



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**PRÁCTICAS DE GESTIÓN HUMANA Y LA
MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CHEPÉN, 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

**Bach. Vergara Letona, Susan Jhanet
<https://orcid.org/0000-0001-6760-9265>**

Asesor:

**Dr. Córdova Chirinos William José
<https://orcid.org/0000-0003-2777-4041>**

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel - Perú

2022

TESIS
PRÁCTICAS DE GESTIÓN HUMANA Y LA MOTIVACIÓN
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CHEPÉN, 2020

Asesor (a): Dr. Cordova Chirinos William José
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Onésimo Mego Núñez
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. José William Córdova Chirinos
Nombre completo Firma

DEDICATORIA

Este proyecto va dedicado especialmente a todas las personas que me ayudaron a seguir desarrollando la tesis y me dijeron que no me dé por vencida para terminar la tesis, lo cual parecía imposible y muy especialmente a mi mamá que siempre me dijo que estudiara y terminara la carrera cuando yo ya no quería hacerlo, todo el esfuerzo lo hice por ella y tengo el fruto de todos los esfuerzos.

AGRADECIMIENTO

Tus esfuerzos son impresionantes y tu amor es para mí invaluable. Junto con mi padre me has educado, me has proporcionado todo y cada cosa que he necesitado. Tus enseñanzas las aplico cada día; de verdad que tengo mucho agradecerte.

Tus ayudas fueron fundamentales para la culminación de mi tesis.

Te doy las gracias, madre.

RESUMEN

La presente investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Chepén, provincia de Chiclayo, en el contexto de las Prácticas de Gestión Humana y motivación laboral; se planteó como objetivo general Determinar la relación existente entre las prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Chepén 2020. La formulación del problema se presentó bajo la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación existente entre las prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020? La metodología es de tipo descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, Transversal, de enfoque cuantitativo, para el análisis de los resultados y su interpretación de datos se utilizó un cuestionario aplicado sobre una muestra de 45 colaboradores de la entidad edil. Los resultados de la investigación evidenciaron que la variable Gestión humana tiene un nivel regular, con un 91,1, igualmente, la variable motivación laboral, sostienen los colaboradores administrativos que, es de un nivel regular con el 95,6%. En conclusión, las buenas prácticas de gestión humana tienen un grado de relación positiva en la motivación laboral.

Palabras Clave: Prácticas Gestión Humana Motivación Laboral

ABSTRAC

The present investigation was carried out in the District Municipality of Chepén, Chiclayo province, in the context of Human Management practices and work motivation; The general objective was to determine the relationship between the human management practices and the labor motivation of the collaborators of the Provincial Municipality of Chepén 2020. The formulation of the problem was presented under the following question: What is the relationship between the practices of human management and the work motivation of the collaborators of the Provincial Municipality of Chepén, 2020? The methodology is descriptive, correlational, with a non-experimental design, Cross-sectional, with a quantitative approach, for the analysis of the results and their interpretation of data, a questionnaire applied to a sample of 45 collaborators of the municipal entity was used. The results of the research showed that the Human Management variable has a regular level, with 91.1, likewise, the work motivation variable, the administrative collaborators maintain that it is of a regular level with 95.6%. In conclusion, good human management practices have a degree of positive relationship in work motivation.

Keywords: Human Management Practices Labor Motivation

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRAC	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos Previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.3.1. Prácticas de gestión humana.....	23
1.3.2. Motivación laboral	29
1.4. Formulación del Problema.	32
1.5. Justificación e importancia del estudio.	32
1.6. Hipótesis.....	33
1.7. Objetivos.....	33
1.7.1. Objetivo general	33
1.7.2. Objetivos específicos	33
II. MATERIAL Y MÉTODO	35
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	36
2.2. Población y muestra.....	37
2.3. Variables, Operacionalización.....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	42
2.5. Procedimientos de análisis de datos.	42
2.6. Criterios éticos.....	43
2.7. Criterios de rigor científico.	43
III. RESULTADOS	45
3.1. Tablas y Figuras	46
3.2. Discusión de resultados	59
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
4.1. Conclusiones	65
4.2. Recomendaciones.....	66
REFERENCIAS	67
ANEXOS.....	73

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente.....	39
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente	41
Tabla 3 Nivel de correlación de la variable prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2020	46
Tabla 4 Nivel de la dimensión Estabilidad en el empleo – Práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	47
Tabla 5 Nivel de la dimensión Estatus - Práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.....	48
Tabla 6 Nivel de la dimensión Vinculación selectiva - Práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	49
Tabla 7 Nivel de la dimensión Toma de decisiones - Práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	50
Tabla 8 Nivel de la dimensión Remuneración contingente en el desempeño - Práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	51
Tabla 9 Nivel de la dimensión Capacitación extensiva - Práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	52
Tabla 10 Nivel de la dimensión Plan carrera - Práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	53
Tabla 11 Nivel de la dimensión Evaluación de desempeño - Práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	54
Tabla 12 Nivel de la variable Prácticas de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	55
Tabla 13 Nivel de la dimensión Factores motivacionales - Motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	56
Tabla 14 Nivel de la dimensión Factores higiénicos - Motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.....	57
Tabla 15 Nivel de la variable Motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.....	58

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dimensión Estabilidad en el empleo en la práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	47
Figura 2: Dimensión Estatutos en la práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.....	48
Figura 3: Dimensión Vinculación selectiva en la práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	49
Figura 4: Dimensión Toma de decisiones en la práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	50
Figura 5: Dimensión Remuneración contingente en el desempeño en la práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	51
Figura 6: Dimensión Capacitación extensiva en la práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.	52
Figura 7: Dimensión Plan carrera en la práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.....	53
Figura 8: Dimensión Evaluación de desempeño en la práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	54
Figura 9: Variable Gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	55
Figura 10: Dimensión Factores motivacionales de la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.....	56
Figura 11: Dimensión Factores higiénicos de la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.....	57
Figura 12: Variable motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	58

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Contexto Internacional

En un artículo de Bui, Liu y Footner (2016) en el sector de servicios británico mencionaron que son importantes las percepciones de las prácticas de recursos humanos porque antes de que estas prácticas puedan ejercer los efectos deseados, deben ser percibidos e interpretados subjetivamente por los empleados. Sin embargo, las adopciones y percepciones de las prácticas de recursos humanos son positivas y negativas y no está claro qué determina los impactos mixtos de las percepciones de las prácticas de recursos humanos. Para ello la solución, está en que los profesionales adopten prácticas de recursos humanos de manera adecuada a ciertos tipos de empleados para generar un impacto positivo en lugar de negativo de esa manera mejore simultáneamente la motivación laboral. Esto se debe a que las percepciones de los trabajadores sobre las prácticas de recursos humanos pueden mejorar sus habilidades, motivaciones y oportunidades, al mismo tiempo que exigen que realicen esfuerzos adicionales fuera de su descripción actual del trabajo.

Tabouli et al. (2016) en artículo de Libia refirió que existe una relación entre las prácticas de gestión humana y desempeño laboral. También, mencionaron que sabe poco sobre el impacto de la gestión de recursos humanos en el contexto de los países en desarrollo, siendo las prácticas de la gestión humana un elemento clave para el éxito y supervivencia de una organización determinada. Ante ello, la solución es que los responsables políticos de gestión de Recursos Humanos deberían prestar más atención a las políticas y prácticas relacionadas con los empleados y concentrarse en aspectos emocionales o motivación del personal que a su vez resultan en una mayor influencia positiva en su desempeño en comparación con el impacto directo en sus actuaciones.

Por otro lado, en una investigación realizada en Polonia sobre cómo la gestión de recursos humanos afecta los resultados de los empleados y la organización en el sector público continúa expandiéndose; sin embargo, los investigadores aún deben obtener una comprensión más profunda de varias áreas clave, incluidos los métodos que las organizaciones pueden usar para

promover la motivación individual y las consecuencias de la motivación individual en las organizaciones. Entonces, como parte de la solución es comprender los efectos de los antecedentes de la organización en el rendimiento ayuda a los gerentes de recursos humanos a mejorar la motivación de los empleados para lograr los resultados organizacionales deseados, lo cual es crucial para que las organizaciones públicas funcionen adecuadamente (Prysmakova, Tantardini & Potkański, 2017).

Las prácticas percibidas de gestión de recursos humanos de los municipios de Sudáfrica pueden ser predictores de la motivación de los empleados. Sin embargo, Mehlape (2017) indicó que hay una escasez de habilidades en la práctica del desarrollo de los recursos humanos y, por lo tanto, existe la necesidad de que los colaboradores mejoren sus habilidades y conocimientos para cumplir con los requisitos de la nueva generación y, por ende, aumente su motivación. El autor resalta que es importante que el desarrollo de los recursos humanos se diseñe para hacer un uso mucho mejor de los recursos humanos y mejorar, al mismo tiempo, el bienestar y las oportunidades de avance profesional de su personal.

En los municipios sudafricanos la mala calidad de la prestación de servicios plantea preguntas sobre las prácticas de gestión de recursos humanos. Si el desempeño de la administración municipal es deficiente y se frustran sus recursos humanos, ninguno de los objetivos estratégicos podría lograrse. La eficiencia de la administración está directamente relacionada con la capacidad de recursos humanos. Por lo tanto, la solución está en desarrollar instituciones públicas mediante la modernización de los recursos humanos y la mejora de su desempeño. Entonces, el desarrollo de recursos humanos como un proceso para desarrollar y liberar la experiencia humana a través del desarrollo de la organización y la capacitación y desarrollo del personal con el fin de mejorar el desempeño para participar en el avance del servicio municipal es necesario (Mehlape, 2017).

En el 2018 se realizó una entrevista a un mediano Municipio noruego y se evidenció que la municipalidad exhibe poca atención diaria percibida en la lucha contra la corrupción y que los empleados tienen un conocimiento limitado de los

sistemas y rutinas disponibles para ellos. Además, los múltiples factores influyeron en la disposición del empleado para informar y recibir una compensación. Especialmente fue un mayor reconocimiento por parte de la gerencia y un proceso de presentación de informes más claramente formalizado percibido como un importante factor de motivación. Por ello, se recomiendan más estudios para aumentar el campo de conocimiento relacionado con la disposición y motivación de los empleados para notificar a las autoridades cuando presencian una mala gestión sobre las prácticas de la gestión humana (Sørensen, Gaup & Magnussen, 2020).

Los gobiernos municipales experimentaron muchos desafíos provocados por la gran recesión de finales de la década de 2000. Basándose en datos de directores de recursos humanos en los municipios de Colorado y Carolina del Norte, Jacobson y Sowa (2016) examinaron las implicaciones del mundo real de la recesión económica en las prácticas de gestión de recursos humanos, incluidos los desafíos relacionados con la fuerza laboral que enfrentan los gobiernos municipales en un clima económico difícil y qué innovaciones de gestión de recursos humanos se desarrollaron para responder. Para los desafíos, la solución está en la financiación, además de reclutar y mantener una fuerza laboral motivada.

Weske y Schott (2016) evaluaron sobre qué motiva a los diferentes grupos de empleados públicos que trabajan para los municipios holandeses e hicieron hincapié que muchas personas que trabajan en el sector público están intrínsecamente motivadas; sin embargo, también hay grupos de servidores públicos que valoran los motivos extrínsecos o ambos tipos de motivos simultáneamente. Entonces, es necesario conocer las diferencias seccionales entre la motivación laboral de los empleados públicos y privados, y a identificar actividades específicas de investigación humana adaptadas a las preferencias de recompensa de los individuos.

Cabe resaltar que un sistema de motivación bien desarrollado es una parte importante del sistema de gestión de recursos humanos, que incluye factores tangibles e intangibles, cuya participación para las empresas nacionales es del 70% y 30%, respectivamente. En cuanto a las empresas extranjeras, dado que

existe un nivel salarial mucho más alto, esta relación es la opuesta. Grosheleva, Ivanova y Usatenko (2020) sugieren la posibilidad de introducir un modelo de control motivacional, que permitirá mejorar la eficiencia del funcionamiento del sistema de motivación al aumentar el nivel de coordinación de los procesos de planificación, contabilidad y análisis para garantizar la seguridad económica de la empresa municipal.

Contexto Nacional

En el ámbito nacional, las organizaciones conocen que un trabajador motivado en su ambiente de trabajo apropiado puede llegar a ser el 80% más productivo, así lo reveló Pérez (2017) coordinador del Centro de Liderazgo para el Desarrollo de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa. Sin embargo, gran parte de las empresas públicas su estructura de funciones y organización tales como la agrupación de actividades y la asignación de responsabilidades no son coherentes con las tareas que se deben cumplir y tampoco con los objetivos que fija la institución siendo necesario implementar buenas prácticas de gestión humana para aumentar la motivación de los colaboradores.

Asimismo, en el Perú se evidencia la mala gestión de los recursos humanos y política; esto se debe a que las autoridades no toman en cuenta la gestión de su personal y eso afecta la motivación laboral. Por ello, la solución está en mejorar los procesos de contratación, organización, elección, evaluación del desempeño e incentivos, políticas de capacitaciones y competencia para lograr trabajadores más motivados (Normas legales, 485765).

La Carta Iberoamericana de la Función Pública (aprobada por el Perú), reconoce que se debe valorar a los colaboradores porque contribuyen al buen funcionamiento de los servicios públicos y mencionan la necesidad de políticas que garanticen y desarrollen el máximo valor del capital humano y la motivación laboral. Por ello, las altas autoridades gubernamentales dan como solución valorar los recursos humanos en la administración pública y el personal debe ser sujeto de permanente capacitación, motivación e incentivos para que el servicio que presta reúna los requisitos de calidad que satisfagan los intereses y expectativas de los usuarios (Maraví, 2016).

Barturen y Salazar (2019) manifiestan que, en la UGEL de Chiclayo, los factores motivacionales en los colaboradores se presentan muy irregulares, puesto que la mencionada organización educativa no les da las oportunidades necesarias a los trabajadores para optimizar el desempeño laboral, ocasionando la desconfianza en el trabajo que hacen, agravándose la situación profesional debido a que la institución no cumple con las condiciones ideales para que puedan desempeñar sus funciones diariamente, además de que no reciben algún estímulo verbal, ni aumento salarial y no poseen la oportunidad de adoptar alguna decisión por si mismos. Se sugiere que los funcionarios de dicha entidad estatal, optimicen los aspectos motivadores hacia sus colaboradores, a través de la premiación por su buen rendimiento, igualmente, ofrecerles la ocasión de ascender. Según los resultados observados, hay influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral

León (2017) sostiene que, en la municipalidad distrital de Cajay- Huari, existe un gran porcentaje de trabajadores que manifiestan su disconformidad en el trabajo, debido a que no existen directrices motivacionales, ocasionando que los colaboradores en su conjunto no estén adecuadamente preparados o que no conocen las normas de estímulo, ni motivacionales, siendo necesario enfatizar en este punto. Se sugiere la aplicación de directivas motivacionales, de incentivos, y enseñanza integral a los colaboradores, para optimizar las labores de modo eficaz, y tratar de alcanzar los objetivos trazados. De una manera general se observa que La intensidad de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral.

Contexto Local

La organización en estudio, La Municipalidad Provincial de Chepén regula la autonomía, funciones y los recursos de dicha entidad, asimismo por las leyes que regulan las actividades y funciones de los gobiernos locales, la entidad se encuentra ubicada en el Jr. Atahualpa 650 - Chepén - La Libertad.

En las últimas gestiones la alcaldesa de la Municipalidad provincial no promueve las prácticas de gestión humana como actividad estratégica para lograr sus objetivos generando que el trabajador perciba un ambiente desagradable trayendo consigo la baja motivación. Por entrevista exploratoria al

subgerente del talento humano, los colaboradores laboralmente no se encuentran motivados constantemente, presentando actitudes (Impuntualidad, no llegan a trabajar por el motivo que se les descuenta y desinterés) y emociones negativas (estrés, cansancio y hostilidad). Esto se ha probado en el bajo rendimiento (bajo nivel de competencias, ausencia de motivación) y productividad (la falta de capacitaciones y las malas condiciones laborales donde el trabajador no se siente cómodo) provocando en ellos el desequilibrio en sus capacidades y el desarrollo de sus tareas, debido a que realizan las mismas actividades por casi más de 20 años y permanezcan en su área de confort, causando que el individuo se desmotive, tenga dificultad para trabajar en equipo y falta de compromiso, impidiendo que los trabajadores realicen su trabajo de manera eficiente. Siendo necesario la Práctica de gestión Humana a fin de descubrir una buena motivación laboral de los colaboradores

1.2. Trabajos Previos

A Nivel Internacional

Fihla y Tafadzwa (2018) en su investigación *“Prácticas de gestión de recursos humanos sobre el compromiso de los empleados: el caso de un municipio local en Sudáfrica”*, el lugar del estudio fue Municipio Local de Mnquma (Provincia de Cabo Oriental en Sudáfrica). El objetivo fue evaluar la relación entre las Prácticas de Gestión de Recursos Humanos y el compromiso de los empleados. Se siguió un enfoque de investigación cuantitativa para llevar a cabo este estudio y la muestra estuvo conformada por 137 encuestados que trabajaban en el municipio. En los resultados mostraron una relación significativa entre gestión de recursos humanos y el compromiso de los empleados. Se concluye que las entidades públicas en Sudáfrica enfrentan una alta rotación laboral y se requieren estrategias que ayuden a reducir esto. Las prácticas de gestión humana juegan un papel importante en el funcionamiento efectivo de tales entidades públicas. Se recomienda determinar el posible vínculo entre las capacidades de la organización, como las prácticas de gestión humana y las variables de resultados, como el compromiso de los empleados.

Mason (2017) realizó un estudio titulado *“El impacto de las prácticas de recursos humanos en la motivación y el rendimiento de los empleados”* en una

municipalidad de Cardiff (Ciudad puerto en la costa sur de Gales). Tuvo como objetivo identificar qué prácticas de recursos humanos influyen en la motivación de los funcionarios. El método utilizado fue la investigación cualitativa. Este método se utilizó para realizar entrevistas con empleados que trabajan dentro de una organización que tiene su propio departamento de recursos humanos, además, la muestra estuvo conformada por 80 colaboradores. En los resultados se evidenció que las prácticas de recursos humanos influyen en la motivación de los funcionarios. Esto está relacionado con la capacitación y el desarrollo del desempeño, las relaciones con los colaboradores y la motivación de los empleados y concluyen que la gestión de recursos humanos juega un papel primordial en la motivación y en las funciones que ejecutan los colaboradores en la organización.

Ralph (2017) realizó un estudio titulado “*Seguridad laboral, motivación de los empleados y desempeño entre los empleados de las organizaciones*” en las oficinas de la empresa Kyusa ubicada en Uganda (África). Su investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la seguridad laboral o estabilidad en el empleo (factor de las prácticas de gestión humana), motivación de los empleados y desempeño en las organizaciones. El enfoque fue cuantitativo, nivel correlacional y la muestra estuvo conformada por 77 colaboradores. En los resultados se evidenció que la seguridad laboral tuvo un efecto en la motivación del empleado y se concluye que hay una relación negativa entre la motivación del empleado y desempeño y que existe una relación positiva entre la seguridad laboral y el desempeño de los empleados. Se recomienda que las organizaciones deben involucrar a sus empleados en capacitaciones de personal para aumentar la empleabilidad del personal y, por lo tanto, aumentar la sensación de seguridad de los empleados.

Dzansi, Chipunza y Dzansi (2016) realizó un estudio “*Impacto de las percepciones de equidad de los empleados municipales en las prácticas de gestión de recursos humanos sobre la motivación: evidencia de una provincia de Sudáfrica*”. Tuvieron como propósito explicar la prestación de servicios observando la equidad en las prácticas de gestión de recursos humanos por parte de los empleados de los municipios y cómo tales percepciones afectan su

motivación para trabajar. Fue un estudio correlacional y la muestra estuvo conformada por 20 colaboradores de la municipalidad. En los resultados se halló que existe relación entre las variables y además que las prácticas justas de gestión de recursos humanos de los municipios promueven la motivación de los empleados. La conclusión que se puede sacar es que, para motivar a los empleados municipales, se deben realizar funciones de gestión de recursos humanos de manera justa. Por último, se recomienda apreciar y buscar una relación de intercambio a largo plazo con los empleados a través de prácticas de GRH que reconocen las contribuciones individuales.

Khorasan y Zamanimanesh (2016) en su estudio *“El papel de la motivación laboral en el aprendizaje organizacional y el empoderamiento del personal municipal para aumentar el rendimiento económico de los empleados municipales”*. Este estudio se llevó a cabo en una municipalidad de la ciudad de Yasuj (Irán) y se tuvo como objetivo analizar el impacto de la motivación laboral en el aprendizaje organizacional y el empoderamiento psicológico de los empleados. Fue un estudio correlacional y la muestra estuvo conformada por 146 colaboradores y como instrumento se empleó el cuestionario de Herzberg Professional Motivation. Los resultados fueron que la relación entre la motivación laboral y el aprendizaje organizacional ha sido significativa a un nivel $P > 0.05$. Se concluyó que la motivación laboral tiene un impacto significativo en el aprendizaje organizacional y el empoderamiento psicológico de los empleados municipales. Se sugiere que la municipalidad proporcione a los empleados salarios y recompensas en función de su importancia.

A Nivel Nacional

Barturen y Salazar (2019) su tesis *“Influencia de la motivación según el modelo de Herzberg en el desempeño laboral”* fue realizada en el área administrativa de la Ugel de Lambayeque. Fue un estudio mixto, nivel correlacional y la muestra estuvo conformada por 56 trabajadores del área administrativa. Los resultados fueron que el 55% de los colaboradores manifestaron que no se sentían motivados en la empresa porque no reciben incentivos para mejorar su desempeño y no han mejorado las condiciones para

realizar sus funciones. Respecto a los factores higiénicos, el 57% mencionó que no reciben un sueldo acorde a su desempeño y en los factores motivacionales el 47 % refieren que no reciben oportunidades de desarrollo ni reconocimientos. Se concluye que la motivación influye en el desempeño laboral. Se recomienda brindar estabilidad laboral, oportunidad de ascender, incrementar los incentivos económicos y ofrecerles un entorno laboral adecuado para realizar un mejor trabajo.

Díaz y Mendoza (2019) realizó una tesis titulada *“La gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral de los colaboradores de Epsel S.A. Chiclayo, 2017”* tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y la motivación laboral. El método fue cuantitativo de nivel correlacional y la muestra estuvo conformada por 60 colaboradores. En los resultados se evidenció que la relación existente entre gestión del talento humano y la motivación. Se concluye que si se aplica una propuesta o programa de gestión del talento humano se mejorará la motivación laboral. Los autores recomiendan realizar talleres de integración, incentivos laborales al personal para lograr resultados óptimos en la empresa.

Chambi (2018) en su tesis *“Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata (Arequipa) en el año 2018”* determinaron si existe relación entre motivación laboral y compromiso organizacional. Fue un estudio correlacional y la muestra estuvo conformada por 123 trabajadores de ambos sexos. Se halló que la motivación se encontró en un nivel medio y, se concluyó que los colaboradores solo cumplían sus actividades por obligación más no porque les nacía. Se recomendó crear estrategias para motivar a los colaboradores que cumplan con las metas y capacitar por grupos sobre temas relacionados a su carrera para que se desempeñen.

Ángeles y Chiquinta (2018) en su tesis *“Aplicación del modelo de gestión del talento humano de Werther y Davis para el colegio san Agustín de la ciudad de Chiclayo, 2018”*. Tuvieron como objetivo proponer el modelo e implementación del área de gestión del talento humano. Fue un estudio

descriptivo, cuantitativo y la muestra estuvo conformada por 21 colaboradores. Los hallazgos fueron que no se les ofrece a los colaboradores capacitaciones ni inducciones, siendo muy esencial en las empresas. Respecto al salario el 50 % percibieron que deben aumentar el salario y recibir mejores condiciones laborales e incentivos económicos y no económicos. Se concluye que no existe el área de gestión del talento humano que contribuyan a un mejor desempeño laboral. Se recomienda que la creación de dicha área para mejorar los procesos realizados en la institución.

León (2017) en su tesis titulada *“La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay- Huari (Ancash), año 2017”* tuvo como objetivo determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores. Fue un estudio correlacional y la muestra estuvo conformada por 44 colaboradores. Se encontró relación entre motivación y desempeño laboral y se concluye que la motivación incide significativamente en el desempeño laboral. Se sugiere aplicar políticas de estímulos, ofrecer capacitaciones para que la empresa cumpla con todos los fines planteados. También, se sugiere que los colaboradores tengan la oportunidad para informar cualquier tipo de incomodidad o peligro que perciban en su entorno laboral

Romero (2016) en su tesis *“Influencia del clima organizacional en el nivel motivacional del personal de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz en la región Cajamarca”* tuvo como objetivo determinar si el clima influye en la motivación de los colaboradores. La muestra estuvo conformada por los colaboradores de la municipalidad y fue un estudio relacional. En los resultados se evidenció que el nivel de motivación fue bajo concluyendo que los colaboradores no suelen recibir recompensas, el sueldo no es acorde a su desempeño y no cubre las necesidades de los colaboradores. Por otro lado, no existe adecuadas relaciones interpersonales entre colegas y se evidenció la falta de comunicación. Se recomienda que mejoras el plan de incentivos para motivar a los trabajadores y mejorar las condiciones laborales.

A Nivel Local

Linares y Ramos (2019) en su trabajo de investigación *“Factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral en los colaboradores de*

la empresa multiservicios médicos galenos E.I.R.L de la provincia de Chepén” busca establecer la influencia de los elementos motivacionales en el rendimiento de los trabajadores en sus actividades. Para este trabajo se realizó una metodología de tipo correlacional descriptivo, con un tipo de diseño no experimental transversal, bajo un enfoque cuantitativo, la población total consta de todos los trabajadores de veinte personas. Los hallazgos nos indican que las variables usadas por la entidad repercutieron en forma directa elevada, esto evidencia que dichos elementos usados por la entidad influyen bastante en el personal para la realización de sus labores encomendadas por la organización. Finalmente, se sugiere implementar tres estrategias importantes: Incentivos, formación y participación, las cuales influyen positivamente en la motivación del personal hacia sus labores respectivas.

Lau y Raymond (2019) en su tesis “*Relación entre el uso del modelo de gestión del Conocimiento y la gestión del talento humano en Agrobanco sucursal Trujillo*” busca determinar la forma en que las políticas responsables de gestión humana se asocian con la conservación del personal de la empresa Grupo Zeus Service S.A.C. Trujillo. El tipo de diseño fue descriptivo transversal correlacional; empleándose la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Por otra parte, la población consta de 53 empleados. Las conclusiones nos señalan que dichas prácticas de gestión humana se vinculan fuertemente con la retención de los empleados. Asimismo, las políticas, seguridad laboral, prácticas dignas y ventajas dentro de la entidad se tratan como dimensiones de nuestra variable independiente. Se sugiere entonces a la entidad recurrir a una capacitación de la aplicación de mejores prácticas de gestión humanas, para que se dé un plan estratégico en el personal aumentando su motivación, como manera de mantener el número de empleados. De igual manera, se sugiere invertir tiempo y dedicación en cuestiones económicas y crecimiento de sus profesiones, esto es algo que todo empleado busca por lo general.

Pachari y Urcia (2018) en su tesis “*Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. N° 81765– “Simón Iozano García” en la ciudad de Trujillo– 2017*” buscan determinar el nivel de asociación existente entre la gestión del talento humano y la motivación en el centro laboral. Fue un trabajo

con un diseño de tipo correlacional descriptivo, se empleó dos instrumentos: dos cuestionarios para medir nuestras dos variables de estudio. El tamaño de la muestra fue de 32 colaboradores elegidos según el criterio del investigador. Concluyéndose que, existe un vínculo entre las ambas variables, con un valor de chi cuadrado de 0.720 (> 0.05). Recomendándose que al área encargada de la Gestión del Talento Humano tenga una relación adecuada entre la mencionada área, siendo estos los que deben estar en constante motivación.

Chiclayo (2018) en su tesis *“Desarrollo del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la oficina departamental de Estadística e informática odei - La Libertad (Trujillo)”* tuvo como objetivo principal establecer la forma en que repercute el desarrollo del talento humano en el rendimiento laboral de los colaboradores. Se ha realizado un estudio con un diseño de tipo no experimental: con corte transversal y correlacional. Se realizaron tanto entrevistas como cuestionarios a un tamaño de muestra de 43 empleados. Se concluyó que las prácticas de la gestión humana repercuten fuertemente en el nivel de motivación y rendimiento del trabajador, además, se determinó que el procedimiento de elección de los colaboradores se hace por medio de la página web muestra ciertas deficiencias respecto al primer filtro de corroboración de la identidad de la persona, su formación profesional, la calificación automática de la experiencia y algunos otros inconvenientes. Se sugiere realizar ciertas instrucciones, mejorar los procesos de supervisión, establecer interacciones sociales adecuadas y aplicar un mejor procedimiento de selección del personal.

Gómez (2017) en su tesis *“Motivación en empleados de un municipio de la provincia de Trujillo”* busca establecer el grado de motivación en un tamaño de muestra de 108 trabajadores de una municipalidad de Trujillo. Esta investigación de tipo descriptivo correlacional, se emplearon a manera de instrumentos dos cuestionarios. En los hallazgos se demostró que, en los trabajadores prevalece un grado de tipo medio como bajo de motivación, con un porcentaje de 35,2%. Se sugiere establecer prácticas laborales más eficientes vinculadas a las situaciones físicas laborales, forjar mejores oportunidades de crecimiento profesionales y programas motivacionales para los colaboradores.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Prácticas de gestión humana

La práctica de la Gestión de Recursos Humanos tanto en el sector privado como en el público es una herramienta estratégica importante utilizada por las organizaciones para crear y mantener una ventaja competitiva. Las organizaciones han comenzado a reconocer que se puede obtener una ventaja competitiva a través de los recursos humanos (Sipho, 2012).

El campo de la gestión estratégica de recursos humanos ha sido testigo de un crecimiento significativo en los últimos veinticinco años. Está razonablemente bien establecido, por ejemplo, que las combinaciones correctas de prácticas de gestión de recursos humanos pueden tener un efecto sustancial en el desempeño de la empresa (Delery & Gupta, 2016).

Cuando se originan las prácticas de gestión en las empresas, se piensan como un mecanismo de la compañía para tener un efecto en el comportamiento de los sujetos. Estas prácticas se originan en las empresas con el objetivo de administrar sus colaboradores, considerando las necesidades de ellos, según lo requerido desde el contexto laboral, las reglas internas, las políticas y el enfoque como beneficiario transcendental en los planes organizacionales (Toro, et al., 2013).

Minbaeva (2005) definió las prácticas de gestión de recursos humanos como un conjunto de prácticas utilizadas por la organización para gestionar los recursos humanos al facilitar el desarrollo de competencias que son específicas de la empresa, producen una relación social compleja y generan conocimiento de la organización para mantener la ventaja competitiva.

Entonces, las prácticas de gestión de recursos humanos se relacionan con prácticas específicas, políticas formales y filosofías que están diseñadas para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados que aseguran el funcionamiento efectivo y la supervivencia de la organización (Ling & Mohd, 2011).

1.3.1.1. Dimensiones de la práctica de gestión humana

Toro et al. (2013) establece que las dimensiones son:

Estabilidad en el empleo

La seguridad de los colaboradores mantiene el compromiso entre los trabajadores y crea un clima de confianza en la fuerza laboral de la empresa. La estabilidad en el empleo puede definirse como aquellos colaboradores que no tienen que preocuparse por perder su empleo. Cuando los empleados sienten que sus trabajos son seguros, tienen tiempo para concentrarse en la tarea en cuestión y realizar sus tareas de manera eficiente (Nadarajah, 2012).

Los empleados se sienten seguros si sus organizaciones no tienen un registro de despido de trabajadores. En cambio, si existe un registro los colaboradores pueden sentir más inquietud, ansiedad o miedo si su organización reduce la fuerza laboral periódicamente (Sukti, 2001).

Indicadores de la estabilidad en el empleo

Los indicadores son: Estabilidad laboral y Políticas adecuadas

a) Estabilidad laboral

Sukti (2001) refirió que la estabilidad en el empleo es la seguridad de estar empleado en un trabajo u ocupación que justifica las calificaciones y capacidades de un trabajador.

b) Políticas adecuadas

Las organizaciones necesitan desarrollar políticas y procedimientos que reflejen su visión, valores y cultura, así como las necesidades de sus empleados. Una vez que están en su lugar, hacer cumplir estas pautas es aún más importante.

Estatus

A los colaboradores una reducción de las diferencias de estatus genera que ellos se sientan que los empoderan de sus obligaciones, además que exista fortalecimiento en el factor de reconocimiento frente al logro de sus fines, entre ellos los componentes que intervienen son: el poder en concordancia con el nivel de autonomía que el individuo asume sus compromisos, y la afiliación al sentirse identificada e involucrado con la entidad y sobre todo que se requiere de su compromiso y esfuerzo para el cumplimiento de las metas, también la motivación ayuda a que el individuo se sienta comprometido de acuerdo con sus necesidades y expectativas (Arango,2016, p.35)

Indicadores

Los indicadores son:

a) Políticas de igualdad de derecho

Es tener conciencia de la importancia de proteger a los trabajadores y establecer un conjunto universal de estándares internacionales para garantizar la igualdad de protección para todos.

b) Diferencias de trato

Existe diferencias de trato, en función a la capacidad que el colaborador desarrolla o las que puedan desarrollar cada trabajador.

Vinculación selectiva

El sujeto se siente motivado cuando se incorpora a la entidad puesto que cumple con las capacidades y habilidades solicitadas al puesto que postuló. Asimismo, cuando el trabajador siente que tiene un vínculo con el equipo de trabajo aporta más conocimientos y cumple de manera eficiente todas las funciones y es un apoyo dentro de la compañía (Arango, 2016).

Indicadores de la dimensión vinculación selectiva

Los indicadores son: Selección de personal y pruebas y mecanismos para la selección de personal.

a) Selección personal

El reclutamiento y selección de empleados es uno de los procesos más importantes de Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones (Farr & Tippins, 2010). Se trata de la atracción efectiva, la selección y la incorporación de empleados en una organización. Aunque a menudo asumimos que la selección de personal solo trata con candidatos externos, las organizaciones también usan prácticas de reclutamiento y selección de empleados para empleados internos (por ejemplo, cuando una organización tiene que tomar una decisión con respecto a la reasignación, transferencia o promoción de empleados).

b) Pruebas y mecanismos para la selección de personal

Se aplican varios métodos iniciales en esta etapa del llamado proceso de selección. Estos métodos incluyen principalmente la selección de currículum / carta de presentación, formularios de solicitud, biodatos, evaluación de redes sociales, entrevista telefónica / Skype, verificación de referencias o incluso juegos serios, et al., 2016). También es una práctica bastante, las pruebas

psicométricas (por ejemplo, pruebas de habilidad y personalidad). Los principales métodos de selección utilizados entre las organizaciones para llegar a una decisión final de selección incluyen muestras de trabajo

Tomar decisiones

Es una parte central de cualquier rol administrativo, un elemento central en la resolución de problemas e importante en una variedad de otras actividades sociales y comerciales. Hay tres elementos para cualquier decisión: alternativas, preferencias e información. Cabe resaltar que se deben tomar decisiones oportunas.

La toma de decisiones influye claramente en las condiciones internas del logro, poder, reconocimiento. Los trabajadores se sienten parte del equipo y participan activamente en las decisiones gracias a la confianza, conocimientos y experiencias que puedan tener (Arango, 2016)

Indicadores de la dimensión tomar decisiones

a) Espacios para la participación de todos

Se debe involucrar a los empleados buscando sus puntos de vista sobre asuntos que les conciernen. Se puede utilizar para obtener puntos de vista sobre procesos como la evaluación del trabajo, la determinación de los pagos y la gestión del desempeño para evaluar su efectividad y el grado en que los empleados sienten que son justos (Akuoko, Dwumah & Ansong, 2012).

b) Participación en la toma de decisiones

Cuando el personal siente que puede contribuir o aportar ideas y decisiones de la empresa, se sienten reconocidos (Arango, 2016).

Remuneración contingente con el desempeño

La compensación es una política estratégica en la organización, donde puede afectar la posibilidad del empleador de atraer nuevos solicitantes, ganar la lealtad de los empleados y garantizar el máximo nivel de desempeño para cumplir con la meta y el objetivo de la organización del empleado (Hamzah Abdullah & Hamzah, 2014).

El pago contingente, denominado pago de incentivos, se ha vuelto cada vez más importante para motivar a los empleados a desempeñarse productivamente en el trabajo (Pendleton et al., 2009). Representa uno de los factores importantes

de los sistemas de Gestión de Recursos Humanos destinados a lograr el éxito competitivo sostenible para una organización (GouldWilliams, 2003).

Indicadores de la dimensión remuneración contingente con el desempeño

Esta dimensión tiene los siguientes indicadores: Beneficios adecuados y de valor por su rendimiento y esfuerzo asociado a los beneficios recibidos

a) Beneficios adecuados y de valor por su rendimiento

Una recompensa es una forma de beneficio que surge cuando un empleado realiza tareas y responsabilidades. Los beneficios también juegan un papel como centro de las relaciones laborales dentro de la organización (Hassan et al., 2019).

b) Esfuerzo asociado a los beneficios recibidos

Wasiu y Adebajo (2014) afirman que cuando los empleadores pagan salarios bajos y los métodos de pago no son fijos, afectará el desempeño de los empleados. El desempeño de los empleados disminuirá porque los empleados no estarán satisfechos.

Capacitación extensiva

Según Sari (2009), el propósito de organizar programas de capacitación para los empleados es enseñarles a los empleados acerca de los detalles específicos de la compañía, educarlos sobre reglas generales, proporcionarles conocimientos técnicos que se consideran importantes para completar la tarea de manera efectiva y erradicar lo probable. imperfecciones en el trabajo. El tema de la capacitación de los empleados en las organizaciones se basa en la idea del desarrollo de los recursos humanos (Juang et al., 2007).

Chew (2004) ha sugerido en los resultados de su investigación que los empleadores más grandes, las organizaciones que tienen sistemas de alto rendimiento, que tienen un rápido desarrollo técnico y crecimiento de la producción y tienen un gran capital pueden capacitar a sus empleados más que otras organizaciones.

Indicadores de la capacitación extensiva

a) Capacitaciones por cargo

El colaborador recibe capacitaciones según el área donde labore y de esa manera adquiere habilidades y conocimientos relacionados. Los costos de capacitación pueden ser significativos en cualquier negocio. Sin embargo,

muchos empleadores están preparados para incurrir en estos costos (Bashmakh, 2019).

b) Recibir varias capacitaciones

Chew (2004) ha indicado que los establecimientos que brindan más beneficios e implementan prácticas de trabajo inventivas llevan a cabo más programas de capacitación para sus empleados con respecto a otras organizaciones.

Plan carrera

El colaborador siente que la organización le permite crecer y desarrollarse en el contexto económico y laboral, favoreciendo situaciones motivacionales adecuadas (Arango, 2016).

El plan carrera posibilita el crecimiento profesional, adquirir nuevas capacidades, recibir capacitación en nuevas técnicas y obtener nuevos conocimientos profesionales (Herzberg, 1966).

Indicadores de la dimensión plan carrera

a) Plaza vacante para el personal de la empresa

Son oportunidades que el individuo percibe para su desarrollo personal y sea promocionada en su ambiente de trabajo.

b) Ascender dentro de la empresa.

Se puede hacer referencia al ascenso como un progreso del rango o posición de un empleado en una estructura jerárquica. Un ascenso significa que la responsabilidad es mayor. En palabras simples, la promoción es transferir a un empleado a un puesto más alto (Gupta, 2011).

Evaluación de desempeño

En la literatura sobre recursos humanos, las consecuencias de los sistemas de evaluación del desempeño en la satisfacción (o insatisfacción) de los empleados han sido bien reconocidas (Boswell & Boudreau, 2000)

El cumplimiento de los propósitos, y el objetivo de progreso constantes, contribuyen a que el colaborador este motivado para conseguir sus metas, perciba que continuamente va desarrollándose dentro de la organización y se le reconoce por su desempeño, situándose de forma directa con el plan carrera (Arango, 2016).

La práctica de evaluación efectiva debería mejorar el desempeño de los empleados en el futuro. También puede sugerir recompensas y desarrollo profesional de los empleados. El sistema que solo mide el desempeño de los empleados una vez al año sin proporcionar una retroalimentación y entrenamiento continuos es solo una evaluación del desempeño, no el sistema completo de administración del desempeño porque la administración del desempeño es mucho más que solo medir el desempeño (Halachimi, 2005).

Indicadores de la dimensión evaluación de desempeño

En esta dimensión son dos indicadores:

a) Evaluación del desempeño

Según (Mullins, 1999), el proceso de gestión del desempeño incluye una evaluación continua de los comportamientos y el desempeño de los empleados.

b) Evaluaciones objetivas y adecuadas del desempeño.

Los empleados deben saber claramente qué se espera de ellos y cómo se medirá su desempeño. Un esquema de evaluación ideal y formalizado debe medir adecuadamente el desempeño del individuo, resaltar el potencial de los empleados y determinar las necesidades futuras de capacitación en desarrollo.

1.3.2. Motivación laboral

La motivación se puede definir como la disposición para usar niveles más altos de esfuerzo hacia las metas de la organización y, al mismo tiempo, alcanzar las necesidades individuales (Herrera & González, 2013).

El concepto de motivación se centra en energizar, impulsar, estimular a las personas hacia un cambio de comportamiento para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos de una organización, a fin de lograr una mayor productividad y satisfacción de los empleados (Saka & Salman, 2014).

Olusegun (2012) conceptualizó la motivación como la capacidad de causar un cambio de comportamiento. El autor afirmó además que la motivación es una fuerza que induce acciones que son favorables para lograr objetivos específicos. El autor concluyó que la motivación puede ser intrínseca o extrínseca. Según Ogunrombi y Elogie (2015), se requiere motivación para impulsar a los empleados a desempeñarse satisfaciendo o satisfaciendo sus necesidades.

1.3.2.1. Dimensiones de la motivación laboral

En el presente trabajo Herrera y González (2013) toma como referencia la teoría de los factores motivadores e higiénicos de Herzberg (1966). Son dos dimensiones o factores:

Factores motivacionales

Según Herzberg (1966), los factores motivadores se relacionan con el contenido del trabajo, son intrínsecos al trabajo en sí y no son el resultado de los "incentivos de la zanahoria y el palo". Comprenden la necesidad fisiológica de crecimiento y reconocimiento. La ausencia de estos factores no resulta altamente insatisfactoria, pero cuando están presentes, generan fuertes niveles de motivación que resultan en un buen desempeño laboral. Por eso se les llama motivadores (Dartey-Baah & Kofi, 2011).

Los factores de motivación están relacionados con la satisfacción laboral de una persona e incluyen el avance, el trabajo en sí, la posibilidad de crecimiento, responsabilidad, reconocimiento y logro (Herzberg, 1966).

Indicadores de los factores motivacionales

En esta dimensión se consideran 5 indicadores: Reconocimiento, responsabilidad, autorrealización, ascenso y trabajo en sí.

a) Reconocimiento

El reconocimiento se transmite por notificación, elogios y críticas recibidas de colegas o gerentes y significa principalmente obtener reconocimiento debido al logro en las tareas (Herzberg, 1971).

b) Responsabilidad

Responsabilidad significa el sentido de responsabilidad otorgado a un empleado por su propio trabajo o por recibir nuevas responsabilidades (Herzberg, 1971).

c) Autorrealización

Se refiere al desempeño exitoso de las tareas de trabajo del individuo, la resolución de problemas, la justificación y la visualización de los resultados del trabajo de uno (Herzberg, 1971).

d) Ascenso

Se refiere a un cambio en la posición de uno en el trabajo y, por lo tanto, implica el concepto de promoción (Herzberg, 1971).

e) Trabajo en sí

El trabajo en sí describe el contenido real del trabajo de uno, básicamente significa las tareas del trabajo (Herzberg, 1971).

Factores higiénicos

Los factores de higiene también se conocen como factores de mantenimiento y forman parte de las necesidades fisiológicas, de seguridad y de amor de la jerarquía de necesidades de Maslow. Son factores que no están directamente relacionados con el trabajo, sino las condiciones que rodean al trabajo.

Herzberg (1966) llamó a estos factores de higiene, porque son esencial para mantener un nivel razonable de satisfacción y también pueden causar insatisfacción. Los factores de higiene no son motivadores directos, pero son necesarios para prevenir la insatisfacción y al mismo tiempo sirven como punto de partida para la motivación. Sin embargo, las mejoras en estas condiciones no crean motivación (Huling ,2003).

Los factores de higiene están relacionados con el contexto del trabajo en sí, e incluyen relaciones interpersonales, salario, políticas y administración de la empresa, relación con supervisores y condiciones de trabajo (Herzberg, 1966).

Indicadores de los factores higiénicos

En esta dimensión son 5 indicadores: Políticas de la empresa, supervisor, compañeros de trabajo, condiciones físicas y salario.

a) Políticas de la empresa

La política y administración de la compañía se relacionan específicamente con la gestión de la organización en los lugares de trabajo y también requieren políticas de personal (Herzberg, 1966).

b) Supervisor

La supervisión, por otro lado, se refiere al comportamiento real de los gerentes hacia los empleados, por ejemplo, cuán justos o injustos son y qué tan dispuestos están a enviar responsabilidades (Herzberg, 1966).

c) Compañeros de trabajo

Las relaciones interpersonales se refieren a las interacciones sociales entre colegas y entre trabajadores y sus supervisores (Herzberg, 1966).

d) Condiciones físicas

Las condiciones de trabajo requieren el entorno físico de trabajo y especialmente las instalaciones disponibles con todo su espacio y herramientas (Herzberg, 1966).

e) salario

El salario es un beneficio económico para el trabajo (Herzberg, 1966).

1.4. Formulación del Problema.

Problema general

¿Cuál es la relación existente entre las prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Esta investigación es importante porque en las últimas gestiones, la alcaldesa de la Municipalidad provincial no promueve las prácticas de gestión humana como actividad estratégica para lograr sus objetivos generando que el trabajador perciba un ambiente desagradable trayendo consigo la baja motivación, siendo necesario el diagnóstico de las prácticas de gestión humana y la motivación laboral, para determinar los motivos reales la desmotivación y la administración actual del área en mención; igualmente es importante para que los funcionarios correspondientes tomen decisiones que ayuden a mejorar el nivel de producción y rendimiento, en base a dichos hallazgos, los mismos que son esenciales para la mejora de las prácticas de gestión humana y motivación laboral.

Teórica: La presente investigación constituye un reto, en tanto, se sabe poco sobre el impacto real de las estrategias empleadas en el personal, teniendo en cuenta que se identifican múltiples variables que pueden influir en ella y en el momento en el que las organizaciones buscan implementarlas no siempre se logran los resultados esperados. Además, es difícil encontrar estudios que hayan sido explorado empíricamente a la realidad sobre las prácticas de gestión humana y su relación con la motivación laboral en las municipalidades. Por otro lado, se emplearon las teorías de Toro et al. (2013) para prácticas de gestión humana y el modelo motivacional de Herzberg. Se sabe que Herzberg (1966) es

considerado una de las personas más influyentes en el área de recursos humanos siendo su mayor contribución sus estudios relacionados con la motivación y la satisfacción laboral.

Práctica: Los resultados obtenidos fueron de mucho apoyo para que la organización mejore, permitiéndole a la alcaldesa promover estrategias para la institución en beneficio de los colaboradores, logrando que se sientan motivados no solamente de manera interna sino también con factores externos, porque ellos son el eje fundamental para que la institución alcance sus objetivos que se proponen cada año y de esa manera contribuyan con el bienestar de la comunidad.

Metodológica: Los cuestionarios sirvieron para identificar y diagnosticar las prácticas de gestión humana aplicadas en la municipalidad, de la misma manera, el cuestionario de motivación fue útil para determinar el nivel de motivación del colaborador sobre los factores motivacionales e higiénicos.

1.6. Hipótesis.

Hipótesis general

Existe relación entre las prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre las prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén 2020.

1.7.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar las prácticas de gestión humana en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.
- Analizar el nivel de la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

- Determinar la relación entre las dimensiones de las prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Tipo descriptiva- correlacional

Descriptiva: Es descriptiva dado que se observa un evento en su situación natural, en su estado puro sin ningún tipo de manipulación e intervención del investigador, más que las que sean propias del contexto que implica el objeto de investigación (Tamayo, 2002). De igual manera, se afirma que se labora sobre realidades de eventos y su cualidad importante es la de mostrar una explicación correcta, su preocupación primordial reside en manifestar algunas cualidades esenciales de conjuntos homogéneos de fenómenos (Sabino, 1992).

En este caso será descriptiva porque en primera instancia se caracterizarán los atributos de las variables prácticas de gestión humana y motivación laboral y las dimensiones de ambas variables.

Correlacional: En este tipo de estudios se busca determinar la asociación o relación existente entre dos o más variables, nociones, categorías en un determinado tamaño de muestra en específico. A veces únicamente se evalúa el tipo de vínculo entre ambas variables, pero generalmente se analiza la relación entre tres o más variables (Hernández, Fernández y Baptista 2010)

En este estudio se va a intentar probar que ambos conceptos o variables se relacionan o se dependen mutuamente. De ser así es importante precisar en qué grado están correlacionadas.

Enfoque Cuantitativo: Para este enfoque, si se sigue estrictamente el procedimiento y, en función a ciertas indicaciones lógicas, la información formada posee los estándares de validación y confiabilidad, las conclusiones procedentes ayudarán a la generación de conocimiento (Hernández et al., 2010).

Esta investigación es cuantitativa porque se usarán cuestionarios y habrá un tratamiento estadístico para medir y evaluar las variables de estudio con sus respectivas dimensiones.

Diseño: No experimental- Transversal

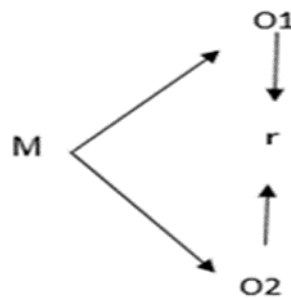
No experimental: Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Dicho de otro modo, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables

independientes para ver su efecto sobre otras variables (Hernández et al., 2010)
“la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables.

En este estudio no habrá manipulación de las variables, por ende, tendrá un diseño no experimental.

Transversal: Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Hernández et al., 2010).

La medición de las variables prácticas de gestión humana y motivación laboral se realizará en un solo instante de tiempo, no habrá más mediciones de las variables de estudio.



Dónde:

M = Es el grupo o muestra

O1 = Prácticas de la gestión humana

O2 = Motivación laboral

r = Correlación entre dichas variables

2.2. Población y muestra.

La población fue de 45 colaboradores que trabajan en la Municipalidad Provincial de Chepén. La muestra fue censal, se entregaron los cuestionarios de recolección de información a la totalidad de la población que, por ser pequeña, se consideró en el estudio como muestra.

2.3. Variables, Operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente: Prácticas de la gestión humana

Según Toro et al. (2013) estas prácticas se originan en las empresas con el objetivo de administrar sus colaboradores, considerando las necesidades de ellos, según lo requerido desde el contexto laboral, las reglas internas, las políticas y el enfoque como beneficiario transcendental en los planes organizacionales.

Variable dependiente: Motivación laboral

Se puede definir como la disposición para usar niveles más altos de esfuerzo hacia las metas de la organización y, al mismo tiempo, alcanzar las necesidades individuales (Herrera & González, 2013).

Definición operacional

Variable independiente: Prácticas de gestión humana

Las prácticas de gestión humanas son procesos o políticas que las organizaciones privadas y públicas plantean y desarrollan, teniendo en cuenta las necesidades de sus colaboradores como estabilidad en el empleo, capacitaciones, remuneraciones, status laboral, etc. Además, estas prácticas deben ser consideradas una ventaja competitiva para una empresa porque aumenta la motivación laboral. En este caso evaluaremos 8 dimensiones para conocer mejor qué tan de acuerdo está el personal con las prácticas de gestión humana implementadas en la municipalidad (Toro et al., 2013).

Variable dependiente: Motivación laboral

En cuanto a la motivación laboral es un tema ampliamente estudiado y en este caso se vincula a las necesidades o demandas que el colaborador tiene y por ello, la empresa debe satisfacer u ofrecer un plan de recompensas tanto financieras (sueldo) como no financieras (reconocimiento verbal, supervisión). Se resaltar que la motivación creará un rol fundamental en la fuerza laboral y contribuirá a que las personas logren sus objetivos personales y organizacionales (Saka & Salman, 2014).

Tabla 1
Operacionalización de la variable independiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Tecnica / Instrumento	Escala
Practicas de gestión del talento humano	Estabilidad en el empleo	Estabilidad laboral	1,2,3,4,5,6,7,8	Encuesta	Likert
	Estatus	Políticas adecuadas			
		Políticas de igualdad de derechos	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18		
	Vinculación selectiva	Diferencias de trato			
		Selección de personal	19,20,21,22,23,24,25		
	Toma de decisiones	Pruebas y mecanismos para la selección de personal.			
		Remuneración contingente en el desempeño	Espacios para la participación de todos.		
	Capacitación extensiva	Participación en la toma de decisiones.			
		Beneficios adecuados y de valor por su rendimiento	31,32,33,34,35		
	Esfuerzo asociado a los beneficios recibidos.	36,37,38,39,40,41,42			
			Capacitaciones por cargo.		

	Recibir varias capacitaciones	
Plan carrera	Plaza vacante para el personal de la empresa.	
	Ascender dentro de la empresa.	43,44,45,46
Evaluación desempeño	Evaluación del desempeño.	
	Evaluaciones objetivas y adecuadas del desempeño.	47,48,49,50,51

Tabla 2
Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Tecnica / Instrumento	Escala
Motivación laboral	Factores motivacionales	Reconocimiento	1,2,3,4,5,	Encuesta Cuestionario	Likert
		Responsabilidad	6,7,8,9		
		Autorrealización	10,11,12,13,14,15		
		Ascenso	16,17		
	Factores higiénicos	Trabajo en si	18,19,20,21		
		Políticas de la empresa	22,23,24,25		
		Supervisor	26,27,28,29		
		Compañeros de trabajo	30,31,32,33,		
		Condiciones físicas	34,35,36		
		Salario	37,38,39,40,41,42		

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

Se utilizó como instrumento el cuestionario a través de la técnica de la encuesta.

El Cuestionario Escala de Prácticas de Gestión Humana (PGH) fue creado por Toro et al. (2013) y contiene 51 preguntas. La variable Prácticas de Gestión Humana se divide en ocho dimensiones y son dos preguntas por cada dimensión. Además, este cuestionario se respondió mediante un nivel tipo Likert del 1 (muy en desacuerdo) al 7 (muy en acuerdo).

Por otro lado, el cuestionario de motivación fue creado por Andrea Herrera y Emilio González (2013) basados en el modelo motivacional de Herzberg. Consta de 42 ítems dividido en 2 dimensiones: motivacionales e higiénicos. Se usó la escala Likert para las puntuaciones donde 1 (muy en desacuerdo) al 7 (muy en acuerdo).

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Después de aplicar los cuestionarios, se ingresó a la base de datos. Se empleó un software de apoyo el cual fue el SPSS versión 25 y Excel versión 2016. Se ejecutó la estimación de la confiabilidad de Cronbach de los datos por dimensión y la validez. Este procedimiento se realizó a la prueba piloto y a los resultados finales de los cuestionarios.

Los primeros cálculos fueron las medidas descriptivas de las dimensiones estudiadas. El estudio además tuvo en consideración las pruebas de normalidad y de esa manera se establecieron que los datos que se obtuvieron persiguen una asignación normal. Se utilizó para probar las correlaciones entre variables serán R de Pearson o el estadístico Rho de Spearman.

2.6. Criterios éticos

Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) señalan ciertos criterios éticos que fueron aplicados en esta investigación:

- **Respeto a las personas:** Se cuidó la intimidad y confidencialidad de los sujetos de investigación.

- **Beneficencia:** Se trató a los colaboradores éticamente no solo en el respeto de sus disposiciones y evitando cualquier perjuicio sino garantizando su situación de bienestar.

- **Justicia:** Las ventajas y obligaciones de este estudio se dieron de forma equitativa.

- **Consentimiento informado:** A los sujetos del actual estudio se les dio a conocer las condiciones, facultades y obligaciones que la investigación implicó donde ocuparon la situación de informantes.

- **Confidencialidad:** Se les dio a conocer la seguridad y resguardo de la información otorgada como participantes esenciales del estudio.

2.7. Criterios de rigor científico.

Guba (1981) citado por Cáceres y García (2014) señala que, los criterios de rigor científico para utilizar en la investigación cuantitativa son:

▪ **Neutralidad:** Es la garantía de que una investigación, y/o sus resultados, no está alterada/sesgada por la motivación, intereses o perspectivas del investigador. Por lo que, esta investigación muestra su Objetividad evitando prejuicios

▪ **Consistencia:** Repetición de los resultados cuando se utilizan los mismos sujetos e un ambiente y/o contexto similar. Por lo tanto, su fiabilidad es consistente, evitando su inestabilidad

▪ **Veracidad:** Esta investigación se enfocó en asegurar la confianza de que la investigación realizada y los resultados obtenidos, son ciertos para el contexto en que fue realizada y participantes sobre los que se realizó, por lo tanto, su Validez Interna fue determinada por los expertos, para expresar el control en la investigación

▪ **Aplicabilidad:** La determinación del cómo y porqués, los resultados de esta investigación pueden aplicarse a una población determinada e incluso en

un ambiente y/o contexto dado. Por lo tanto, su Validez Externa es viable, mostrando su singularidad

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

Tabla 3

Nivel de correlación de la variable prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2020

Correlaciones				
			MOTIVACIÓN LABORAL	PRACTICAS DE GESTIÓN HUMANA
Rho de Spearman	PRACTICAS DE GESTIÓN HUMANA	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia.

No existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis de correlación, en consecuencia, con un $p < 0.05$ y un Rho de Spearman de ,816 se acepta la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre las prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

Tabla 4

Nivel de la dimensión Estabilidad en el empleo – Práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Estabilidad en el empleo	Bajo	11	24,4
	Regular	21	46,7
	Alto	11	24,4
	Muy alto	2	4,4
	Total	45	100,0

Fuente: elaboración propia.

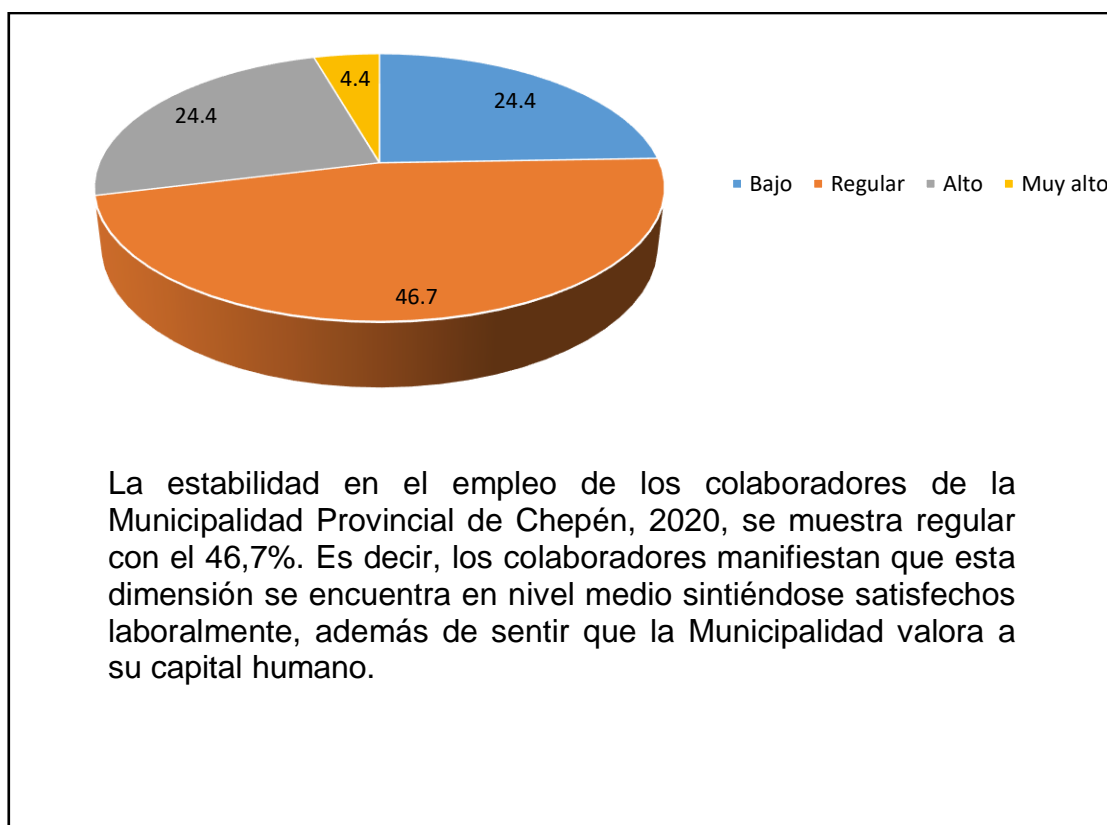


Figura 1: Dimensión Estabilidad en el empleo en la práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

Tabla 5
Nivel de la dimensión Estatus - Práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Estatus	Muy bajo	1	2,2
	Bajo	7	15,6
	Regular	25	55,6
	Alto	12	26,7
	Total	45	100,0

Fuente: elaboración propia.

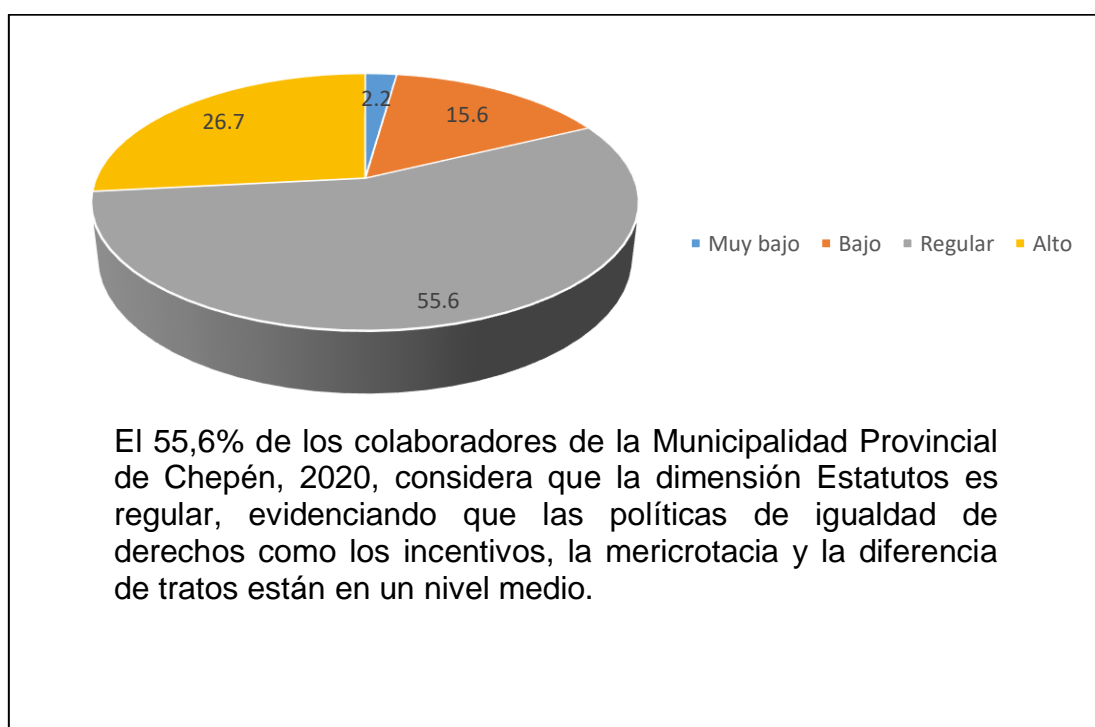


Figura 2: Dimensión Estatutos en la práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

Tabla 6

Nivel de la dimensión Vinculación selectiva - Práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Vinculación Selectiva	Bajo	9	20,0
	Regular	18	40,0
	Alto	17	37,8
	Muy alto	1	2,2
	Total	45	100,0

Fuente: elaboración propia.

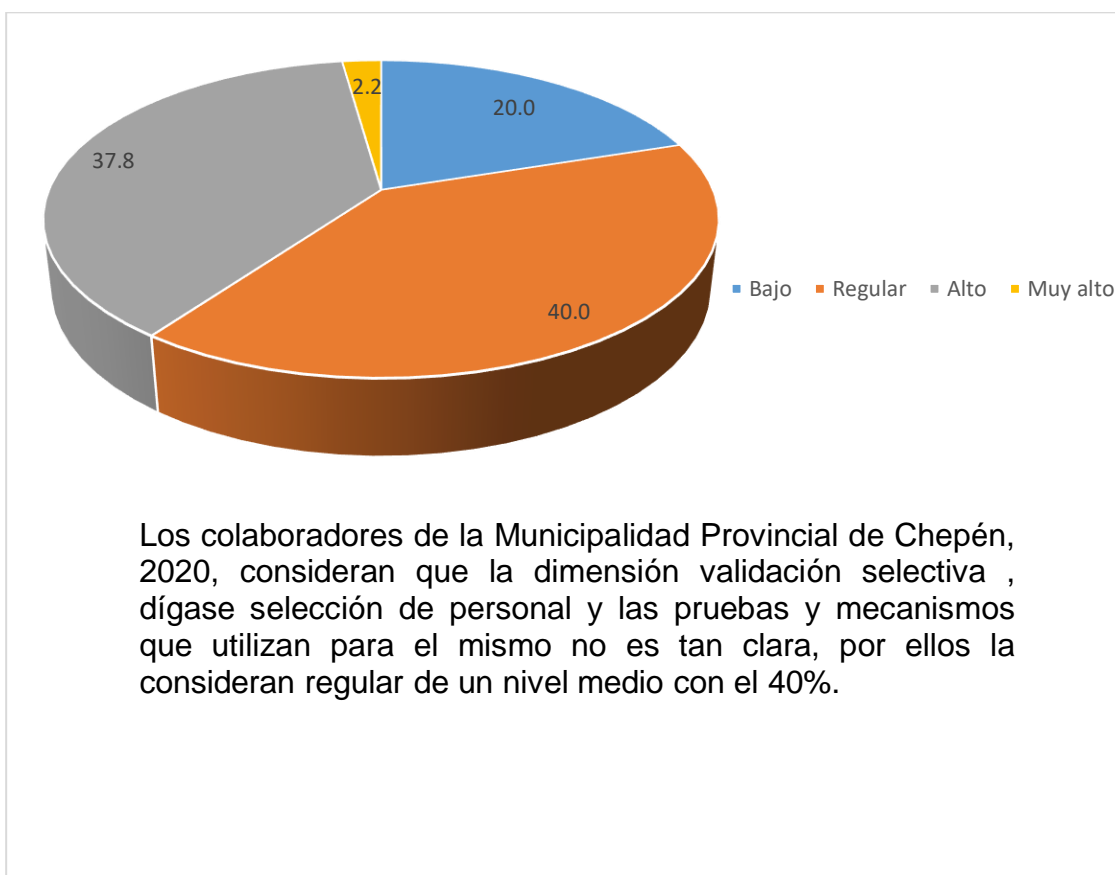


Figura 3: Dimensión Vinculación selectiva en la práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

Tabla 7

Nivel de la dimensión Toma de decisiones - Práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Toma de decisiones	Muy bajo	1	2,2	2,2	2,2
	Bajo	9	20,0	20,0	22,2
	Regular	21	46,7	46,7	68,9
	Alto	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

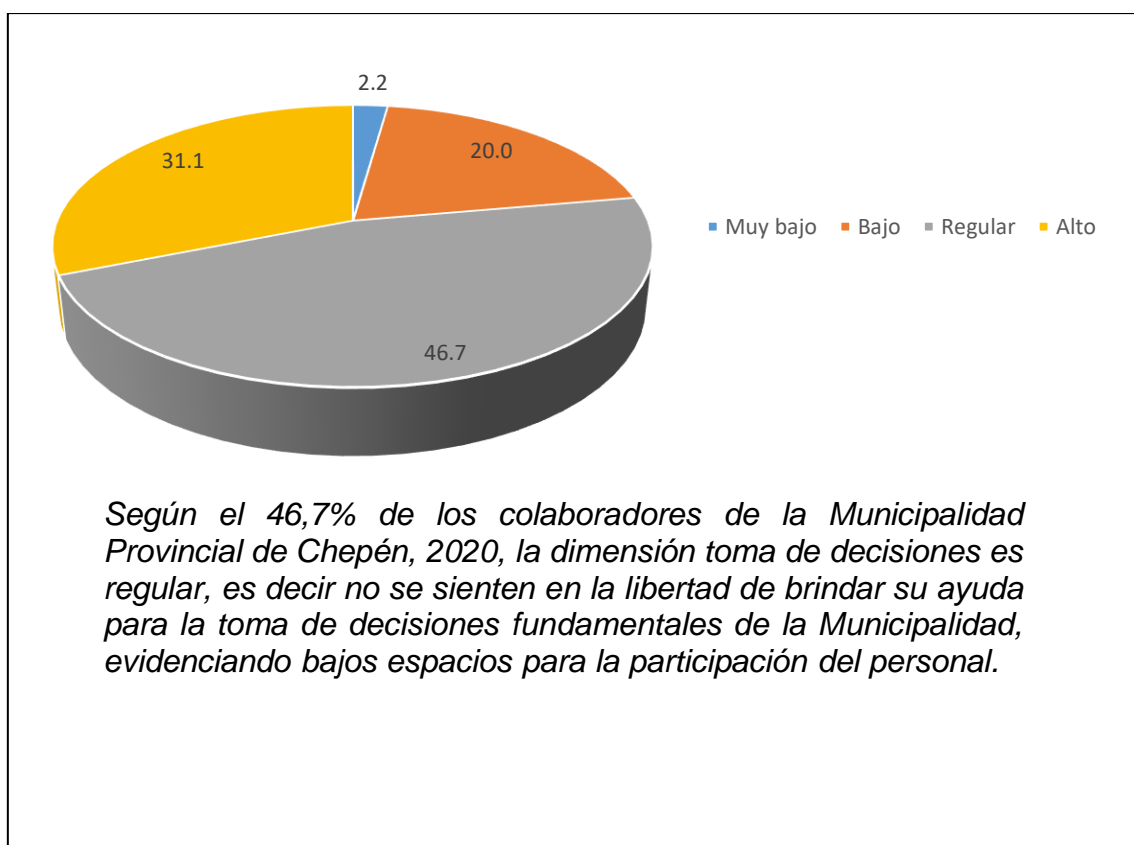


Figura 4: Dimensión Toma de decisiones en la práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

Tabla 8
Nivel de la dimensión Remuneración contingente en el desempeño - Práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Remun eració n contín gente en el desem peño	Muy bajo	1	2,2	2,2	2,2
	Bajo	13	28,9	28,9	31,1
	Regular	22	48,9	48,9	80,0
	Alto	7	15,6	15,6	95,6
	Muy alto	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

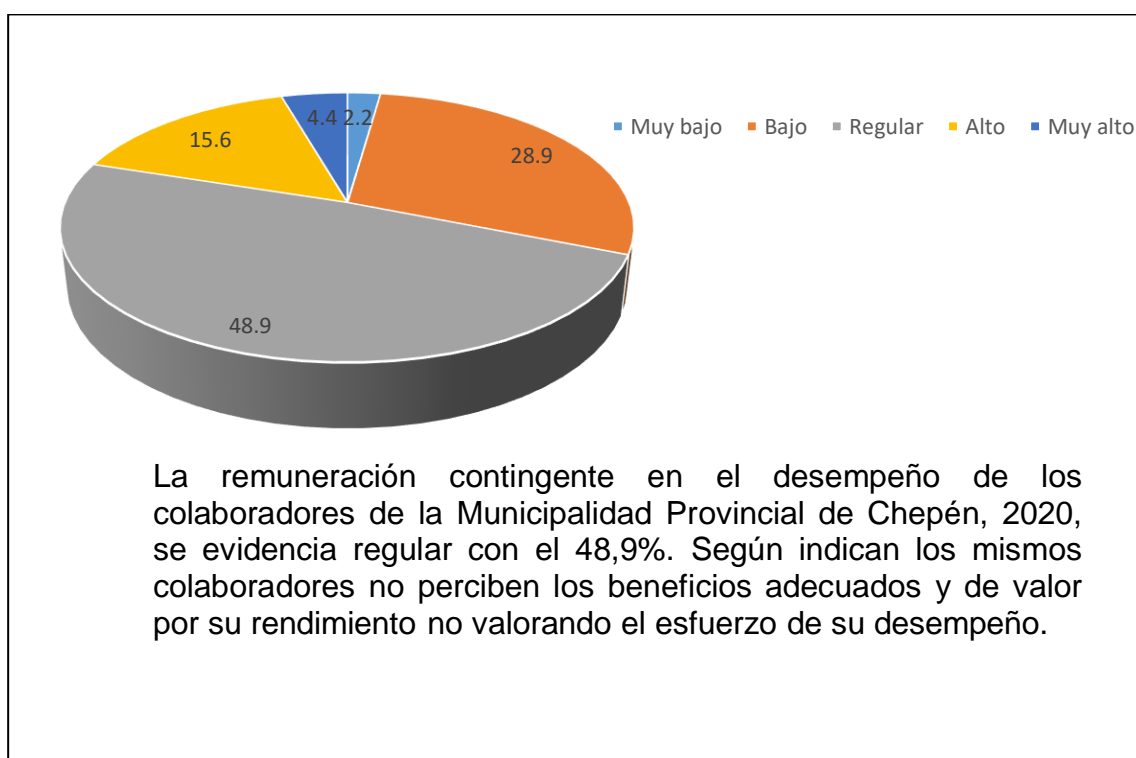


Figura 5: Dimensión Remuneración contingente en el desempeño en la práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

Tabla 9
Nivel de la dimensión Capacitación extensiva - Práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Capacitación extensiva	Bajo	9	20,0
	Regular	22	48,9
	Alto	8	17,8
	Muy alto	6	13,3
	Total	45	100,0

Fuente: elaboración propia.

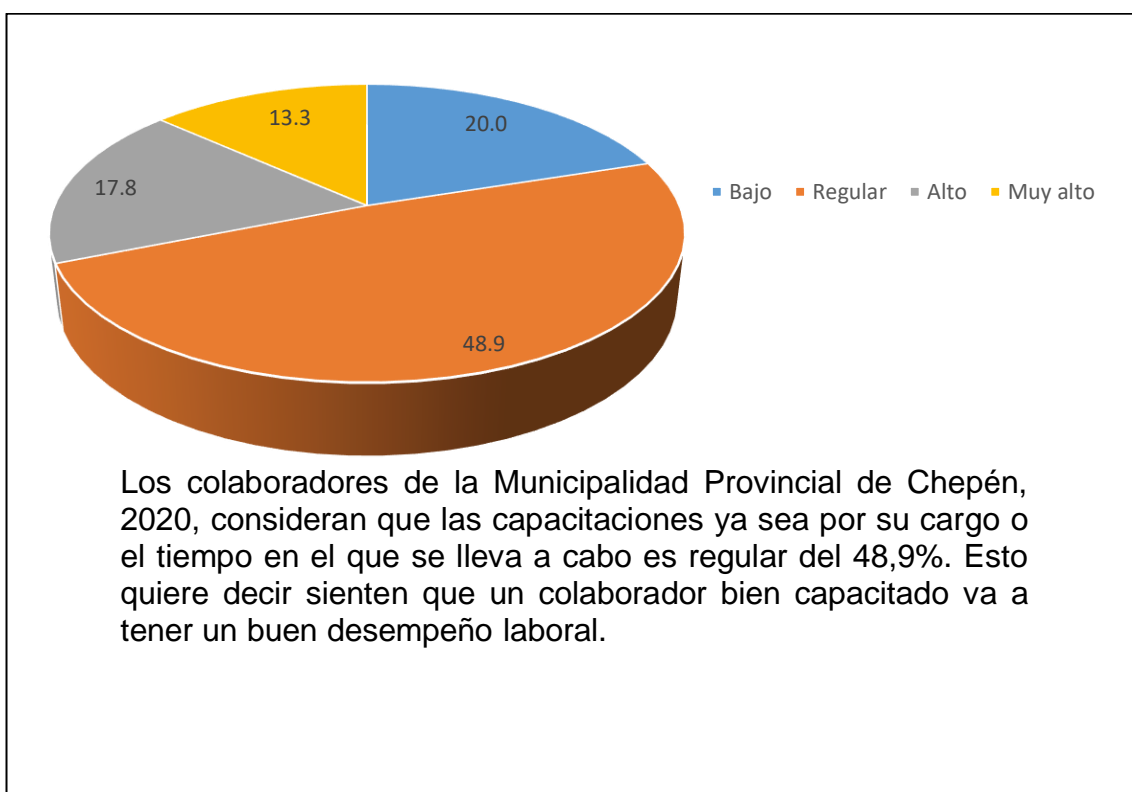


Figura 6: Dimensión Capacitación extensiva en la práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

Tabla 10

Nivel de la dimensión Plan carrera - Práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Plan Carrera	Muy bajo	1	2,2
	Bajo	11	24,4
	Regular	18	40,0
	Alto	13	28,9
	Muy alto	2	4,4
	Total	45	100,0

Fuente: elaboración propia.

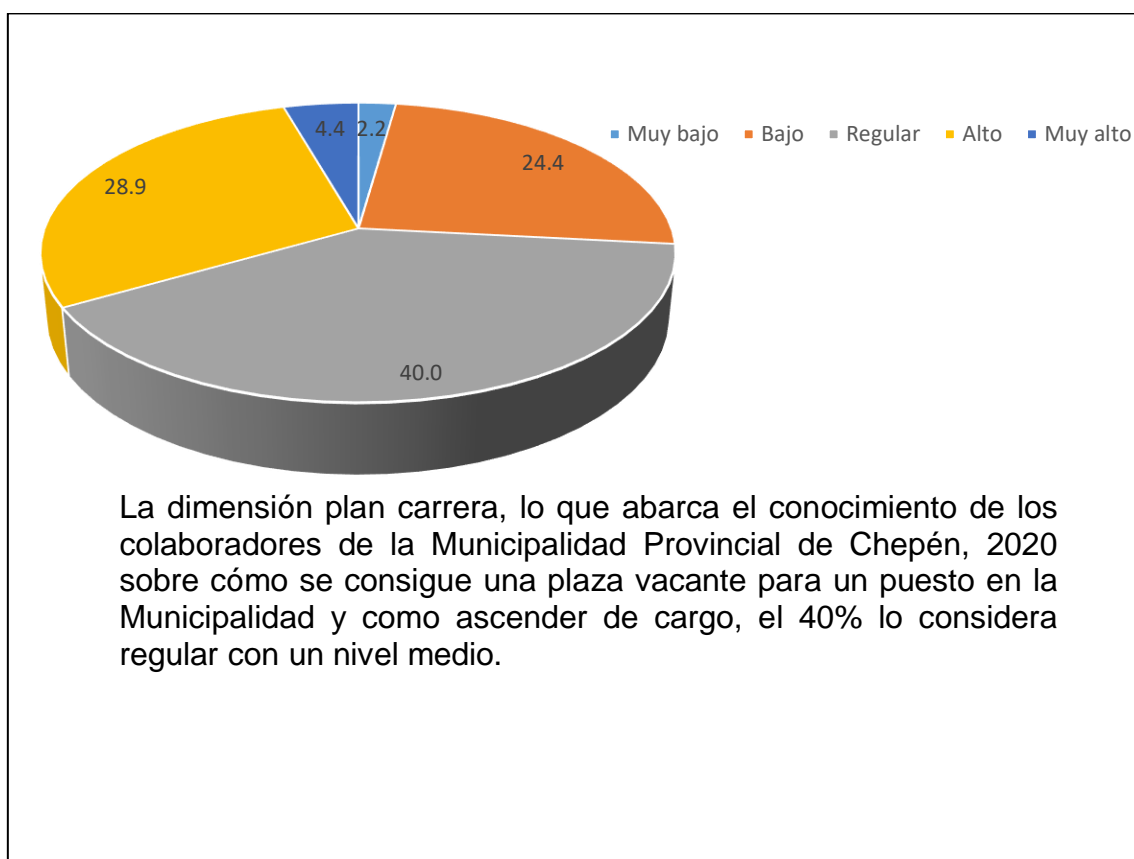


Figura 7: Dimensión Plan carrera en la práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

Tabla 11

Nivel de la dimensión Evaluación de desempeño - Práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Evaluación de desempeño	Muy bajo	3	6,7
	Bajo	10	22,2
	Regular	19	42,2
	Alto	11	24,4
	Muy alto	2	4,4
	Total	45	100,0

Fuente: elaboración propia.



Figura 8: Dimensión Evaluación de desempeño en la práctica de gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

Tabla 12
Nivel de la variable Prácticas de gestión humana de los colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Prácticas de gestión humana	Regular	41	91,1
	Alto	4	8,9
	Total	45	100,0

Fuente: elaboración propia.

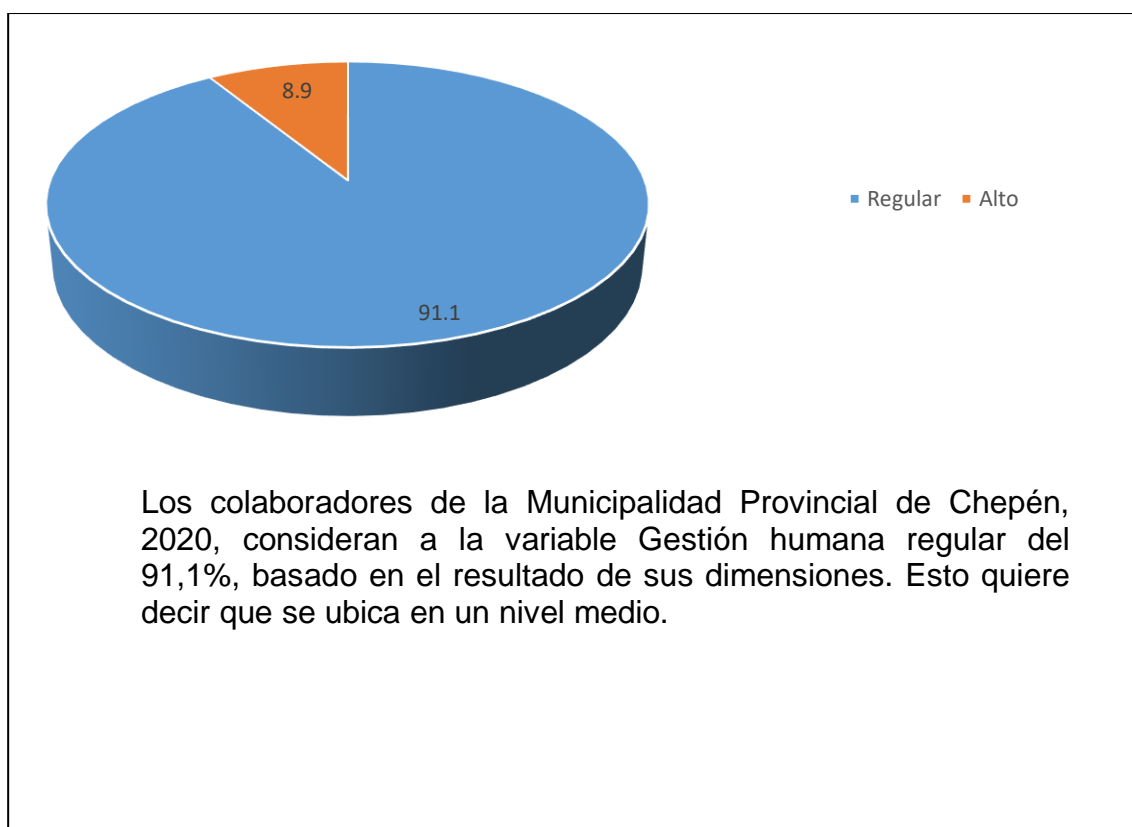


Figura 9: Variable Gestión humana de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

Tabla 13

Nivel de la dimensión Factores motivacionales - Motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Factores Motivacionales	Bajo	3	6,7
	Regular	34	75,6
	Alto	8	17,8
	Total	45	100,0

Fuente: elaboración propia.

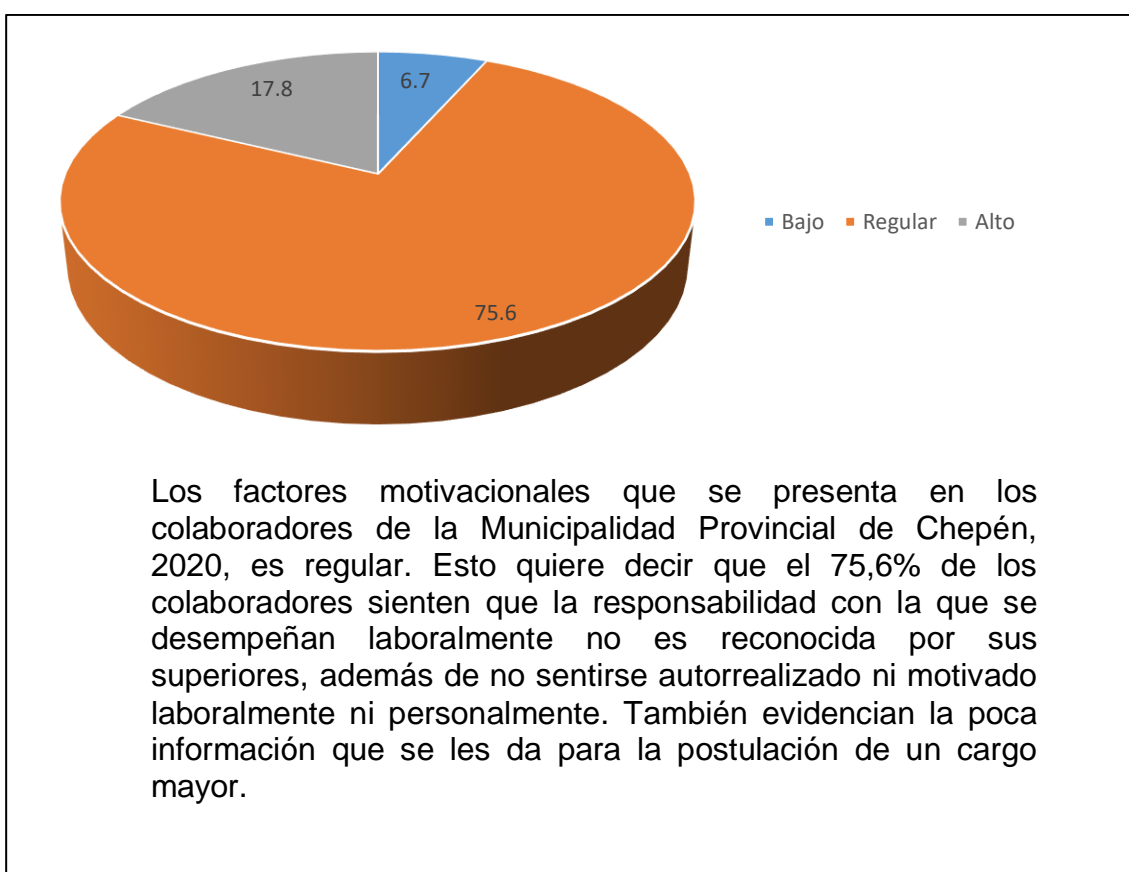


Figura 10: Dimensión Factores motivacionales de la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

Tabla 14

Nivel de la dimensión Factores higiénicos - Motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Factores	Bajo	6	13,3
Higiénicos	Regular	37	82,2
	Alto	2	4,4
	Total	45	100,0

Fuente: elaboración propia.

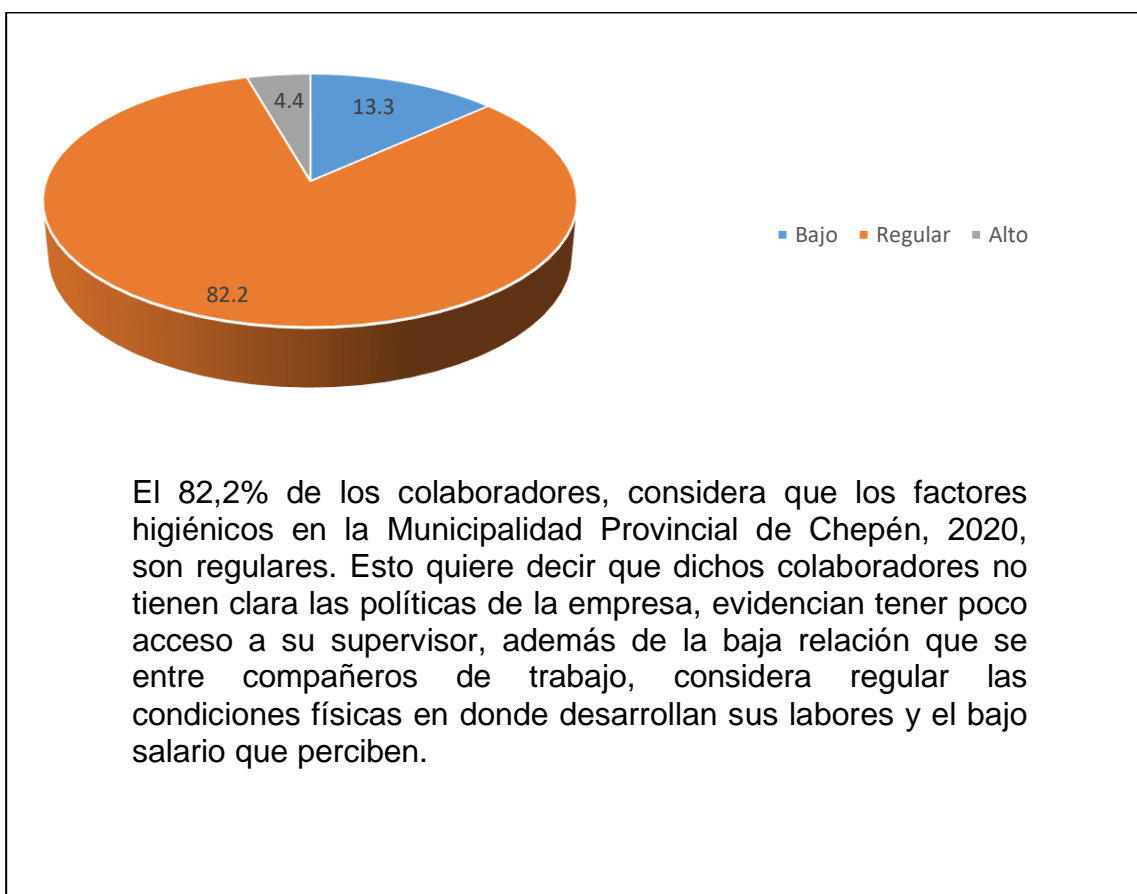


Figura 11: Dimensión Factores higiénicos de la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

Tabla 15
Nivel de la variable Motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Motivación laboral	Regular	43	95,6
	Alto	2	4,4
	Total	45	100,0

Fuente: elaboración propia.

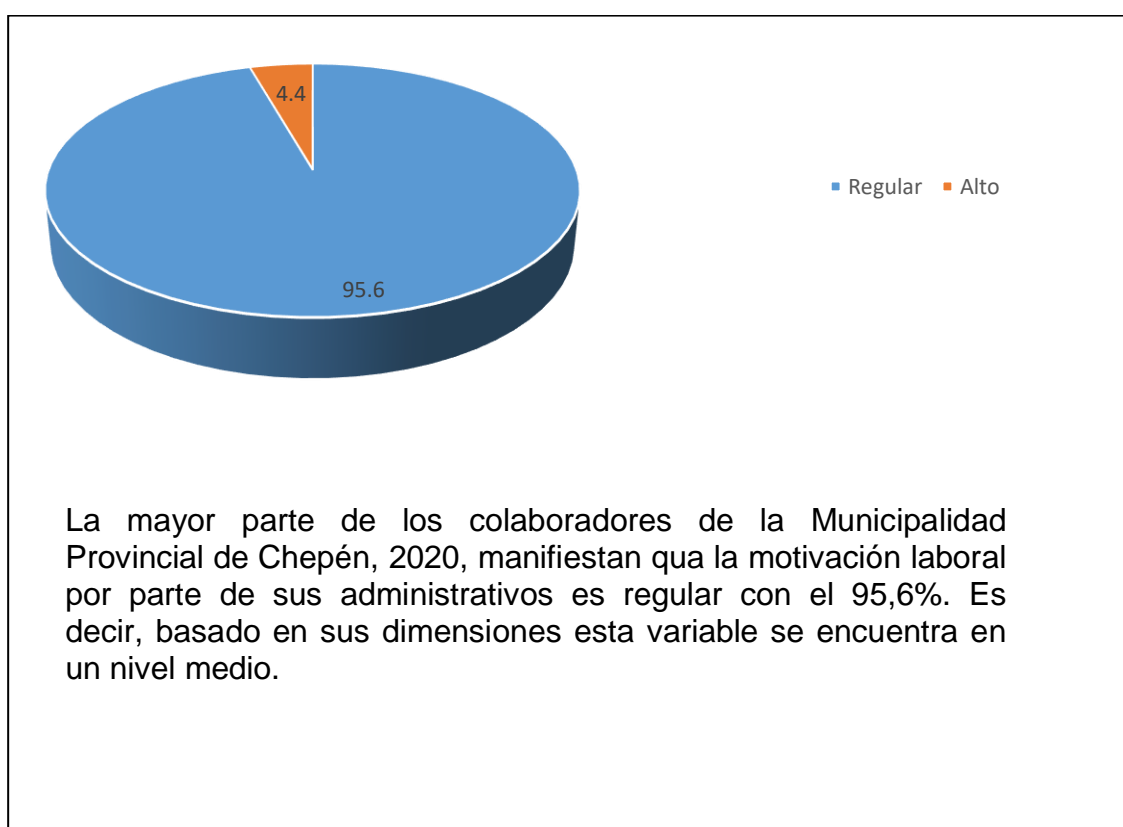


Figura 12: Variable motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

3.2. Discusión de resultados

La estabilidad en el empleo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020, se muestra regular con el 46,7%. Es decir, los colaboradores manifiestan que esta dimensión se encuentra en nivel medio sintiéndose satisfechos laboralmente, además de sentir que la Municipalidad valora a su capital humano.

De la misma manera Fihla y Tafadzwa (2018) manifiestan que las prácticas de gestión humana juegan un papel importante en el funcionamiento efectivo de tales entidades públicas, por ello es importante determinar el posible vínculo entre las capacidades de la organización, como las prácticas de gestión humana y las variables de resultados, como el compromiso de los empleados. A su vez Gómez (2017) indica que en los trabajadores prevalece un grado de tipo medio como bajo de motivación, con un porcentaje de 35,2%. Se sugiere establecer prácticas laborales más eficientes vinculadas a las situaciones físicas laborales, forjar mejores oportunidades de crecimiento profesionales y programas motivacionales para los colaboradores.

El 55,6% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020, considera que la dimensión Estatus es regular, evidenciando que las políticas de igualdad de derechos como los incentivos, la mericotracia y la diferencia de tratos están en un nivel medio.

De igual manera Díaz y Mendoza (2019) evidenciaron que la relación existente entre gestión del talento humano y la motivación. Se concluye que si se aplica una propuesta o programa de gestión del talento humano se mejorará la motivación laboral. Los autores recomiendan realizar talleres de integración, incentivos laborales al personal para lograr resultados óptimos en la empresa.

Los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020, consideran que la dimensión vinculación selectiva, dígame selección de personal

y las pruebas y mecanismos que utilizan para el mismo no es tan clara, por ellos la consideran regular de un nivel medio con el 40%.

Por su parte Linares y Ramos (2019) exponen que sugiere implementar tres estrategias importantes: Incentivos, formación y participación, las cuales influyen positivamente en la motivación del personal hacia sus labores respectivas. A diferencia de Chiclayo (2018) señala que las prácticas de la gestión humana repercuten fuertemente en el nivel de motivación y rendimiento del trabajador, además, se determinó que el procedimiento de elección de los colaboradores se hace por medio de la página web muestra ciertas deficiencias respecto al primer filtro de corroboración de la identidad de la persona, su formación profesional, la calificación automática de la experiencia y algunos otros inconvenientes.

Según el 46,7% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020, la dimensión toma de decisiones es regular; es decir, no se sienten en la libertad de brindar su ayuda para la toma de decisiones fundamentales de la Municipalidad, evidenciando bajos espacios para la participación del personal.

A diferencia de Dzansi, Chipunza y Dzansi (2016) señala que existe relación entre las variables y además que las prácticas justas de gestión de recursos humanos de los municipios promueven la motivación de los empleados. La conclusión que se puede sacar es que, para motivar a los empleados municipales, se deben realizar funciones de gestión de recursos humanos de manera justa, por ello es importante apreciar y buscar una relación de intercambio a largo plazo con los empleados a través de prácticas de GRH que reconocen las contribuciones individuales.

La remuneración contingente en el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020, se evidencia regular con el 48,9%. Según indican los mismos colaboradores no perciben los beneficios adecuados y de valor por su rendimiento no valorando el esfuerzo de su desempeño.

En la misma línea Chambi (2018) indica que colaboradores solo cumplían sus actividades por obligación más no porque les nacía. Se recomendó crear estrategias para motivar a los colaboradores que cumplan con las metas y capacitar por grupos sobre temas relacionados a su carrera para que se desempeñen. Asimismo, Pachari y Urcia (2018) manifiesta que al área encargada de la Gestión del Talento Humano tenga una relación adecuada entre la mencionada área, siendo estos los que deben estar en constante motivación.

Los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020, consideran que las capacitaciones ya sea por su cargo o el tiempo en el que se lleva a cabo es regular del 48,9%. Esto quiere decir sienten que un colaborador bien capacitado va a tener un buen desempeño laboral.

De la misma manera, Mason (2017) señala que las prácticas de recursos humanos influyen en la motivación de los funcionarios. Esto está relacionado con la capacitación y el desarrollo del desempeño, las relaciones con los colaboradores y la motivación de los empleados y concluyen que la gestión de recursos humanos juega un papel primordial en la motivación y en las funciones que ejecutan los colaboradores en la organización.

La dimensión plan carrera, lo que abarca el conocimiento de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020 sobre cómo se consigue una plaza vacante para un puesto en la Municipalidad y como ascender de cargo, el 40% lo considera regular con un nivel medio.

Por su parte, Ángeles y Chiquinta (2018) manifestó que no se les ofrece a los colaboradores capacitaciones ni inducciones, siendo muy esencial en las empresas. Respecto al salario el 50 % percibieron que deben aumentar el salario y recibir mejores condiciones labores e incentivos económicos y no económicos. Se concluye que no existe el área de gestión del talento humano que contribuyan a un mejor desempeño laboral.

El 42,2% de los colaboradores manifiesta que la evaluación de desempeño que se da en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020, es

regular. Es decir, no se da una evaluación con una debida periodicidad, no la consideran justa ni apropiada y consideran que los mecanismos utilizados para evaluar el desempeño no son los adecuados.

A diferencia de Guadalupe (2017) indica que se halló relación entre motivación y desempeño laboral y se concluye que la motivación incide significativamente en el desempeño laboral, por lo que sugiere aplicar políticas de estímulos, ofrecer capacitaciones para que la empresa cumpla con todos los fines planteados. También, se sugiere que los colaboradores tengan la oportunidad para informar cualquier tipo de incomodidad o peligro que perciban en su entorno laboral

Los factores motivacionales que se presenta en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020, es regular. Esto quiere decir que el 75,6% de los colaboradores sienten que la responsabilidad con la que se desempeñan laboralmente no es reconocida por sus superiores, además de no sentirse autorrealizado ni motivado laboralmente ni personalmente. También evidencian la poca información que se les da para la postulación de un cargo mayor.

En la misma línea Khorasan y Zamanimesh (2016) expone que la motivación laboral tiene un impacto significativo en el aprendizaje organizacional y el empoderamiento psicológico de los empleados municipales. Se sugiere que la municipalidad proporcione a los empleados salarios y recompensas en función de su importancia.

El 82,2% de los colaboradores, considera que los factores higiénicos en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020, son regulares. Esto quiere decir que dichos colaboradores no tienen clara las políticas de la empresa, evidencian tener poco acceso a su supervisor, además de la baja relación que se da entre compañeros de trabajo, considera regular las condiciones físicas en donde desarrollan sus labores y el bajo salario que perciben.

De la misma manera Ralph (2017) evidenció que la seguridad laboral tuvo un efecto en la motivación del empleado y se concluye que hay una relación negativa entre la motivación del empleado y desempeño y que existe una relación positiva entre la seguridad laboral y el desempeño de los empleados, por ello es importante involucrar a sus empleados en capacitaciones de personal para aumentar la empleabilidad del personal y, por lo tanto, aumentar la sensación de seguridad de los empleados.

Asimismo, Barturen y Salazar (2019) manifiestan que respecto a los factores higiénicos, el 57% mencionó que no reciben un sueldo acorde a su desempeño y en los factores motivacionales el 47 % refieren que no reciben oportunidades de desarrollo ni reconocimientos, concluyo que la motivación influye en el desempeño laboral, por eso recomienda brindar estabilidad laboral, oportunidad de ascender, incrementar los incentivos económicos y ofrecerles un entorno laboral adecuado para realizar un mejor trabajo.

De la misma forma Romero (2016) señala que los colaboradores no suelen recibir recompensas, el sueldo no es acorde a su desempeño y no cubre las necesidades de los colaboradores. Por otro lado, no existe adecuadas relaciones interpersonales entre colegas y se evidenció la falta de comunicación y es importante mejorar el plan de incentivos para motivar a los trabajadores y mejorar las condiciones laborales.

A su vez Lau y Raymond (2019) señalan que las políticas, seguridad laboral, prácticas dignas y ventajas dentro de la entidad se tratan como dimensiones de nuestra variable independiente. Se sugiere entonces a la entidad recurrir a una capacitación de la aplicación de mejores prácticas de gestión humanas, para que se dé un plan estratégico en el personal aumentando su motivación, como manera de mantener el número de empleados

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se concluye que los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020, consideran a la variable Gestión humana regular del 91,1%, basado en el resultado de sus dimensiones. Esto quiere decir que se ubica en un nivel medio.

Se concluye que la mayor parte de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020, manifiestan que, la motivación laboral por parte de sus administrativos es regular con el 95,6%. Es decir, basado en sus dimensiones esta variable se encuentra en un nivel medio

Se concluye que las buenas prácticas de gestión humana tienen un grado de relación positiva en la motivación laboral, de manera que, si se evidencia un incentivo económico, los colaboradores se sentirán más motivados en su área de trabajo.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Chepén, por medio de sus directivos en el Área de administración y en el Área de Recursos Humanos, fortificar la gestión humana y la motivación laboral para mejorar su eficiencia y eficacia de los colaboradores.

Se recomienda proponer mecanismos para llevar a cabo una convocatoria correcta para la elección del personal adecuado, que presente un perfil laboral a la altura de la exigencia del puesto (habilidades, talento, capacidad, etc). Asimismo, clasificar al personal escogido para brindarle una orientación oportuna para que pueda integrarse a sus funciones y lograr los objetivos de la Municipalidad.

Se recomienda a los Administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, incentivar de manera económica y psicológica a sus colaboradores, de esta manera se sentirán más comprometidos con centro de trabajo.

Se recomienda plantear actividades recreativas que ayuden a mejorar la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Chepén, promoviendo el trabajo en equipo y a la vez establecer una mejor relación entre administrativos y colaboradores, ofreciéndole factores de higiene, seguridad y calidad de vida, siendo importante para mantener satisfecho al personal.

Se recomienda realizar supervisiones proyectadas, para verificar la atención que se les está dando a los usuarios, lo que ayudara a reconocer su desempeño laboral de los colaboradores, dándole los méritos correspondientes lo que ayudará aún mejor desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Akuoko, K., Dwumah, P. & Ansong, F. (2012). *Participación de los empleados en la toma de decisiones y desempeño de los trabajadores en organizaciones seleccionadas en la región de Ashanti de Ghana*. https://www.researchgate.net/publication/306107132_EMPLOYEE_INVOLVEMENT_IN_DECISION_MAKING_AND_WORKERS'_PERFORMANCE_IN_SELECTED_ORGANIZATIONS_IN_ASHANTI_REGION_OF_GHANA
- Álvarez, C. (2012). Características y sentido de las prácticas de gestión humana en pequeñas empresas. *Revista Universidad EAFIT*, 42(142), 26-45.
- Ángeles, P. & Chiquinta, M. (2018) *Aplicación del modelo de gestión del talento humano de Werther y Davis para el colegio san Agustín de la ciudad de Chiclayo. (tesis de pregrado)*. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- Arango, A. (2016). *Prácticas de gestión humana y perfil motivacional. Análisis en un grupo empresarial del sector transporte (tesis de posgrado)*. Universidad EAFIT. Colombia.
- Barturen, J. & Salazar, R. (2019). *Influencia de la motivación según el modelo de Herzberg en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, UGEL Lambayeque. (tesis de pregrado)*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú.
- Bashmakh, N. (2019). *Formación y desarrollo de empleados*. https://www.researchgate.net/publication/332555469_Employee_training_and_development
- Boswell, W. & Boudreau, J. (2000). *Employee satisfaction with performance appraisals and appraisers: The role of perceived appraisal use*. *Hum. Resour. Dev. Quart.*, 11(3): 283-299

- Bui, H., Liu, G., & Footner, S. (2016). *Perceptions of HR practices on job motivation and work-life balance. International Journal of Manpower, 37(6).*
- Cáceres, M. y García, R. (2014). *Rigor científico en la investigación acción.* <https://es.slideshare.net/hrosso62/rigor-cientifico-en-la-investigacion-accion-1>
- Chambi, J. (2018). “*Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata en el año 2018*”. (tesis de pregrado). Universidad Nacional de san Agustín de Arequipa, Perú.
- Chew, J. (2004). *The influence of human resource management practices on the retention of core employees of Australian organizations: An empirical study.* (Ph.D. Thesis). Murdoch University, Australia.
- Chiclayo (2018) *Desarrollo del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la oficina departamental de Estadística e informática ODEI - La Libertad (Trujillo).* Universidad Nacional de Trujillo. La Libertad, Perú.
- Dartey-Baah, K. & Kofi, G. (2011). Application of Frederick Herzberg’s Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management, 3 (9), 1-8*
- Delery, J., & Gupta, N. (2016). Human resource management practices and organizational effectiveness: internal fit matters. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 3(2), 139–163.*
- Díaz, N. & Mendoza, A. (2019). *La gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral de los colaboradores de Epsel S.A. Chiclayo, 2017*”. (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú.
- Dzansi, L.; Chipunza, C. & Dzansi, D. (2016). Impact of municipal employees’ perceptions of fairness in human resources management practices on motivation: evidence from a South African Province. *Problems and Perspectives in Management, 1,138-149.*
- Farr, J. & Tippins,N. (2010). Manual de selección de empleados. https://books.google.com.pe/books/about/Handbook_of_Employee_Selection.html?id=rHmTPwAACAAJ&redir_esc=y

- Fihla, S. & Tafadzwa, W. (2018). Human resources management practices on employee commitment: the case of a local municipality in South Africa. *Journal of Public Administration*, 53 (2), 215 – 233
- Gómez (2017) Motivación en empleados de un municipio de la provincia de Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego. La Libertad, Perú.
- Gould-Williams, J. (2003). 'The importance of HR practices and workplace trust in achieving superior performance: a study of public-sector organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 14: 1, 28–54
- Grosheleva, O.; Ivanova, M. & Usatenko, O. (2020). Motivation system as an integrated part of municipal company's economic security substantiation. *European scientific journal of Economic and Financial innovation*, 1 (5), 18-29
- Gupta, C. B. (2011). Human Resource Management. New Delhi: Sultan Chand & Sons.
- Halachmi A (2005). Performance measurement is only one way of managing performance. *Int. J. Prod. Perform. Manag.*, 54: 502-516.
- Hamzah, M.; Abdullah, O. & Hamzah, A. (2014). The Effect Of Human Resources Management Practices On Employee Performance. *International journal of scientific & technology research*, 3, 129-134.
- Hernández, S., Fernández, C., Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (Quinta edición). México. Mc Graw Hill
- Herrera, A. & González, C. (2013). Validez Actual de la Teoría de Recursos Humanos de los Dos Factores de Herzberg y su Aplicación en una Empresa Electrónica de Guayaquil. Universidad Católica De Santiago De Guayaquil, Ecuador.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: World Publishing.
- Herzberg, F. (1971). *Work and the nature of man*. The World Publishing Company. New York
- Huling, E. (2003). "Rough Notes". *Journal of Applied Psychology*, 2 (1), 17-24.
- Jacobson, W. & Sowa, J. (2016). Municipal Human Resource Management. *State and Local Government Review*, 48(2), 121–131
- Juang, Y. et al. (200). An adaptive scheduling system with genetic algorithms for arranging employee training programs. *Expert Syst. Appl.*, 33, 642-651.

- Khorasan, A. & Zamanimesh, H. (2016). The Role of Job Motivation on Organizational Learning and Empowerment of Municipal Staffs to Increase Economic Performance of Municipal Employees. *Urban Economics and Management*, 5 (3), 95-109
- Lau y Raymond (2019) Relación entre el uso del modelo de gestión del Conocimiento y la gestión del talento humano en Agrobanco sucursal Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- León, G. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los Trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay- huari, año 2017. (tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú.
- Linares y Ramos (2019). Factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa multiservicios médicos galenos E.I.R.L de la provincia de Chepén. Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú
- Ling, C. & Mohd, A (2011). Human Resource Management Practices and Organizational Innovation: Assessing the Mediating Role of Knowledge Management Effectiveness. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 9 (2), 155-167.
- Maraví, G (2016). Fortalecimiento de las Oficinas de Recursos Humanos en las Municipalidades del Perú. <https://www.gestiopolis.com/fortalecimiento-las-oficinas-recursos-humanos-las-municipalidades-del-peru/>
- Mason, K. (2017). *'The impact of HR practices on employee motivation and performance* (thesis). Cardiff Metropolitan University. Reino Unido.
- Mehlape (2017). *The Role of Human Resource Development in Improving Municipal Service in South Africa*. University of Limpopo. South Africa, 106-112.
- Minbaeva, D. (2005), —HRM practices and MNC knowledge transferll. *Personal Review*, 34 (1), 125- 144.
- Mullins, J. L. (1999). Management and organizational behavior. London: Prentice Hall.
- Nadarajah, S. et al. (2012). The Relationship of HR Practices and Job Performance of Academicians towards Career Development in Malaysian Private Higher Institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 57, 102 – 118.

- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J. y Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12 (3), 263-274. [Fecha de Consulta 29 de septiembre de 2020]. ISSN: 1657-5997. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=741/74124948006>
- Ogunrombi, S. & Elogie, T. (2015). *Staff motivation and productivity in John Harris Library*. University of Benin, Benin City, Nigeria.
- Olusegun, O. (2012). Influence of motivation on turnover of library personnel in some public universities in south west Nigeria.
- Pachari, M. & Urcia, R. (2018) en su tesis “*Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. N° 81765– “Siimón lozano García” en la ciudad de Trujillo– 2017*”. Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Pendleton, A., Whitfield, K. & Bryson, A. (2009). ‘The changing use of contingent pay at the modern British workplace’, in W Brown, A. Bryson, J. Forth and K. Whitfield (eds), *The Evolution of the Modern Workplace*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Pérez, E. (2017). Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. <https://ucsp.edu.pe/motivar-a-los-colaboradores-puede-incrementar-su-productividad-en-80/>
- Prysmakova, P., Tantardini, M., & Potkański, T. (2017). *The Role of Financial Performance in Motivating Polish Municipal Employees. Review of Public Personnel Administration*,
- Ralph, R. (2017). *Job Security, Employee Motivation and Performance among Employees in Organizations* (undergraduate thesis). Makerere University. Uganda.
- Romero, N. I. (2016). *Influencia del clima organizacional en el nivel motivacional del personal de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz en la región Cajamarca para el periodo 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Editorial Panapo. Caracas.
- Saka, K. & Salman, A. (2014). An assessment of the levels of job motivation and satisfaction as predictors of job performance of library personnel in Nigerian universities. *Journal of Balkan Libraries Union*, 2(2), 26- 33

- Sari, F. (2009). Effects of employee trainings on the occupational safety and health in accommodation sector. *Procedia Soc. Behav. Sci.*, 1: 1865-1870.
- Sipho, G. (2012). *The human resources management (hrm) practices a panacea to the challenges of the ministry for home affairs*. University of South Africa. Africa.
- Sørensen, J., Gaup, A. & Magnussen, L. (2020). *Whistleblowing in Norwegian Municipalities—Can Offers of Reward Influence Employees’ Willingness and Motivation to Report Wrongdoings? Sustainability*, 12(8), 3479
- Sukti, D. (2001). Employment Security: Conceptual and Statistical Issues. *International Labour Office, Geneva*
<http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/employ.pdf>
- Tabouli et al. (2016). The Impact of Human Resources Management on Employee Performance: Organizational Commitment Mediator Variable. *Asian Social Science*; 12 (9),176-179.
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica*. LIMUSA Noriega Editores. 4ta. Edición. México.
- Toro, F. (2002). *Desempeño y Productividad*. Contribuciones de la Psicología ocupacional. Medellín: Cincel.
- Toro, F. et al. (2013). Validación de una Escala Para Evaluación de la Existencia, Calidad y Cobertura de las Prácticas de Gestión Humana En las Organizaciones. *Revista Interamericana e Psicología Ocupacional* 32(1), 9-30.
- Wasiu, B., & Adebajo, A (2014). Reward System and Employee Performance in Lagos State (A Study of Selected Public Secondary School) Kuwait. Kuwait Chapter of Arabian. *Journal of Business and Management Review*, 3(8), 14-28.
- Weske, U., & Schott, C. (2016). What Motivates Different Groups of Public Employees Working for Dutch Municipalities? Combining Autonomous and Controlled Types of Motivation. *Review of Public Personnel Administration*,1-16

ANEXOS

ANEXO N° 1. Cuestionario

CUESTIONARIO ESCALA DE PRÁCTICAS DE GESTIÓN HUMANA (PGH).

Objetivo: Medir el nivel de prácticas de gestión humana en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020

A continuación, se presentará 51 preguntas. Usted debe leer atentamente y marcar solo una opción. Por favor, guiarse del cuadro de abajo.

Muy en desacuerdo	1
Moderadamente en Desacuerdo	2
Un poco en desacuerdo	3
Ni en acuerdo, ni desacuerdo	4
Un poco de acuerdo	5
Moderadamente de acuerdo	6
Muy de acuerdo	7

1. ¿Estoy satisfecho con el tiempo que tengo trabajando en la municipalidad?	1	2	3	4	5	6	7
2. ¿Estoy satisfecho con el tipo de relación laboral que tengo en la municipalidad?	1	2	3	3	4	6	7
3. ¿El tipo de relación laboral que tengo con la municipalidad me da estabilidad?	1	2	3	3	4	6	7
4. ¿La estabilidad laboral da permanencia en la municipalidad?	1	2	3	3	4	6	7
5. ¿En la municipalidad se evita la pérdida del capital humano?	1	2	3	3	4	6	7

6. ¿En la municipalidad se valora la experiencia del capital humano?	1	2	3	3	4	6	7
7. ¿ En la municipalidad se genera un conjunto de realciones positivas entre los trabajadores?	1	2	3	3	4	6	7
8. ¿ En la municipalidad los proyectos de vida y los anhelos son viables?	1	2	3	4	5	6	7
9. ¿En la municipalidad existe igual oportunidad de desarrollo profesional para cualquier trabajador?	1	2	3	4	5	6	7
10. ¿Si existe algún incentivo en la municipalidad, los trabajadores lo reciben sin ningún tipo de discriminación?	1	2	3	4	5	6	7
11. ¿En la municipalidad existe la meritocracia?	1	2	3	4	5	6	7
12. ¿En la municipalidad respetan los derechos laboral sin ninguna distinción de género, de educación, salud económico o social?	1	2	3	4	5	6	7
13. ¿En la municipalidad existe diferencias de trato en función al género?	1	2	3	4	5	6	7
14. ¿En la municipalidad existe diferencias de trato en función al nivel académico?	1	2	3	4	5	6	7
15. ¿En la municipalidad existe diferencias de trato en función al nivel cultural?	1	2	3	4	5	6	7
16. ¿En la municipalidad existe diferencias de trato en función a la religión?	1	2	3	4	5	6	7
17. ¿En la municipalidad existe diferencias de trato en función a la edad?	1	2	3	4	5	6	7
18. ¿ En la municipalidad existe diferencias de trato en función al nivel económico?	1	2	3	4	5	6	7
19. ¿Cuando la municipalidad solicita personal exige que tengan experiencia en el puesto que se requiere personal?	1	2	3	4	5	6	7
20. ¿Cuando la municipalidad solicita personal exige formación específica?	1	2	3	4	5	6	7
21. ¿Cuando la municipalidad solicita personal exige que el trabajador tenga flexibilidad para adaptarse a ls horarios o turnos?	1	2	3	4	5	6	7

22. ¿Cuando la municipalidad solicita personal exige lo hace a traves de un riguroso proceso de selección mediante exámenes exigentes acorde al puesto?	1	2	3	4	5	6	7
23. ¿La selección de personal en la municipalidad se publica por transparencia?	1	2	3	4	5	6	7
24. ¿La municipalidad al momento de que Ud. postuló tuvo dentro de sus reglamentos y manuales las evidencias y mecanismos apropiados?	1	2	3	4	5	6	7
25. ¿Existen documentos normativos que evidencian los mecanismos de contrataión?	1	2	3	4	5	6	7
26. ¿Se siente ud parte del equipo humano de la municipalidad?	1	2	3	4	5	6	7
27. ¿Lamunicipalidad valora el trabajo que usted realiza?	1	2	3	4	5	6	7
28. ¿La municipalidad realiza convocatorias abiertas para participar en grupos de trabajos?	1	2	3	4	5	6	7
29. ¿Los diferentes grupos o áreas de trabajo a las que Ud. pertenece le ayuda en las decisiones fundamentales de la municipalidad?	1	2	3	4	5	6	7
30. ¿Siente usted que es importante pertenecer al grupo de personas que tomen decisiones?	1	2	3	4	5	6	7
31. ¿La municipalidad valora el esfuerzo del trabajador?	1	2	3	4	5	6	7
32. ¿La municipalidad reconoce el esfuerzo del trabajador?	1	2	3	4	5	6	7
33. ¿La municipalidad otorga beneficios a los trabajadores acorde a su desempeño?	1	2	3	4	5	6	7
34. ¿Su esfuerzo como trabajador está relacionado con el progreso que obtiene la municipalidad como organización?	1	2	3	4	5	6	7
35. ¿Los beneficios deberían darse en forma permanente y por meritos?	1	2	3	4	5	6	7
36. ¿La municipalidad promueve la capacitación del trabajador?	1	2	3	4	5	6	7
37. ¿La municipalidad cubre con el 100% de las capacitaciones a sus trabajadores?	1	2	3	4	5	6	7
38. ¿La municipalidad capacita a sus trabajadores teniendo encuentra el puesto o cargo que desempeña?	1	2	3	4	5	6	7
39. ¿Cree usted que un trabajador bien capacitado tendrá mejor rendimiento?	1	2	3	4	5	6	7

40. ¿Las capacitaciones que recibe por parte de la municipalidad le permite mejorar su desempeño laboral?	1	2	3	4	5	6	7
41. ¿Usted se siente bien capacitándose?	1	2	3	4	5	6	7
42. ¿La municipalidad capacita con frecuencia a sus trabajadores?	1	2	3	4	5	6	7
43. ¿Cuándo existen la oportunidad de una vacante la municipalidad toma en cuenta al trabajador?	1	2	3	4	5	6	7
44. ¿Cuándo en la municipalidad existen vacantes para promoción de cargos se hace en base a meritocracia?	1	2	3	4	5	6	7
45. ¿Usted conoce la manera de lograr un ascenso en la organización?	1	2	3	4	5	6	7
46. ¿Ud siente que los ascensos que se dan, son con cierta frecuencia?	1	2	3	4	5	6	7
47. ¿La municipalidad realiza la evaluación del desempeño de los trabajadores?	1	2	3	4	5	6	7
48. ¿La municipalidad realiza la evaluación del desempeño de los trabajadores con cierta periodicidad, como debe ser?	1	2	3	4	5	6	7
49. ¿La evaluación del desempeño de los trabajadores que realiza la municipalidad, la considera apropiada y justa?	1	2	3	4	5	6	7
50. ¿Considera como buenos los mecanismos que utiliza la municipalidad para evaluar el desempeño de sus trabajadores?	1	2	3	4	5	6	7
51. ¿Los resultados de la evaluación del desempeño a los trabajadores que realiza la municipalidad usted los considera validos y confiables?	1	2	3	4	5	6	7

Cuestionario 02 – Motivación laboral

La presente encuesta tiene por finalidad medir la motivación de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chepén. Se les pide por favor que respondan con toda sinceridad. Asimismo, la información entregada es anónima y totalmente confidencial. A continuación, se presentará 42 preguntas. Usted debe leer atentamente y marcar solo una opción. Por favor, guiarse del cuadro de abajo.

Muy en desacuerdo	1
Moderadamente en Desacuerdo	2
Un poco en desacuerdo	3
Ni en acuerdo, ni desacuerdo	4
Un poco de acuerdo	5
Moderadamente de acuerdo	6
Muy de acuerdo	7

1. ¿En la municipalidad le dicen expresiones frecuentes de agradecimiento y aprecio por su buen desempeño?	1	2	3	4	5	6	7
2. ¿Su jefe inmediato le dice que valora su trabajo?	1	2	3	3	4	6	7
3. ¿Las personas que reciben sus servicios reconocen la calidad de su trabajo?	1	2	3	3	4	6	7
4. ¿Obtiene recompensas cuando trabaja bien?	1	2	3	3	4	6	7
5. ¿Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial?	1	2	3	3	4	6	7
6. ¿ Tiene control sobre su trabajo?	1	2	3	3	4	6	7
7. ¿Su opinión es tomada en cuenta por su jefe inmediato?	1	2	3	3	4	6	7
8. ¿Usted muestra compromiso en sus obligaciones?	1	2	3	4	5	6	7
9. ¿Mantiene bien cuidado los bienes, dinero a su cargo, etc. de la institución?	1	2	3	4	5	6	7
10. ¿Su trabajo le permite aprender nuevas cosas?	1	2	3	4	5	6	7

11.¿Su trabajo le permite desarrollar nuevas habilidades?	1	2	3	4	5	6	7
12.¿La municipalidad lo capacita para desempeñar mejor su trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
13.¿Su jefe inmediato le comunica sobre su progreso en los últimos meses?	1	2	3	4	5	6	7
14. ¿Usted es capaz de afrontar nuevos retos?	1	2	3	4	5	6	7
15. ¿Valora el aprendizaje que adquirió a lo largo de su vida?	1	2	3	4	5	6	7
16.¿En la municipalidad existen oportunidades de ascenso?	1	2	3	4	5	6	7
17. ¿En la municipalidad comunican lo que esperan de usted para ser considerado en un puesto superior?	1	2	3	4	5	6	7
18. ¿Se siente satisfecho con el tipo de trabajo que realiza?	1	2	3	4	5	6	7
19. ¿Su trabajo le permite demostrar tu personalidad y creatividad?	1	2	3	4	5	6	7
20.¿Lo motiva que su trabajo incluya tareas interesantes?	1	2	3	4	5	6	7
21. ¿El trabajo que usted realiza le otorga un sentido de logro?	1	2	3	4	5	6	7
22.¿La municipalidad cumple con las leyes laborales convenidas?	1	2	3	4	5	6	7
23.¿En la municipalidad existe políticas que hagan cumplir los horarios de trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
24.¿Tiene claro cuales son los objetivos de la municipalidad?	1	2	3	4	5	6	7
25.¿El trabajo que realiza en la municipalidad tiene implicancia en los objetivos de la institución?	1	2	3	4	5	6	7
26.¿Es fácil acceder al supervisor?	1	2	3	4	5	6	7
27.¿El supervisor se preocupa por el trabajador?	1	2	3	4	5	6	7
28.¿El supervisor tiene comunicación eficaz con los trabajadores?	1	2	3	4	5	6	7
29. ¿El supervisor mantiene a los trabajadores bien informados?	1	2	3	4	5	6	7

30. ¿En su trabajo usted recibe el apoyo de sus compañeros para el cumplimiento de sus tareas?	1	2	3	4	5	6	7
31. ¿Confía usted en sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
32. ¿Existe trato de respecto entre compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
33. ¿Entre el personal existe una comunicación fluida?	1	2	3	4	5	6	7
34. ¿Cuenta usted con las herramientas y equipos necesarios para realizar el trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
35. ¿No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
36. ¿El ambiente donde trabaja está limpio y ordenado?	1	2	3	4	5	6	7
37. ¿El salario que usted percibe esta de acuerdo a su desempeño?	1	2	3	4	5	6	7
38. ¿Recibe usted bonificaciones adicionales?	1	2	3	4	5	6	7
39. ¿Los sueldos son promedio de mercado?	1	2	3	4	5	6	7
40. ¿En la municipalidad existe la posibilidad de aumento de salarios?	1	2	3	4	5	6	7
41. ¿Los salario son adecuados (cumple con las necesidades del trabajador)?	1	2	3	4	5	6	7
42. ¿Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución?	1	2	3	4	5	6	7

Anexo N° 02.
Validación por juicio de expertos

1. NOMBRE DEL JUEZ		Carlos Daniel Gonzales Hidalgo
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Estadística
	ESPECIALIDAD	Estadística
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	21 años
	CARGO	Docente
PRACTICAS DE GESTIÓN HUMANA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN, 2020.		
3. DATOS DEL TESISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Susan Jhanet Vergara Letona
3.2	ESPECIALIDAD	Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Medir el nivel de prácticas de gestión humana en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020 <u>ESPECÍFICOS</u> - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión nivel de prácticas de gestión humana. - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión estatus. - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión Vinculación selectiva.

	<ul style="list-style-type: none"> - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión toma de decisiones. - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión Remuneración contingente en el desempeño. - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión capacitación extensiva. - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión plan carrera. - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión evaluación desempeño.
--	--

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	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>¿Estoy satisfecho con el tiempo que tengo trabajando en la municipalidad?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
02	<p>¿Estoy satisfecho con el tipo de relación laboral que tengo en la municipalidad?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
03	<p>¿El tipo de relación laboral que tengo con la municipalidad me da estabilidad?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

04	<p>¿La estabilidad laboral da permanencia en la municipalidad?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A() D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿En la municipalidad se evita la perdida del capital humano?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
06	<p>¿En la municipalidad se valora la experiencia del capital humano?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
07	<p>¿ En la municipalidad se genera un conjunto de realciones positivas entre los trabajadores?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
08	<p>¿ En la municipalidad los proyectos de vida y los anhelos son viables?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

09	<p>¿En la municipalidad existe igual oportunidad de desarrollo profesional para cualquier trabajador?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
10	<p>¿Si existe algún incentivo en la municipalidad, los trabajadores lo reciben sin ningún tipo de discriminación?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
11	<p>¿En la municipalidad existe la meritocracia?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
12	<p>¿En la municipalidad respetan los derechos laboral sin ninguna distinción de género, de educación, salud económico o social?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
13	<p>¿En la municipalidad existe diferencias de trato en función al género?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

14	<p>¿En la municipalidad existe diferencias de trato en función al nivel académico?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
15	<p>¿En la municipalidad existe diferencias de trato en función al nivel cultural?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
16	<p>¿En la municipalidad existe diferencias de trato en función a la religión?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
17	<p>¿En la municipalidad existe diferencias de trato en función a la edad?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
18	<p>¿ En la municipalidad existe diferencias de trato en función al nivel económico?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
19	¿Cuando la municipalidad solicita personal exige que tengan experiencia en el puesto que se requiere personal? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
20	¿Cuando la municipalidad solicita personal exige formación específica? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
21	¿Cuando la municipalidad solicita personal exige que el trabajador tenga flexibilidad para adaptarse a ls horarios o turnos? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
22	¿Cuando la municipalidad solicita personal exige lo hace a través de un riguroso proceso de selección mediante exámenes exigentes acorde al puesto? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
23	¿La selección de personal en la municipalidad se publica por transparencia?	A(X) D () SUGERENCIAS:

	1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	Ninguna
24	¿La municipalidad al momento de que Ud. postuló tuvo dentro de sus reglamentos y manuales las evidencias y mecanismos apropiados? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
25	¿Existen documentos normativos que evidencian los mecanismos de contratai3n? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
26	¿Se siente ud parte del equipo humano de la municipalidad? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
27	¿La municipalidad valora el trabajo que usted realiza? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
28	¿La municipalidad realiza convocatorias abiertas para participar en grupos de trabajos? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
29	¿Los diferentes grupos o 3reas de trabajo a las que Ud. pertenece le ayuda en las decisiones fundamentales de la municipalidad?	A(X) D () SUGERENCIAS:

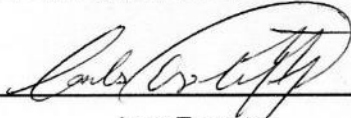
	1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	Ninguna
30	¿Siente usted que es importante pertenecer al grupo de personas que tomen decisiones? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
31	¿La municipalidad valora el esfuerzo del trabajador? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
32	¿La municipalidad reconoce el esfuerzo del trabajador? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
33	¿La municipalidad otorga beneficios a los trabajadores acorde a su desempeño? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
34	¿Su esfuerzo como trabajador está relacionado con el progreso que obtiene la municipalidad como organización? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
35	¿Los beneficios deberían darse en forma permanente y por meritos? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna

36	<p>¿La municipalidad promueve la capacitación del trabajador?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
37	<p>¿La municipalidad cubre con el 100% de las capacitaciones a sus trabajadores?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
38	<p>¿La municipalidad capacita a sus trabajadores teniendo en cuenta el puesto o cargo que desempeña?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
39	<p>¿Cree usted que un trabajador bien capacitado tendrá mejor rendimiento?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
40	<p>¿Las capacitaciones que recibe por parte de la municipalidad le permite mejorar su desempeño laboral?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
41	<p>¿Usted se siente bien capacitándose?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

42	<p>¿La municipalidad capacita con frecuencia a sus trabajadores?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
43	<p>¿Cuándo existen la oportunidad de una vacante la municipalidad toma encuesta al trabajador?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
44	<p>¿Cuándo en la municipalidad existen vacantes para promoción de cargos se hace en base a meritocracia?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
45	<p>¿Usted conoce la manera de lograr un ascenso en la organización?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
46	<p>¿ Ud siente que los ascensos que se dan, son con cierta frecuencia?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
47	<p>¿La municipalidad realiza la evaluación del desempeño de los trabajadores?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
48	¿ La municipalidad realiza la evaluación del desempeño de los trabajadores con cierta periodicidad, como debe ser? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
49	¿La evaluación del desempeño de los trabajadores que realiza la municipalidad, la considera apropiada y justa? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
50	¿Con sidera como buenos los mecanismos que utiliza la municipalidad para evaluar el desempeño de sus trabajadores? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
51	¿Los resultados de la evaluación del desempeño a los trabajadores que realiza la municipalidad usted los considera validos y confiables? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna

PROMEDIO OBTENIDO:	A(51)	D(00):
6 COMENTARIOS GENERALES		
Instrumento válido para su aplicación.		
7 OBSERVACIONES		



Juez Experto

CARLOS DANIEL GONZALES HIDALGO
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESPE N° 198

Colegiatura N°198.

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Carlos Daniel Gonzales Hidalgo
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Estadística
	ESPECIALIDAD	Estadística
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	21 años
	CARGO	Docente
PRACTICAS DE GESTIÓN HUMANA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN, 2020.		
3.DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Susan Jhanet Vergara Letona
3.2	ESPECIALIDAD	Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Medir el nivel de Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020 <u>ESPECÍFICOS</u> - Medir nivel de Motivación Laboral en su dimensión factores motivacionales. - Medir nivel de Motivación Laboral en su dimensión factores higiénicos.
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	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>¿En la municipalidad le dicen expresiones frecuentes de agradecimiento y aprecio por su buen desempeño?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
02	<p>¿Su jefe inmediato le dice que valora su trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
03	<p>¿Las personas que reciben sus servicios reconocen la calidad de su trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
04	<p>¿Obtiene recompensas cuando trabaja bien?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A() D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

06	<p>¿ Tiene control sobre su trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
07	<p>¿Su opinión es tomada en cuenta por su jefe inmediato?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
08	<p>¿Usted muestra compromiso en sus obligaciones?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
09	<p>¿Mantiene bien cuidado los bienes, dinero a su cargo, etc. de la institución?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
10	<p>¿Su trabajo le permite aprender nuevas cosas?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
11	<p>¿Su trabajo le permite desarrollar nuevas habilidades?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
12	¿La municipalidad lo capacita para desempeñar mejor su trabajo? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
13	¿Su jefe inmediato le comunica sobre su progreso en los últimos meses? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
14	¿Usted es capaz de afrontar nuevos retos? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
15	¿Valora el aprendizaje que adquirió a lo largo de su vida? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
16	¿En la municipalidad existen oportunidades de ascenso? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna

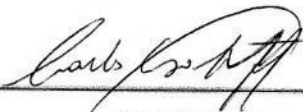
	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
17	¿En la municipalidad comunican lo que esperan de usted para ser considerado en un puesto superior? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
18	¿Se siente satisfecho con el tipo de trabajo que realiza? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
19	¿Su trabajo le permite demostrar tu personalidad y creatividad? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
20	¿Lo motiva que su trabajo incluya tareas interesantes? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
21	¿ ¿El trabajo que usted realiza le otorga un sentido de logro? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna

	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
22	¿La municipalidad cumple con las leyes laborales convenidas? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
23	¿En la municipalidad existe políticas que hagan cumplir los horarios de trabajo? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
24	¿Tiene claro cuales son los objetivos de la municipalidad? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
25	¿El trabajo que realiza en la municipalidad tiene implicancia en los objetivos de la institución? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
26	¿Es fácil acceder al supervisor? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna

27	<p>¿El supervisor se preocupa por el trabajador?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
28	<p>¿El supervisor tiene comunicación eficaz con los trabajadores?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
29	<p>¿El supervisor mantiene a los trabajadores bien informados?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
30	<p>¿En su trabajo usted recibe el apoyo de sus compañeros para el cumplimiento de sus tareas?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
31	<p>¿Confía usted en sus compañeros de trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
32	<p>¿Existe trato de respeto entre compañeros de trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
33	<p>¿Entre el personal existe una comunicación fluida?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

34	<p>¿Cuenta usted con las herramientas y equipos necesarios para realizar el trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
35	<p>¿No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
36	<p>¿El ambiente donde trabaja está limpio y ordenado?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
37	<p>¿El salario que usted percibe esta de acuerdo a su desempeño?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
38	<p>¿Recibe usted bonificaciones adicionales?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
39	<p>¿Los sueldos son promedio de mercado?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
40	<p>¿En la municipalidad existe la posibilidad de aumento de salarios?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p>	A(X)	D()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	

	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
41	¿Los salario son adecuados (cumple con las necesidades del trabajador)? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
42	¿Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
PROMEDIO OBTENIDO:		A(42) D ():
6 COMENTARIOS GENERALES El instrumento es válido para ser aplicado		
7 OBSERVACIONES		


Juez Experto

CARLOS DANIEL GONZALES HIDALGO
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESPE N° 198

Colegiatura N°...198.....

Validación por juicio de expertos

1.NOMBRE DEL JUEZ		Dr. José William Córdova Chirinos
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	40 años
	CARGO	Docente
PRACTICAS DE GESTIÓN HUMANA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN, 2020.		
3.DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Susan Jhanet Vergara Letona
3.2	ESPECIALIDAD	Administración
4.INSTRUMENTO EVALUADO		1.Entrevista () 2.Cuestionario (X) 3.Lista de Cotejo () 4.Diario de campo ()
5.OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Medir el nivel de prácticas de gestión humana en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020 <u>ESPECÍFICOS</u> - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión nivel de prácticas de gestión humana. - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión estatus. - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión Vinculación selectiva. - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión toma de decisiones. - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión Remuneración contingente en el desempeño.

	<ul style="list-style-type: none"> - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión capacitación extensiva. - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión plan carrera. - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión evaluación desempeño.
--	--

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	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>¿Estoy satisfecho con el tiempo que tengo trabajando en la municipalidad?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
02	<p>¿Estoy satisfecho con el tipo de relación laboral que tengo en la municipalidad?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
03	<p>¿El tipo de relación laboral que tengo con la municipalidad me da estabilidad?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
04	<p>¿La estabilidad laboral da permanencia en la municipalidad?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p>	<p>A() D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
05	¿En la municipalidad se evita la perdida del capital humano? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
06	¿En la municipalidad se valora la experiencia del capital humano? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
07	¿ En la municipalidad se genera un conjunto de realciones positivas entre los trabajadores? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
08	¿ En la municipalidad los proyectos de vida y los anhelos son viables? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
09	¿En la municipalidad existe igual oportunidad de desarrollo profesional para cualquier trabajador? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna

	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
10	¿Si existe algún incentivo en la municipalidad, los trabajadores lo reciben sin ningún tipo de discriminación? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
11	¿En la municipalidad existe la meritocracia? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
12	¿En la municipalidad respetan los derechos laboral sin ninguna distinción de género, de educación, salud económico o social? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
13	¿En la municipalidad existe diferencias de trato en función al género? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
14	¿En la municipalidad existe diferencias de trato en función al nivel académico?	A(X) D () SUGERENCIAS:

	1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	Ninguna
15	¿En la municipalidad existe diferencias de trato en función al nivel cultural? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
16	¿En la municipalidad existe diferencias de trato en función a la religión? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
17	¿En la municipalidad existe diferencias de trato en función a la edad? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
18	¿ En la municipalidad existe diferencias de trato en función al nivel económico? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna

19	<p>¿Cuando la municipalidad solicita personal exige que tengan experiencia en el puesto que se requiere personal?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
20	<p>¿Cuando la municipalidad solicita personal exige formación específica?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
21	<p>¿Cuando la municipalidad solicita personal exige que el trabajador tenga flexibilidad para adaptarse a ls horarios o turnos?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
22	<p>¿Cuando la municipalidad solicita personal exige lo hace a traves de un riguroso proceso de selección mediante exámenes exigentes acorde al puesto?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
23	<p>¿La selección de personal en la municipalidad se publica por transparencia?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
24	¿La municipalidad al momento de que Ud. postuló tuvo dentro de sus reglamentos y manuales las evidencias y mecanismos apropiados? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
25	¿Existen documentos normativos que evidencian los mecanismos de contratai3n? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
26	¿Se siente ud parte del equipo humano de la municipalidad? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
27	¿La municipalidad valora el trabajo que usted realiza? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
28	¿La municipalidad realiza convocatorias abiertas para participar en grupos de trabajos? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
29	¿Los diferentes grupos o 3reas de trabajo a las que Ud. pertenece le ayuda en las decisiones fundamentales de la municipalidad?	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna

	1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
30	¿Siente usted que es importante pertenecer al grupo de personas que tomen decisiones? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
31	¿La municipalidad valora el esfuerzo del trabajador? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
32	¿La municipalidad reconoce el esfuerzo del trabajador? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
33	¿La municipalidad otorga beneficios a los trabajadores acorde a su desempeño? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
34	¿Su esfuerzo como trabajador está relacionado con el progreso que obtiene la municipalidad como organización? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
35	¿Los beneficios deberían darse en forma permanente y por meritos? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna

36	<p>¿La municipalidad promueve la capacitación del trabajador?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
37	<p>¿La municipalidad cubre con el 100% de las capacitaciones a sus trabajadores?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
38	<p>¿La municipalidad capacita a sus trabajadores teniendo en cuenta el puesto o cargo que desempeña?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
39	<p>¿Cree usted que un trabajador bien capacitado tendrá mejor rendimiento?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
40	<p>¿Las capacitaciones que recibe por parte de la municipalidad le permite mejorar su desempeño laboral?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
41	<p>¿Usted se siente bien capacitándose?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

42	<p>¿La municipalidad capacita con frecuencia a sus trabajadores?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
43	<p>¿Cuándo existen la oportunidad de una vacante la municipalidad toma encuesta al trabajador?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
44	<p>¿Cuándo en la municipalidad existen vacantes para promoción de cargos se hace en base a meritocracia?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
45	<p>¿Usted conoce la manera de lograr un ascenso en la organización?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
46	<p>¿ Ud siente que los ascensos que se dan, son con cierta frecuencia?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
47	<p>¿La municipalidad realiza la evaluación del desempeño de los trabajadores?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
48	¿ La municipalidad realiza la evaluación del desempeño de los trabajadores con cierta periodicidad, como debe ser? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
49	¿La evaluación del desempeño de los trabajadores que realiza la municipalidad, la considera apropiada y justa? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
50	¿Con sidera como buenos los mecanismos que utiliza la municipalidad para evaluar el desempeño de sus trabajadores? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
51	¿Los resultados de la evaluación del desempeño a los trabajadores que realiza la municipalidad usted los considera validos y confiables? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna

PROMEDIO OBTENIDO:	A(51)	D(00):
6 COMENTARIOS GENERALES		
Instrumento válido para su aplicación.		
7 OBSERVACIONES		



.....
Dr. José William Córdova Chirinos
DNI 09582232
Colegiatura 18334

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1.NOMBRE DEL JUEZ		Dr. José William Córdova Chirinos
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	40 años
	CARGO	Docente
PRACTICAS DE GESTIÓN HUMANA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN, 2020.		
3.DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Susan Jhanet Vergara Letona
3.2	ESPECIALIDAD	Administración
4.INSTRUMENTO EVALUADO		1.Entrevista () 2.Cuestionario (X) 3.Lista de Cotejo () 4.Diario de campo ()
5.OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u>
		Medir el nivel de Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020
		<u>ESPECÍFICOS</u>
		- Medir nivel de Motivación Laboral en su dimensión factores motivacionales.
		- Medir nivel de Motivación Laboral en su dimensión factores higiénicos.
<p>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</p>		

N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>¿En la municipalidad le dicen expresiones frecuentes de agradecimiento y aprecio por su buen desempeño?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
02	<p>¿Su jefe inmediato le dice que valora su trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
03	<p>¿Las personas que reciben sus servicios reconocen la calidad de su trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
04	<p>¿Obtiene recompensas cuando trabaja bien?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A() D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

06	<p>¿ Tiene control sobre su trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
07	<p>¿Su opinión es tomada en cuenta por su jefe inmediato?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
08	<p>¿Usted muestra compromiso en sus obligaciones?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
09	<p>¿Mantiene bien cuidado los bienes, dinero a su cargo, etc. de la institución?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
10	<p>¿Su trabajo le permite aprender nuevas cosas?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
11	<p>¿Su trabajo le permite desarrollar nuevas habilidades?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
12	¿La municipalidad lo capacita para desempeñar mejor su trabajo? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
13	¿Su jefe inmediato le comunica sobre su progreso en los últimos meses? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
14	¿Usted es capaz de afrontar nuevos retos? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
15	¿Valora el aprendizaje que adquirió a lo largo de su vida? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
16	¿En la municipalidad existen oportunidades de ascenso? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna

	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
17	¿En la municipalidad comunican lo que esperan de usted para ser considerado en un puesto superior? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
18	¿Se siente satisfecho con el tipo de trabajo que realiza? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
19	¿Su trabajo le permite demostrar tu personalidad y creatividad? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
20	¿Lo motiva que su trabajo incluya tareas interesantes? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
21	¿ ¿El trabajo que usted realiza le otorga un sentido de logro? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna

	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
22	¿La municipalidad cumple con las leyes laborales convenidas? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
23	¿En la municipalidad existe políticas que hagan cumplir los horarios de trabajo? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
24	¿Tiene claro cuales son los objetivos de la municipalidad? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
25	¿El trabajo que realiza en la municipalidad tiene implicancia en los objetivos de la institución? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
26	¿Es fácil acceder al supervisor? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna

27	<p>¿El supervisor se preocupa por el trabajador?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
28	<p>¿El supervisor tiene comunicación eficaz con los trabajadores?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
29	<p>¿El supervisor mantiene a los trabajadores bien informados?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
30	<p>¿En su trabajo usted recibe el apoyo de sus compañeros para el cumplimiento de sus tareas?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
31	<p>¿Confía usted en sus compañeros de trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
32	<p>¿Existe trato de respecto entre compañeros de trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
33	<p>¿Entre el personal existe una comunicación fluida?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

34	<p>¿Cuenta usted con las herramientas y equipos necesarios para realizar el trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
35	<p>¿No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
36	<p>¿El ambiente donde trabaja está limpio y ordenado?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
37	<p>¿El salario que usted percibe esta de acuerdo a su desempeño?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
38	<p>¿Recibe usted bonificaciones adicionales?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
39	<p>¿Los sueldos son promedio de mercado?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
40	<p>¿En la municipalidad existe la posibilidad de aumento de salarios?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p>	A(X)	D()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	

	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
41	¿Los salario son adecuados (cumple con las necesidades del trabajador)? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
42	¿Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
PROMEDIO OBTENIDO:		A(42) D ():
6 COMENTARIOS GENERALES El instrumento es válido para ser aplicado		
7 OBSERVACIONES		



.....
Dr. José William Córdova Chirinos
DNI 09582232
Colegiatura 18334

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Dr. Mirko Merino Núñez
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	20 años
	CARGO	Docente
PRACTICAS DE GESTIÓN HUMANA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN, 2020.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Susan Jhanet Vergara Letona
3.2	ESPECIALIDAD	Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () 	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u>	
	Medir el nivel de prácticas de gestión humana en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	<ul style="list-style-type: none"> - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión nivel de prácticas de gestión humana. - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión estatus. - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión Vinculación selectiva. - Medir nivel de prácticas de gestión humana en su dimensión toma de decisiones. 	

04	<p>¿La estabilidad laboral da permanencia en la municipalidad?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A() D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿En la municipalidad se evita la perdida del capital humano?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
06	<p>¿En la municipalidad se valora la experiencia del capital humano?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
07	<p>¿ En la municipalidad se genera un conjunto de relaciones positivas entre los trabajadores?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
08	<p>¿ En la municipalidad los proyectos de vida y los anhelos son viables?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

09	<p>¿En la municipalidad existe igual oportunidad de desarrollo profesional para cualquier trabajador?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
		Ninguna	
10	<p>¿Si existe algún incentivo en la municipalidad, los trabajadores lo reciben sin ningún tipo de discriminación?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
		Ninguna	
11	<p>¿En la municipalidad existe la meritocracia?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
		Ninguna	
12	<p>¿En la municipalidad respetan los derechos laboral sin ninguna distinción de género, de educación, salud económico o social?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
		Ninguna	
13	<p>¿En la municipalidad existe diferencias de trato en función al género?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
		Ninguna	

	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
19	¿Cuándo la municipalidad solicita personal exige que tengan experiencia en el puesto que se requiere personal? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
20	¿Cuándo la municipalidad solicita personal exige formación específica? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
21	¿Cuándo la municipalidad solicita personal exige que el trabajador tenga flexibilidad para adaptarse a las horarios o turnos? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
22	¿Cuándo la municipalidad solicita personal exige lo hace a través de un riguroso proceso de selección mediante exámenes exigentes acorde al puesto? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna

23	<p>¿La selección de personal en la municipalidad se publica por transferencia?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
24	<p>¿La municipalidad al momento de que Ud. postuló tuvo dentro de sus reglamentos y manuales las evidencias y mecanismos apropiados?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
25	<p>¿Existen documentos normativos que evidencian los mecanismos de contratación?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
26	<p>¿Se siente Ud. parte del equipo humano de la municipalidad?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
27	<p>¿La municipalidad valora el trabajo que usted realiza?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
28	<p>¿La municipalidad realiza convocatorias abiertas para participar en grupos de trabajos?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	NOMBRE DEL JUEZ	Dr. Mirko Merino Núñez
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	20 años
	CARGO	Docente
PRACTICAS DE GESTIÓN HUMANA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN, 2020.		
3. DATOS DEL TESISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Susan Jhanet Vergara Letona
3.2	ESPECIALIDAD	Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		5. Entrevista () 6. Cuestionario (X) 7. Lista de Cotejo () 8. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u>
		Medir el nivel de Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020
		<u>ESPECÍFICOS</u>
		- Medir nivel de Motivación Laboral en su dimensión factores motivacionales. - Medir nivel de Motivación Laboral en su dimensión factores higiénicos.
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	

06	<p>¿ Tiene control sobre su trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
07	<p>¿Su opinión es tomada en cuenta por su jefe inmediato?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
08	<p>¿Usted muestra compromiso en sus obligaciones?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
09	<p>¿Mantiene bien cuidado los bienes, dinero a su cargo, etc de la institución?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
10	<p>¿Su trabajo le permite aprender nuevas cosas?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
11	<p>¿Su trabajo le permite desarrollar nuevas habilidades?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
12	¿La municipalidad lo capacita para desempeñar mejor su trabajo? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
13	¿Su jefe inmediato le comunica sobre su progreso en los últimos meses? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
14	¿Usted es capaz de afrontar nuevos retos? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
15	¿Valora el aprendizaje que adquirió a lo largo de su vida? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
16	¿En la municipalidad existen oportunidades de ascenso? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna

17	<p>¿En la municipalidad comunican lo que esperan de usted para ser considerado en un puesto superior?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
18	<p>¿Se siente satisfecho con el tipo de trabajo que realiza?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
19	<p>¿Su trabajo le permite demostrar tu personalidad y creatividad?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
20	<p>¿Lo motiva que su trabajo incluya tareas interesantes?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
21	<p>¿ ¿El trabajo que usted realiza le otorga un sentido de logro?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

22	<p>¿La municipalidad cumple con las leyes laborales convenidas?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D ()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
23	<p>¿En la municipalidad existe políticas que hagan cumplir los horarios de trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D ()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
24	<p>¿Tiene claro cuales son los objetivos de la municipalidad?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D ()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
25	<p>¿El trabajo que realiza en la municipalidad tiene implicancia en los objetivos de la institución?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D ()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
26	<p>¿Es fácil acceder al supervisor?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D ()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	
27	<p>¿El supervisor se preocupa por el trabajador?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X)	D ()
		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>	

28	<p>¿El supervisor tiene comunicación eficaz con los trabajadores?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
29	<p>¿El supervisor mantiene a los trabajadores bien informados?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
30	<p>¿En su trabajo usted recibe el apoyo de sus compañeros para el cumplimiento de sus tareas?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
31	<p>¿Confía usted en sus compañeros de trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
32	<p>¿Existe trato de respecto entre compañeros de trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
33	<p>¿Entre el personal existe una comunicación fluida?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

34	<p>¿Cuenta usted con las herramientas y equipos necesarios para realizar el trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
35	<p>¿No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
36	<p>¿El ambiente donde trabaja está limpio y ordenado?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
37	<p>¿El salario que usted percibe esta de acuerdo a su desempeño?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
38	<p>¿Recibe usted bonificaciones adicionales?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
39	<p>¿Los sueldos son promedio de mercado?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
40	<p>¿En la municipalidad existe la posibilidad de aumento de salarios?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>

	5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	
41	¿Los salario son adecuados (cumple con las necesidades del trabajador)? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
42	¿Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución? 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna
PROMEDIO OBTENIDO:		A(42) D ():
6 COMENTARIOS GENERALES El instrumento es válido para ser aplicado		
7 OBSERVACIONES		

.....
Dr. Mirko Merino
Núñez DNI
16716799

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

El análisis se realizó con una muestra piloto de 30 unidades muestrales llegando a determinar la fiabilidad:

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Prácticas de gestión humana	,829	51
Motivación laboral	,860	42

Se puede afirmar que el instrumento es válido y confiable con un alfa de Cronbach mayor de 0.7; en consecuencia, se observa que los instrumento mide las variables en un nivel aceptable.

Anexo N° 03. Solicitud de permiso y apoyo en investigación de empresa

"Año de la Universalización de la Salud"

Pimentel, 18 mayo del 2020.

Señores: Municipalidad Provincial de Chepén
Atención: Abog. Segundo Lino Díaz Vásquez
Gerente Municipal

Asunto: Solicito permiso y apoyo en investigación.
De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su afeto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestro(a) estudiante del IX Ciclo, pueda realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.

Detalle datos de la alumna: Susan Jhanet Vergara Letona

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestro(a) alumno(a) no tenga inconvenientes y logre desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,

Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora de EAP DE Administración
Km5 carretera a Pimentel I CHICLAYO-PERU
T. 074-481610 Anexo 6239
vicubasc@crece.uss.edu.c



Anexo N° 04. Carta de aceptación para desarrollar la tesis de la empresa



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN
SUB GERENCIA DE GESTION DE TALENTO HUMANO

“Año de la Universalización de la Salud”

Chepén, 20 de Mayo del 2020

Señora
DRA. JANET ISABEL CUBAS CARRANZA
Directora de EAP de Administración Facultad de Ciencias
Empresariales – Universidad Señor de Sipán

PIMENTEL .-

REFERENCIA : CARTA DE FECHA 18 DE MAYO DEL 2020

Es particularmente grato dirigirme a Usted, expresándole mi cordial saludo a nombre de la Municipalidad Provincial de Chepén, a la vez en atención al documento de la referencia, debo manifestarle que si es factible que la Estudiante de vuestra representada : **SUSAN JHANET VERGARA LETONA**, realice su Trabajo de Investigación en esta Entidad.

En tal sentido, la Estudiante en mención deberá coordinar al respecto, a fin de obtener el objetivo trazado, teniendo en cuenta en todo momento la reserva de la información adquirida.

Es propicia la oportunidad, para testimoniarle muestras de consideración y estima institucional.

Atentamente;


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPEN
Abog. Antero Alfredo San Martín Lezama
Subgerente de Gestión de Talento Humano

c.c.:
Archivo

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	
¿Cuál es la relación existente entre las prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?	<p>Objetivo general: Determinar la relación existente entre las prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Chepén 2020</p> <p>Objetivos específicos: Diagnosticar las prácticas de gestión humana en la Municipalidad provincial de Chepén, 2020. Analizar el nivel de la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020. Validar la relación existente entre las dimensiones de las prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.</p>	Existe relación entre las prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.	Variable independiente: Prácticas de gestión humana	Estabilidad en el empleo	Estabilidad laboral Políticas adecuadas	
				Estatus	Políticas de igualdad de derechos Diferencias de trato	
				Vinculación selectiva	Selección personal Pruebas y mecanismos para la selección de personal	
				Toma de decisiones	Espacios para la participación de todos Participación en la toma de decisiones.	
				Remuneración contingente en el desempeño	Beneficios adecuados y de valor por su rendimiento Esfuerzo asociado a los beneficios recibidos	
				Capacitación extensiva	Capacitaciones por cargo Recibir varias capacitaciones	
				Plan carrera	Plaza vacante para el personal de la empresa Ascender dentro de la empresa	
				Evaluación desempeño	Evaluación de desempeño Evaluación objetivas y adecuadas del desempeño	
				Variable dependiente: Motivación laboral	Factores motivacionales	Reconocimiento Responsabilidad Autorrealización Ascenso Trabajo en sí
					Factores higiénicos	Políticas Supervisor Compañeros Condiciones físicas Salario

Anexo N° 06. Declaración Jurada

Institución: Universidad Señor de Sipán

Investigadora: Vergara Letona, Susan Jhanet

Título: Prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2020

Yo, Susan Jhanet Vergara Letona, identificado con DNI 45551049, DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2020 así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

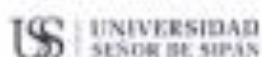
Por lo expuesto otorgo MI CONSENTIMIENTO para que se realice la encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación: Determinar la relación existente entre las prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020, diagnosticar las prácticas de gestión humana en la Municipalidad provincial de Chepén, 2020, analizar el nivel de la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020 y validar la relación existente entre las dimensiones de las prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

Chepén, 23 de Julio del 2020



Susan Jhanet Vergara Letona
DNI: 45551049

Anexo N° 07. Formato TI-CI-USS



FORMATO N° T1-C1-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 19 de julio 2020

Señores
Centro de información
Universidad Señor de Sipán
Presente.

La suscrita:
Vergara Letona Susan Jhanet _____ con DNI 45551049

En mi calidad de autora exclusivo del trabajo de grado titulado:

Prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2020, presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Licenciada en Administración, de la facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, por medio del presente escrito autorizo al Centro de información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web del Centro de Información, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Vergara Letona Susan Jhanet	45551049	

Anexo N° 09: Resolución de Aprobación



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0785-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 23 de julio de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0258-2020/FACEM-DA-USS de fecha 02/07/2020, presentado por el (a) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 23/07/2020, sobre aprobación de proyectos de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de tesis, de los estudiantes del IX ciclo de la Escuela Profesional de Administración, programa PAST sesión "C" - semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Carmen Elna Torres Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

N°	AUTOR(S)	TITULO	LINEA
1.	- ALVARADO FIESTAS MILAGROS VIRGY - ICANAQUE MARTÍNEZ MÓNICA PAOLA	CALIDAD DEL SERVICIO Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN EL PROYECTO DE DESARROLLO EMPRESARIAL Y FINANCIERO S.A.C DURANTE COVID-19, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2.	- CALLE CUEVA VANESA - TANTALEAN SALAZAR SHERLI DUVIANA	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN EL BANCO AZTECA – CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3.	- CUBAS VERGARA EMIR SMITH	ESTRATEGIAS DE MARKETING RELACIONAL PARA MEJORAR LAS VENTAS EN LA EMPRESA TRANSPORTES CUBAS CHICLAYO – 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4.	- HORNA ALDEA JORGE EDUARDO - LÓPEZ NICOLÁS MILTON ROBERT	LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C. - OLMOS - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5.	- MACEDA HIDALGO KATTERINE ELIZABETH	LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRIBUNAL SUPERIOR MILITAR POLICIAL DEL NORTE, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6.	- MEDINA SALAZAR MAYNET EDITH - TORRES RAMOS DANNER GUSTAVO	RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DEL SERVICIO EN MIBANCO - AGENCIA CHICLAYO CERCADO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7.	- PLACENCIA MERINO BRAYAN	ESTRATEGIA DE MARKETING PARA MEJORAR EL SERVICIO AL CLIENTE DE HIPERBODEGA PRECIO UNO LEGUIA – CHICLAYO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8.	- RIOS VASQUEZ ZULY CELESTE - SEGURA RAMOS MARIA KEREN	LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD - MIBANCO AGENCIA LAMBAYEQUE - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9.	- SATORNICO MACALOPÚ ANA DEL MILAGRO - MARTINEZ ALVARADO CATHERINE	RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPAC SANTO CRISTO DE BAGAZAN OFICINA CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10.	- VERGARA LETONA SUSAN JHANET	PRÁCTICAS DE GESTIÓN HUMANA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN, 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

PRÁCTICAS DE GESTIÓN HUMANA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	20 %	2 %	7 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2 %
4	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	1 %
5	1library.co Fuente de Internet	1 %
6	audeodicereblog.wordpress.com Fuente de Internet	1 %
7	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

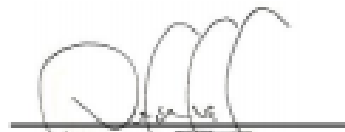
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°1357-2020/FACEM-USS, presentado por el/la Bachiller, Susan Jhanet Vergara Letonal, con su tesis Titulada PRÁCTICAS DE GESTIÓN HUMANA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN, 2020

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 21% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/IPD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 26 de julio de 2021



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.