARIABLE DE MOTIVACIÓN.</i></p>		
<p>7 OBSERVACIONES</p> <p>—</p>		



Juez Experto
JOSÉ ANTONIO DE LA PIEDRA URPEQUE
 DNI N° 17541717

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

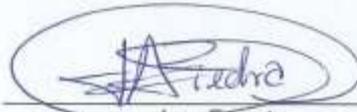
1. NOMBRE DEL JUEZ		JOSÉ ANTONIO DE LA PIEDRA URPEQUE
2.	PROFESIÓN	ESTADÍSTICO
	ESPECIALIDAD	
	GRADO ACADÉMICO	LICENCIADO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	27 AÑOS
	CARGO	JEFE OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL GOB. REG. LAMB.
Título de la Investigación: "Propuesta de un programa de motivación para lograr la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Lambayeque"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Rusdvi Rueda Montoya.
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Administración Pública.
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Proponer un programa de motivación en la Municipalidad de Lambayeque, lo cual repercutirá positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores.
		<u>ESPECÍFICOS</u> A. Diagnosticar la situación actual de la motivación de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Lambayeque. B. Determinar los tipos de satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. C. Elaborar un programa de motivación para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL.	
01	1. ¿Cree Ud. que se siente realizado en su organización? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
02	2. ¿Considera usted que su organización incentiva su realización personal? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
03	3. ¿Considera Ud. fundamental el reconocimiento de su labor profesional? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
04	4. ¿Cree Ud. que el reconocimiento a su labor profesional es necesario para su autorealización? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
05	5. ¿Cree Ud. que su trabajo es reconocido por su jefe inmediato? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:

06	6. ¿Cree Ud. que la Municipalidad trabaja en su crecimiento profesional? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()) SUGERENCIAS:
07	7. ¿Considera Ud. que su actual puesto de trabajo contribuye a su crecimiento profesional? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()) SUGERENCIAS:
08	8. ¿Considera Ud. que trabaja con buenas condiciones de trabajo (materiales, equipo e infraestructura)? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()) SUGERENCIAS:
09	9. ¿Considera Ud. que la Municipalidad debe implementar un plan de Capacitación? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()) SUGERENCIAS:
10	10. ¿Considera Ud. que en su empresa se debe implementar evaluaciones de Desempeño? a. Desacuerdo. b. Ni en acuerdo ni en desacuerdo. c. De acuerdo.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()) SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A() D()):
8 COMENTARIOS GENERALES		

9 OBSERVACIONES



Juez Experto
JOSÉ ANTONIO DE LA PIEDRA UPEBUE
DNI N° 17541917...

Anexo 05: Resultados de la Variable Motivación

Tabla 07 ¿La institución donde trabajo me motiva a trabajar con eficiencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	80	64,5	64,5	64,5
Desacuerdo	7	5,6	5,6	70,2
Indiferente	10	8,1	8,1	78,2
De acuerdo	13	10,5	10,5	88,7
Totalmente de acuerdo	14	11,3	11,3	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿La institución donde trabajo me motiva a trabajar con eficiencia?

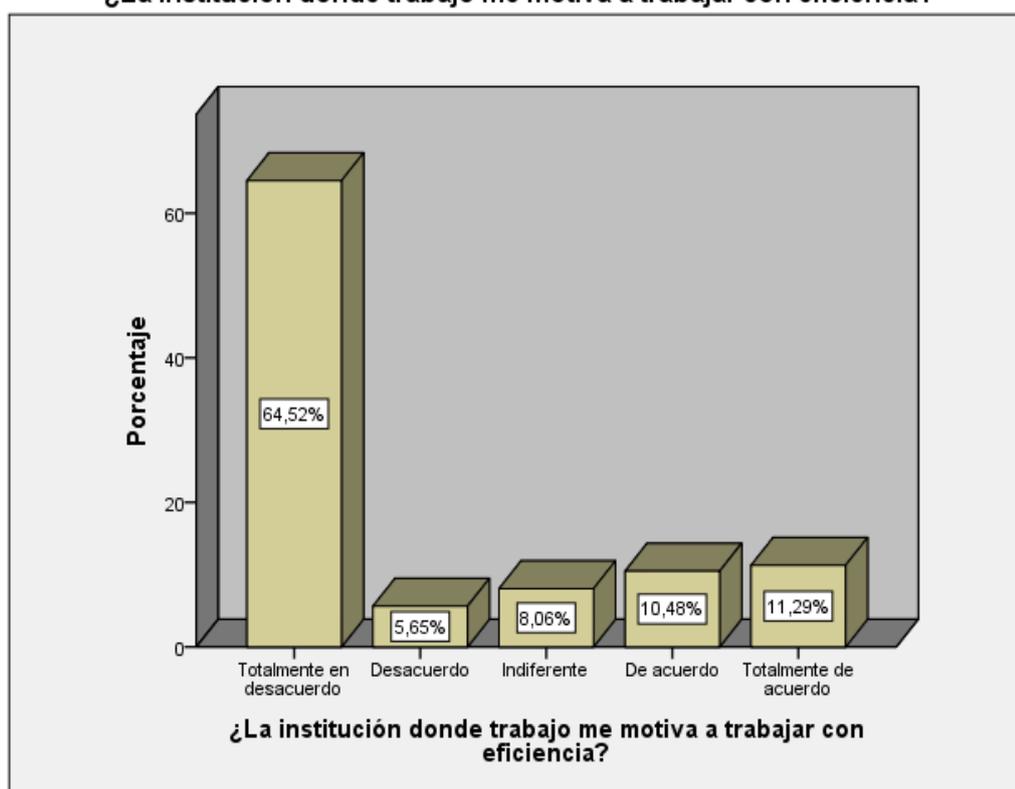


Figura N° 09: ¿La institución donde trabajo me motiva a trabajar con eficiencia?

Interpretación:

Después de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 07 y figura N° 09 que el 64.52% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a que la Institución lo motiva para trabajar con eficiencia, el 5.65% está en desacuerdo, el 10.48% está de acuerdo y el 11.29% está totalmente de acuerdo.

Tabla 08 ¿El tipo de gestión aplicado por la institución me motiva a trabajar con eficiencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	46	37,1	37,1	37,1
	Desacuerdo	43	34,7	34,7	71,8
	De acuerdo	20	16,1	16,1	87,9
	Totalmente de acuerdo	15	12,1	12,1	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿El tipo de gestión aplicado por la institución me motiva a trabajar con eficiencia?

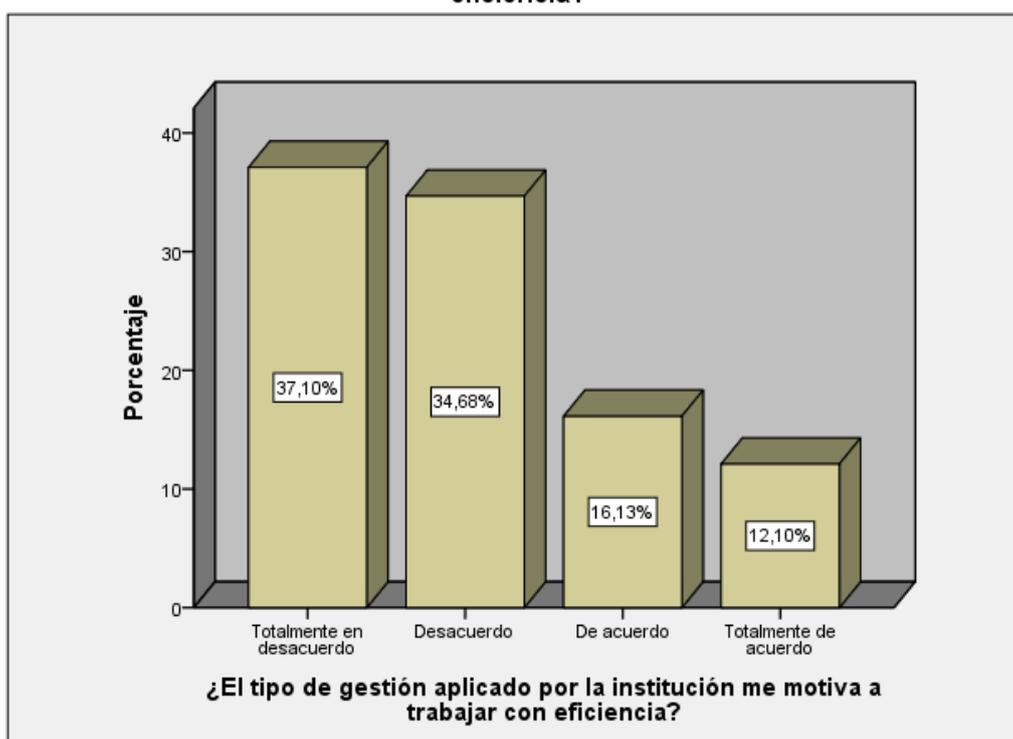


Figura N° 10: ¿El tipo de gestión aplicado por la Institución me motiva a trabajar con eficiencia?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 08 y figura N° 10 que el 37.10% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a que el tipo de gestión aplicado por la institución lo motiva a trabajar con eficiencia, el 34.68% está en desacuerdo, el 16.13% está de acuerdo y el 12.10% está totalmente de acuerdo.

Tabla 09 ¿Recibo un incentivo por parte de la institución (comisión, felicitación, reconocimiento), cuando mi desempeño es favorable/productivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	64	51,6	51,6	51,6
	Desacuerdo	48	38,7	38,7	90,3
	Totalmente de acuerdo	12	9,7	9,7	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

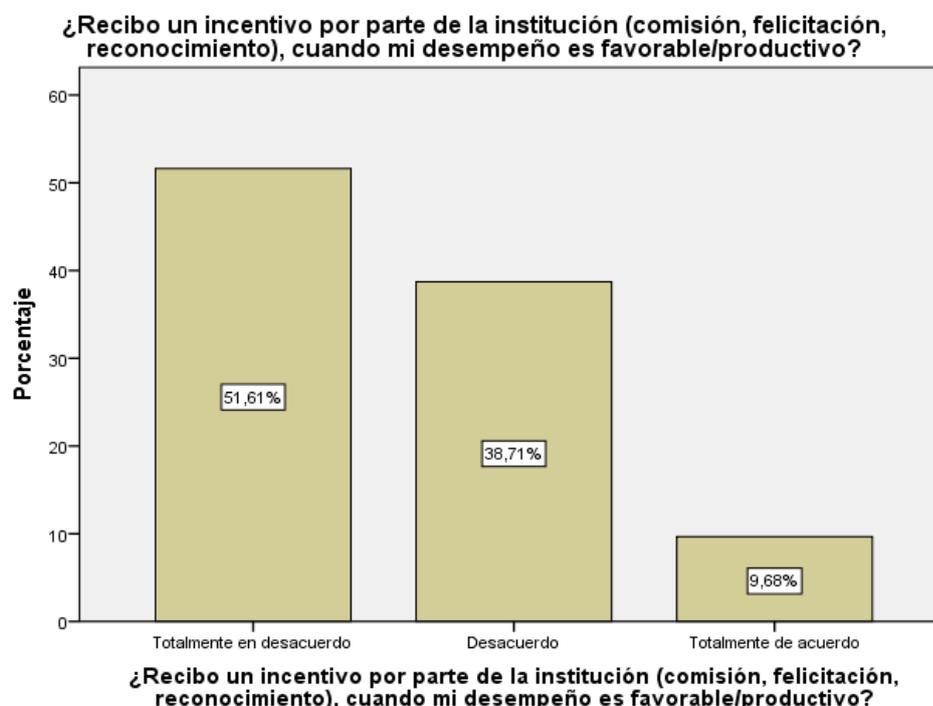


Figura 11 ¿Recibo un incentivo por parte de la institución (comisión, felicitación, reconocimiento), cuando mi desempeño es favorable/productivo?

Interpretación:

Después de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 09 y figura N° 11, que el 51.61% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a si recibe un incentivo por parte de la institución cuando el desempeño es favorable/productivo, el 38.71% está en desacuerdo y el 9.68% está totalmente de acuerdo.

Tabla 10 ¿Las relaciones interpersonales con mis compañeros me motivan a trabajar en equipo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	53	42,7	42,7	42,7
Desacuerdo	38	30,6	30,6	73,4
Indiferente	8	6,5	6,5	79,8
De acuerdo	21	16,9	16,9	96,8
Totalmente de acuerdo	4	3,2	3,2	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿Las relaciones interpersonales con mis compañeros me motivan a trabajar en equipo?

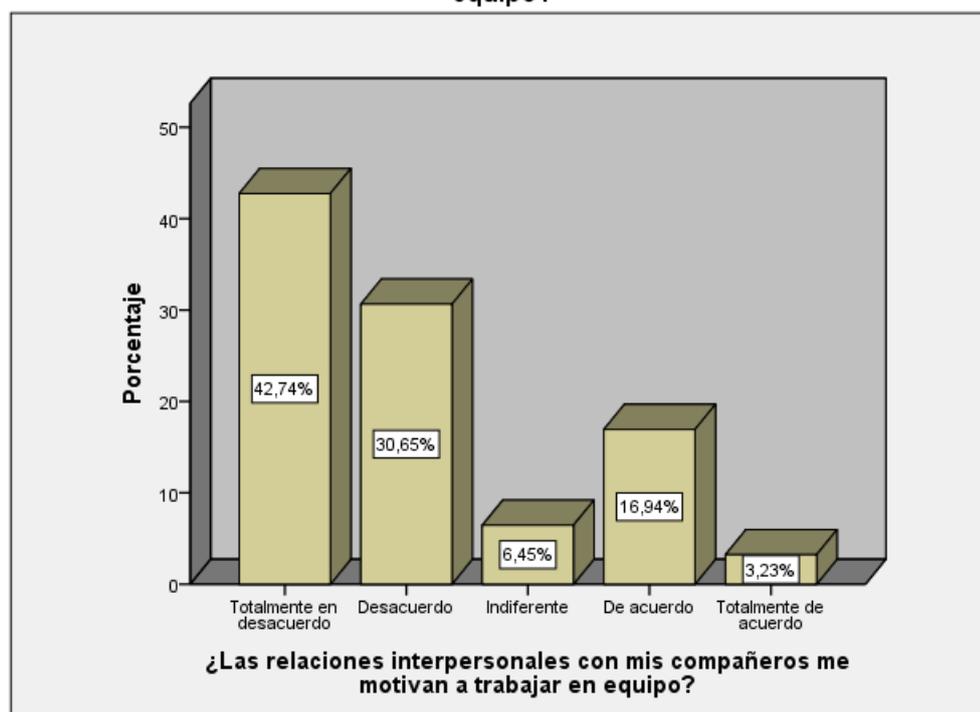


Figura 12 ¿Las relaciones interpersonales con mis compañeros me motivan a trabajar en equipo?

Interpretación:

Luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 10 y figura N° 12 que el 42.74% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a que las relaciones interpersonales con compañeros lo motivan a trabajar en equipo, el 30.65% está en desacuerdo, el 16.94% está de acuerdo y el 3.23% está totalmente de acuerdo.

Tabla 11 ¿La remuneración que recibo satisfacen mis necesidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	123	99,2	99,2	99,2
	Indiferente	1	,8	,8	100,0
	Total	124	100,0	100,0	



Figura 13 ¿La remuneración que recibo satisfacen mis necesidades?

Interpretación:

Luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 11 y figura N° 13, que el 99.19% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a que las remuneraciones recibidas satisfacen las necesidades.

Tabla 12 ¿Mis compañeros y mis jefes satisfacen mi trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	64	51,6	51,6	51,6
	Desacuerdo	42	33,9	33,9	85,5
	Indiferente	1	,8	,8	86,3
	Totalmente de acuerdo	17	13,7	13,7	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

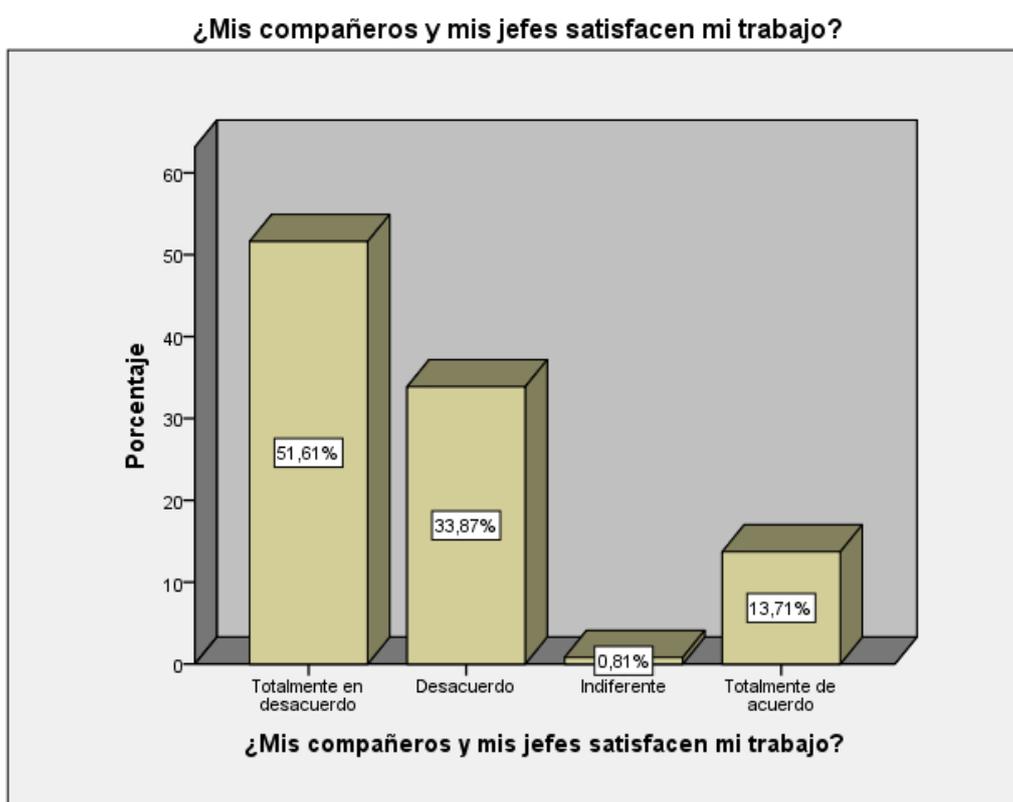


Figura 14 ¿Mis compañeros y mis jefes satisfacen mi trabajo?

Interpretación:

Al aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 12 y figura N° 14, que el 51.61% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a que los compañeros y jefes satisfacen el trabajo, el 33.87% está en desacuerdo y el 13.71% está totalmente de acuerdo.

Tabla 13 ¿El lugar donde trabajo cuenta con iluminación y ventilación adecuada y poco ruido?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	68	54,8	54,8	54,8
	Indiferente	1	,8	,8	55,6
	De acuerdo	37	29,8	29,8	85,5
	Totalmente de acuerdo	18	14,5	14,5	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿El lugar donde trabajo cuenta con iluminación y ventilación adecuada y poco ruido?

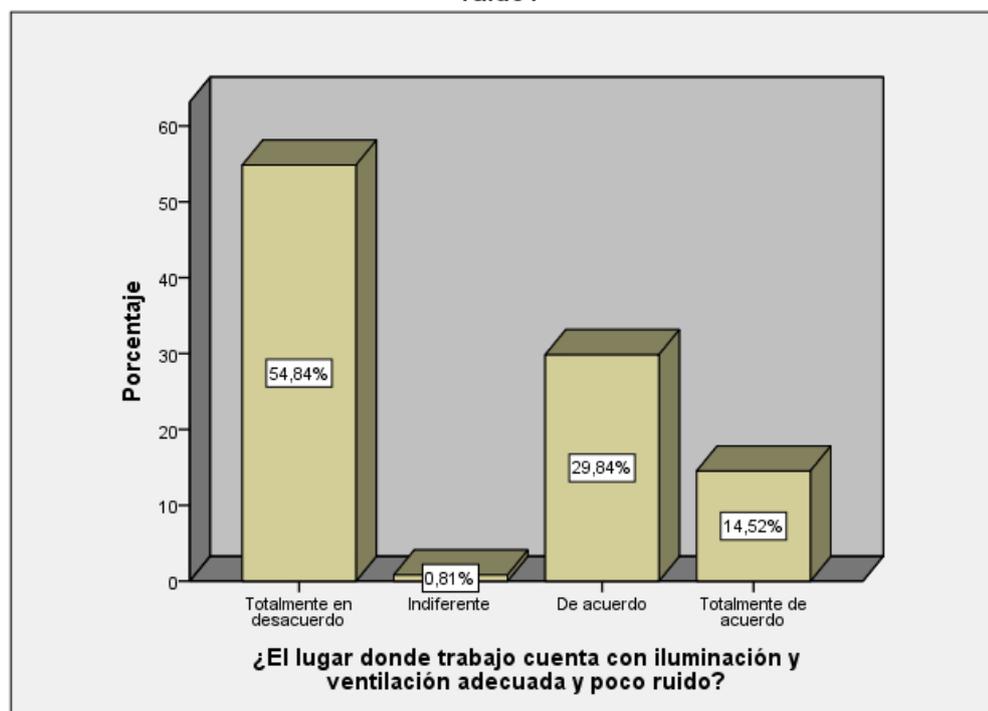


Figura 15 ¿El lugar donde trabajo cuenta con iluminación y ventilación adecuada y poco ruido?

Interpretación:

Al aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 13 y figura N° 15, que el 54.84% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a que el lugar de trabajo cuenta con iluminación y ventilación adecuada, además de poco ruido; el 29.84% está de acuerdo y el 14.52% está totalmente de acuerdo.

Tabla 14: ¿Me siento seguro y estable en mi empleo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	103	83,1	83,1	83,1
	De acuerdo	9	7,3	7,3	90,3
	Totalmente de acuerdo	12	9,7	9,7	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

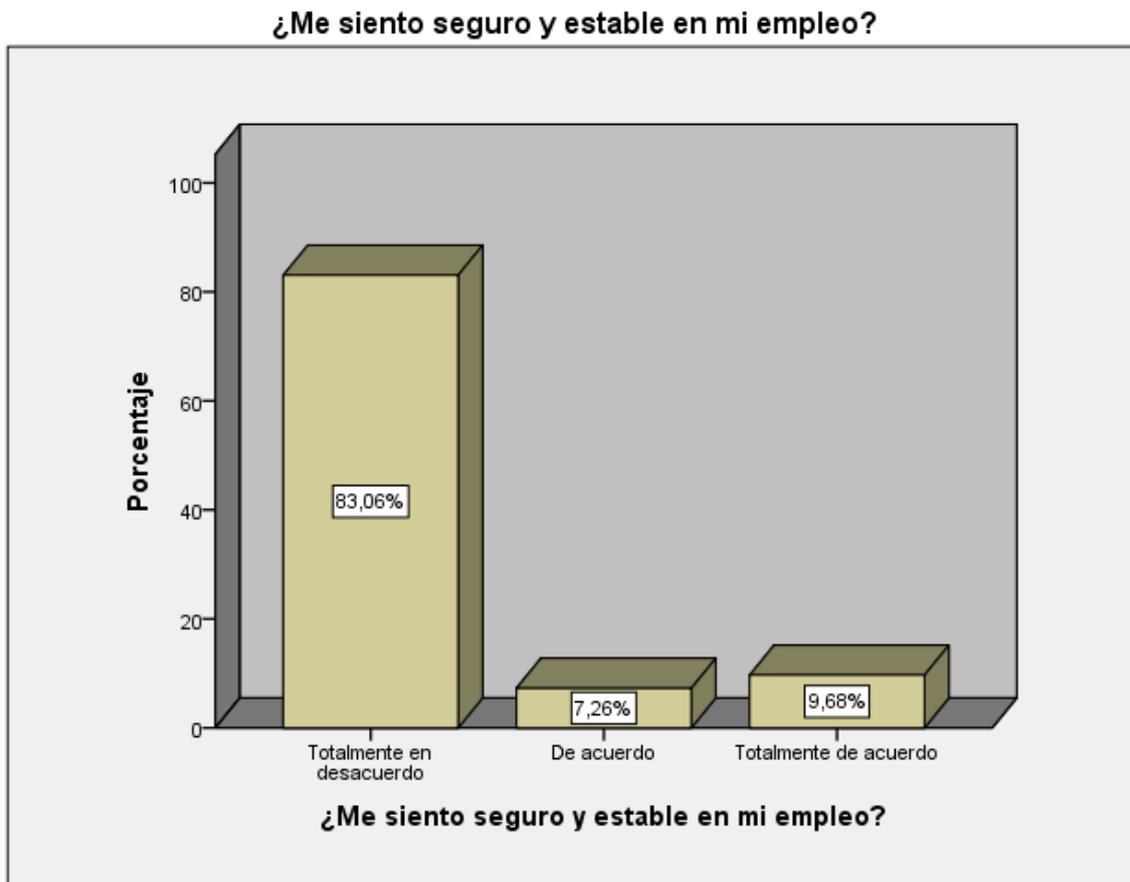


Figura 16: ¿Me siento seguro y estable en mi empleo?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 14 y figura N° 16 que el 54.84% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a si se siente seguro y estable en su empleo; el 7.26% está de acuerdo y el 9.68% está totalmente de acuerdo.

Tabla 15 ¿La relación laboral con mi jefe es cordial/adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	16,1	16,1	16,1
	Desacuerdo	7	5,6	5,6	21,8
	Indiferente	3	2,4	2,4	24,2
	De acuerdo	73	58,9	58,9	83,1
	Totalmente de acuerdo	21	16,9	16,9	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿La relación laboral con mi jefe es cordial/adeuada?

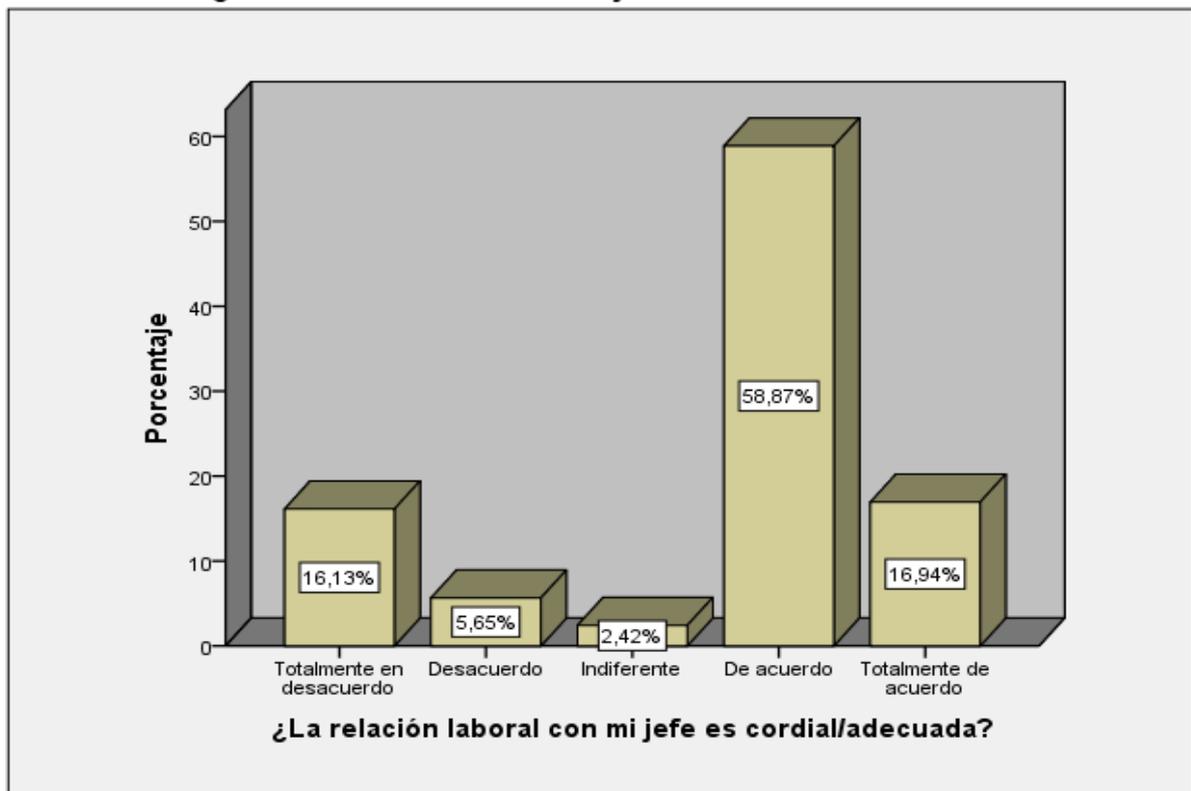


Figura 17 ¿La relación laboral con mi jefe es cordial/adeuada?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 15 y figura N° 17 que el 16.13% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a si la relación con el jefe es cordial/adeuada; el 5.65% está en desacuerdo, el 58.87% está de acuerdo y el 16.94% está totalmente de acuerdo.

Tabla 16 ¿Me motiva trabajar con supervisión cercana?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	107	86,3	86,3	86,3
	Totalmente de acuerdo	17	13,7	13,7	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

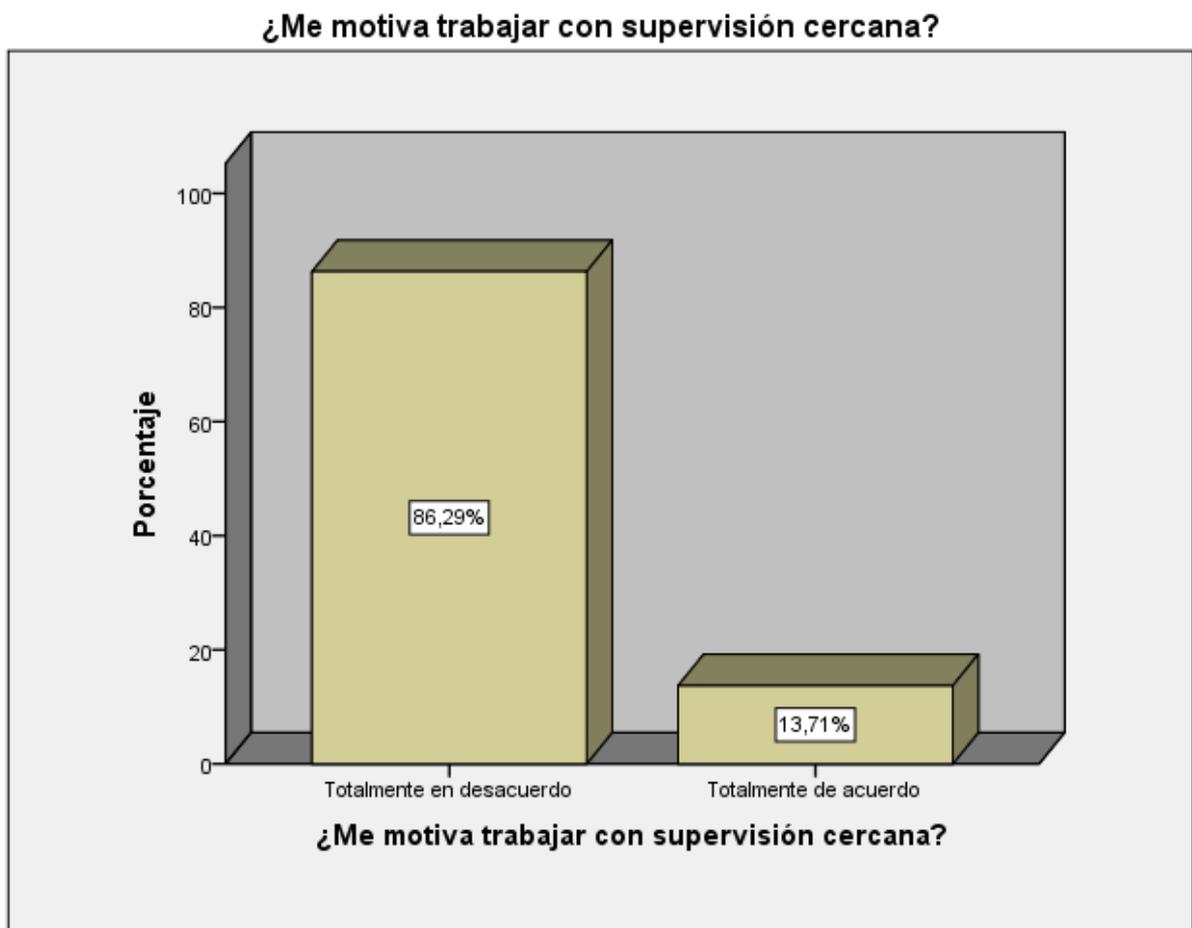


Figura 18 ¿Me motiva trabajar con supervisión cercana?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 16 y figura N° 18 que el 86.29% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto que la supervisión cercana lo motiva a trabajar y el 13.71% está totalmente de acuerdo.

Tabla 17 ¿Me siento satisfecho con los logros obtenidos hasta el momento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,6	1,6	1,6
	Desacuerdo	53	42,7	42,7	44,4
	De acuerdo	44	35,5	35,5	79,8
	Totalmente de acuerdo	25	20,2	20,2	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿Me siento satisfecho con los logros obtenidos hasta el momento?

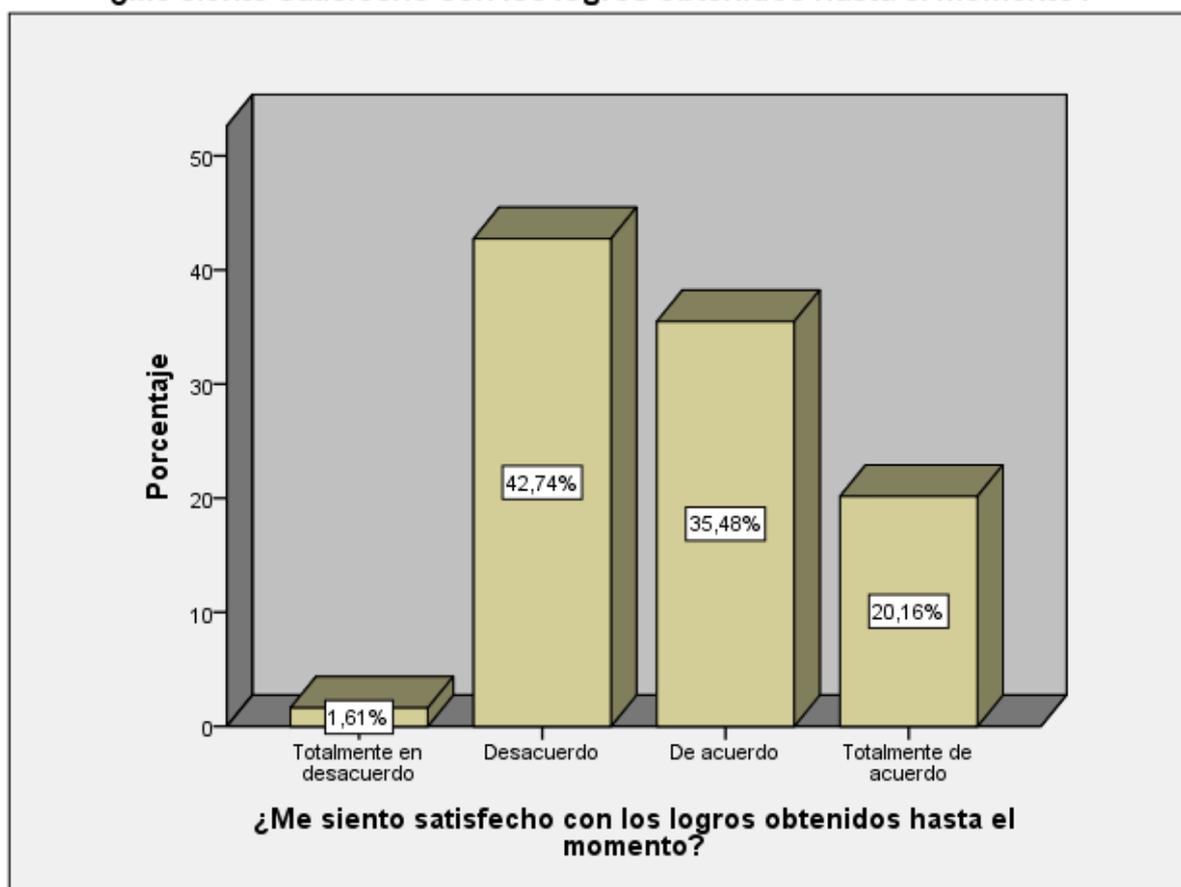


Figura 19 ¿Me siento satisfecho con los logros obtenidos hasta el momento?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 17 y figura N° 19 que el 1.61% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a si se siente satisfecho con los logros obtenidos hasta el momento; el 42.74% está en desacuerdo, el 35.48% está de acuerdo y el 20.16% está totalmente de acuerdo.

Tabla 18 ¿El reconocimiento social que tengo es igual al de quien hace funciones similares a las mías?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	98	79,0	79,0	79,0
Desacuerdo	25	20,2	20,2	99,2
Indiferente	1	,8	,8	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿El reconocimiento social que tengo es igual al de quien hace funciones similares a las mías?

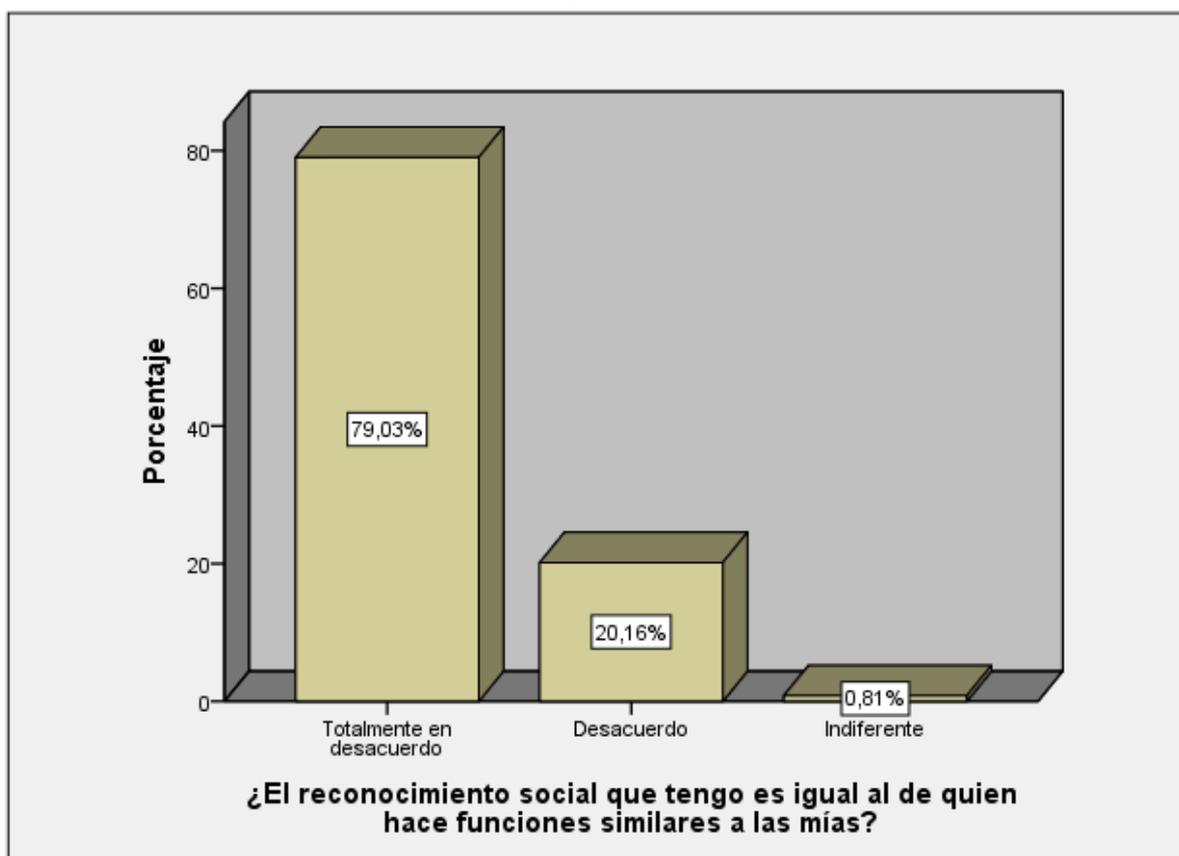


Figura 20 ¿El reconocimiento social que tengo es igual al de quien hace funciones similares a las mías?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 18 y figura N° 20 que el 79.03% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a que el reconocimiento social que tiene es igual al de quien hace funciones similares, el 20.16% está en desacuerdo.

Tabla 19 ¿El esfuerzo que realizo en mi trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	98	79,0	79,0	79,0
Desacuerdo	25	20,2	20,2	99,2
Totalmente de acuerdo	1	,8	,8	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿El esfuerzo que realizo en mi trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibo?

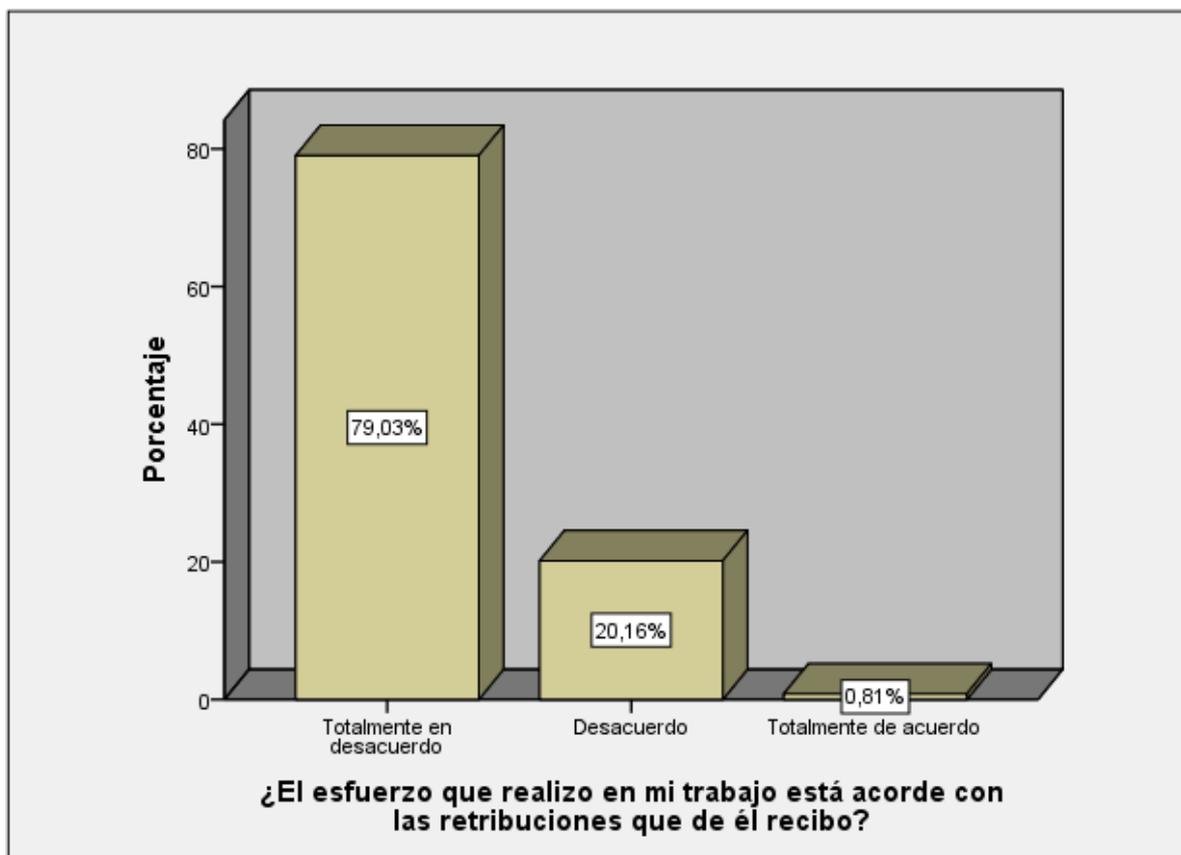


Figura 21 ¿El esfuerzo que realizo en mi trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibo?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 19 y figura N° 21 que el 79.03% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto que el esfuerzo realizado está acorde con las retribuciones recibidas, el 20.16% está en desacuerdo y el 0.81% está totalmente de acuerdo.

Tabla 20 ¿Me motiva trabajar con la responsabilidad que se me ha asignado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	44	35,5	35,5	35,5
	Desacuerdo	19	15,3	15,3	50,8
	Indiferente	18	14,5	14,5	65,3
	De acuerdo	25	20,2	20,2	85,5
	Totalmente de acuerdo	18	14,5	14,5	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿Me motiva trabajar con la responsabilidad que se me ha asignado?

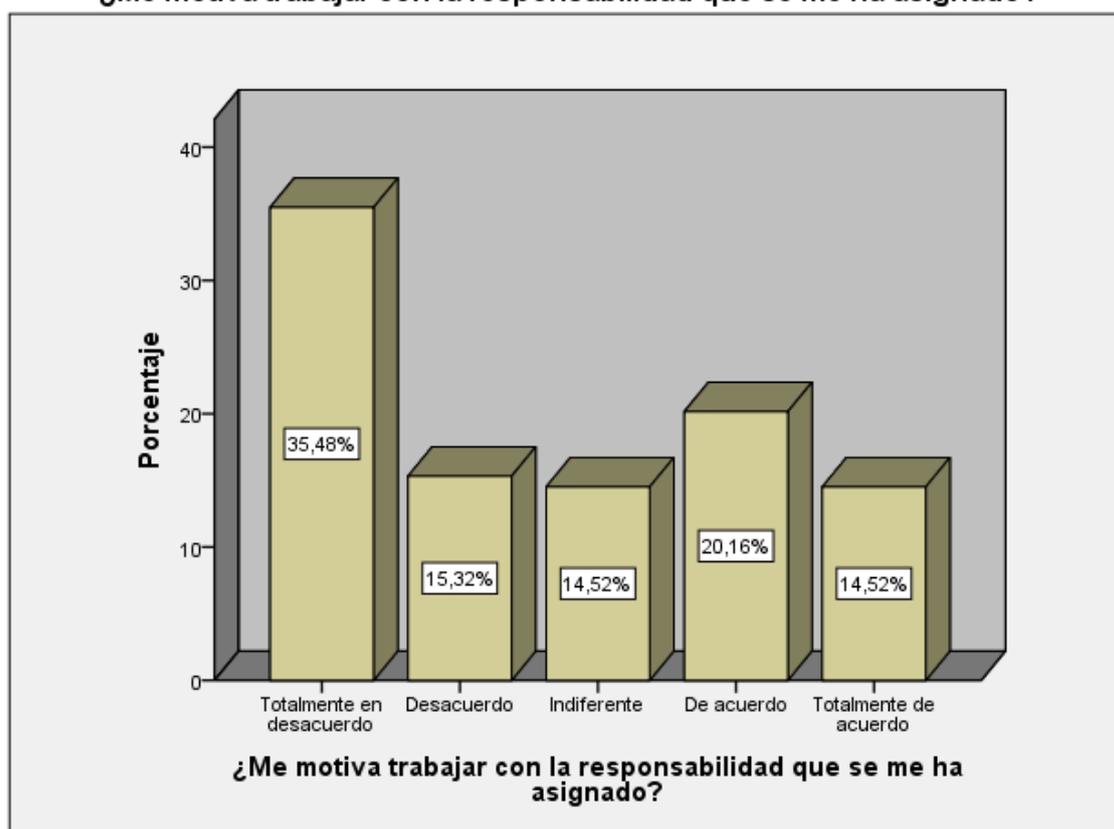


Figura 22 ¿Me motiva trabajar con la responsabilidad que se me ha asignado?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 20 y figura N° 22 que el 35.48% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a que le motiva trabajar con la responsabilidad asignada; el 15.32% está en desacuerdo, el 20.16% está de acuerdo y el 14.52% está totalmente de acuerdo.

Tabla 21 ¿La institución me proporciona oportunidades de renovación de contrato y/o rotaciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	32	25,8	25,8	25,8
	Desacuerdo	46	37,1	37,1	62,9
	Indiferente	1	,8	,8	63,7
	De acuerdo	30	24,2	24,2	87,9
	Totalmente de acuerdo	15	12,1	12,1	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿La institución me proporciona oportunidades de renovación de contrato y/o rotaciones?

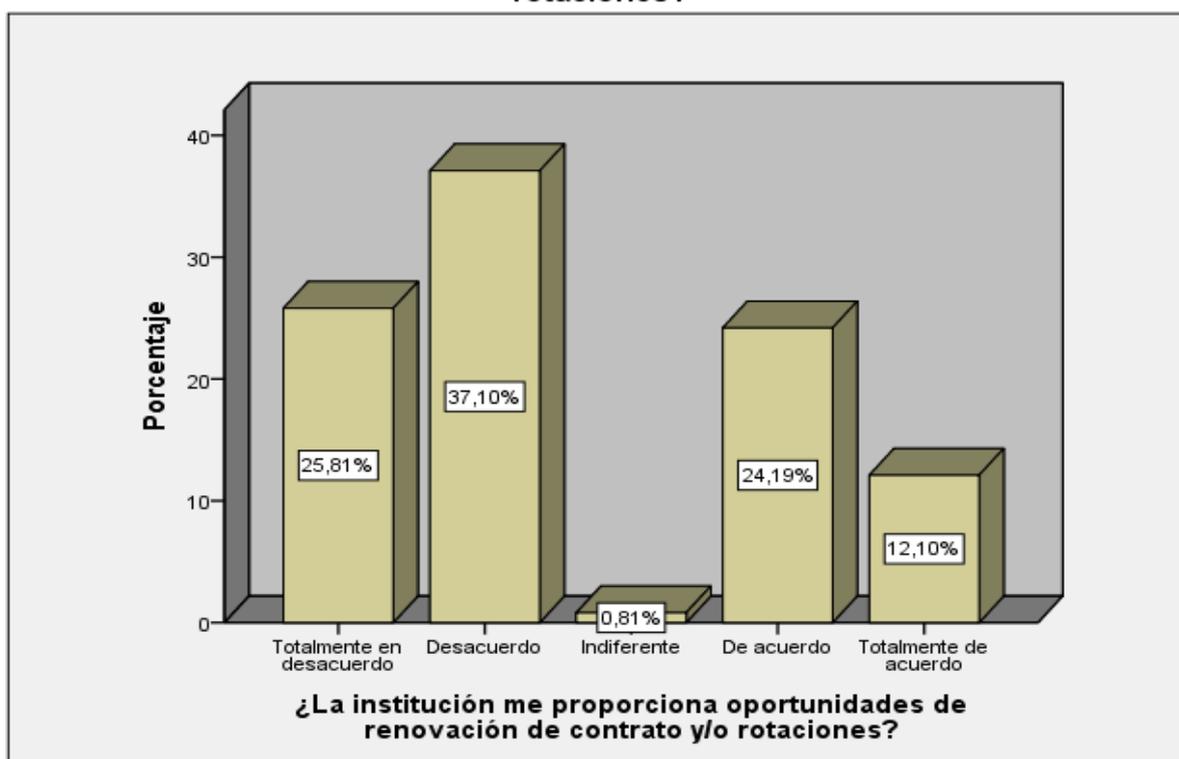


Figura 23 ¿La institución me proporciona oportunidades de renovación de contrato y/o rotaciones?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 21 y figura N° 23 que el 25.81% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a que la Institución proporciona oportunidades de renovación de contrato y/o rotaciones; el 37.10% está en desacuerdo, el 24.19% está de acuerdo y el 12.10% está totalmente de acuerdo.

Tabla 22 ¿La institución me proporciona oportunidades de ascenso?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	66	53,2	53,2	53,2
	Desacuerdo	38	30,6	30,6	83,9
	Indiferente	2	1,6	1,6	85,5
	Totalmente de acuerdo	18	14,5	14,5	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿La institución me proporciona oportunidades de ascenso?

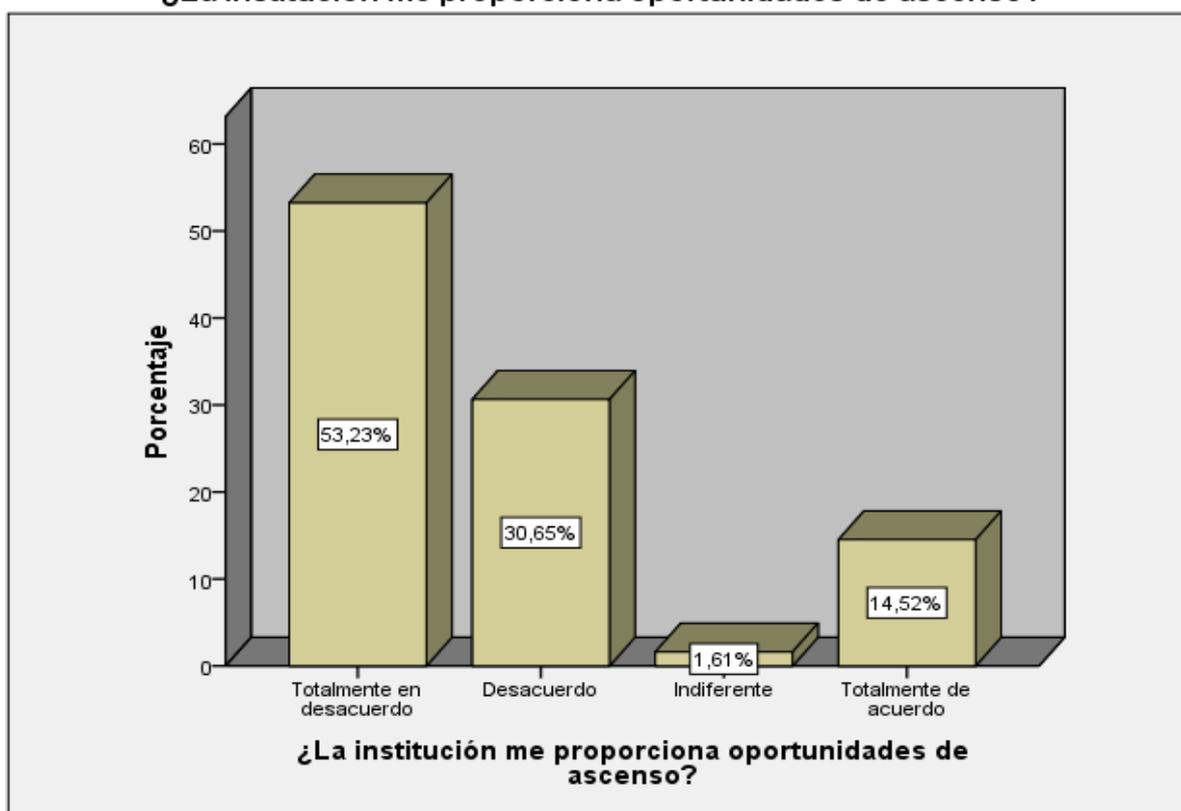


Figura 24 ¿La institución me proporciona oportunidades de ascenso?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 22 y figura N° 24 que el 53.23% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a que la institución proporciona oportunidades de ascenso; el 30.65% está en desacuerdo y el 14.52% está totalmente de acuerdo.

Anexo 06: Resultados Variable: Satisfacción Laboral

Tabla 23 ¿Cree usted que se siente realizado en su organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	95	76,6	76,6	76,6
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	6	4,8	4,8	81,5
De acuerdo	23	18,5	18,5	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿Cree usted que se siente realizado en su organización?

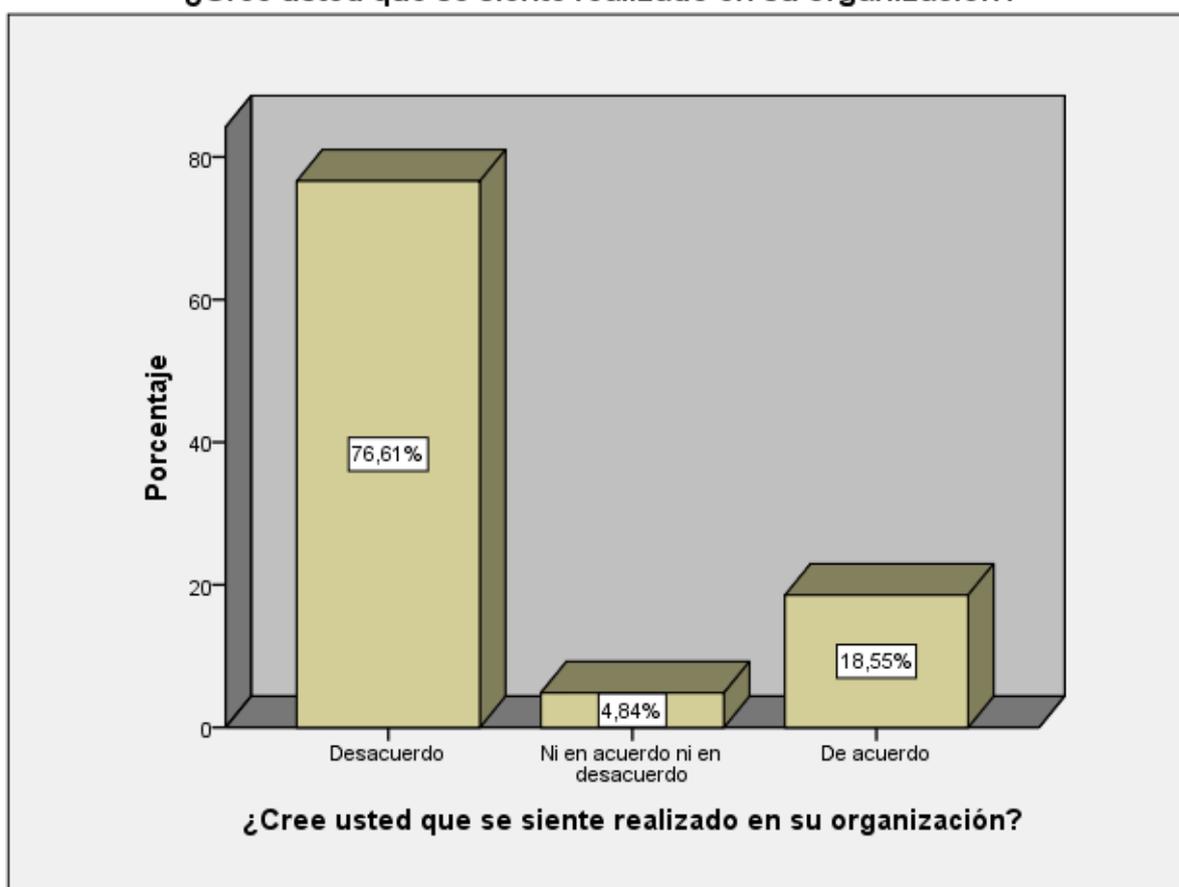


Figura 25 ¿Cree usted que se siente realizado en su organización?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 23 y figura N° 25 que el 76.61% se encuentra en desacuerdo con respecto a que se siente realizado en su organización, el 4.84% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 18.55% está de acuerdo.

Tabla 24 ¿Considera usted que su organización incentiva su realización personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	95	76,6	76,6	76,6
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	6	4,8	4,8	81,5
De acuerdo	23	18,5	18,5	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿Considera usted que su organización incentiva su realización personal?

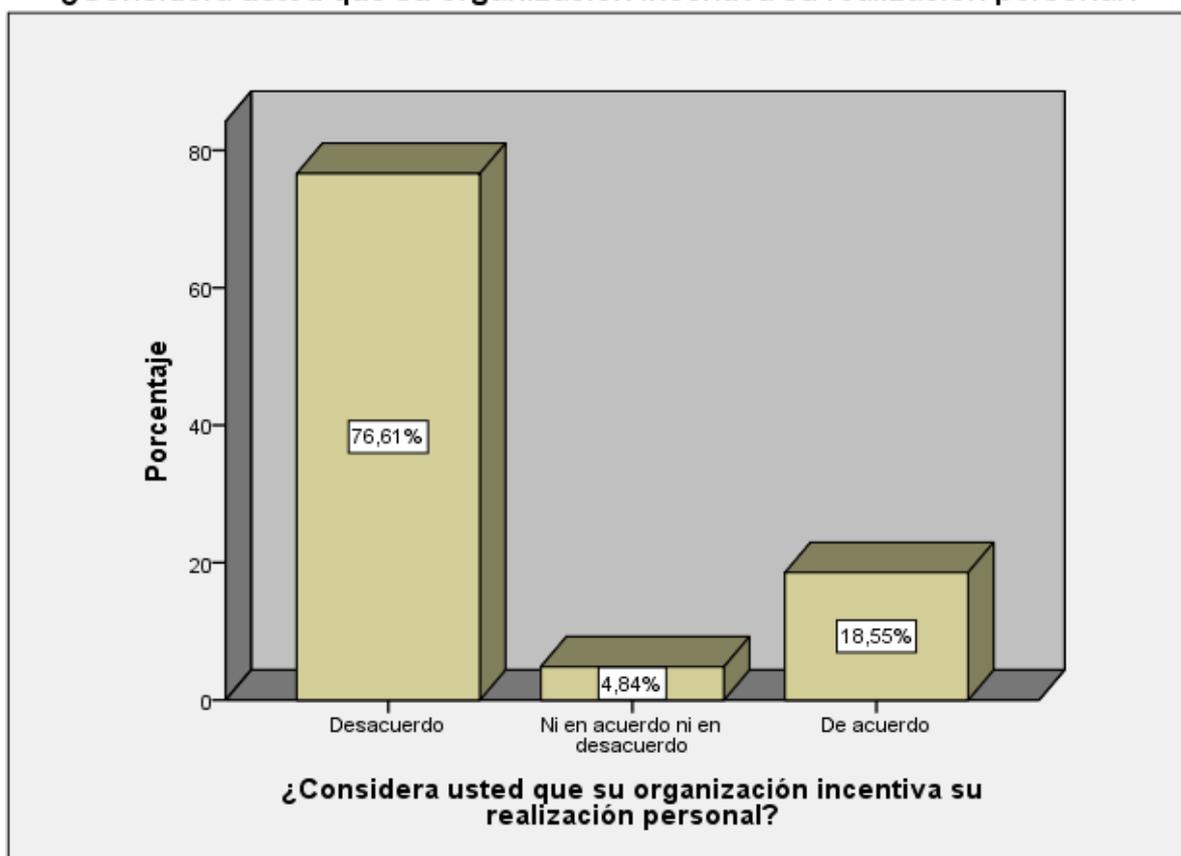


Figura 26 ¿Considera usted que su organización incentiva su realización personal?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 24 y figura N° 26 que el 76.61% se encuentra en desacuerdo con respecto a que se siente realizado en su organización, el 4.84% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 18.55% está de acuerdo.

Tabla 25 ¿Cree usted que sus compañeros de trabajo se sienten realizados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	65	52,4	52,4	52,4
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	53	42,7	42,7	95,2
De acuerdo	6	4,8	4,8	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿Cree usted que sus compañeros de trabajo se sienten realizados?

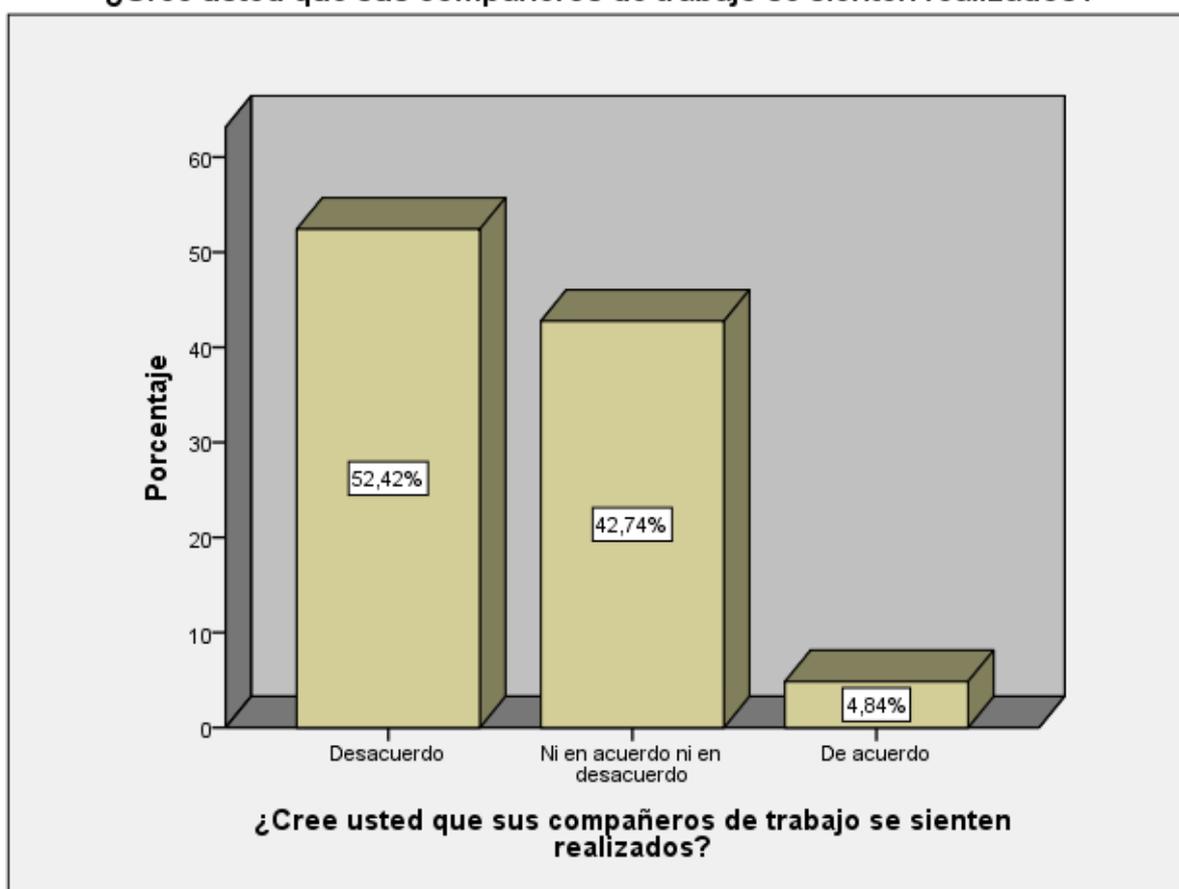


Figura 27 ¿Cree usted que sus compañeros de trabajo se sienten realizados?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 25 y figura N° 27 que el 52.42% se encuentra en desacuerdo con respecto a que sus compañeros de trabajo se sienten realizados, el 42.74% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 4.84% está de acuerdo.

Tabla 26 ¿Considera usted fundamental el reconocimiento de su labor profesional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	124	100,0	100,0	100,0

¿Considera usted fundamental el reconocimiento de su labor profesional?

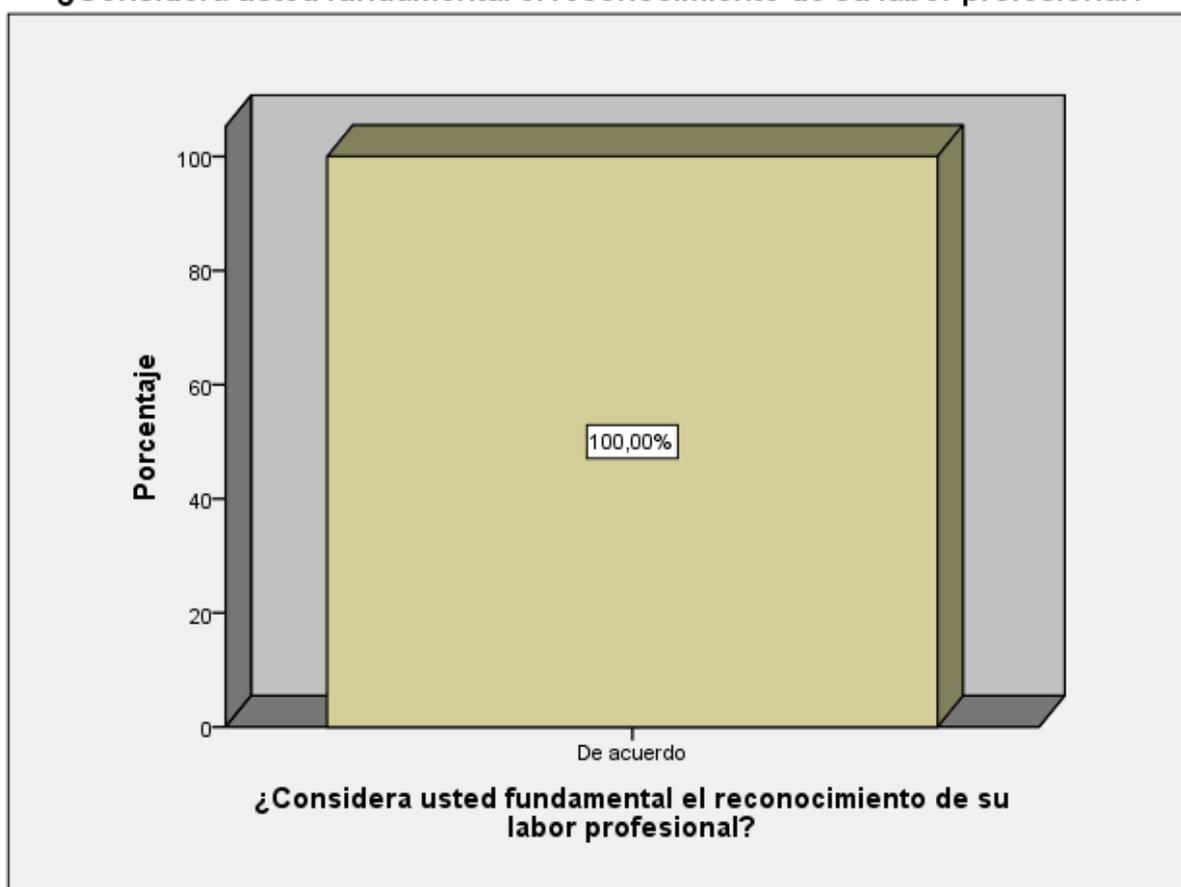


Figura 28 ¿Considera usted fundamental el reconocimiento de su labor profesional?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 26 y figura N° 28 que el 100.00% se encuentra de acuerdo con respecto a que el reconocimiento de su labor profesional debe considerarse como fundamental.

Tabla 27 ¿Cree usted que el reconocimiento a su labor profesional es necesario para su autorrealización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	124	100,0	100,0	100,0

¿Cree usted que el reconocimiento a su labor profesional es necesario para su autorrealización?

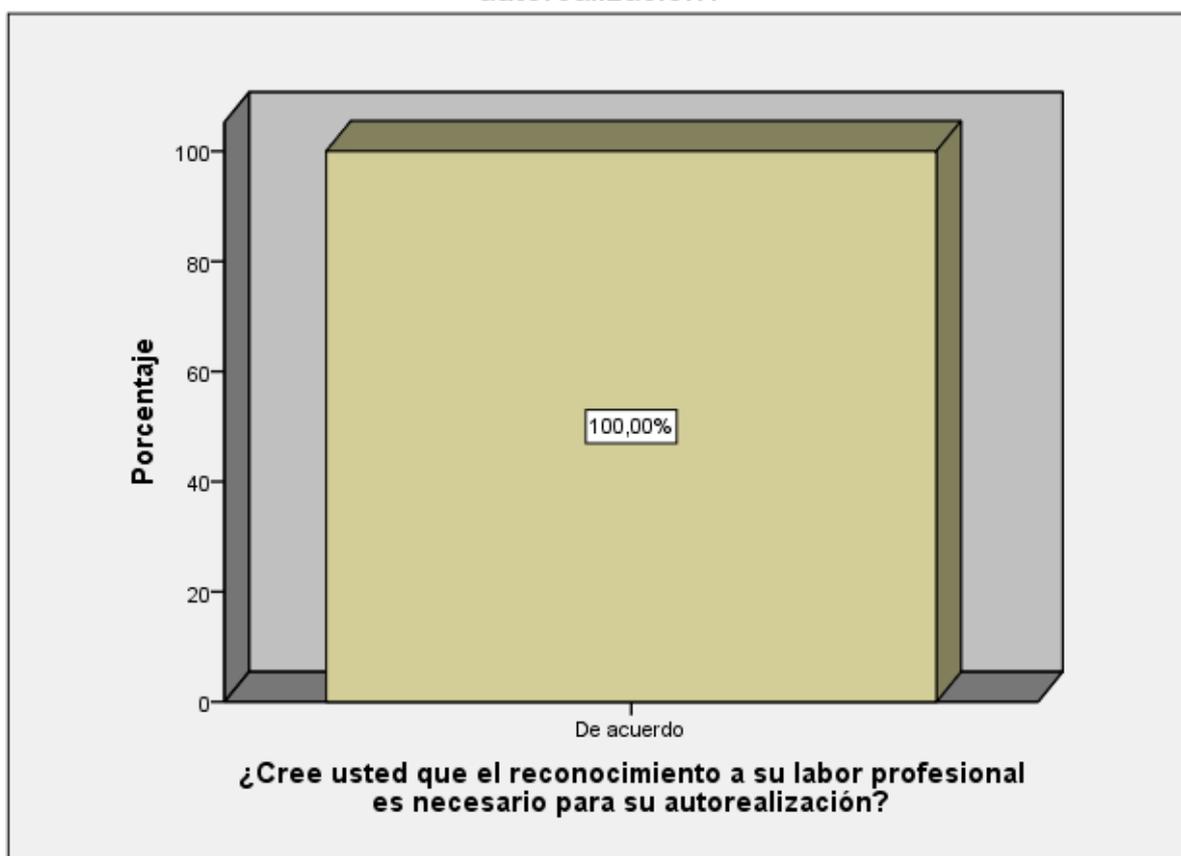


Figura 29 ¿Cree usted que el reconocimiento a su labor profesional es necesario para su autorrealización?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 27 y figura N° 29 que el 100.00% se encuentra de acuerdo con respecto a que el reconocimiento de su labor profesional es necesario para la autorrealización de uno.

Tabla N° 28 ¿Cree usted que su trabajo es reconocido por su jefe inmediato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	94	75,8	75,8	75,8
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	6	4,8	4,8	80,6
	De acuerdo	23	18,5	18,5	99,2
	11	1	,8	,8	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿Cree usted que su trabajo es reconocido por su jefe inmediato?

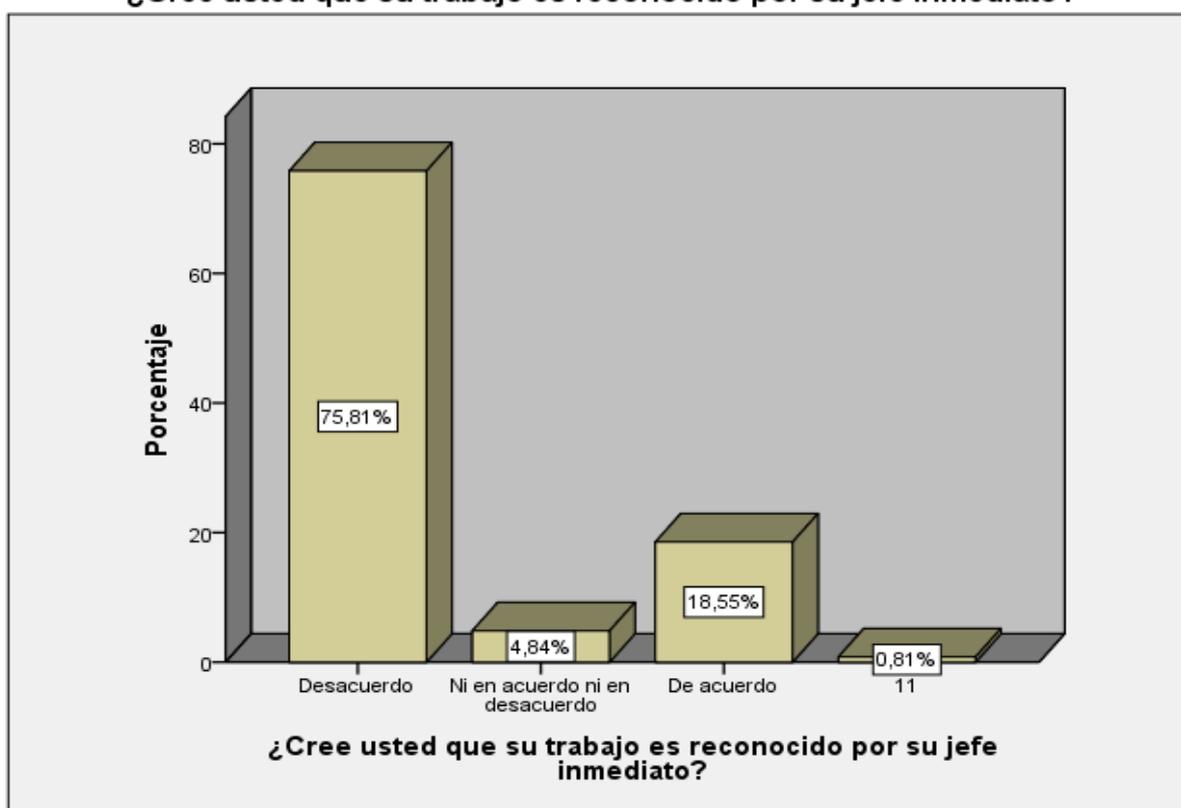


Figura N° 30 ¿Cree usted que su trabajo es reconocido por su jefe inmediato?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 28 y figura N° 30 que el 75,81% de trabajadores está en desacuerdo en que su trabajo es reconocido por el jefe inmediato, el 18,5% está de acuerdo.

Tabla N° 29 ¿Me siento seguro y estable en mi empleo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	103	83,1	83,1	83,1
	De acuerdo	9	7,3	7,3	90,3
	Totalmente de acuerdo	12	9,7	9,7	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿Me siento seguro y estable en mi empleo?

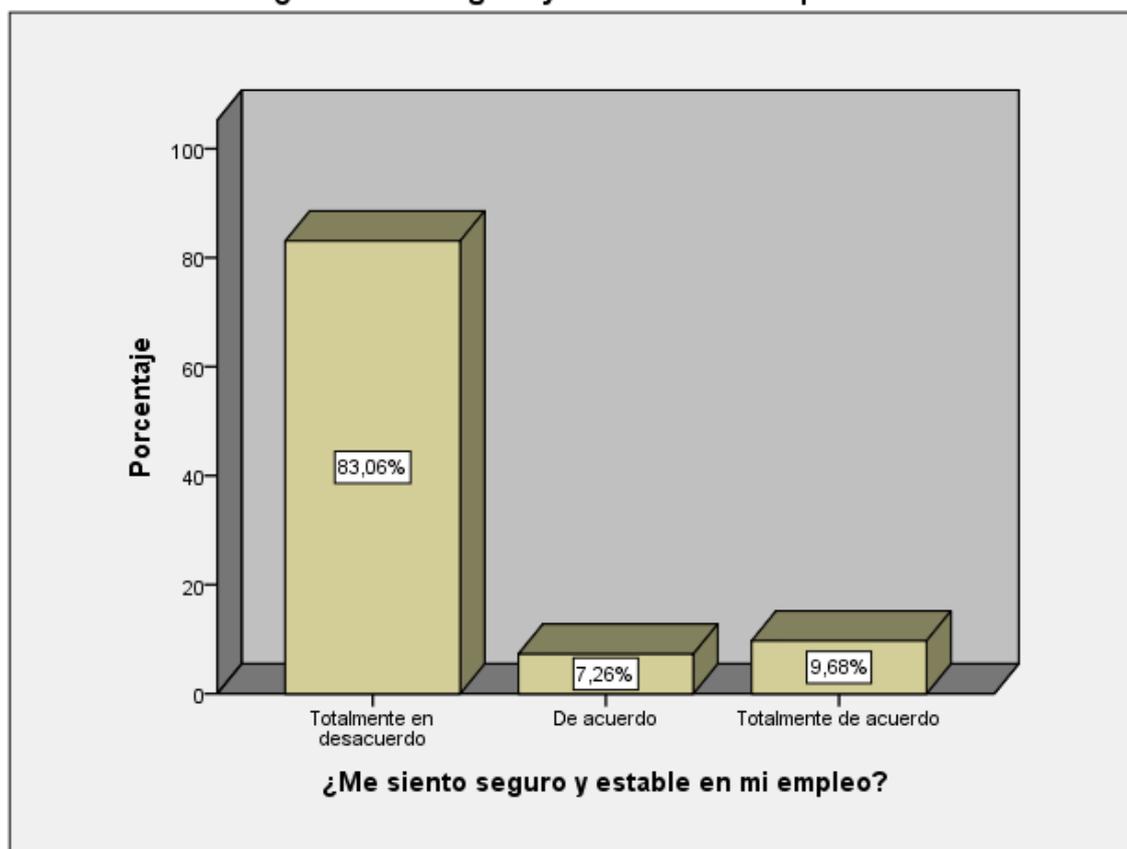


Figura N° 31 ¿Me siento seguro y estable en mi empleo?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 29 y figura N° 31 que el 83.06% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a si se siente seguro y estable en su empleo; el 7.26% está de acuerdo y el 9.68% está totalmente de acuerdo.

Tabla N° 30 ¿La relación laboral con mi jefe es cordial/adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	16,1	16,1	16,1
	Desacuerdo	7	5,6	5,6	21,8
	Indiferente	3	2,4	2,4	24,2
	De acuerdo	73	58,9	58,9	83,1
	Totalmente de acuerdo	21	16,9	16,9	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿La relación laboral con mi jefe es cordial/adecuada?

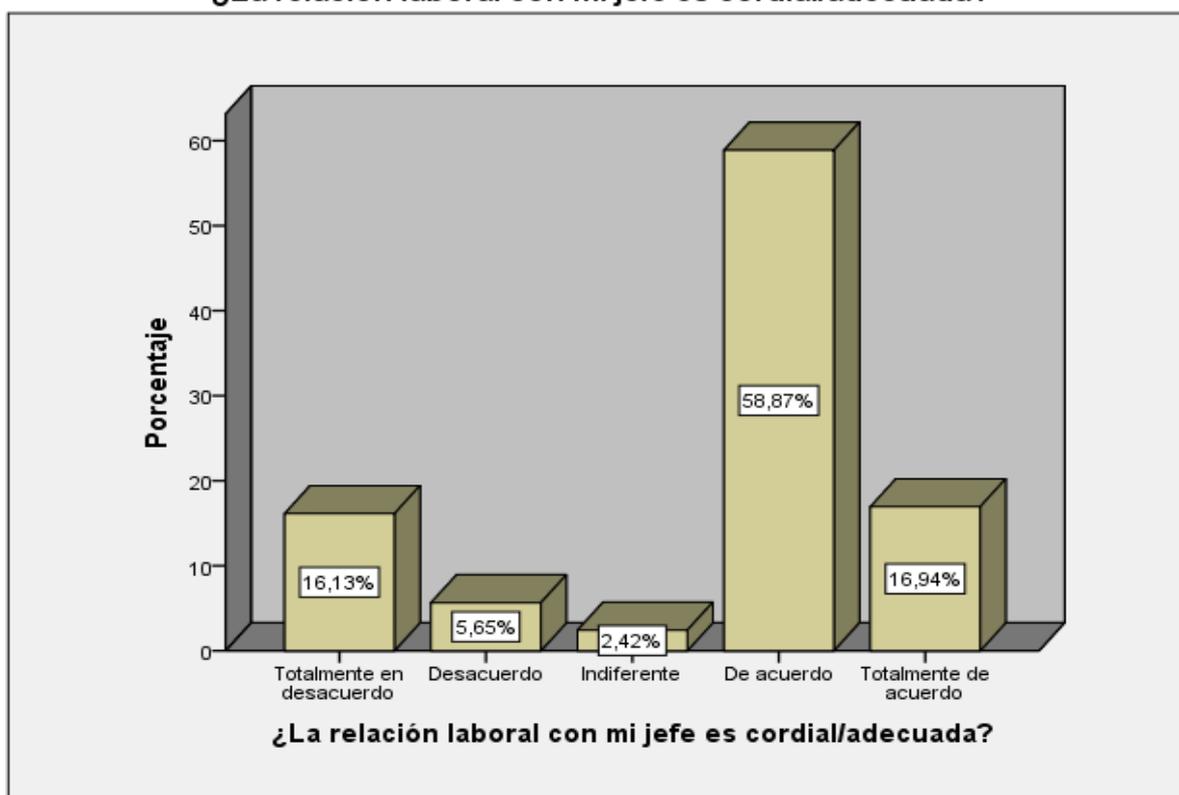


Figura N° 32 ¿La relación laboral con mi jefe es cordial/adecuada?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 30 y figura N° 32 que el 16.13% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a si la relación con el jefe es cordial/adecuada; el 5.65% está en desacuerdo, el 58.87% está de acuerdo y el 16.94% está totalmente de acuerdo.

Tabla N° 31 ¿Me motiva trabajar con supervisión cercana?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	107	86,3	86,3	86,3
	Totalmente de acuerdo	17	13,7	13,7	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

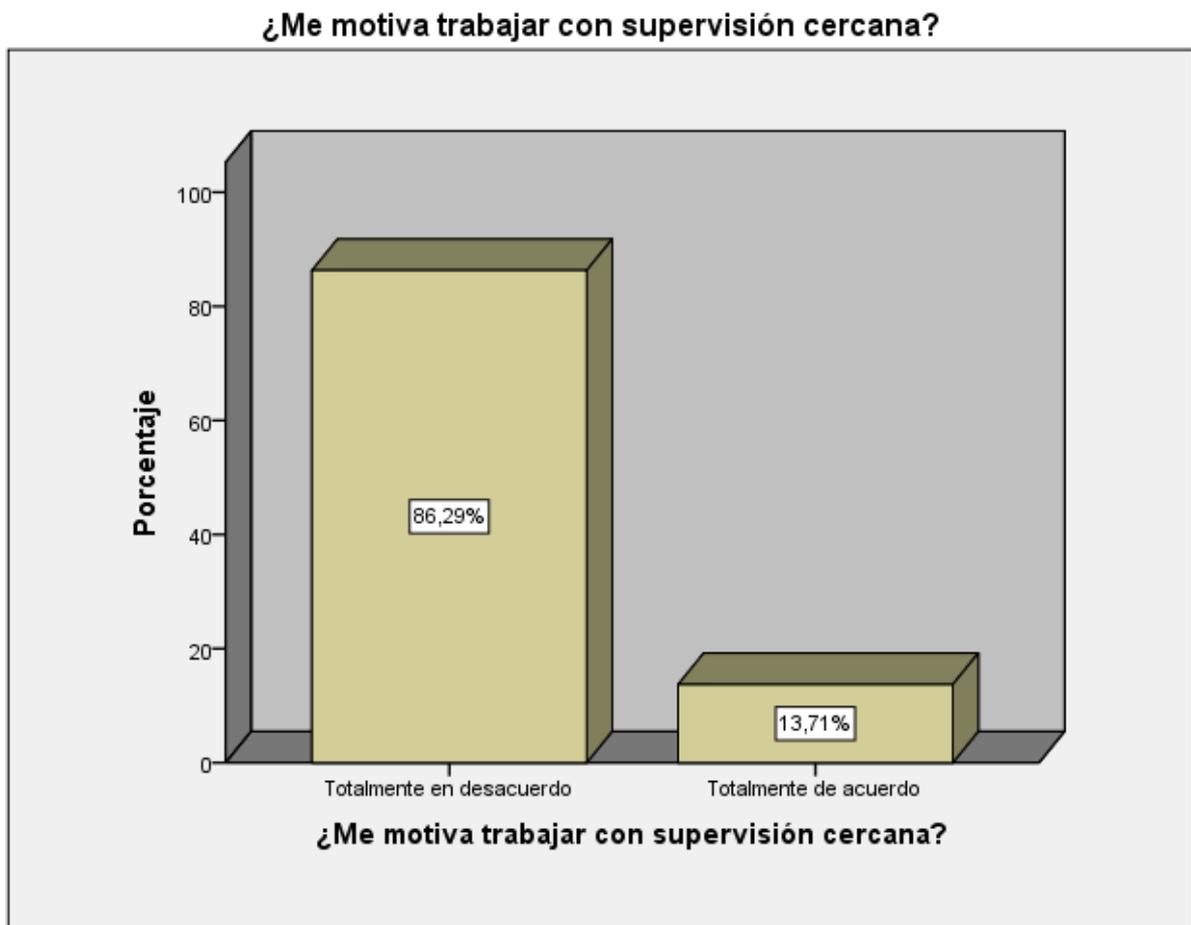


Figura N° 33 ¿Me motiva trabajar con supervisión cercana?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 31 y figura N° 33 que el 86.29% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto que la supervisión cercana lo motiva a trabajar y el 13.71% está totalmente de acuerdo.

Tabla N° 32 ¿Me siento satisfecho con los logros obtenidos hasta el momento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,6	1,6	1,6
	Desacuerdo	53	42,7	42,7	44,4
	De acuerdo	44	35,5	35,5	79,8
	Totalmente de acuerdo	25	20,2	20,2	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿Me siento satisfecho con los logros obtenidos hasta el momento?

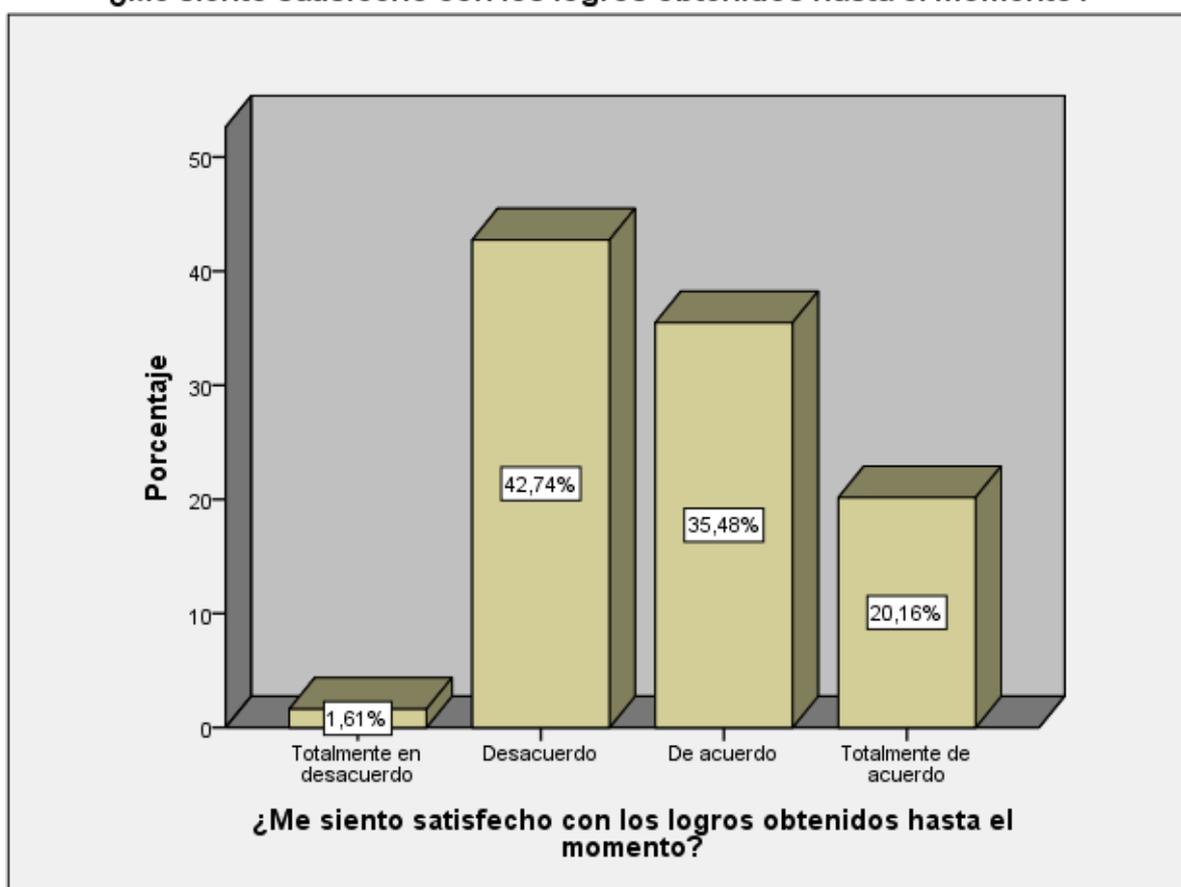


Figura N° 34 ¿Me siento satisfecho con los logros obtenidos hasta el momento?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 32 y figura N° 34 que el 1.61% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a si se siente satisfecho con los logros obtenidos hasta el momento; el 42.74% está en desacuerdo, el 35.48% está de acuerdo y el 20.16% está totalmente de acuerdo.

Tabla N° 33 ¿El reconocimiento social que tengo es igual al de quien hace funciones similares a las mías?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	98	79,0	79,0	79,0
Desacuerdo	25	20,2	20,2	99,2
Indiferente	1	,8	,8	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿El reconocimiento social que tengo es igual al de quien hace funciones similares a las mías?

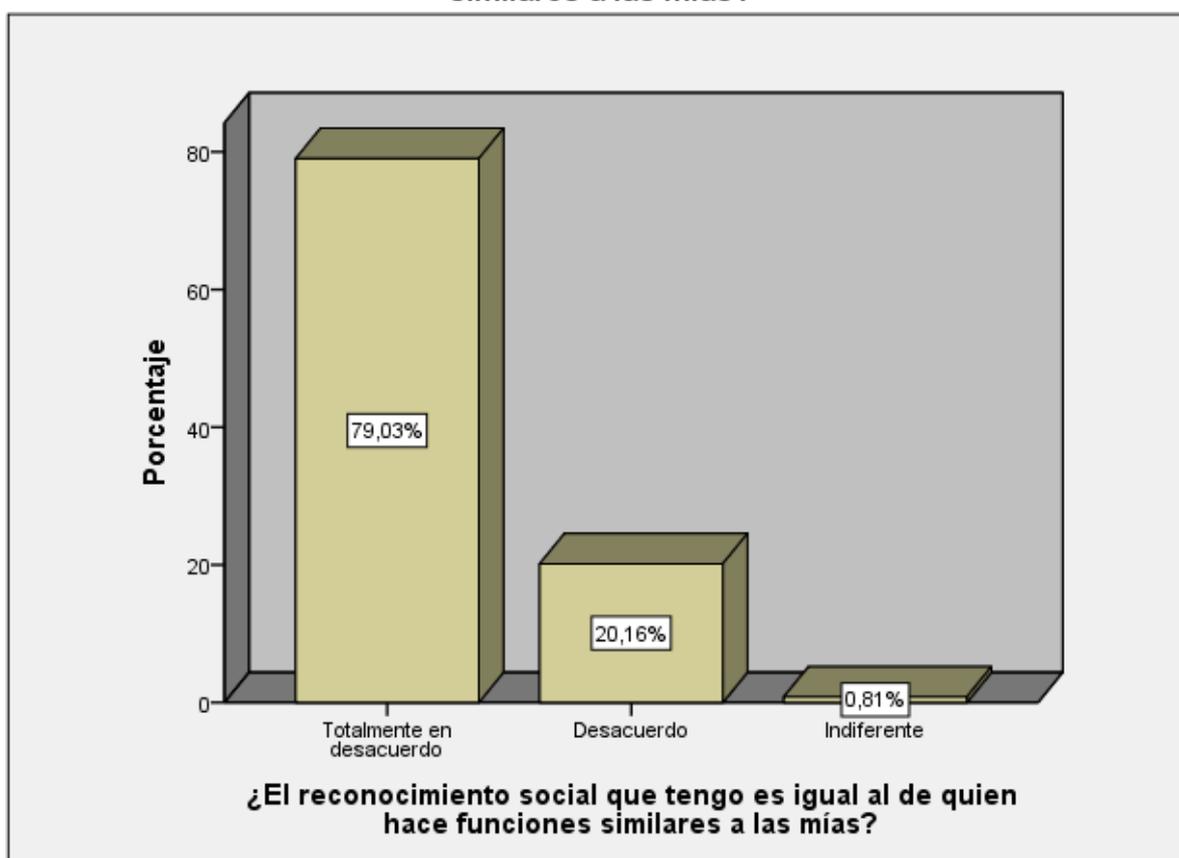


Figura N° 35 ¿El reconocimiento social que tengo es igual al de quien hace funciones similares a las mías?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 33 y figura N° 35 que el 79.03% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a que el reconocimiento social que tiene es igual al de quien hace funciones similares, el 20.16% está en desacuerdo.

Tabla N° 34 ¿El esfuerzo que realizo en mi trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	98	79,0	79,0	79,0
Desacuerdo	25	20,2	20,2	99,2
Totalmente de acuerdo	1	,8	,8	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿El esfuerzo que realizo en mi trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibo?

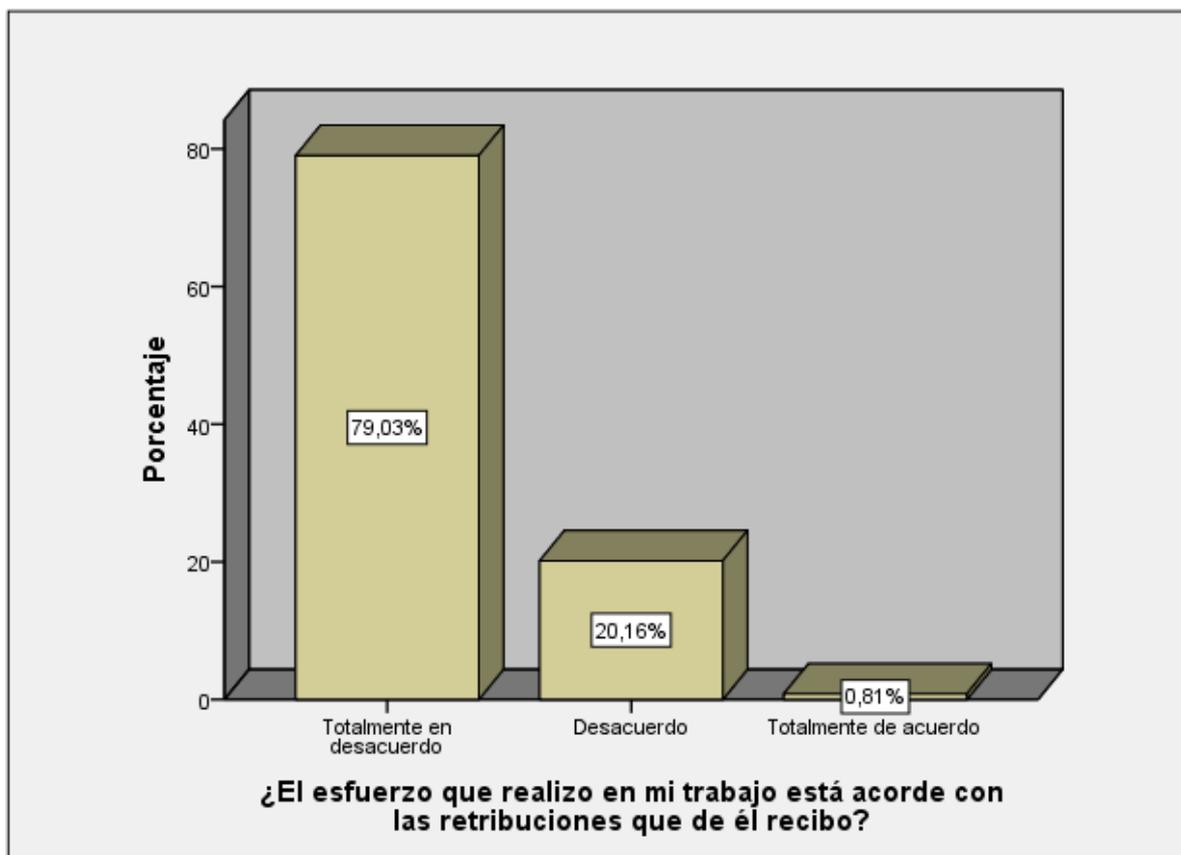


Figura N° 36 ¿El esfuerzo que realizo en mi trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibo?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 34 y figura N° 36 que el 79.03% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto que el esfuerzo realizado está acorde con las retribuciones recibidas, el 20.16% está en desacuerdo y el 0.81% está totalmente de acuerdo.

Tabla N° 35 ¿Me motiva trabajar con la responsabilidad que se me ha asignado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	44	35,5	35,5	35,5
	Desacuerdo	19	15,3	15,3	50,8
	Indiferente	18	14,5	14,5	65,3
	De acuerdo	25	20,2	20,2	85,5
	Totalmente de acuerdo	18	14,5	14,5	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿Me motiva trabajar con la responsabilidad que se me ha asignado?

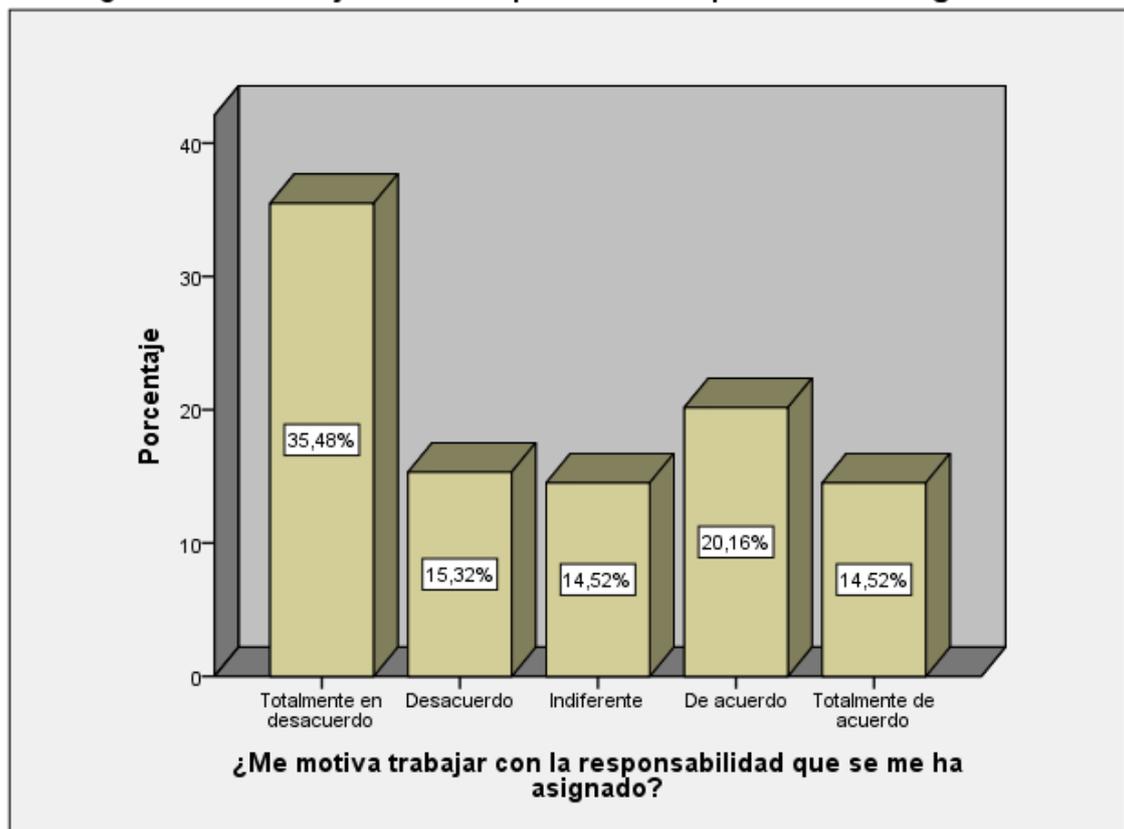


Figura N° 37 ¿Me motiva trabajar con la responsabilidad que se me ha asignado?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 35 y figura N° 37 que el 35.48% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a que le motiva trabajar con la responsabilidad asignada; el 15.32% está en desacuerdo, el 20.16% está de acuerdo y el 14.52% está totalmente de acuerdo.

Tabla N° 36 ¿La institución me proporciona oportunidades de renovación de contrato y/o rotaciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	32	25,8	25,8	25,8
Desacuerdo	46	37,1	37,1	62,9
Indiferente	1	,8	,8	63,7
De acuerdo	30	24,2	24,2	87,9
Totalmente de acuerdo	15	12,1	12,1	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿La institución me proporciona oportunidades de renovación de contrato y/o rotaciones?

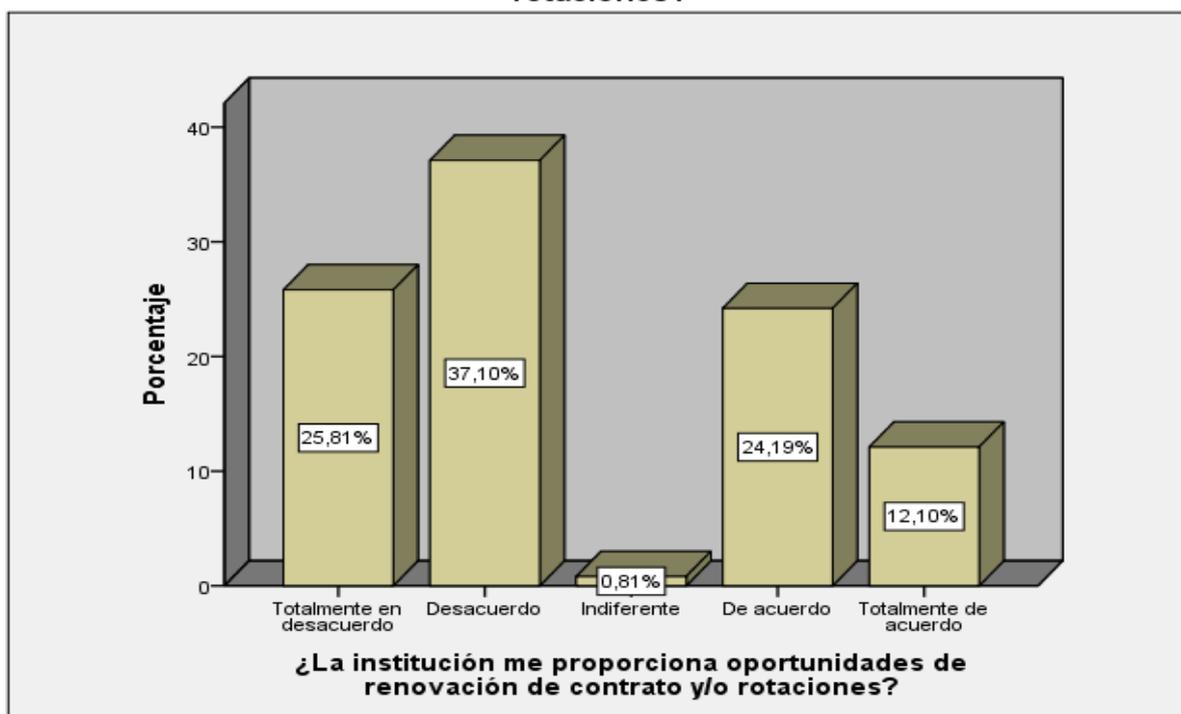


Figura N° 38 ¿La institución me proporciona oportunidades de renovación de contrato y/o rotaciones?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 36 y figura N° 38 que el 25.81% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a que la Institución proporciona oportunidades de renovación de contrato y/o rotaciones; el 37.10% está en desacuerdo, el 24.19% está de acuerdo y el 12.10% está totalmente de acuerdo.

Tabla N° 37 ¿La institución me proporciona oportunidades de ascenso?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	66	53,2	53,2	53,2
	Desacuerdo	38	30,6	30,6	83,9
	Indiferente	2	1,6	1,6	85,5
	Totalmente de acuerdo	18	14,5	14,5	100,0
Total		124	100,0	100,0	

¿La institución me proporciona oportunidades de ascenso?

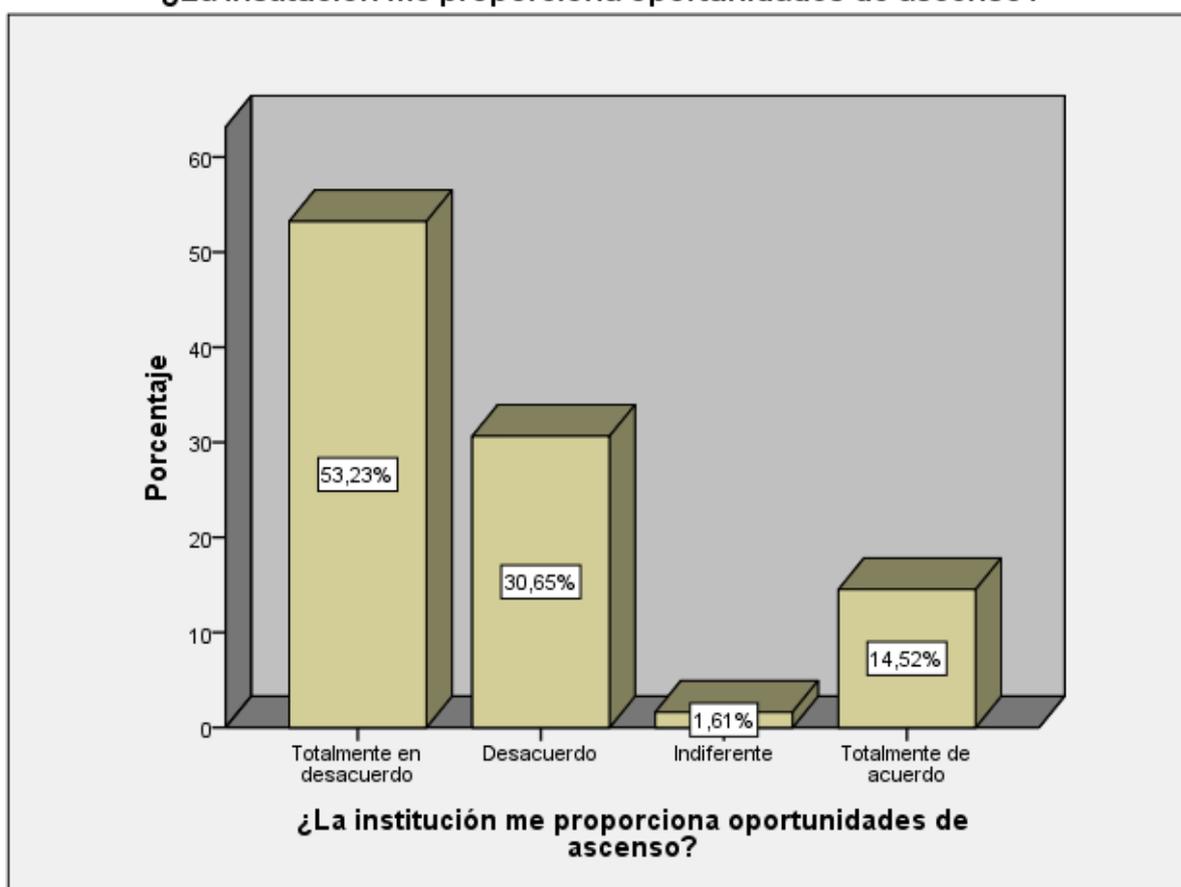


Figura N° 39 ¿La institución me proporciona oportunidades de ascenso?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 37 y figura N° 39 que el 53.23% se encuentra totalmente en desacuerdo con respecto a que la institución proporciona oportunidades de ascenso; el 30.65% está en desacuerdo y el 14.52% está totalmente de acuerdo.

Tabla N° 38 ¿Cree usted que se siente realizado en su organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	95	76,6	76,6	76,6
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	6	4,8	4,8	81,5
De acuerdo	23	18,5	18,5	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿Cree usted que se siente realizado en su organización?



Figura N° 40 ¿Cree usted que se siente realizado en su organización?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 38 y figura N° 40 que el 76.61% se encuentra en desacuerdo con respecto a que se siente realizado en su organización, el 4.84% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 18.55% está de acuerdo.

Tabla N° 39 ¿Considera usted que su organización incentiva su realización personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	95	76,6	76,6	76,6
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	6	4,8	4,8	81,5
De acuerdo	23	18,5	18,5	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿Considera usted que su organización incentiva su realización personal?

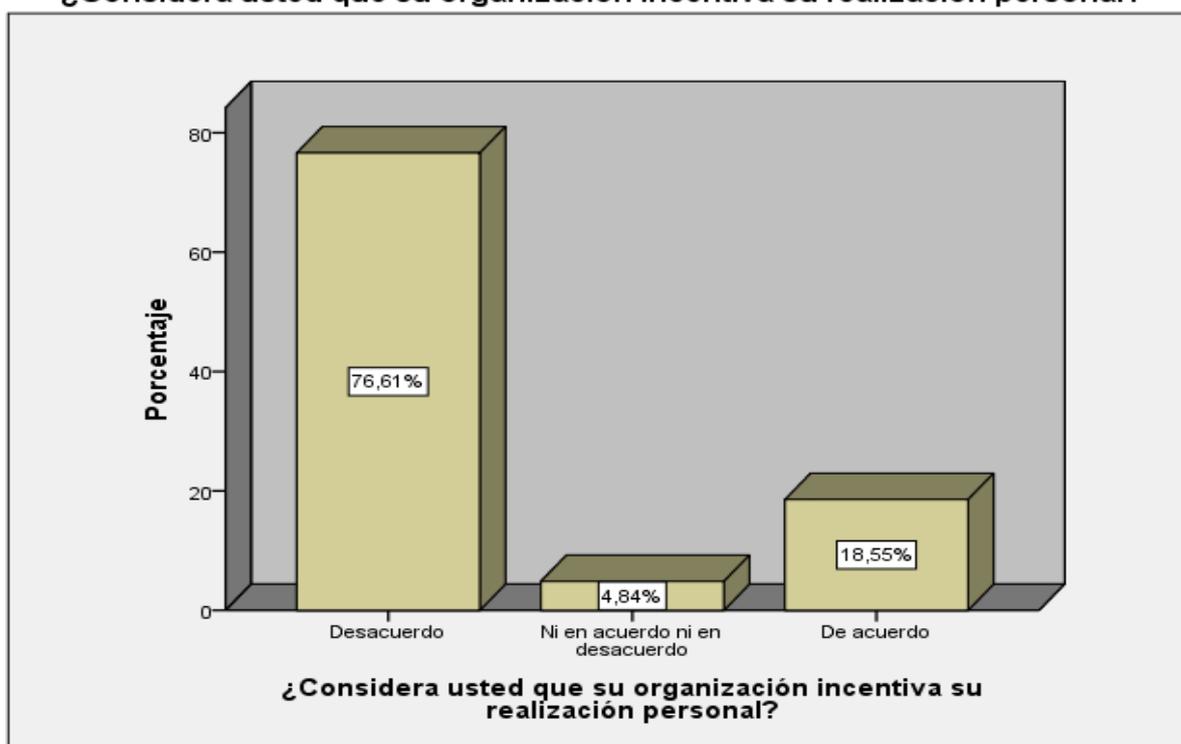


Figura N° 41 ¿Considera usted que su organización incentiva su realización personal?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 39 y figura N° 41 que el 76.61% se encuentra en desacuerdo con respecto a que se siente realizado en su organización, el 4.84% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 18.55% está de acuerdo.

Tabla N° 40 ¿Cree usted que sus compañeros de trabajo se sienten realizados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	65	52,4	52,4	52,4
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	53	42,7	42,7	95,2
De acuerdo	6	4,8	4,8	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿Cree usted que sus compañeros de trabajo se sienten realizados?

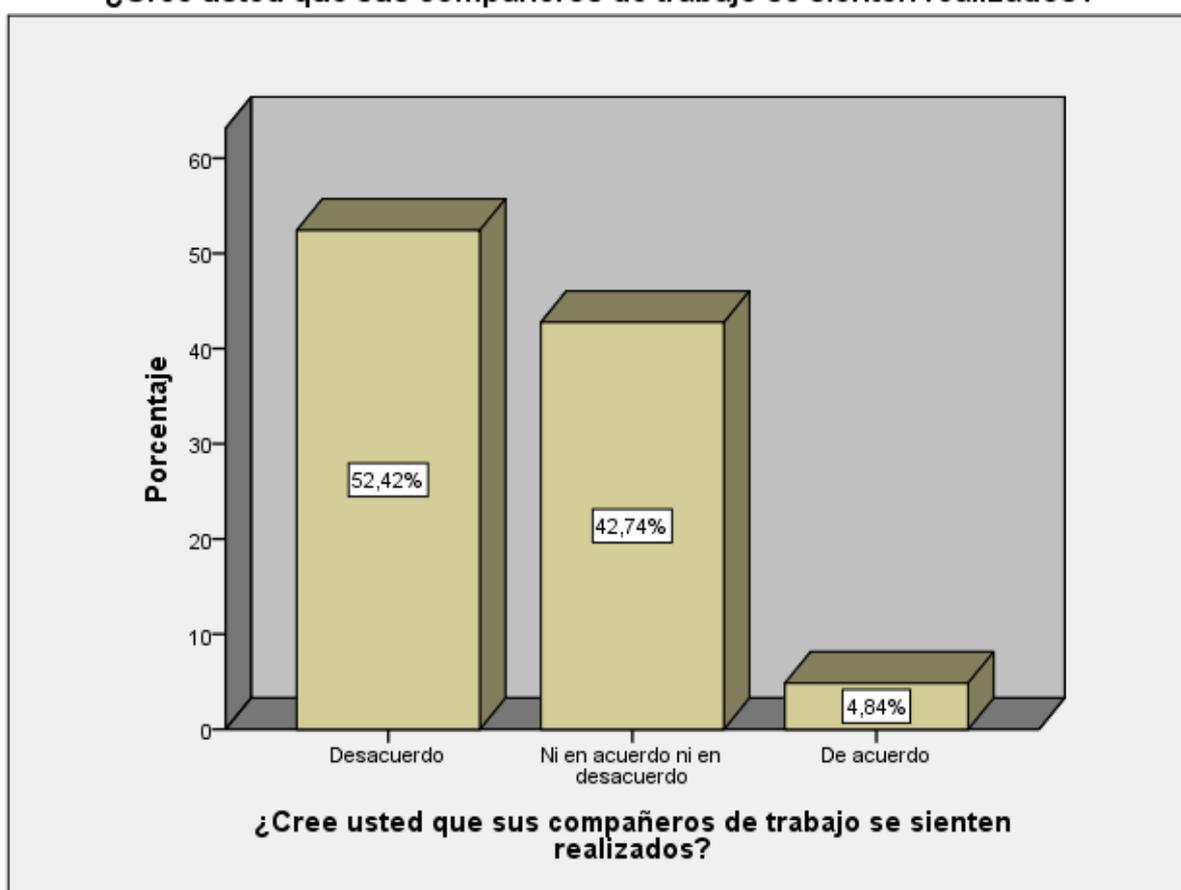


Figura N° 42 ¿Cree usted que sus compañeros de trabajo se sienten realizados?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 40 y figura N° 42 que el 52.42% se encuentra en desacuerdo con respecto a que sus compañeros de trabajo se sienten realizados, el 42.74% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 4.84% está de acuerdo.

Tabla N° 41 ¿Considera usted fundamental el reconocimiento de su labor profesional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	124	100,0	100,0	100,0

¿Considera usted fundamental el reconocimiento de su labor profesional?

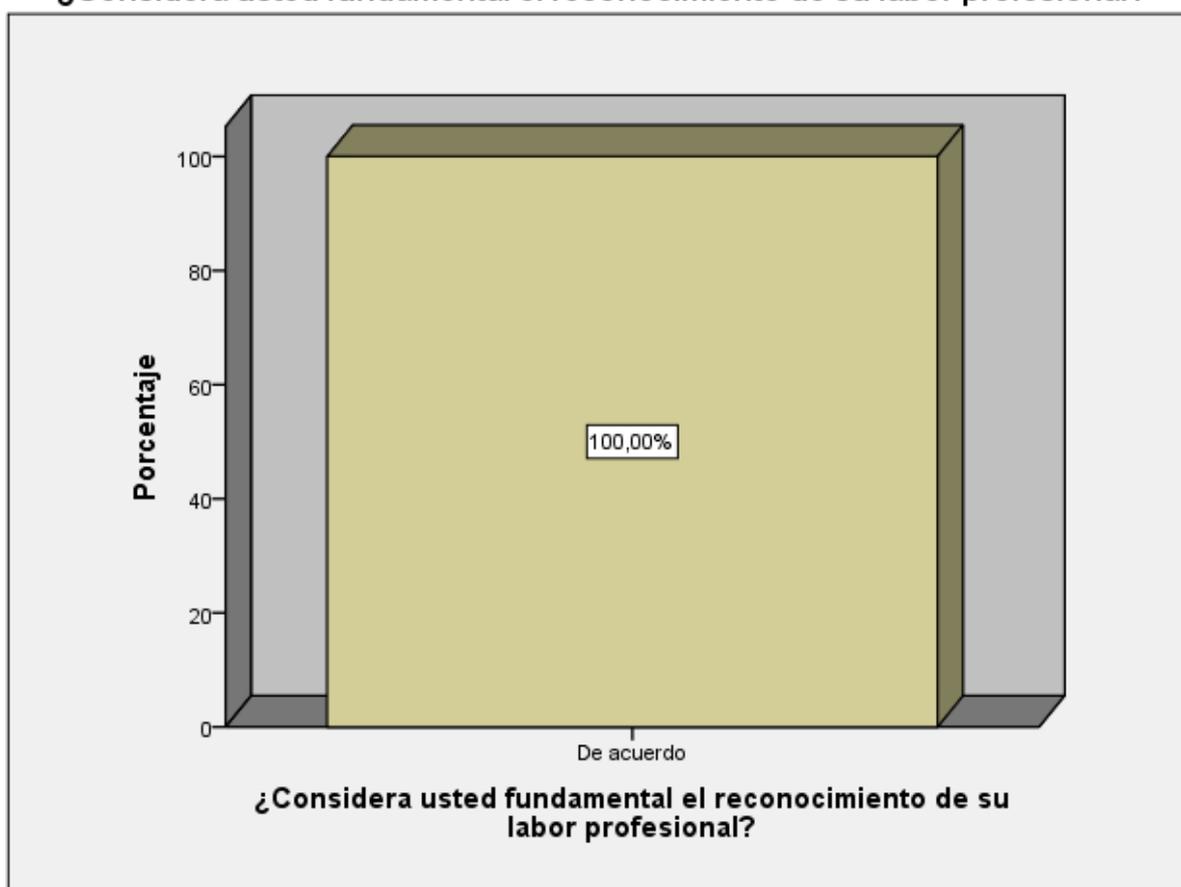


Figura N° 43 ¿Considera usted fundamental el reconocimiento de su labor profesional?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N°41 y figura N° 43 que el 100.00% se encuentra de acuerdo con respecto a que el reconocimiento de su labor profesional debe considerarse como fundamental.

Tabla N° 42 ¿Cree usted que el reconocimiento a su labor profesional es necesario para su autorrealización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	124	100,0	100,0	100,0

¿Cree usted que el reconocimiento a su labor profesional es necesario para su autorrealización?

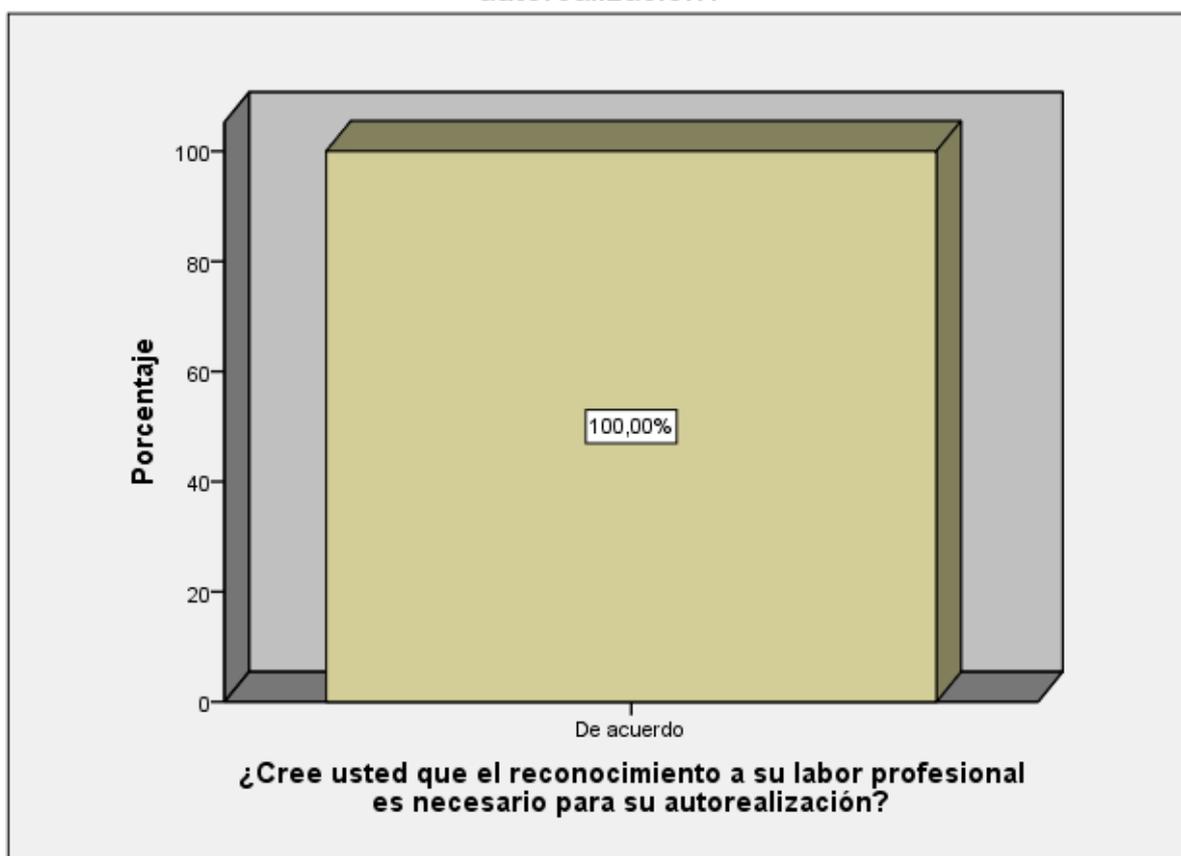


Figura N° 44 ¿Cree usted que el reconocimiento a su labor profesional es necesario para su autorrealización?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 42 y figura N° 44 que el 100.00% se encuentra de acuerdo con respecto a que el reconocimiento de su labor profesional es necesario para la autorrealización de uno.

Tabla N° 43 ¿Cree usted que su trabajo es reconocido por su jefe inmediato?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	94	75,8	75,8	75,8
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	6	4,8	4,8	80,6
De acuerdo	23	18,5	18,5	99,2
11	1	,8	,8	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿Cree usted que su trabajo es reconocido por su jefe inmediato?

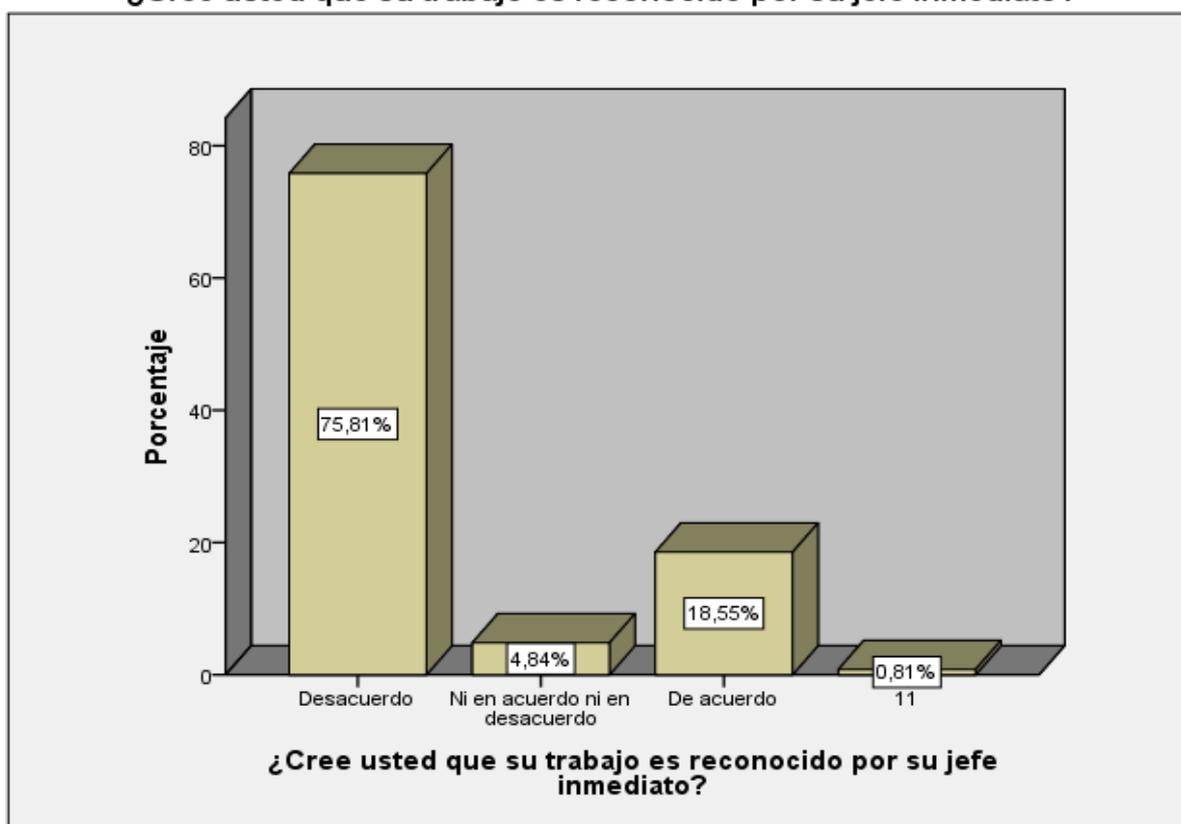


Figura N° 45 ¿Cree usted que su trabajo es reconocido por su jefe inmediato?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 43 y figura N° 45 que el 75.81% se encuentra en desacuerdo con respecto a si su trabajo es reconocido por el jefe de inmediato, el 4.84% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 18.55% está de acuerdo.

Tabla N° 44 ¿Considera usted que es responsable con su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	124	100,0	100,0	100,0

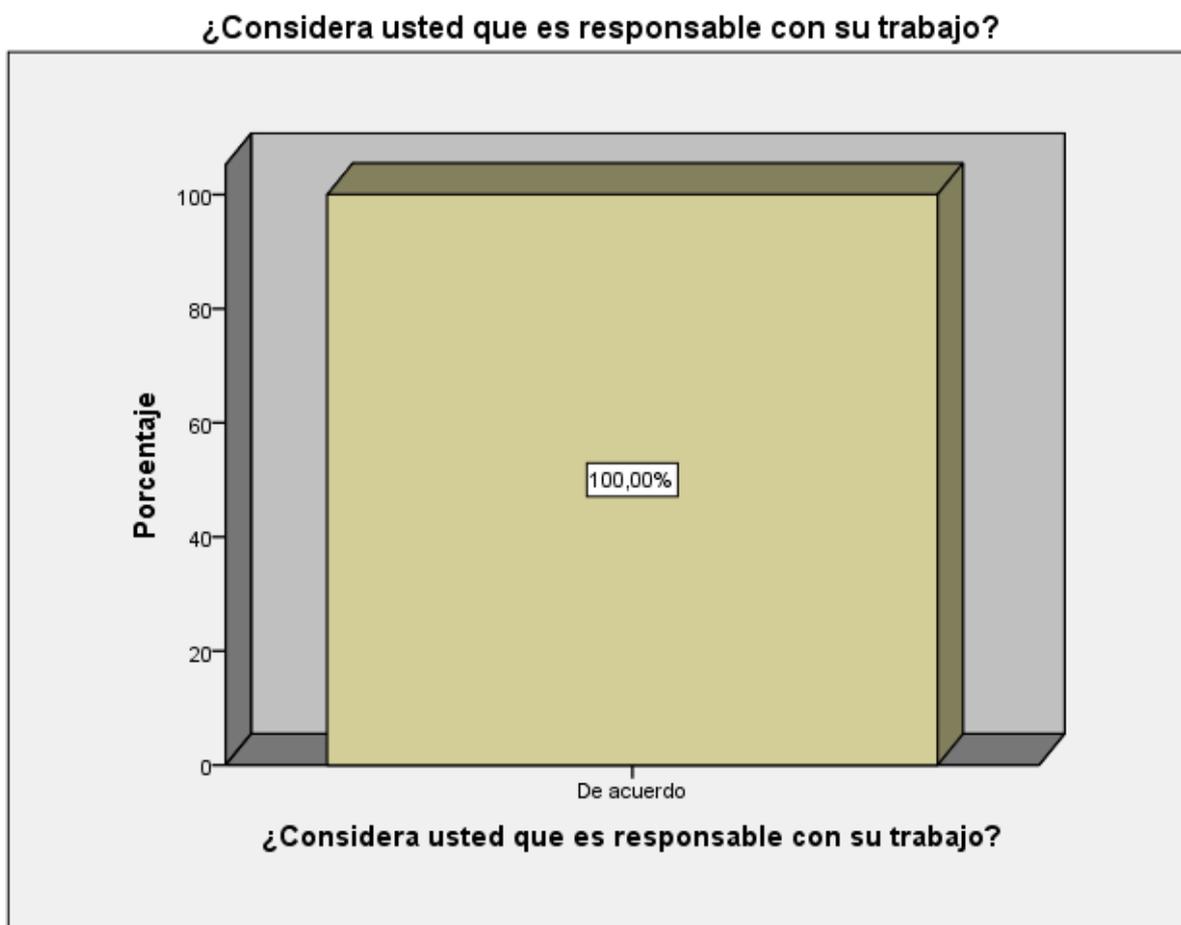


Figura N° 46 ¿Considera usted que es responsable con su trabajo?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 44 y figura N° 46 que el 100.00% se encuentra de acuerdo con respecto a que uno es responsable con su trabajo.

Tabla N° 45 ¿Cree usted que sus compañeros de trabajos son responsables con sus labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	68	54,8	54,8	54,8
	De acuerdo	56	45,2	45,2	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿Cree usted que sus compañeros de trabajos son responsables con sus labores?

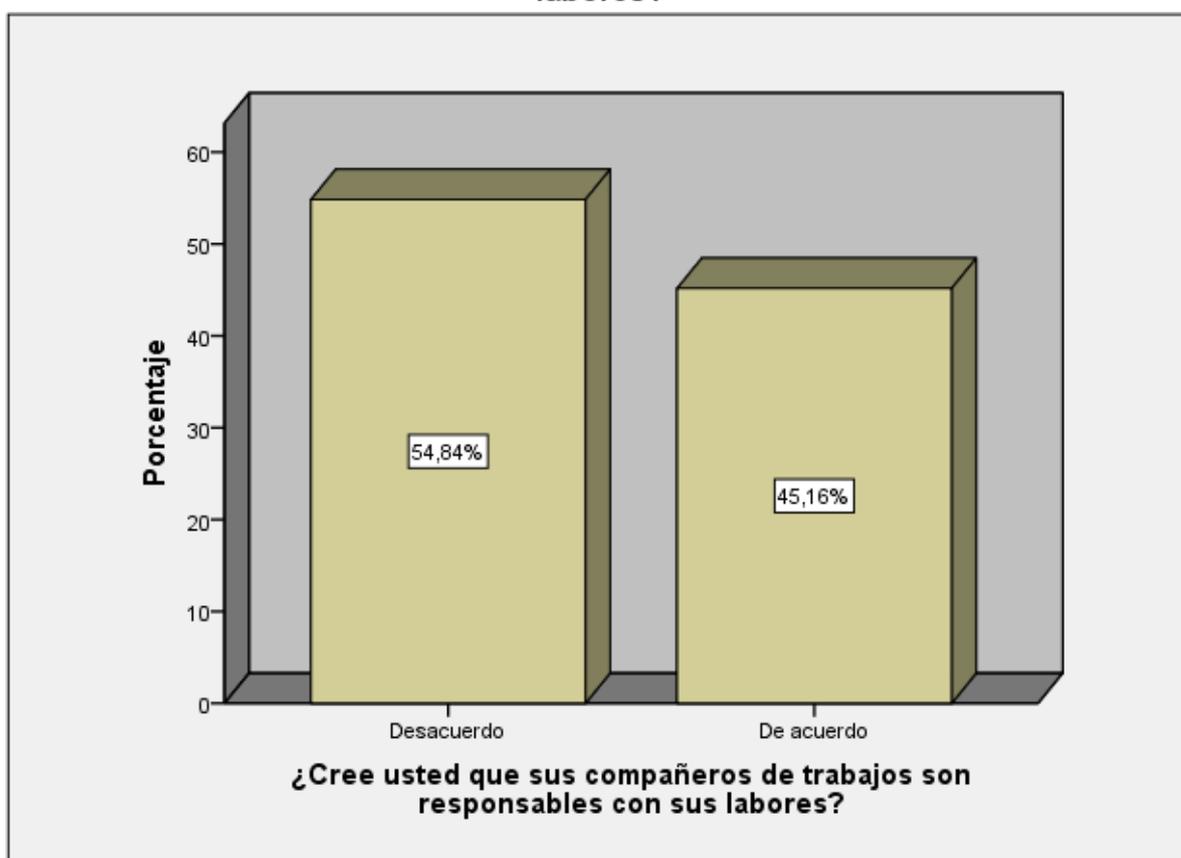


Figura N° 47 ¿Cree usted que sus compañeros de trabajos son responsables con sus labores?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 45 y figura N° 47 que el 54.84% se encuentra en desacuerdo con respecto a si sus compañeros de trabajos son responsables con sus labores y el 45.16% está de acuerdo.

Tabla N° 46 ¿Considera Ud. que sus compañeros no asumen responsabilidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	70	56,5	56,5	56,5
	De acuerdo	54	43,5	43,5	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿Considera Ud. que sus compañeros no asumen responsabilidades?

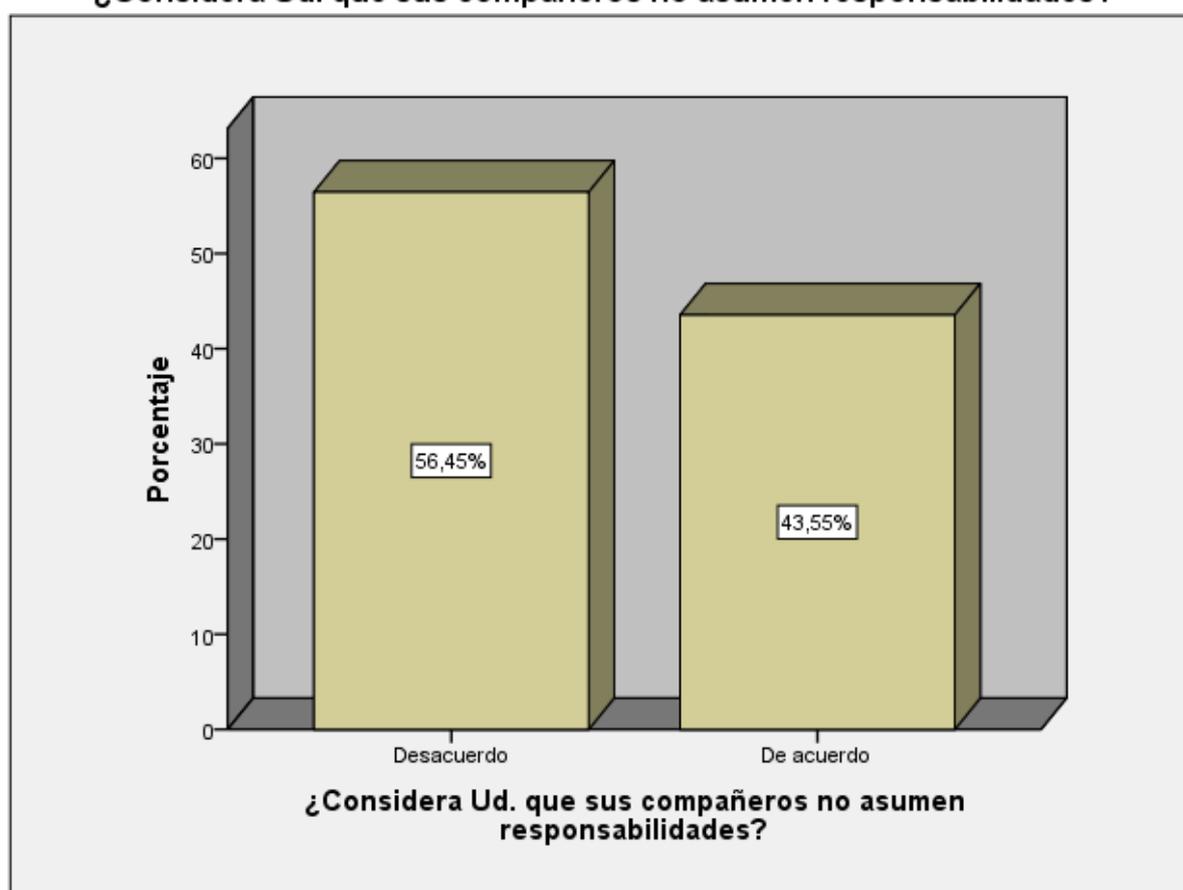


Figura N° 48 ¿Considera Ud. que sus compañeros no asumen responsabilidades?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 46 y figura N° 48 que el 56.45% se encuentra en desacuerdo con respecto a si sus compañeros no asumen sus responsabilidades y el 43.55% está de acuerdo.

Tabla N° 47 ¿Cree usted que la Municipalidad trabaja en su crecimiento personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	122	98,4	98,4	98,4
	De acuerdo	2	1,6	1,6	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿Cree usted que la Municipalidad trabaja en su crecimiento personal?

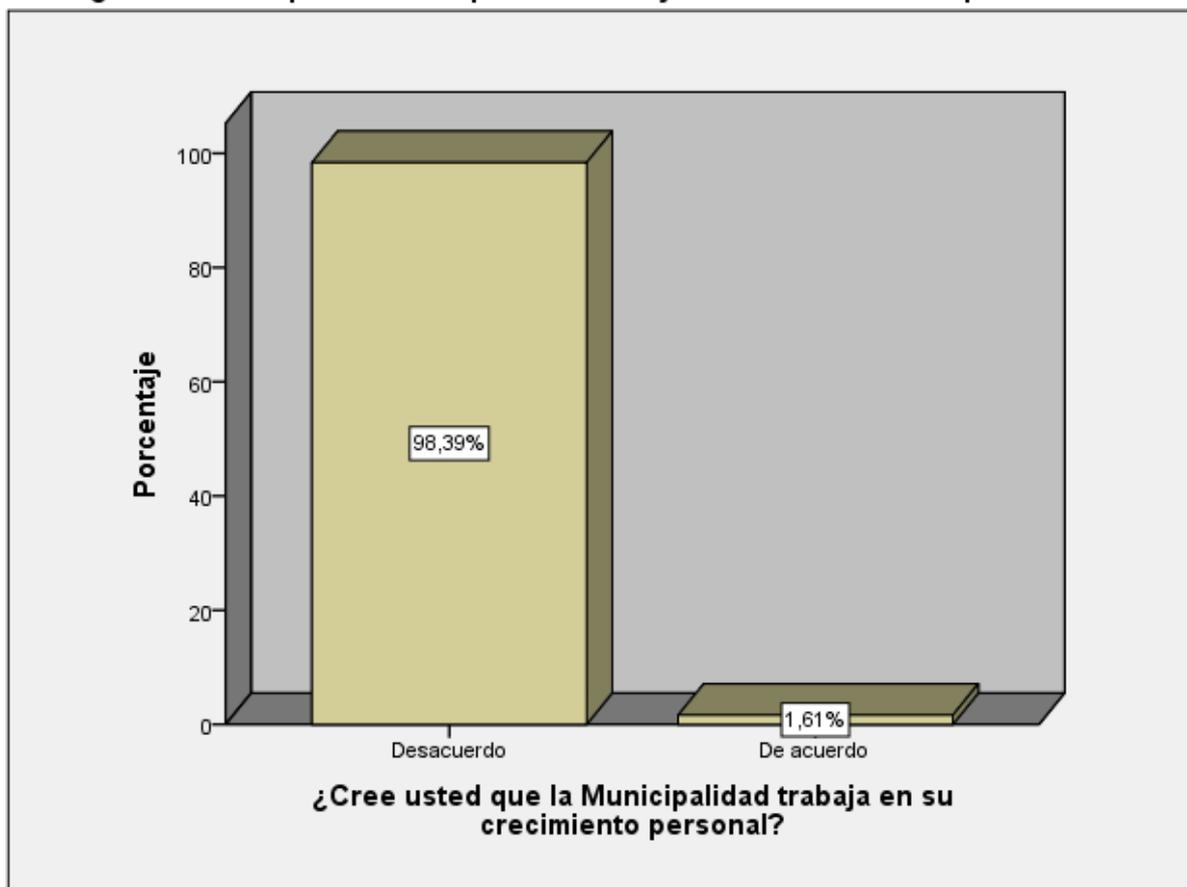


Figura N° 49 ¿Cree usted que la Municipalidad trabaja en su crecimiento personal?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 47 y figura N° 49 que el 98.39% se encuentra en desacuerdo con respecto a que la municipalidad trabaja en su crecimiento personal y el 1.61% está de acuerdo.

Tabla N° 48 ¿Considera Ud. que su actual puesto contribuye a su crecimiento personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	83	66,9	66,9	66,9
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	7	5,6	5,6	72,6
De acuerdo	34	27,4	27,4	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿Considera Ud. que su actual puesto contribuye a su crecimiento personal?

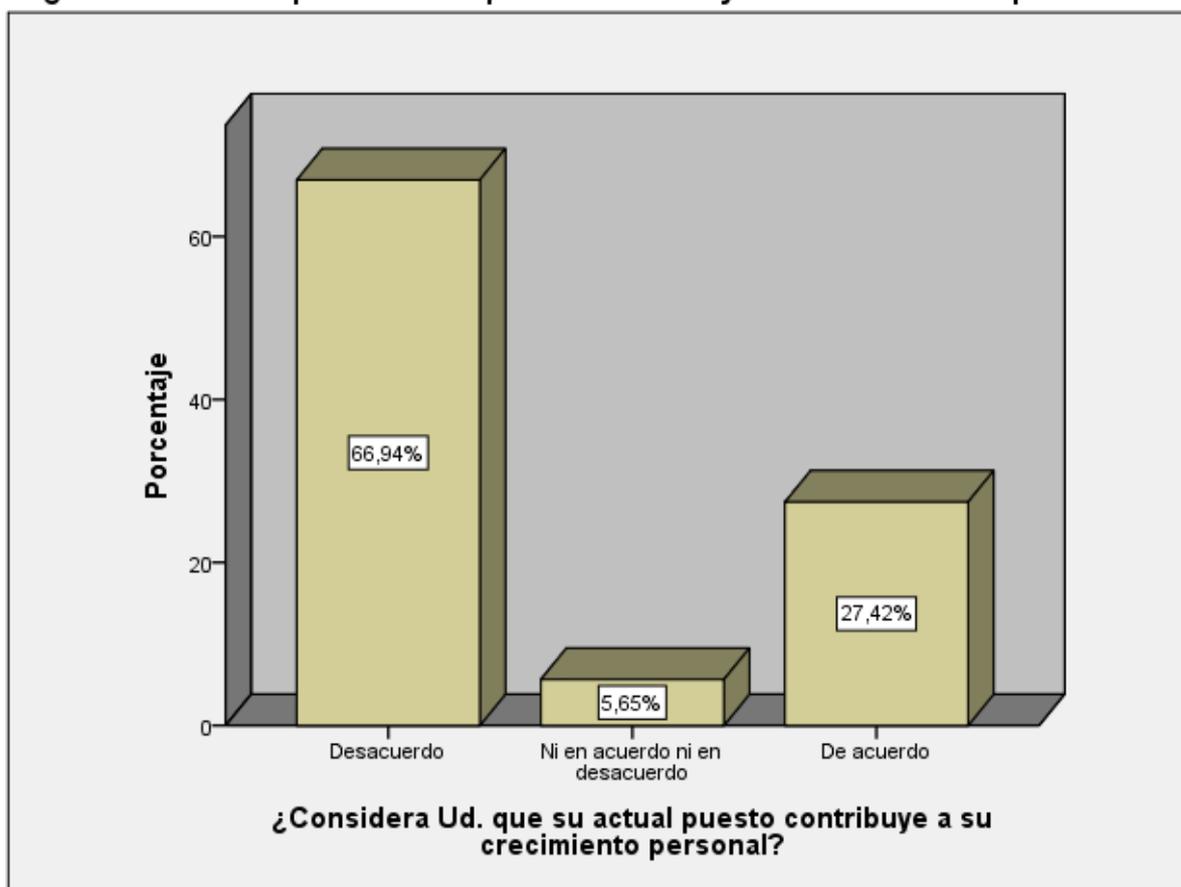


Figura N° 50 ¿Considera Ud. que su actual puesto contribuye a su crecimiento personal?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 48 y figura N° 50 que el 66.94% se encuentra en desacuerdo con respecto a si su actual puesto contribuye a su crecimiento personal, el 5.65% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 27.42% está de acuerdo.

Tabla N° 49 ¿Cree Ud. que su crecimiento profesional aporta a su organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	124	100,0	100,0	100,0

¿Cree Ud. que su crecimiento profesional aporta a su organización?

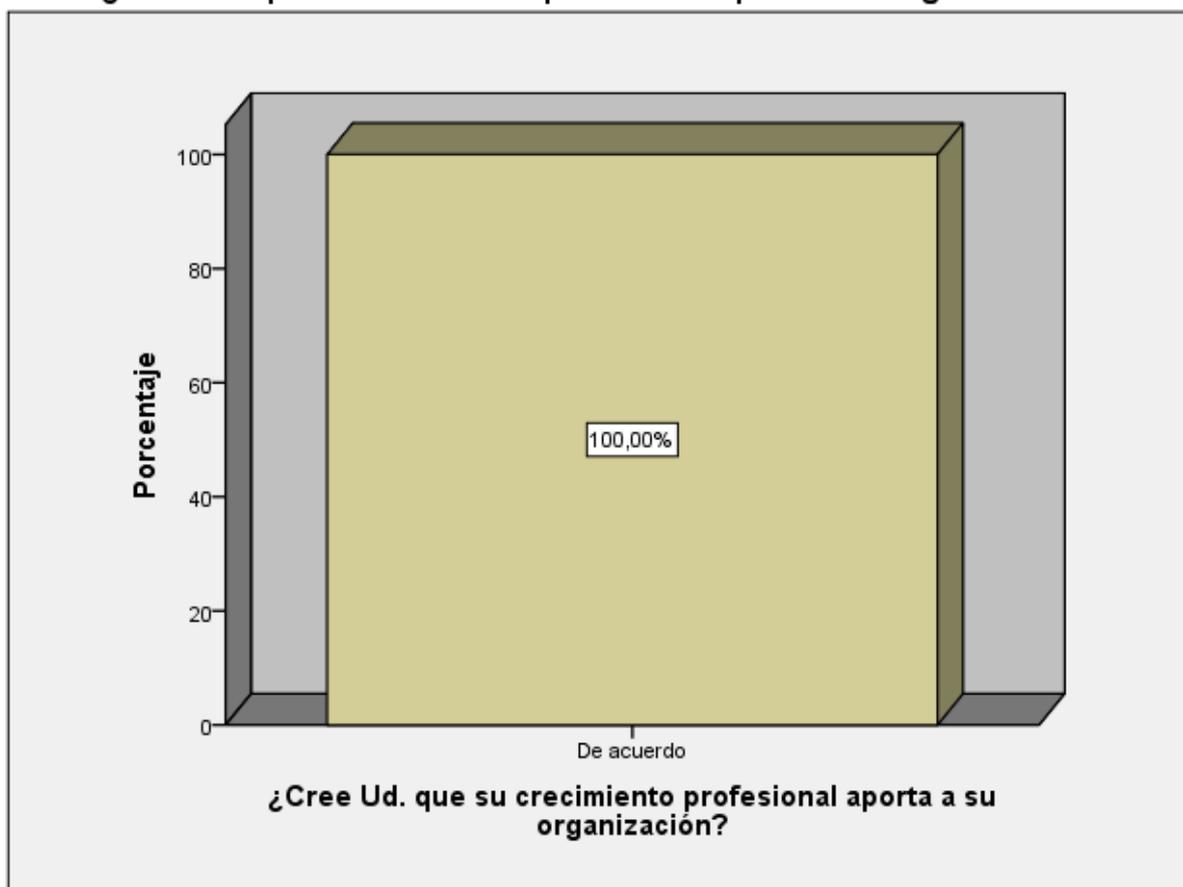


Figura N° 51 ¿Cree Ud. que su crecimiento profesional aporta a su organización?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 49 y figura N° 51 que el 100.00% se encuentra de acuerdo con respecto a que su crecimiento profesional aporta a su organización.

Tabla N° 50 ¿Cree Ud. que trabaja con buenas condiciones de trabajo (materiales, equipo e infraestructura)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	66	53,2	53,2	53,2
	De acuerdo	58	46,8	46,8	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿Cree Ud. que trabaja con buenas condiciones de trabajo (materiales, equipo e infraestructura)?

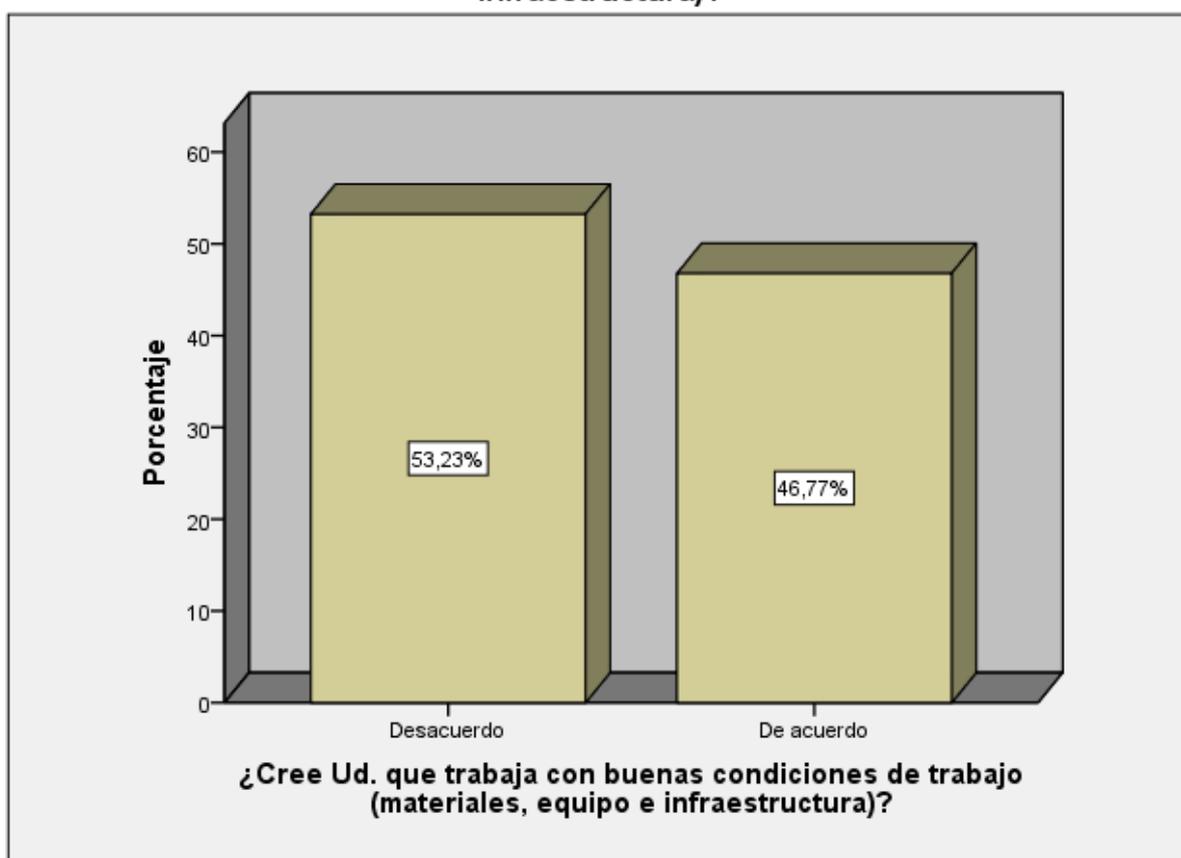


Figura N° 52 ¿Cree Ud. que trabaja con buenas condiciones de trabajo (materiales, equipo e infraestructura)?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 50 y figura N° 52 que el 53.23% se encuentra en desacuerdo con respecto a que trabaja con buenas condiciones de trabajo (materiales, equipo e infraestructura) y el 46.77% está de acuerdo.

Tabla N° 51 ¿Cree Ud. que su organización debe implementar mejoras en cuanto a las condiciones de ruido, temperatura, etc.?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	95	76,6	76,6	76,6
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	8	6,5	6,5	83,1
De acuerdo	21	16,9	16,9	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿Cree Ud. que su organización debe implementar mejoras en cuanto a las condiciones de ruido, temperatura, etc.?

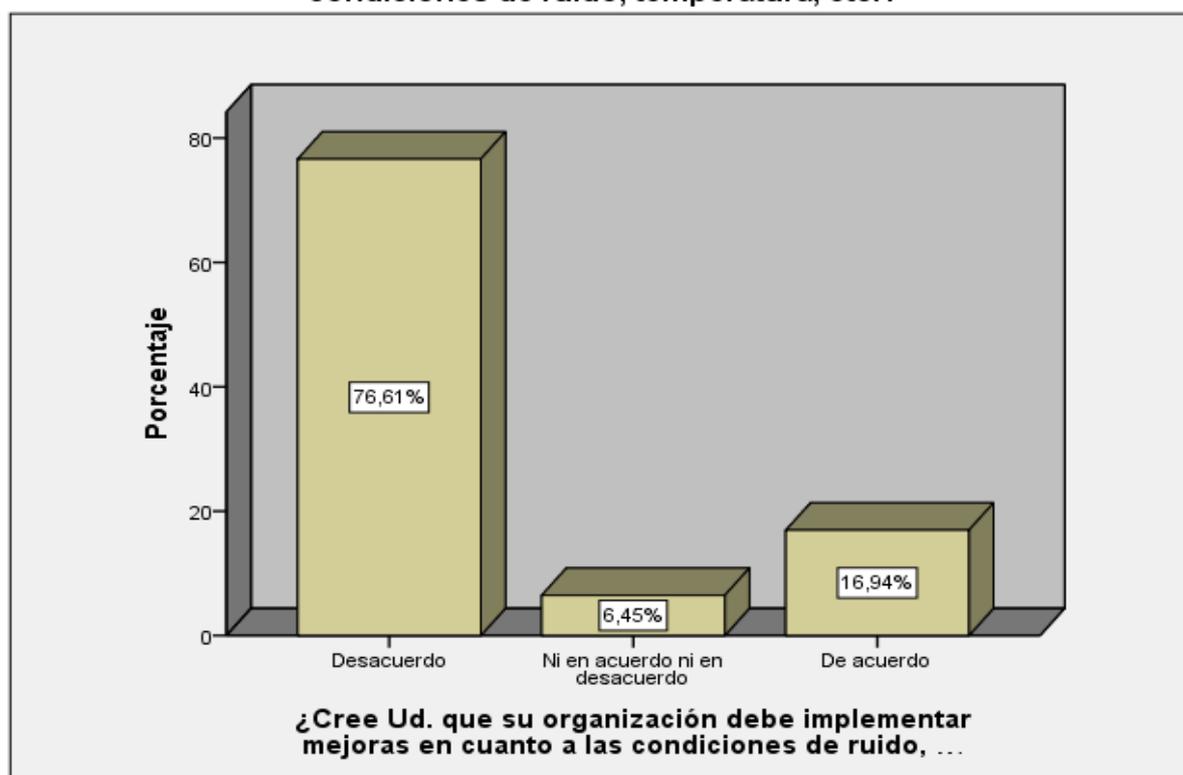


Figura N° 53 ¿Cree Ud. que su organización debe implementar mejoras en cuanto a las condiciones de ruido, temperatura, etc.?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 51 y figura N° 53 que el 76.61% se encuentra en desacuerdo con respecto a que su organización debe implementar mejoras en cuanto a las condiciones de ruido, temperatura, etc., el 6.45% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 16.94% está de acuerdo.

Tabla N° 52 ¿Considera Ud. que la Municipalidad debe implementar un Plan de Capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	124	100,0	100,0	100,0

¿Considera Ud. que la Municipalidad debe implementar un Plan de Capacitación?

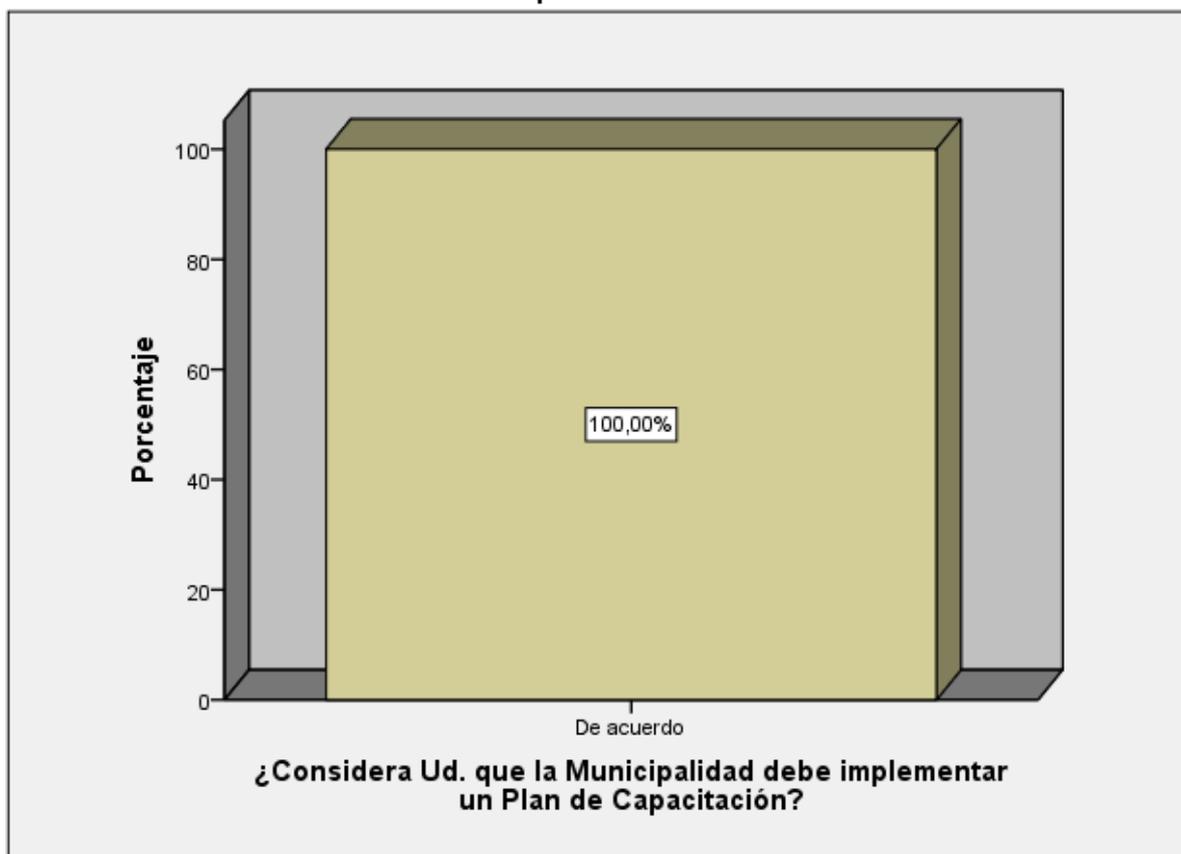


Figura N° 54 ¿Considera Ud. que la Municipalidad debe implementar un Plan de Capacitación?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 52 y figura N° 54 que el 100.00% se encuentra de acuerdo con respecto a que su la municipalidad debe implementar un Plan de Capacitación.

Tabla N° 53 ¿Cree Ud. que necesita capacitarse para mejorar el desempeño de sus funciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	124	100,0	100,0	100,0

¿Cree Ud. que necesita capacitarse para mejorar el desempeño de sus funciones?

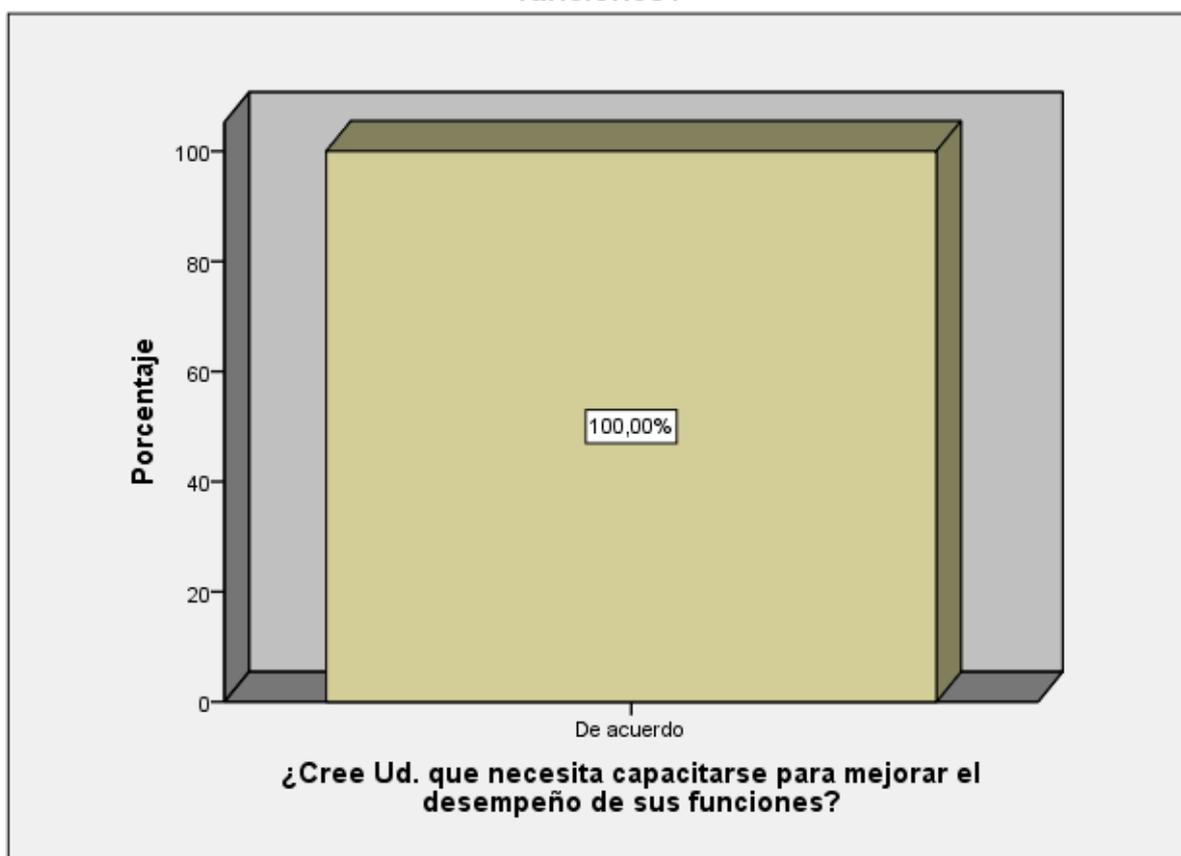


Figura N° 55 ¿Cree Ud. que necesita capacitarse para mejorar el desempeño de sus funciones?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 53 y figura N° 55 que el 100.00% se encuentra de acuerdo con respecto a que uno necesita capacitarse para mejorar el desempeño de sus funciones.

Tabla N° 54 ¿Considera Ud. que en su organización existe un buen clima laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	89	71,8	71,8	71,8
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	6	4,8	4,8	76,6
De acuerdo	29	23,4	23,4	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿Considera Ud. que en su organización existe un buen clima laboral?

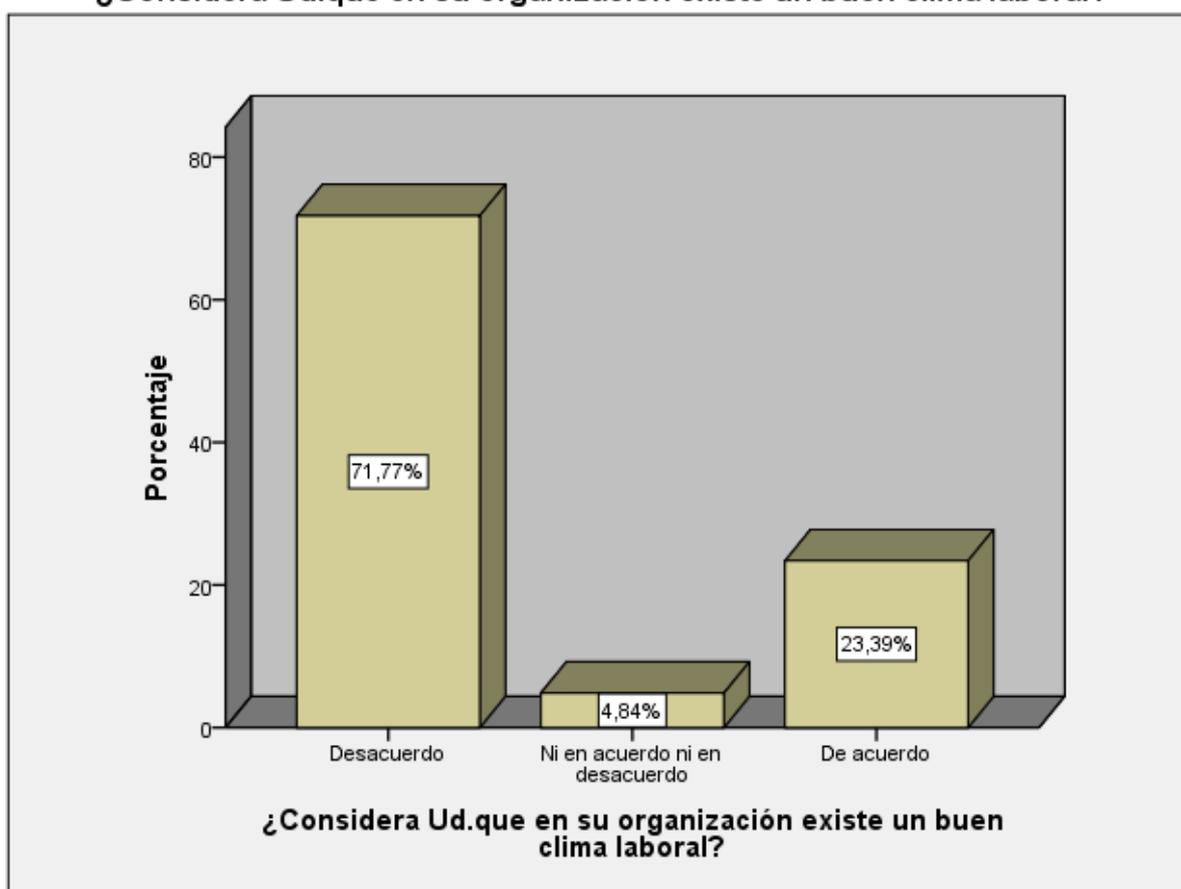


Figura N° 56 ¿Considera Ud. que en su organización existe un buen clima laboral?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 54 y figura N° 56 que el 71.77% se encuentra en desacuerdo con respecto a que en su organización existe un buen clima laboral, el 4.84% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 23.39% está de acuerdo.

Tabla N° 55 ¿Cree Ud. que se contribuye el desarrollo de un buen clima en su entorno laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	89	71,8	71,8	71,8
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	6	4,8	4,8	76,6
	De acuerdo	29	23,4	23,4	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿Cree Ud. que se contribuye el desarrollo de un buen clima en su entorno laboral?

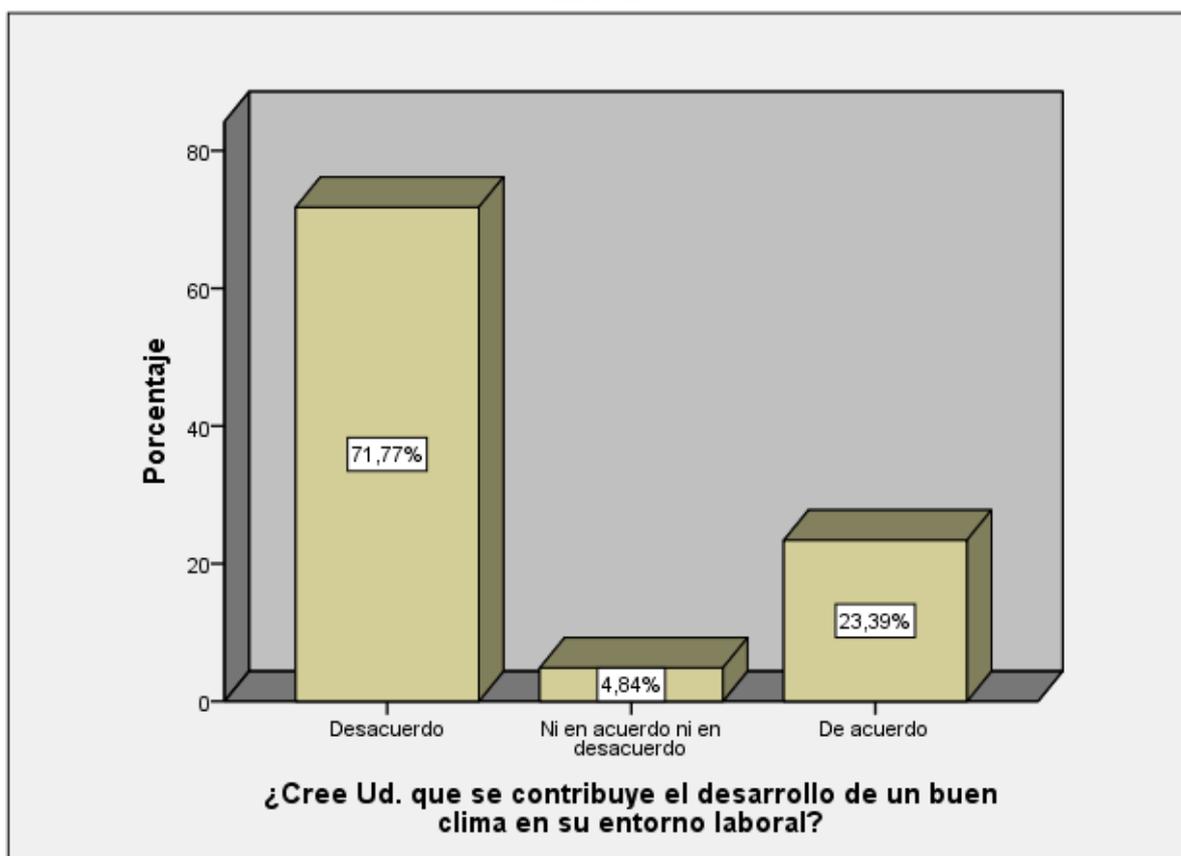


Figura N° 57 ¿Cree Ud. que se contribuye el desarrollo de un buen clima en su entorno laboral?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 55 y figura N° 57 que el 71.77% se encuentra en desacuerdo con respecto a que el desarrollo de un buen clima contribuye en su entorno laboral, el 4.84% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 23.39% está de acuerdo.

Tabla N° 56 ¿Considera Ud. que en su empresa se debe implementar evaluaciones de desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	23	18,5	18,5	18,5
	De acuerdo	101	81,5	81,5	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿Considera Ud. que en su empresa se debe implementar evaluaciones de desempeño?

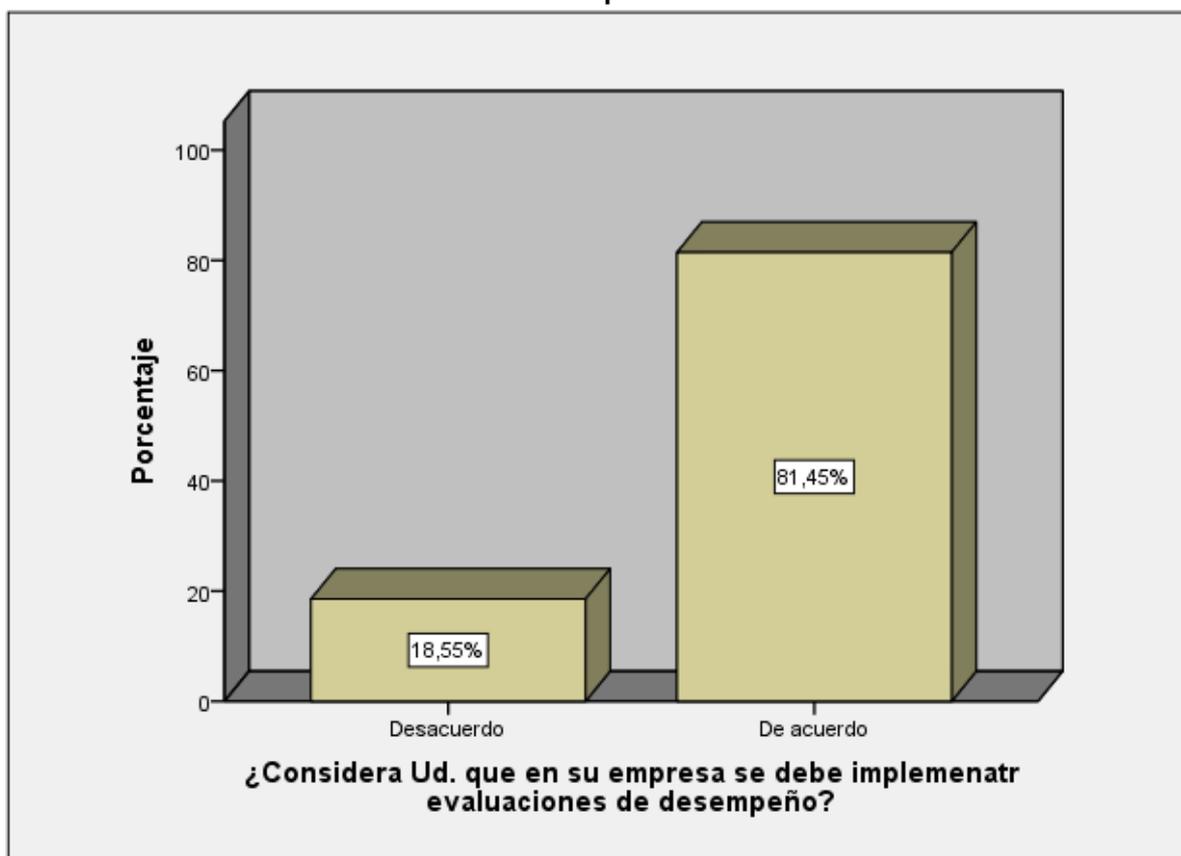


Figura N° 58 ¿Considera Ud. que en su empresa se debe implementar evaluaciones de desempeño?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 56 y figura N° 58 que el 18.55% se encuentra en desacuerdo con respecto a que se debe implementar en su empresa evaluaciones de desempeño y el 81.45% está de acuerdo.

Tabla N° 57 ¿Cree Ud. que la evaluación de desempeño debe realizarse en toda la Municipalidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	2	1,6	1,6	1,6
De acuerdo	122	98,4	98,4	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿Cree Ud. que la evaluación de desempeño debe realizarse en toda la Municipalidad?

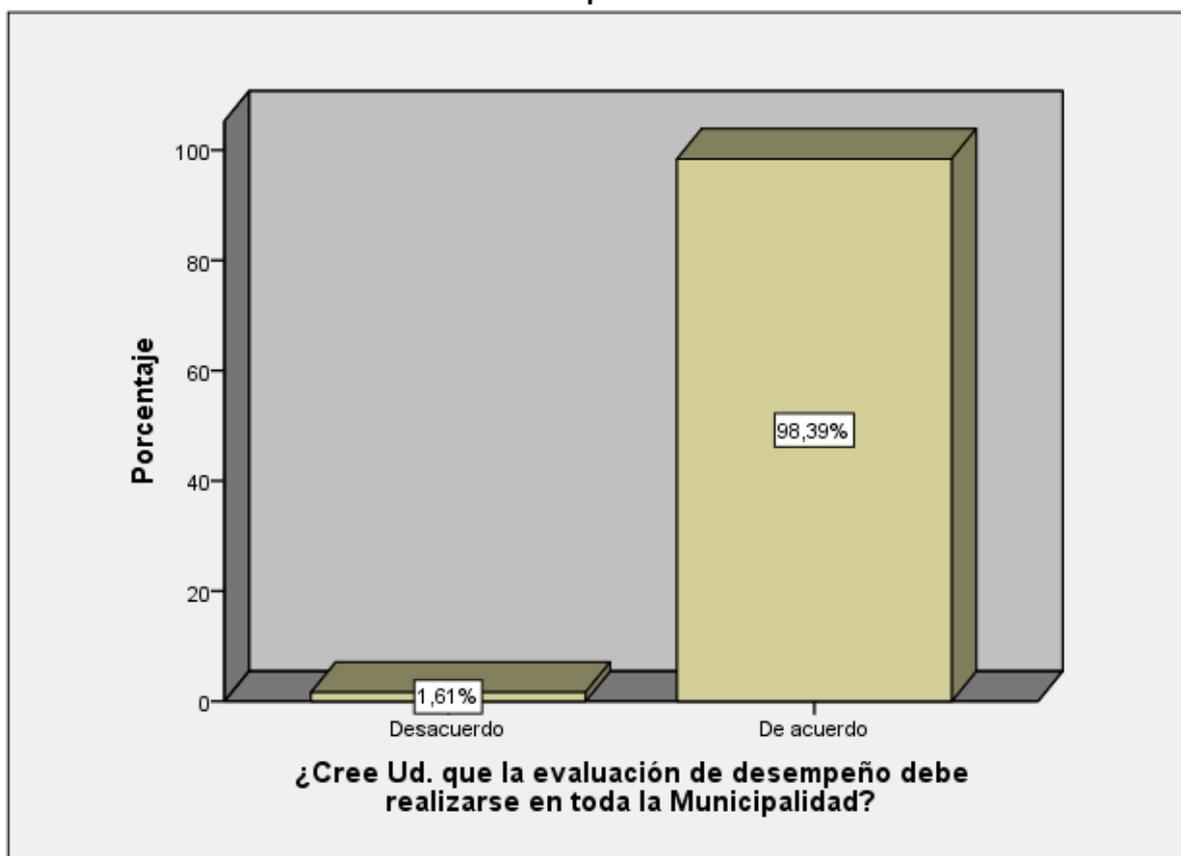


Figura N° 59 ¿Cree Ud. que la evaluación de desempeño debe realizarse en toda la Municipalidad?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 57 y figura N° 59 que el 1.61% se encuentra en desacuerdo con respecto a que se la evaluación de desempeño debe realizarse en toda la municipalidad y el 98.39% está de acuerdo.

Tabla N° 58 ¿Cree Ud. que la Municipalidad está acorde con lo que paga el mercado laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	124	100,0	100,0	100,0

¿Cree Ud. que la Municipalidad está a corde con lo que paga el mercado laboral?

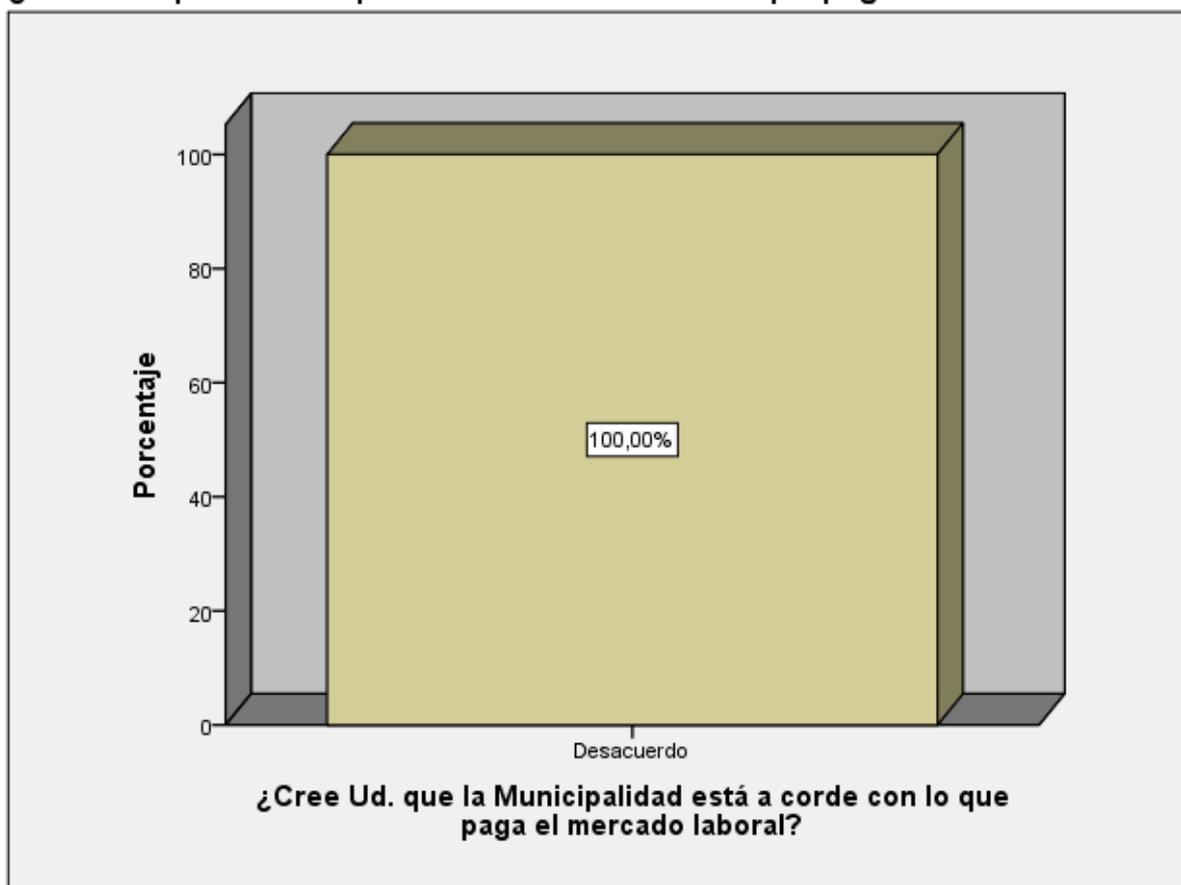


Figura N° 60 ¿Cree Ud. que la Municipalidad está acorde con lo que paga el mercado laboral?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 58 y figura N° 60 que el 100.00% se encuentra en desacuerdo con respecto a que la municipalidad está acorde que paga el mercado laboral.

Tabla N° 59 ¿Considera Ud. que la Municipalidad debe implementar su escala remunerativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	122	98,4	98,4	98,4
	De acuerdo	2	1,6	1,6	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿Considera Ud. que la Municipalidad debe implementar su escala remunerativa?

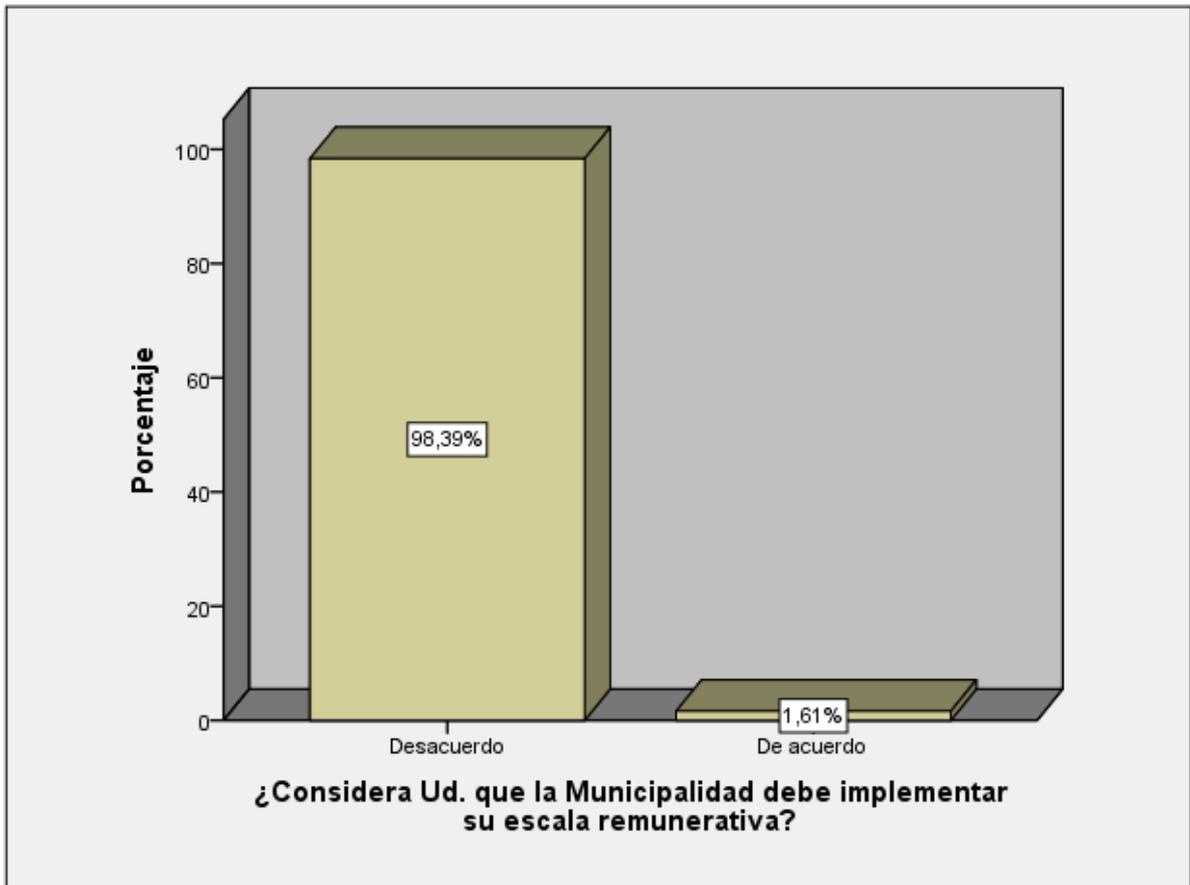


Figura N° 61 ¿Considera Ud. que la Municipalidad debe implementar su escala remunerativa?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N°59 y figura N° 61 que el 98.39% se encuentra en desacuerdo con respecto a que la municipalidad debe implementar su escala remunerativa y el 1.61% está de acuerdo.

Tabla N° 60 ¿Considera Ud. que su organización le brinda beneficios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	97	78,2	78,2	78,2
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	17	13,7	13,7	91,9
	De acuerdo	10	8,1	8,1	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿Considera Ud. que su organización le brinda beneficios?

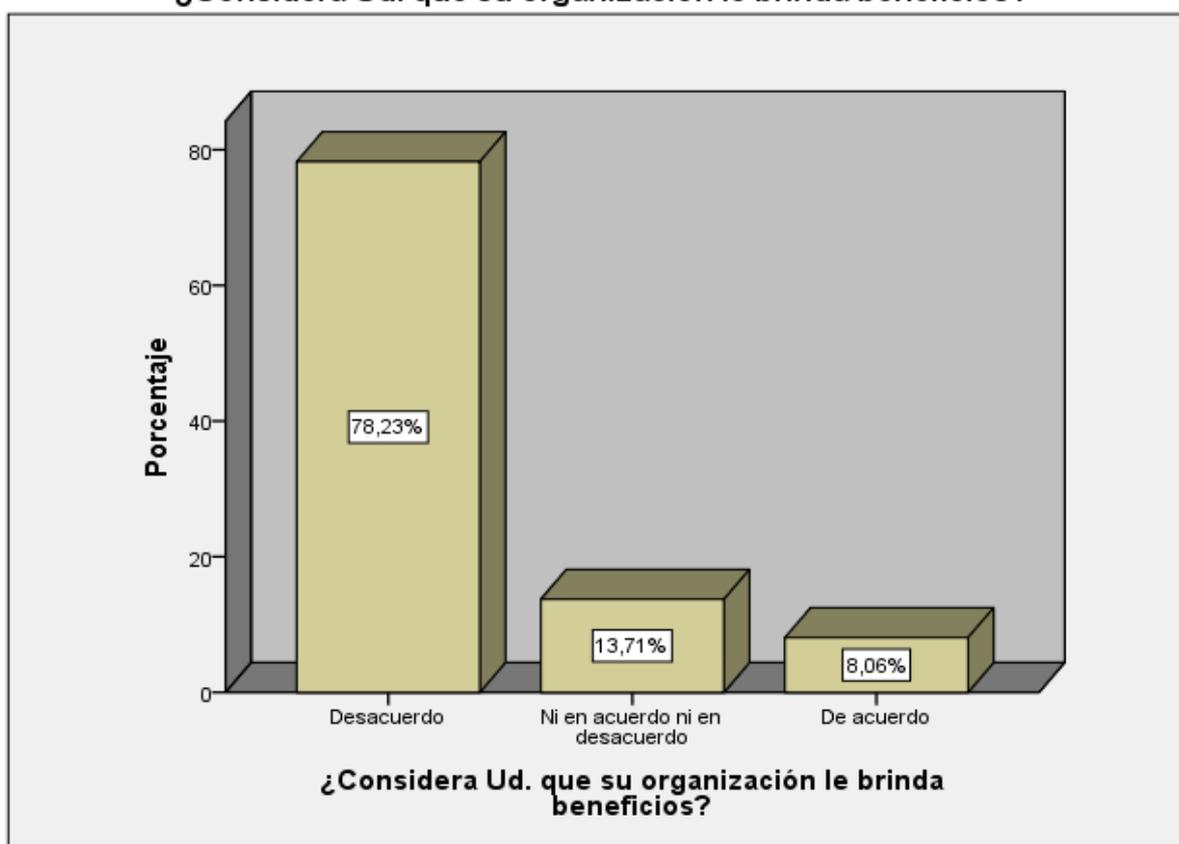


Figura N° 62 ¿Considera Ud. que su organización le brinda beneficios?

Interpretación:

Al aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 60 y figura N° 62 que el 78.23% se encuentra en desacuerdo con respecto a que su organización le ofrece beneficios, el 13.71% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 8.06% está de acuerdo.

Tabla N° 61 ¿Cree Ud. que su organización debe tener una política de beneficios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	,8	,8	,8
	De acuerdo	123	99,2	99,2	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿Cree Ud. que su organización debe tener una política de beneficios?

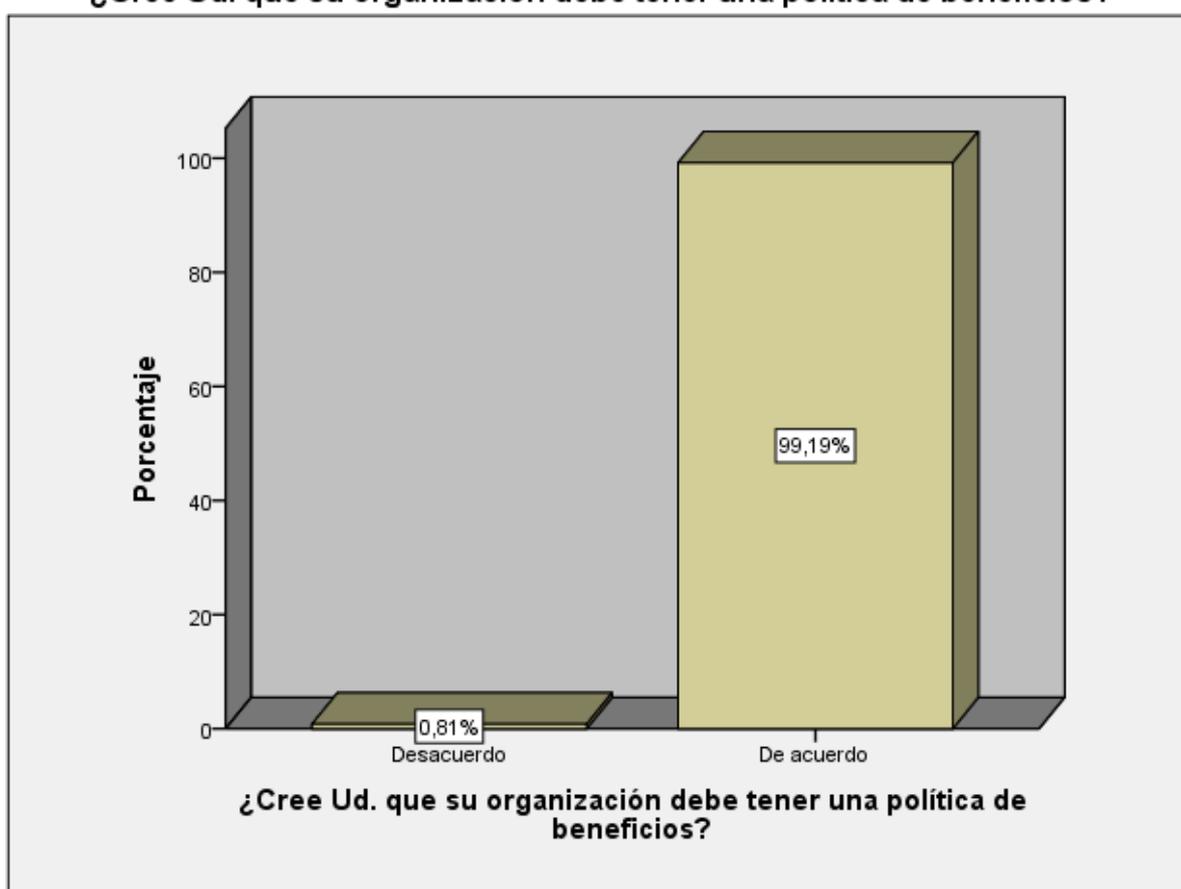


Figura N° 63 ¿Cree Ud. que su organización debe tener una política de beneficios?

Interpretación:

Al aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 61 y figura N° 63 que el 0.81% se encuentra en desacuerdo con respecto a que su organización debe tener una política de beneficios y el 99.19% está de acuerdo.

Tabla N° 62 ¿Considera Ud. estar satisfecho con los beneficios que le brinda su empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	94	75,8	75,8	75,8
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	9	7,3	7,3	83,1
	De acuerdo	21	16,9	16,9	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

¿Considera Ud. estar satisfecho con los beneficios que le brinda su empresa?

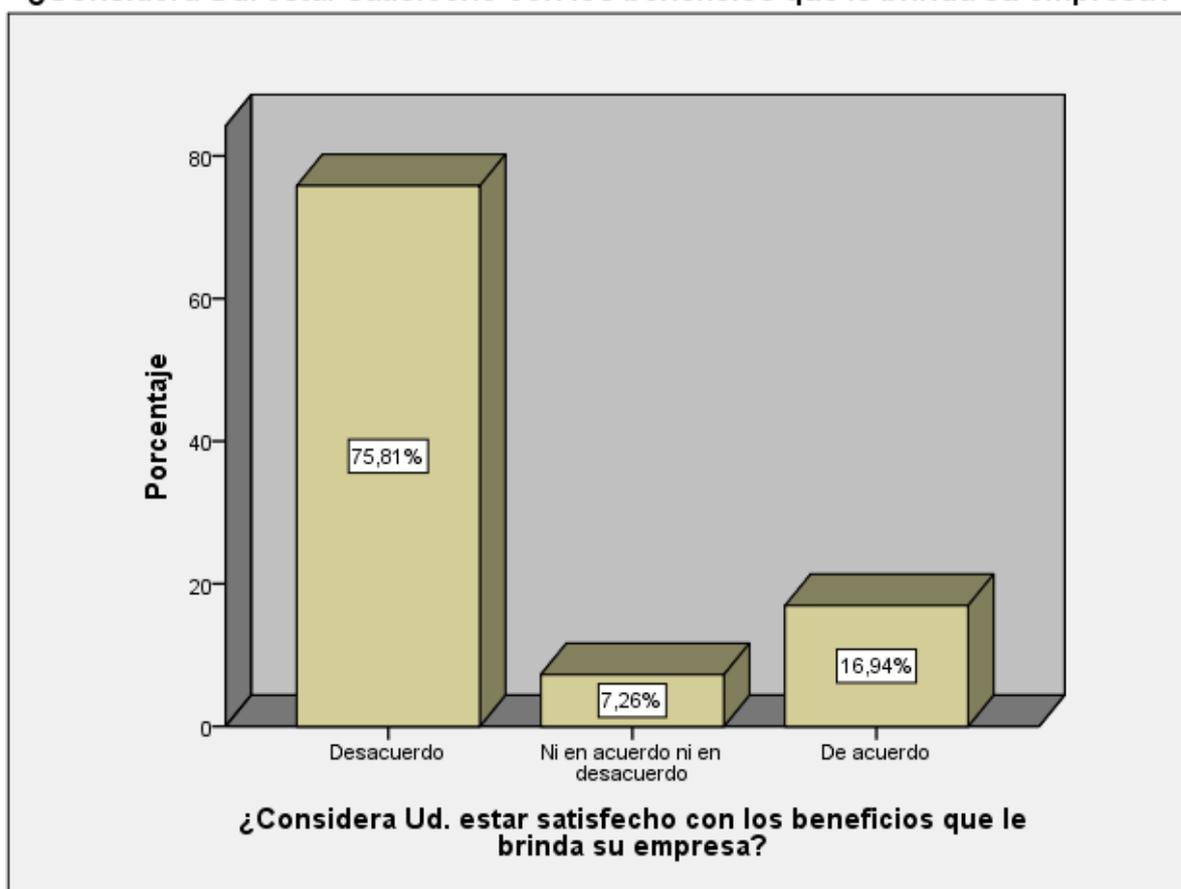


Figura N° 64 ¿Considera Ud. estar satisfecho con los beneficios que le brinda su empresa?

Interpretación:

Después de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N°62 y figura N° 64 que el 75.81% se encuentra en desacuerdo con respecto a los beneficios brindados por su empresa, el 7.26% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 16.94% está de acuerdo.

Tabla N° 63 ¿Cree Ud. que mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	55	44,4	44,4	44,4
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	33	26,6	26,6	71,0
De acuerdo	36	29,0	29,0	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿Cree Ud. que mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?

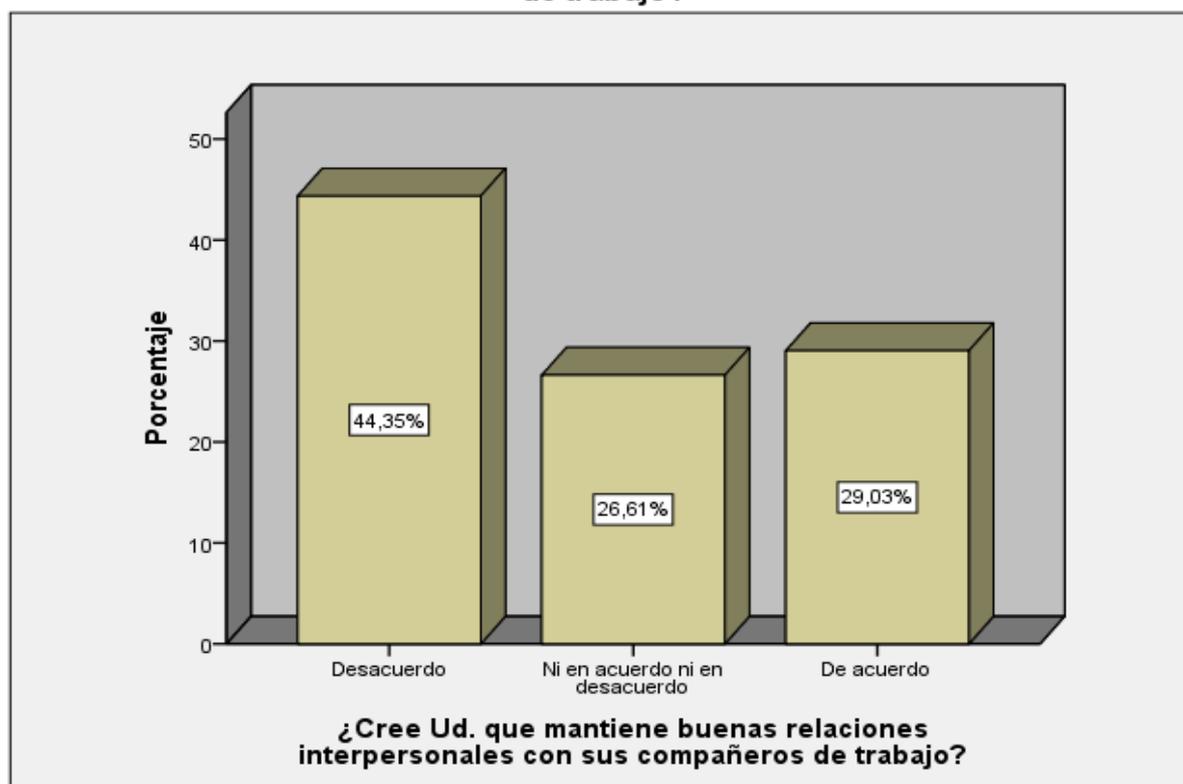


Figura N° 65 ¿Cree Ud. que mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?

Interpretación:

Después de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 63 y figura N° 65 que el 44.35% se encuentra en desacuerdo con respecto a que mantienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, el 26.61% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 29.03% está de acuerdo.

Tabla N° 64 ¿Considera Ud. que es importante que en su empresa exista buenas relaciones interpersonales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	124	100,0	100,0	100,0

¿Considera Ud. que es importante que en su empresa exista buenas relaciones interpersonales?

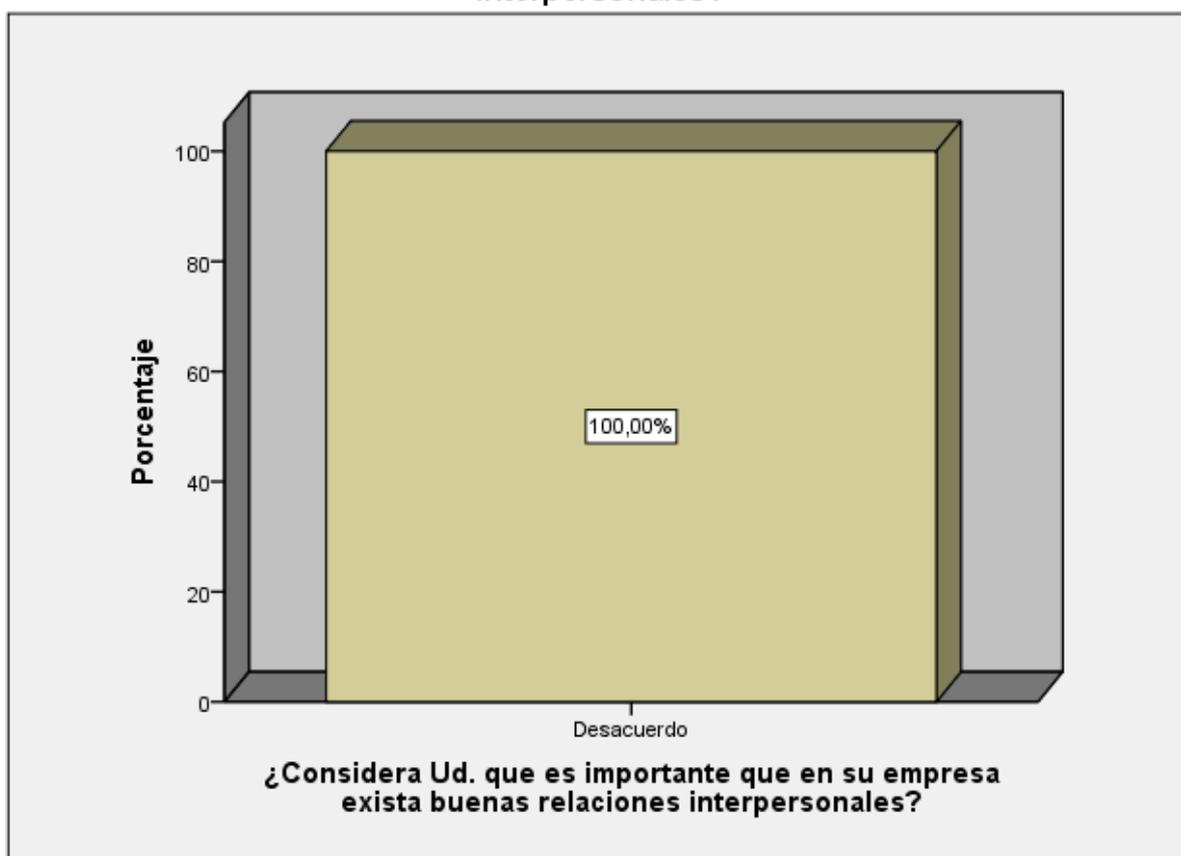


Figura N° 66 ¿Considera Ud. que es importante que en su empresa exista buenas relaciones interpersonales?

Interpretación:

Luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 64 y figura N° 66 que el 100.00% se encuentra en desacuerdo con respecto a que es importante que en su empresa existan buenas relaciones interpersonales.

Tabla N° 65 ¿Cree Ud. que labora en un buen ambiente de relaciones interpersonales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desacuerdo	84	67,7	67,7	67,7
De acuerdo	40	32,3	32,3	100,0
Total	124	100,0	100,0	

¿Cree Ud. que labora en un buen ambiente de relaciones interpersonales?

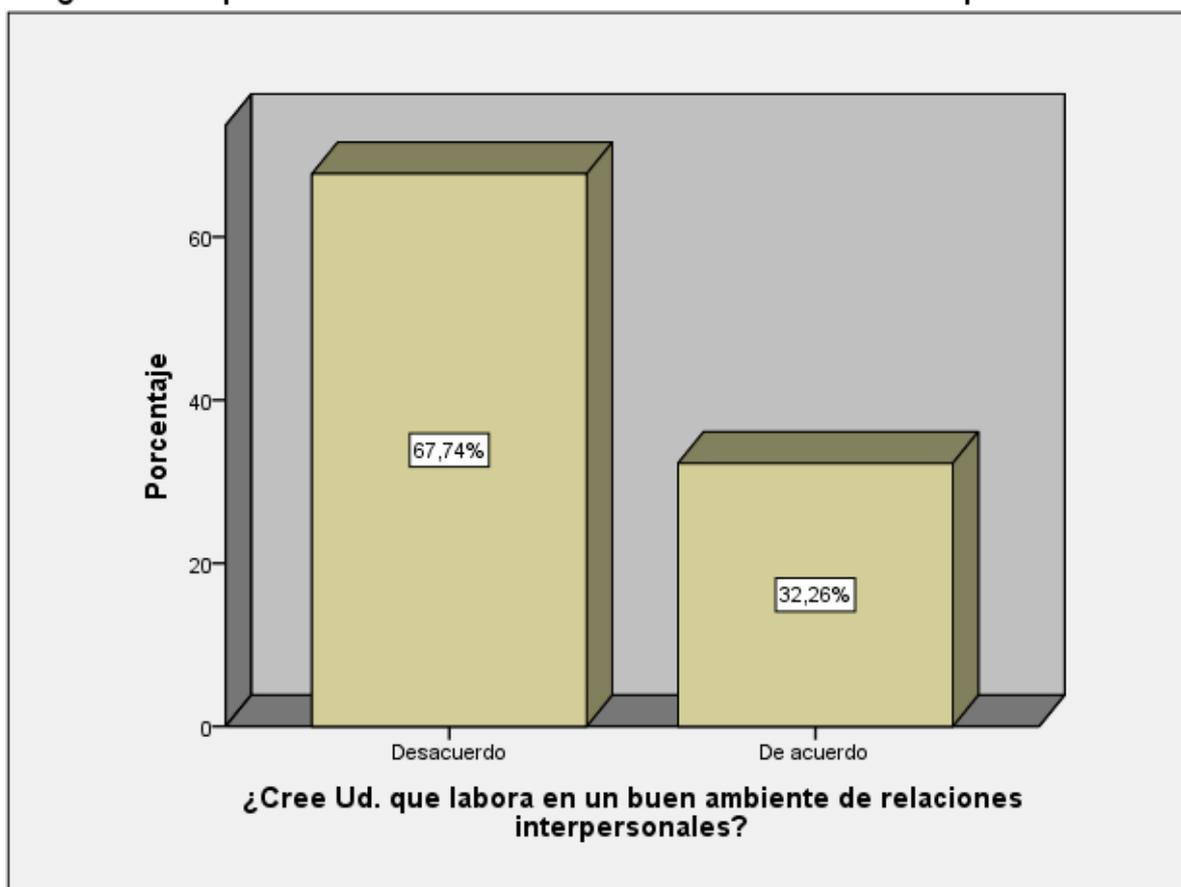


Figura N° 67 ¿Cree Ud. que labora en un buen ambiente de relaciones interpersonales?

Interpretación:

Luego de aplicar la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, se pudo obtener en la tabla N° 65 y figura N° 67 que el 67.74% se encuentra en desacuerdo con respecto a que uno labora en un buen ambiente de relaciones interpersonales y el 32.26% está de acuerdo.