



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA
MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE LA
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO -
2018**

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

Autor:

Bach. Neira Jimenez Salide

<https://orcid.org/0000-0001-5310-045X>

Asesor:

Dr. Echeverría Jara José Foción

<https://orcid.org/0000-0001-6750-0032>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA
LABORAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO – 2018.**

Asesor (a): Dr. Echevarría Jara José Foción.
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Silva Gonzáles Liset Sugeily
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Rojas Jiménez Karla Ivonne
Nombre Completo Firma

DEDICATORIA

A mi esposo Cristian por creer en mi capacidad, apoyarme en cada decisión y brindarme su comprensión, cariño y amor.

A mi madre Julia que está en el cielo, por toda mi educación y sé que está muy orgullosa de mi por seguir mis estudios.

A mi Padre Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

Mis hijos Carlos, Eduardo y Ángela que son el gran motivo de mi superación.

A mis hermanos por su apoyo y motivación de seguir superándome.

La autora.

AGRADECIMIENTO

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño
A Dios Por haberme permitido llegar hasta
este punto y haberme dado salud para lograr
mis objetivos, además de su infinita bondad
y amor.

Gracias a mi Asesor José Foción Echeverría
Jara, por su gran apoyo y motivación para la
elaboración de esta tesis.

La autora.

RESUMEN

En la mayoría de Instituciones ya sean del Estado o no, se requiere saber el mecanismo sobre las relaciones humanas que son aplicadas al rendimiento laboral. Este nuevo conocimiento va a permitir el incentivo y la motivación de los subordinados para el logro de las metas propuestas. Tengamos en cuenta que los Recursos humanos son los más preciados para una empresa. Así mismo el ser humano cuenta con necesidades como el reconocimiento y el aprecio por realizar de manera correcta sus labores. La Municipalidad Provincial de San Ignacio no cuenta con Estrategias motivacionales que permite el buen clima laboral. Asimismo, la ausencia de políticas de la buena gestión de los recursos humanos genera una cierta sensación de insatisfacción por parte de los trabajadores de la Gerencia de Administración. La presente investigación es de tipo cuantitativa. La población y muestra objeto de estudio está constituida por los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, siendo un total de 30 trabajadores. Y con el objetivo de recolectar información se utilizó la técnica de la Encuesta, para ello fue de suma importancia el Instrumento de Cuestionario el cual constó de 16 preguntas. Donde se concluyó: que no existe un buen clima laboral entre los trabajadores y la patronal, no se toma en cuenta el perfil del trabajador para desempeñar sus funciones.

Palabras Clave: Insatisfacción, inequidad, motivación, reconocimiento, organización.

ABSTRACT

In the majority of Institutions, whether of the State or not, it is required to know the mechanism on human relations that are applied to work performance. This new knowledge will allow the incentive and motivation of the subordinates to achieve the proposed goals. Let us bear in mind that Human Resources are the most precious for a company. Likewise, the human being has needs such as recognition and appreciation for correctly performing. The Provincial Municipality of San Ignacio does not have motivational strategies that allow a good work environment. Likewise, the absence of policies for the good management of human resources generates a certain feeling of dissatisfaction on the part of the employees of the Administration Management. This research is quantitative. The population and sample under study is made up of workers from the Administration Management of the Provincial Municipality of San Ignacio, with a total of 30 workers. And in order to collect information, the survey technique was used, for this the Questionnaire Instrument was of utmost importance, which consisted of 16 questions. Where it was concluded: that there is no good working environment between the workers and the employer, the profile of the worker is not taken into account to carry out his functions.

Keywords: Dissatisfaction, inequity motivation, recognition, organization.

ÍNDICE

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
PALABRAS CLAVE.....	v
ABSTRACT.....	vi
KEYWORDS.....	vi
ÍNDICE.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.3.1 Estrategias motivacionales.....	20
1.3.2 Teorías de la Motivación.....	22
1.3.4. Clima Laboral.....	25
1.4. Formulación del Problema.....	27
1.5. Justificación e Importancia del Estudio.....	27
1.6. Hipótesis.....	27
1.7. Objetivos.....	28
1.7.1. Objetivo General.....	28
1.7.2 Objetivos específicos.....	28
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	29
2.1. Tipo y diseño de Investigación.....	29
2.1.1 Tipos de Investigación.....	29
2.1.2 Diseño de Investigación.....	29
2.2. Población y muestra.....	29
2.2.1. Población.....	29
2.2.2. Muestra.....	29
2.3. Variables y Operacionalización.....	30
2.3.1. Variables.....	30
2.3.2. Operacionalización.....	31
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.....	

2.4.2. Instrumentos.....	33
2.4.3. Validez.....	33
2.4.4. Confiabilidad.....	34
2.5. Procedimientos de Análisis de Datos.....	34
2.6. Aspectos Éticos.....	35
2.7. Criterios de rigor científico.....	35
III. RESULTADOS	36
3.1. Resultados en tablas y figuras.....	36
3.2. Discusión de resultados.....	52
3.3. Aporte Práctico.....	54
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
4.1 Conclusiones.....	71
4.2 Recomendaciones.....	72
REFERENCIAS	73
ANEXOS.....	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operalización variable independiente	31
Tabla 2 Operacionalización variable dependiente	32
Tabla 3 ¿La entidad donde labora, se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?	36
Tabla 4 ¿La Municipalidad brinda capacitaciones a sus trabajadores para el buen desempeño de sus labores?	37
Tabla 5 ¿Considera que la Municipalidad tiene un trato de equidad con todos los trabajadores?	38
Tabla 6 ¿La entidad donde labora, le brinda algún tipo de reconocimiento por su trabajo?	39
Tabla 7 Su jefe inmediato, ¿Tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?	40
Tabla 8 ¿Crees tú que, si el trabajador está más motivado, obtendrá mejores resultados?	41
Tabla 9 ¿Participa usted en la toma de decisiones de su área?	42
Tabla 10 ¿La Institución le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional?	43
Tabla 11 ¿Crees que existe un buen clima laboral entre la patronal y los trabajadores?	44
Tabla 12 ¿Considera usted que es adecuado el ambiente en donde labora (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.)?	45
Tabla 13 ¿Cree usted que el comportamiento laboral de los jefes influye de manera positiva o negativa en el desempeño de sus actividades?	46
Tabla 14 ¿Por parte de la Municipalidad existe disposición para emitir nuevas ideas?	47
Tabla 15 ¿La Municipalidad toma en cuenta el perfil del trabajador para el desempeño en el cargo asignado?	48
Tabla 16 ¿Cree Usted que la remuneración que percibe está al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado?	49
Tabla 17 ¿Usted considera que el trabajo rutinario disminuye su desempeño laboral?	50
Tabla 18 ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la Institución?	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pirámide de necesidades según Maslow.	22
Figura 2 Teoría de la Motivación - higiene.	24
Figura 3 ¿La entidad donde labora, se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?	36
Figura 4 ¿La Municipalidad brinda capacitaciones a sus trabajadores para el buen desempeño de sus labores?	37
Figura 5 ¿Considera que la Municipalidad tiene un trato de equidad con todos los trabajadores?.....	38
Figura 6 ¿La entidad donde labora, le brinda algún tipo de reconocimiento por su trabajo?.....	39
Figura 7 Su jefe inmediato, ¿Tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?	40
Figura 8 ¿Crees tú que, si el trabajador está más motivado, obtendrá mejores resultados?	41
Figura 9 ¿Participa usted en la toma de decisiones de su área?	42
Figura 10 ¿La Institución le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional? ..	43
Figura 11 ¿Crees que existe un buen clima laboral entre la patronal y los trabajadores?	44
Figura 12 ¿Considera usted que es adecuado el ambiente en donde labora (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.)?	45
Figura 13 ¿Cree usted que el comportamiento laboral de los jefes influye de manera positiva o negativa en el desempeño de sus actividades?	46
Figura 14 ¿Por parte de la Municipalidad existe disposición para emitir nuevas ideas? ..	47
Figura 15 ¿La Municipalidad toma en cuenta el perfil del trabajador para el desempeño en el cargo asignado?	48
Figura 16 ¿Cree Usted que la remuneración que percibe está al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado?	49
Figura 17 ¿Usted considera que el trabajo rutinario disminuye su desempeño laboral? ..	50
Figura 18 ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la Institución?	51
Figura 19 Estrategias motivacionales para aplicación.....	56
Figura 20 Organigrama de la Sub Gerencia de Personal.....	57
Figura 21 Programas de participación	63
Figura 22 Personal de la Gerencia de Administración.....	80
Figura 23 Personal de la Gerencia de Administración.....	80
Figura 24 Personal de la Gerencia de Administración.....	80

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

La motivación es un aspecto fundamental, que se da en las organizaciones, a fin de generar un clima laboral saludable.

1.1.1. Internacional

La revista Simetrical (2017). En su artículo publicado, según estudios realizados en México se han encontrado resultados abrumadores. En el año 2013 se informó en varios medios de comunicaciones, que los trabajadores mexicanos presentan un alto índice de insatisfacción laboral a comparación de otros países Latinos. Solamente el 12% de los trabajadores está satisfecho con el trabajo que realiza. Las personas jóvenes se dan cuenta del papel que juega el clima laboral, sin embargo, no lo ponen en práctica. Según algunos medios de recolección de datos, esto se da porque se percibe cierto grado de favoritismo con algunos trabajadores, no valoran el trabajo ni el esfuerzo.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016). Comenta que el primer trimestre del 2021, 121 mil 385 por propia voluntad, abandonaron su centro de labores por las condiciones que les brindaban, no podían responder a las exigencias del trabajo. Es decir, el 15% de los trabajadores renunciaron por un mal clima laboral. Los jóvenes mayormente valoran el grato ambiente laboral que les ofrecen en las Instituciones, por eso piensan que es mejor emprender, que trabajar para alguien más.

Para la Revista Cronista (2019). Según estudios realizados, el clima en el ambiente de trabajo no es el más adecuado en las oficinas argentinas. Según más de la mitad de las personas que fueron por un informe de la plataforma Bumeran, señaló que el 54% de los empleados que son locales no se sienten a gusto con su entorno laboral. Con respecto a las razones de ese malestar,

el 64% de los 1000 encuestados, manifestó que se debe a la falta de preocupación por parte del empleador; otro 19% dijo que hay poco compañerismo. Un 3% manifestó que, se debe a la competitividad entre los compañeros de trabajo.

El diario la República en Colombia (2019). Señala en uno de sus artículos que el 25% de personas que laboran para alguna entidad reportan que su trabajo es la mayor fuente de estrés. En relación a las empresas, cerca del 38% tiene problemas con los trabajadores. En el tema de los indicadores, éste suele bajar conforme va pasando el tiempo, es decir muchas de las personas inician sus labores en una determinada empresa y conforme el tiempo pasa, el grado de satisfacción baja, ya sea por motivos salariales, de entorno, etc. Otro de los problemas que afronta Colombia es que las horas laboradas suelen ser excesivas. El promedio de las horas laborales en el año es de 2.150, de acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

1.1.2. Nacional

Municipalidad Distrital de la Punta (2017). Se puede afirmar que hay muchos estudios de investigación sobre el problema del comportamiento en las organizaciones, y cómo influye en varios componentes como la diversidad laboral, calidad y productividad, ineficiente mano de obra, la globalización, etc. Los trabajadores que ocupan cargos de confianza en las Instituciones, suelen crear una confusión con los términos motivación y satisfacción. La satisfacción es el comportamiento general que tiene la personal a su trabajo, por el contrario, la motivación es el comportamiento de la persona, pero para alcanzar las metas de la Organización.

Revilla (2017). La motivación en el ámbito laboral va a indicar cómo es que está el comportamiento organizacional, en temas como: los valores y el

potencial con el que debe contar cada trabajador para lograr un beneficio. Además, es de suma importancia contar con empleados motivados.

Según Esan (2019). La motivación laboral en el Perú, es un elemento importante para el crecimiento de las Instituciones. Porque le brinda a los colaboradores participación dentro de la Institución, pues esto genera compromiso y rendimiento. La tecnología, el incremento de profesionales y la incertidumbre en la economía, ocasionan que la vida laboral se vea perjudicada. Según un estudio realizado por Gallup señala que el 15 % de los trabajadores tienen una sensación de entusiasmo, esas cifras reflejan la falta de motivación. Del mismo modo, el Perú es uno de los países con mayor rotación de personal, con un promedio de 20%. En este 2019, muchas empresas están utilizando estrategias para que el personal se sienta motivado, todo esto son tendencias para que las Instituciones mantengan su competitividad. En estos tiempos uno de los principales beneficios es que los colaboradores tienen ahora un horario flexible.

En un informe realizado por Idrogo (2018). Señala que una de las razones por la cual el clima laboral se ve afectado en las Instituciones es la estructura del organigrama, esto según lo dicho por el Gerente de Aptitus. Opina que cuando el colaborador no se siente escuchado, o no son valorados sus aportes y sus ideas, esto como consecuencia repercute en el Clima Laboral, aunque esa persona tenga un buen sueldo. Los colaboradores tienen que ser valorados ya que los trabajadores de la estructura vertical del organigrama suelen ser los más afectados en estas circunstancias. Para que una Institución pueda conservar a sus mejores trabajadores, se recomienda centrarse en las capacitaciones de preferencia, antes que los incentivos. Una modalidad que puede funcionar bien en las distintas regiones del país, es el teletrabajo donde se podría medir el grado de eficacia del trabajador por los resultados.

1.1.3. Local

La Municipalidad Provincial de San Ignacio es una Institución del Estado, que tiene como fin: representar a los pobladores, promover y salvaguardar el desarrollo socio-económico de su circunscripción.

La Municipalidad de San Ignacio, desde el año de 1999 hasta el año 2014 contó con un alcalde reelecto, esto trajo como consecuencia que la mayoría de trabajadores de su gestión, queden como permanentes en una misma plaza por 15 años. A partir del año 2015 con el ingreso de una nueva gestión, se realizaron cambios en la Institución como, por ejemplo: rotación del personal y designación de personal de confianza en las Gerencias y sub gerencias con sueldos superiores, no tomando en cuenta la experiencia laboral.

La Gerencia de Administración no ha sido ajena a esta problemática; a ello se suma la inexperiencia para ocupar los cargos en diferentes Gerencias y Subgerencias; han surgido también diversos problemas entre los trabajadores más antiguos y los trabajadores contratados recientemente; entre estos problemas podemos señalar: la falta de comunicación, falta de reconocimiento al trabajador, falta de compañerismo y desigualdad en el trato. Por consiguiente, se ha generado un clima laboral inestable, donde no permite realizar de manera armoniosa diversas actividades encomendadas dificultando así, el cumplimiento de las metas organizacionales.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacional

Cordova (2016). En su tesis titulada “Análisis del Clima Laboral de los servidores públicos en el sector central de la Defensoría del Pueblo, Bogotá, D.C.” Cuyo principal objetivo fue descubrir el impacto que tuvo reestructurar la entidad objeto de estudio para que se pueda proponer estrategias que mejoren el desempeño en los colaboradores. El autor utilizó la técnica de la encuesta. Como resultado encontró que los trabajadores se encuentran poco

motivados en su trabajo. Pudiendo concluir que se aprecia una problemática en la Entidad principalmente por no contar con directivas o políticas de bienestar social, tampoco se cuenta con objetivos claros y entendibles para los trabajadores. Tampoco se cuenta con dotación para la ejecución de actividades, esto se nota en el tenso ambiente de trabajo en las diferentes áreas con las que cuenta la entidad.

Bermúdez, Casanova y Villareal (2016). En su tesis titulada “Estrategias motivacionales dirigidas a estudiantes del ciclo básico, inscritos en la carrera de contaduría pública, Carabobo”. Su objetivo principal fue aumentar la motivación de los alumnos de la carrera de contabilidad. En su metodología empleada utilizó técnica de la entrevista y la encuesta. Obtuvo como resultado que existe un alto grado de desmotivación entre los estudiantes de contaduría. Se concluye que la idea es generar instrumentos para técnicas así aumentar la comunicación y aumentar las ganas de los estudiantes de participar en las distintas actividades para mantener los niveles altos de motivación.

Rodríguez (2016). En su trabajo titulado “Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de coordinación de desarrollo social” La investigación tuvo como objetivo principal indagar sobre el clima laboral y cómo es que se encuentra la cultura organizacional, para así realizar una propuesta de mejora que tenga beneficios a la población y a los servidores públicos. En la metodología empleada, utilizó la técnica de la encuesta. Teniendo como conclusiones las siguientes: según los cambios en algunas normativas gubernamentales no ha tenido mucho impacto dentro de los trabajadores, el clima laboral en la entidad es positivo, pero hay algunos aspectos por mejorar como por ejemplo reconocer el desempeño de los trabajadores.

Sierra (2016) En su tesis titulada “El clima laboral en los colaboradores del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V.” tuvo como objetivo principal: Dar a conocer el Clima Laboral existente en el hospital

objeto de estudio. En su metodología utilizó la técnica de la encuesta. Se pudo dar a conocer que el clima laboral del hospital se encuentra favorable, sin embargo, se encontraron debilidades con lo que respecta a la calidad de la atención y a la remuneración, los trabajadores no se sienten bien remunerados, así mismo se sienten cómodos en el lugar del trabajo.

Revilla (2017). En su trabajo titulado “Estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el departamento de biología y química de la FACE de la universidad de Carabobo” Esta investigación tuvo como objetivo principal analizar estrategias que ayuden en el desempeño de los trabajadores. En su metodología se utilizó la técnica de la encuesta. Se encontró como resultado que hay ciertas cosas que influyen en los niveles deseados.

1.2.2. Nacional

Albañil (2016). En su trabajo de Investigación titulado “El Clima laboral y la participación en la Institución educativa Enrique López Albújar de Piura. Esta investigación tuvo como objetivo principal, representar el clima de trabajo que impera en la Institución educativa Enrique López Albújar de Piura, las dimensiones y factores que la plana docente considera contribuyentes para su modelación. En relación, al clima de trabajo en la institución y las dimensiones examinadas, es importante destacar la proporción la que aportan un clima apropiado, la propensión más elevada está en los docentes y la más baja está en los trabajadores administrativos y progenitores. Teniendo esto en cuenta, es de importancia recalcar que, de acuerdo dictados por la Unesco, es de gran importancia que es las Instituciones Educativas se sienta un clima de, seguridad, familiaridad y sobre todo de respeto. Conservar relaciones solidarias con el ambiente externo. Finalmente, se destaca la opinión de los encuestados a la hora de evaluar el clima laboral de la institución; sin embargo, conviene aclarar que el reconocimiento que reciben los docentes por parte de la institución es escaso. Además, la satisfacción y la participación

en la institución son bajas. Por tanto, es necesario trabajar y potenciar estos factores en la Institución Educativa si se quiere optimizar el clima laboral.

Morales (2016). En su trabajo titulado “Clima laboral en el área de desarrollo social de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote.” El propósito principal de esta investigación fue: Establecer el Clima Laboral en el Área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Santa. Para la compilación de datos se utilizó el formulario de Palma, con una muestra de 60 personas (2004). Los resultados muestran con un 42% que el Clima de trabajo es favorable, un 28% de los trabajadores encuestados señalaron que es medio favorable, al mismo tiempo un 11% de trabajadores indicaron que el clima laboral es desfavorable; es decir, en el Área de Desarrollo Social, se percibe un ambiente muy favorable en un 19% de los empleados. Como conclusión, se encontró que, en los distintos grados del medio de trabajo de la Municipalidad Provincial de Santa, un alto porcentaje influye favorablemente en el ambiente de trabajo, lo que se refleja en el desarrollo profesional y personal del empleado.

Aguilar (2016). En su trabajo titulado “El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la Empresa Sydney S.A.C., Distrito de Los Olivos, Lima – 2016”. La presente investigación tiene como fin, instruir sobre la administración adecuada del ambiente de trabajo en las organizaciones, para motivar a los trabajadores y así lograr mejorar la producción y progresar en términos de eficiencia. El objetivo principal del trabajo fue identificar el nivel de dominio que hay entre el ambiente de trabajo y el rendimiento de producción de los empleados de la compañía Sydney S.A.C., del Distrito de los Olivos. A fin de, la compilación de datos se utilizó como instrumento una encuesta, conformada por una muestra de 80 trabajadores de la Gerencia de Administración. Como conclusión, se obtuvo el acatamiento de todos los objetivos propuestos en el trabajo de investigación.

Flores y Herrera (2016). En su trabajo titulado “Estrategias de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el Supermercado Tottus –

Chincha”. El objetivo principal de este trabajo de investigación fue, establecer si los métodos motivacionales contribuyen en el rendimiento de los empleados del Supermercado Tottus -Chincha. En conclusión, se evidenció que existe la certeza de que los métodos motivacionales contribuyen de manera efectiva y positiva en el rendimiento de los empleados del Supermercado Tottus (Chincha). Además, se demuestra que la estrategia de motivación de crecimiento profesional influye satisfactoriamente en el rendimiento de los empleados en su ambiente laboral. Por último, se prueba que en el Supermercado Tottus la estrategia de otorgar reconocimientos contribuye eficazmente en el rendimiento de sus empleados.

Macedo (2017). Con su trabajo de investigación titulado “Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Lince -2017”. El objetivo principal de este trabajo de investigación fue hallar la relación que entre sus dos variables de estudio durante el periodo 2017. Como instrumento, utilizó, la encuesta para los profesores sobre ambiente y complacencia laboral. Como consecuencia, se obtuvo que a mejor ambiente laboral mayor será la complacencia en el trabajo. En conclusión, se obtuvo que sí existe relación entre ambas variables.

1.2.3. Local

Cabrera y Gamarra (2016). En su trabajo titulado “Propuesta para mejorar el clima laboral en la empresa pacifico seguros S.A en la sucursal de la Ciudad de Chiclayo.” Esta investigación tuvo como principal objetivo realizar un programa para mejorar el ambiente laboral en la compañía Pacífico Seguros S.A, sucursal Chiclayo, Como técnica se empleó una encuesta, y como instrumento un formulario, para poder establecer las peculiaridades del ambiente de trabajo. En esta investigación, se concluye que se detectó que la apreciación de los empleados sobre el ambiente de trabajo se encuentra en un grado admisible, y partiendo de las referencias conseguidas se manifestó la oferta de perfeccionamiento de las dimensiones propuestas por el trabajo de investigación.

Méndez (2016). En su trabajo de investigación titulado “Plan estratégico de Motivación para mejorar el clima Organizacional en la Gerencia de Operaciones, Departamento de Registro y Servicios del STACH – CHICLAYO, Chiclayo. Su investigación tuvo como principal objetivo, la propuesta de un plan estratégico para así mejorar el ambiente de SATCH CHICLAYO, donde se encontró que sí es posible medir el entorno de la organización con la aplicación. Se utilizó como instrumento la encuesta que aplica a todos los empleados de los departamentos de administración de operaciones y registro y servicio de Satch Chiclayo, y es "bueno" obtener los resultados del análisis cualitativo y cuantitativo y calcular los pesos reales. “Diseñada bajo pautas de gestión estratégica en las áreas de gestión de operaciones y registros, la planificación estratégica dinámica sirve como herramienta técnica para las evaluaciones ambientales periódicas.

Uceda (2017). En su trabajo de investigación titulado “Clima Laboral y Satisfacción Laboral del Usuario Interno en el Centro de Salud Atusparias - Chiclayo, 2017”. Tuvo como objetivo principal comprobar si existe relación entre las variables objetos de estudio, para eso realizó una investigación de tipo descriptiva-correlacional, bajo el enfoque cualitativo. Utilizó el cuestionario como instrumento. Según los resultados, encontró que la Institución presenta un clima laboral medio. Concluyó que sí existe relación directa entre sus dos variables en un nivel regular.

Novoa y Regalado (2017). En su investigación titulada “Análisis de la relación entre Clima laboral y satisfacción del cliente en la empresa Oltursa – Piura y Chiclayo. Tuvo como principal objetivo analizar la relación entre sus dos variables de estudio. La investigación fue de tipo descriptiva – transversal. Se utilizó como instrumento a la encuesta. Como resultados se encontró que el 81.9% de los colaborados, encuentran el clima laboral como favorable. Entre los clientes de Chiclayo y Piura, son los de Chiclayo quienes se muestran más conformes con el servicio que ofrece la empresa Oltursa.

Finalmente se concluyó que existe una correlación moderada entre ambas variables.

Cubas (2016). En su trabajo de investigación titulado “La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E. ADEU deportivo S.A.C. – Chiclayo.” Tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la motivación del trabajador y su desempeño. Su investigación fue de tipo descriptivo – correlacional. Utilizó como instrumento el cuestionario. Se pudo concluir que los colaboradores no tienen motivación en el trabajo arrojando así que el 75% de los encuestados piensan que tienen una baja motivación. En lo que respecta al desempeño, el 81.3% de encuestados señalaron que cuentan con bajo rendimiento por distintos factores.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Estrategias motivacionales

Robbins (1999). Define a la motivación como una agrupación de apariencias psicológicas y materiales provocando en el individuo la satisfacción de sus necesidades para obtener un buen resultado para las metas organizacionales. (p.168).

La motivación tiene un gran grado de relación con el desarrollo de nuestro entorno.

- Para poder motivar a alguien, se debe imaginar un entorno para que así la persona pueda satisfacer sus metas mediante esfuerzo y energías.
- La motivación es compromiso, estimulación pues también nos ocurre esto en la vida laboral.
- Es importante que la Dirección dominen este tema para que así se valore a los colaboradores, procurando que los objetivos de éstos, coincidan con los de la Organización. (Herzberg et al., 1959, p. 60).

Hernández et al (2020) conceptualiza el término estrategia como un modelo agrupado de decisiones. Las estrategias precisan lo que se hará en el futuro, y si se producirán buenos o malos resultados. (p. 54).

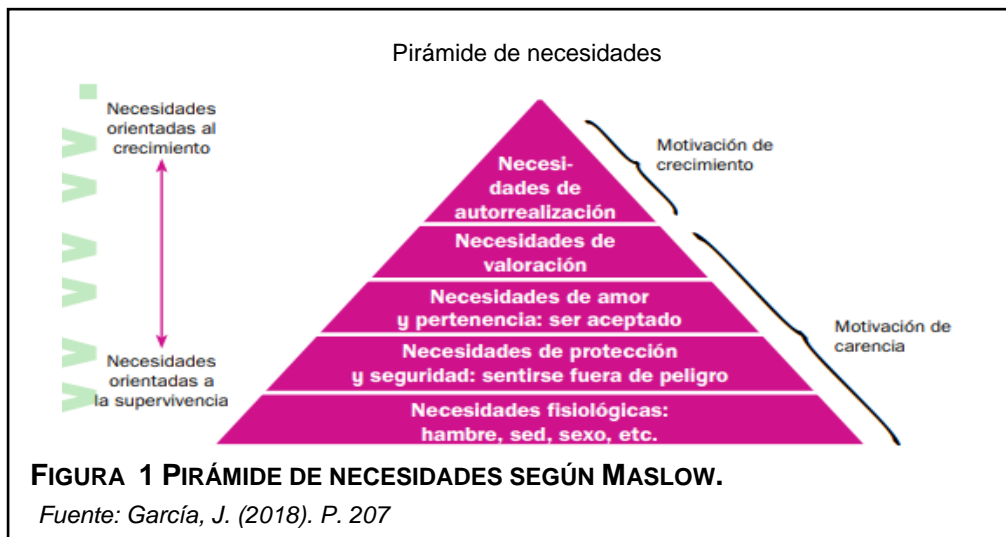
1.3.1.1. Importancia de las Estrategias motivacionales

A este respecto, García (2018) señala la mayoría de las estrategias sobre todo de Gestión, es de desempeñar las acciones y funciones, pero de manera innovadoras, que garanticen las misiones asignadas a los colaboradores. Además, en las Instituciones se debe de valorar la organización de sus trabajadores para que desempeñen un trabajo eficiente y eficaz, que logren alcanzar los objetivos institucionales.

1.3.2 Teorías de la Motivación

1.3.2.1 Abraham Maslow

Según García (2018) sostiene que Maslow estudió la motivación basándose en la teoría de la personalidad que él nombró “el hombre autorrealizado”. El citado autor señala que es ilógico que se le aplique al hombre los resultados que se obtienen en el estudio de los animales. Los primeros cuatro niveles de la pirámide, se pueden agrupar como necesidades de escasez, y en el nivel superior están las necesidades de crecimiento. (p.207).



1.3.2.2 Frederick Herzberg

Manso (2002). Esta teoría fue desarrollada por Frederick Herzberg (psicólogo), quien tenía como criterio que el nivel de desempeño en las personas varía de acuerdo al nivel satisfactorio, es decir, que las respuestas con relación al trabajo variaban, al sentirse de mal o de buen humor. La presente teoría plantea que las motivaciones pueden desglosarse en dos grupos:

1.3.2.2.1. Factores de higiene

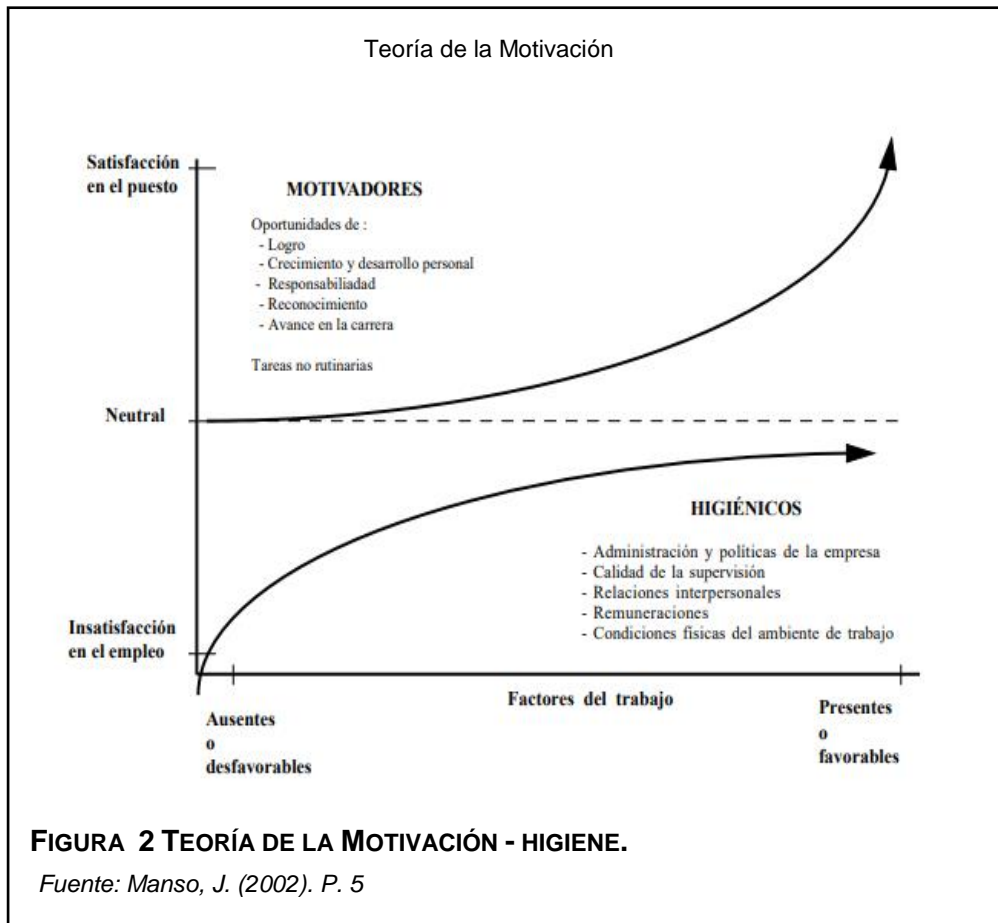
Manso (2002) indica que principalmente se enfoca en el contexto en el que se desarrolla el trabajo:

- Salario y beneficios
- Relaciones con los compañeros de trabajo
- Ambiente físico
- Relaciones con el Supervisor
- Seguridad laboral

1.3.2.2.2. Factores de motivación

Se refieren al contenido del puesto en el cual se labora y a las funciones orientadas al cargo. Estas son las fuerzas impulsoras que crean efectos duraderos en la satisfacción y las ganancias de productividad a un nivel de excelencia.

- Ascensos
- Libertad de decidir cómo realizar un trabajo
- Reconocimientos. (pp. 6 -7)



1.3.3. Repercusión de la Motivación en las personas

Las motivaciones pueden ser diversas y también pueden variar de acuerdo a la persona; no obstante, se pueden clasificar en estos grandes grupos:

- El enriquecimiento del trabajo: Es de gran importancia que los colaboradores no caigan en rutinas, muchas veces esto llega a pasar y las personas no se sienten contentos/as con el trabajo que realizan y por ende no se encuentran motivados.
- Adecuación persona/puesto de trabajo: Se debe tratar de captar a un puesto de trabajo, a personas que posean habilidades y conocimientos que se necesitan para realizar las funciones adecuadamente en el puesto, es decir, desde la selección de personal, la Organización ya debe de hacer bien las cosas.

- Participación y delegación: Se refiere a que los colaboradores también participen en la planificación del trabajo, para mejorar la realización de éste.
- Reconocimiento del trabajo efectuado: Una forma de motivar a un empleador es reconociendo su esfuerzo y dedicación.
- Evaluación del rendimiento laboral: Se refiere a la evaluación de resultados de los trabajadores, así ayudarlos a ser mejores en lo personal y mejores en la organización. (Peiró, 2002, pp. 118-120).

1.3.4. Clima Laboral

1.3.4.1. Concepto

Para Gan y Triginé (2012). Señala que es un importante indicador de la duración de una empresa, influenciador por varias cuestiones, como por ejemplo por las normas internas de la institución, lugar de trabajo, equipamientos, integrados por los líderes. (p.3).

Bordas (2016) define al Clima Laboral, desde tres perspectivas:

Se suele considerar al clima como una cualidad de la Institución, de manera independiente a cómo sus miembros la miren, bajo la perspectiva realista. Se considera al clima como una cualidad de las personas, enfatizando sus aspectos de manera personal, desde la perspectiva fenomenológica.

Desde la perspectiva interaccionista se considera la fusión de ambas perspectivas señaladas con anterioridad. (p.26).

1.3.4.2. Características

Gan y Triginé (2012). Señalan las principales características:

- El clima se conceptualiza de manera activa, éste cambia en función a situaciones por las cuales la organización se encuentra, y también de cómo las personas perciben estas situaciones.

- El clima también altera de manera directa la identificación y el compromiso de los miembros que conforman la organización. Una institución con un clima óptimo tiene mucha probabilidad de que sus miembros se sientan identificados.
- El clima recepciona el efecto de las actitudes y comportamientos de las personas pertenecientes a la organización.

El clima impacta por diferentes estructuras, como, por ejemplo: contratación, gestión, políticas, dirección, etc (pp.100 - 101).

1.3.4.3. Importancia del Clima Laboral

Para Gan y Berbel (2007) el clima laboral es de suma importancia en una Institución porque:

Primero porque da apoyo a los factores organizacionales – visión más personal. Las cualidades con mayor importancia se dan al exterior de la persona, la envuelve, sin embargo, es diferente a las percepciones. (pp. 173 - 178).

1.3.4.4. Dimensiones del clima laboral.

- **Autonomía:** Se refiere a la manera en que los colaboradores de la Institución pueden resolver problemas sin avisar en cada ocasión a las personas de mayores rangos.
- **Cooperación y apoyo:** Se refiere a cómo los miembros de la Institución perciben un ambiente de apoyo mutuo entre ellos.
- **Reconocimiento:** Se refiere a cómo los colaboradores perciben que la Institución, los valora.
- **Organización y Estructura:** Hace referencia a la percepción de los colaboradores con el grado de eficiencia de las funciones.
- **Innovación:** Hace referencia a la percepción de los miembros acerca de implantar ideas nuevas para la mejor de la Organización.

- **Transparencia y Equidad:** Se refiere al grado en que los colaboradores perciben a la valoración del desempeño dentro de la Institución. (Gan y Berbel, 2007, p. 36).

1.4. Formulación del Problema.

¿De qué manera, las Estrategias motivacionales podría mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio - 2018?

1.5. Justificación e Importancia del Estudio.

La MPSI, no dispone de estrategias motivacionales para mejorar su clima, lo cual imposibilita el conocer la actual situación de la organización; del mismo modo, existe la falta de tácticas de gestión con respecto a los recursos humanos, esto origina una percepción de insatisfacción e inequidad laboral entre los colaboradores.

Asimismo, es pertinente el estudio de la presente investigación, debido a que en la municipalidad han venido pasando algunas situaciones como por ejemplo el incremento de rotación del personal.

Este trabajo de investigación es importante porque permitirá hacer un diagnóstico sobre el clima laboral en la Gerencia de Administración de la MPSI, el mismo que permitirá identificar las causas del problema, así como sus propias características. Asimismo, nuestra investigación servirá para que en un futuro se realice investigaciones en las diversas áreas de la MPSI respecto al clima laboral.

1.6. Hipótesis

H1: Si, se implementa la propuesta de estrategias motivacionales, entonces se podría mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Proponer Estrategias Motivacionales para mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018

1.7.2 Objetivos específicos

- ✓ Medir el clima laboral actual de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018.
- ✓ Identificar las estrategias motivacionales para mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018.
- ✓ Establecer estrategias motivacionales para mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

2.1.1 Tipos de Investigación.

En el presente estudio se realizó una investigación de tipo cuantitativa, descriptiva ya que centra en características observadas y susceptibles con respecto a los fenómenos.

La investigación de tipo descriptiva, describe cualidades importantes de conjunto de fenómenos, usando algunos criterios que permiten reflejar el comportamiento de éstos. (Andrade, S., 2012, p.80).

2.1.2 Diseño de Investigación.

El diseño de la investigación es no experimental debido a que se visualizaron existentes situaciones dentro del área de estudio de la MPSI, y que no fueron dadas deliberadamente.

El instituto de Educación Técnica Profesional (2018). Comenta que lo no experimental tiene fundamento en conceptos, contextos, etc. Que se dan con intervención indirecta del investigador. (p.1).

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

“Agrupación de personas, objetos o fenómenos que están encuentran en una investigación, y tiene en común características. (Andrade, S., 2012, p.79).

La población de la presente investigación está compuesta por los trabajadores de la gerencia de administración de la MPSI, siendo un total 30 trabajadores.

2.2.2. Muestra.

La población es pequeña, así que la muestra será igual, en consecuencia, la muestra está conformada por 30 trabajadores.

Según Andrade (2005).

Debido a la inviabilidad de estudio de una investigación en conjunto de su totalidad, se elige un subconjunto. (p.70).

2.3. Variables y Operacionalización

2.3.1. Variables

- **Variable independiente: Estrategias motivacionales:** Se considera así a toda la labor que se encuentra planificada con la finalidad de una motivación de manera conjunta de personas que posean las características siguientes: entusiasmo y disposición. Y como consecuencia se obtiene mayor capacidad de realizar funciones. (Chavarría, 2011, p.25).

- **Variable dependiente: Clima Laboral:** La particularidad del clima contribuye de manera directa en la satisfacción de colaboradores y por ende en la productividad. Si se va de la mano la productividad y el buen clima, se obtendrán buenos resultados en la Organización. (Actualidad empresarial, 2013, p.14).

2.3.2. Operacionalización.

Tabla 1 Operalización variable independiente

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnicas e instrumento de recolección de datos	
Estrategias motivacionales	Se considera así a toda la labor que se encuentra planificada con la finalidad de una motivación de manera conjunta de personas que posean las características siguientes: entusiasmo y disposición. Y como consecuencia se obtiene mayor capacidad de realizar funciones.	Factores de higiene	Salario y beneficio	¿La Municipalidad brinda capacitaciones a sus trabajadores para el buen desempeño de sus labores?	Encuesta – Cuestionario	
				¿Cree Usted que la remuneración que percibe está al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado?		
			Relación con la entidad	¿La entidad donde labora, se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?		
			Ambiente físico	Considera usted que es adecuado el ambiente en donde labora (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.)		
			Seguridad laboral	¿Considera que la Municipalidad tiene un trato de equidad con todos los trabajadores?		
			Ascensos	¿Crees tú que, si el trabajador está más motivado, obtendrá mejores resultados?		
			Factores de motivación	Libertad de decisión		Su jefe inmediato, ¿Tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?
				Reconocimiento		¿Participa usted en la toma de decisiones de su área? La entidad donde labora, le brinda algún tipo de reconocimiento por su trabajo.

Elaboración propia

Tabla 2 Operacionalización variable dependiente

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumento de recolección de datos
CLIMA LABORAL	La particularidad del clima contribuye de manera directa en la satisfacción de colaboradores y por ende en la productividad. Si se va de la mano la productividad y el buen clima, se obtendrán buenos resultados en la Organización.	Cooperación y apoyo	Compañerismo	¿Crees que existe un buen clima laboral entre la patronal y los trabajadores?	Encuesta – Cuestionario
		Organización y estructura	Procesos de trabajo, organizados y eficientes.	¿Cree usted que el comportamiento de los jefes influye de manera positiva o negativa en el desempeño de sus actividades?	
		Innovación	Creatividad, ideas	La Institución le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional. ¿Por parte de la Municipalidad existe disposición para emitir nuevas ideas?	
		Transparencia	Prácticas y políticas claras	La Municipalidad toma en cuenta el perfil del trabajador para el desempeño en el cargo asignado.	
		Motivación	Compromiso	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la Institución? ¿Usted considera que el trabajo rutinario disminuye su desempeño laboral?	

Elaboración propia

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.

2.4.1. Técnicas

Encuesta:

Esta investigación, empleó como técnica de recolección de datos la encuesta.

“La encuesta persigue el fin de obtener respuestas a preguntas de manera conjunta.” (García, D., 2016, p.95).

Se utilizó esta técnica con el objetivo de conseguir información de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la MPSI, utilizando un cuestionario de 16 preguntas, con el fin de determinar la satisfacción laboral en la Institución.

2.4.2. Instrumentos.

El Cuestionario:

Ongallo, et al. (2003). Es un archivo que comprende un conjunto de preguntas con el objetivo de ser recepcionadas por un grupo de personas. (p. 268).

Se realizó un cuestionario, enfocado en estrategias motivacionales y Clima laboral de la Gerencia de Administración de la MPSI, el cuestionario consta de 16 preguntas en dos partes:

- Estrategias Motivacionales : pregunta del 1 al 6
- Clima laboral : pregunta del 7 al 16.

2.4.3. Validez.

La validez se realizó mediante juicio de expertos a través de profesionales que cuentan con experiencia en el tema.

2.4.4. Confiabilidad.

La confiabilidad y consistencia del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach utilizando la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[\frac{16}{16-1} \right] \left[1 - \frac{25.2066667}{167.662222} \right]$$

$$\alpha = 0.9063019098$$

El resultado del Alpha de Cronbach es de 0.91, lo cual significa que el instrumento es confiable.

2.5. Procedimientos de Análisis de Datos.

En esta investigación se ha utilizado el programa informático office 2013 para realizar o diseñar la matriz de consistencia, la tabla de operacionalización de variables, se utilizó el programa SPSS versión 22 para la interpretación, para el análisis estadístico.

2.6. Aspectos Éticos

Se solicitó el consentimiento a la Gerente de dicha Institución.

Se solicitó la participación de los integrantes de las diferentes áreas para que faciliten la información. Los trabajadores del área participaron voluntariamente en contestar el cuestionario indicándoles de que se trata la investigación.

2.7. Criterios de rigor científico.

Este trabajo se basó en la normativa emitida por la Universidad, de igual manera se rigió en las normas APA.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

En este punto, se plasmaron los resultados obtenidos de la aplicación de la Encuesta cumpliendo con los objetivos uno y dos:

TABLA 3

¿La entidad donde labora, se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	∑f	%f
A	NUNCA	19	19	63.33%
B	A VECES	7	26	23.33%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	0	26	0.00%
D	CASI SIEMPRE	1	27	3.33%
E	SIEMPRE	3	30	10.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

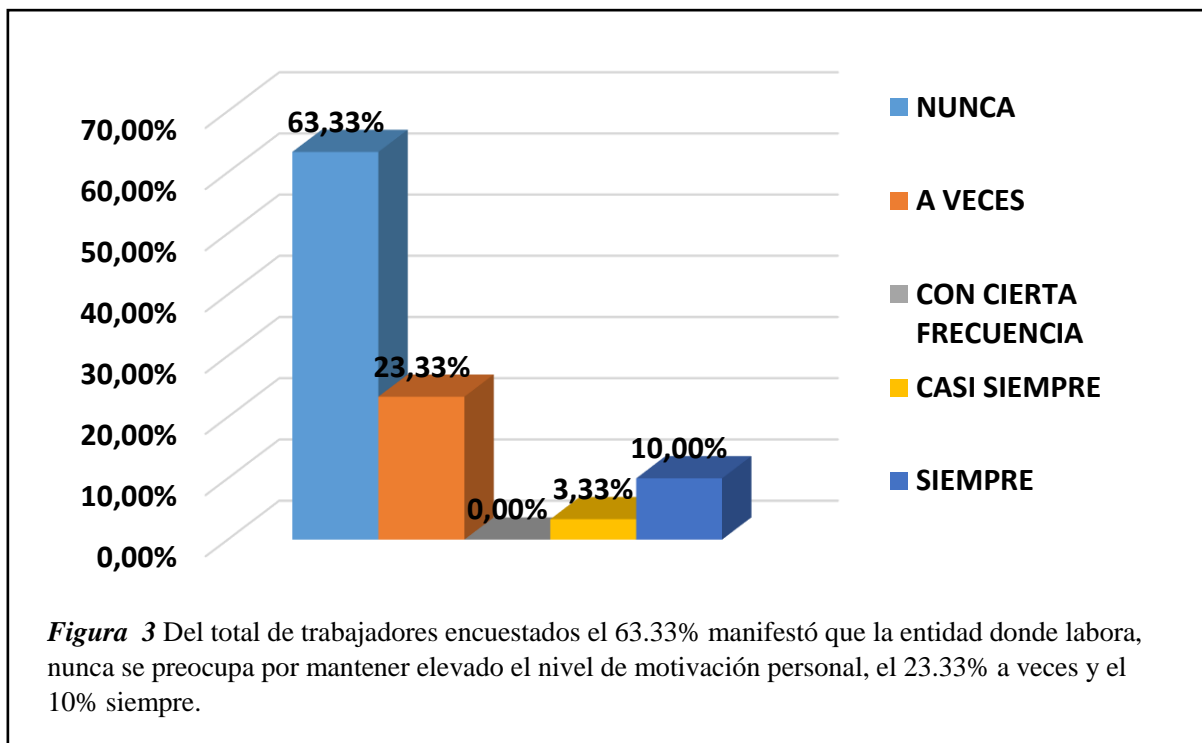


TABLA 4

¿La Municipalidad brinda capacitaciones a sus trabajadores para el buen desempeño de sus labores?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	∑f	%f
A	NUNCA	15	15	50.00%
B	A VECES	13	28	43.33%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	0	28	0.00%
D	CASI SIEMPRE	2	30	6.67%
E	SIEMPRE	0	30	0.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

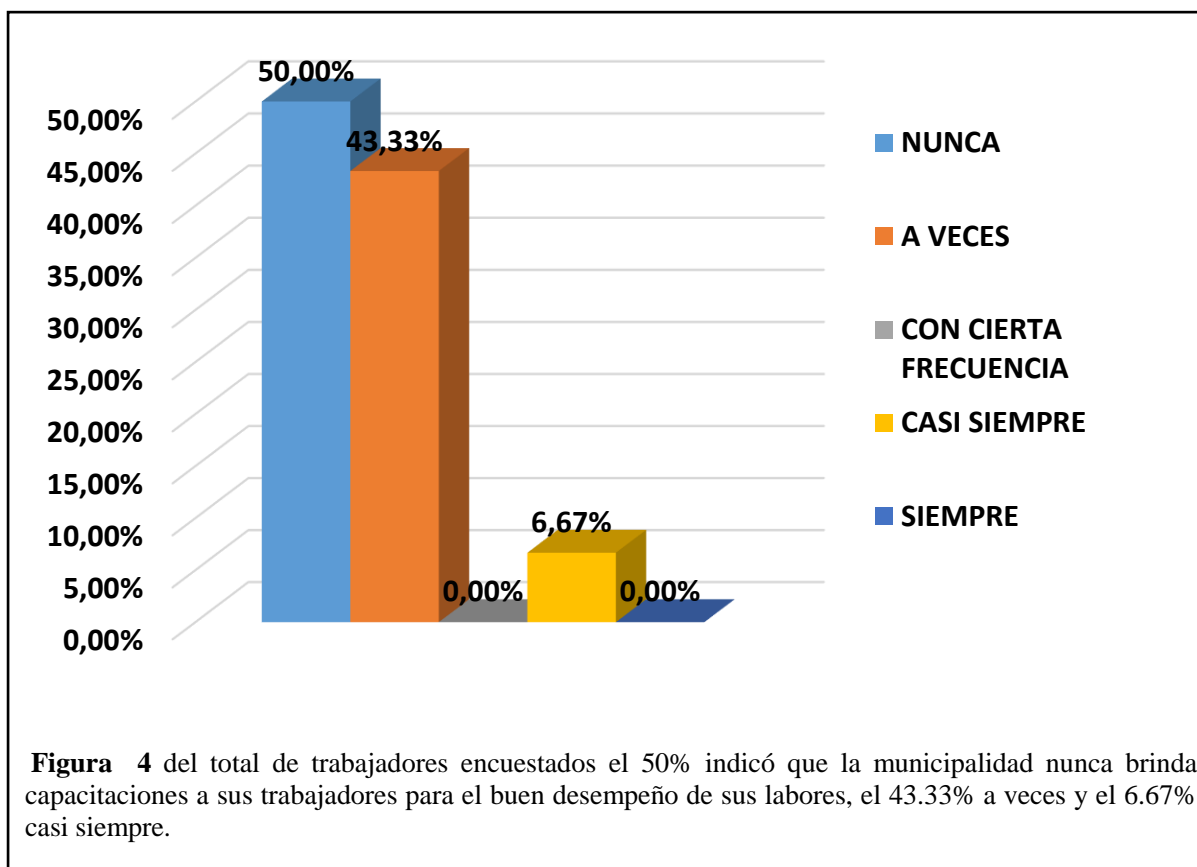


TABLA 5

¿Considera que la Municipalidad tiene un trato de equidad con todos los trabajadores?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	Σf	%f
A	NUNCA	12	12	40.00%
B	A VECES	13	25	43.33%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	0	25	0.00%
D	CASI SIEMPRE	2	27	6.67%
E	SIEMPRE	3	30	10.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

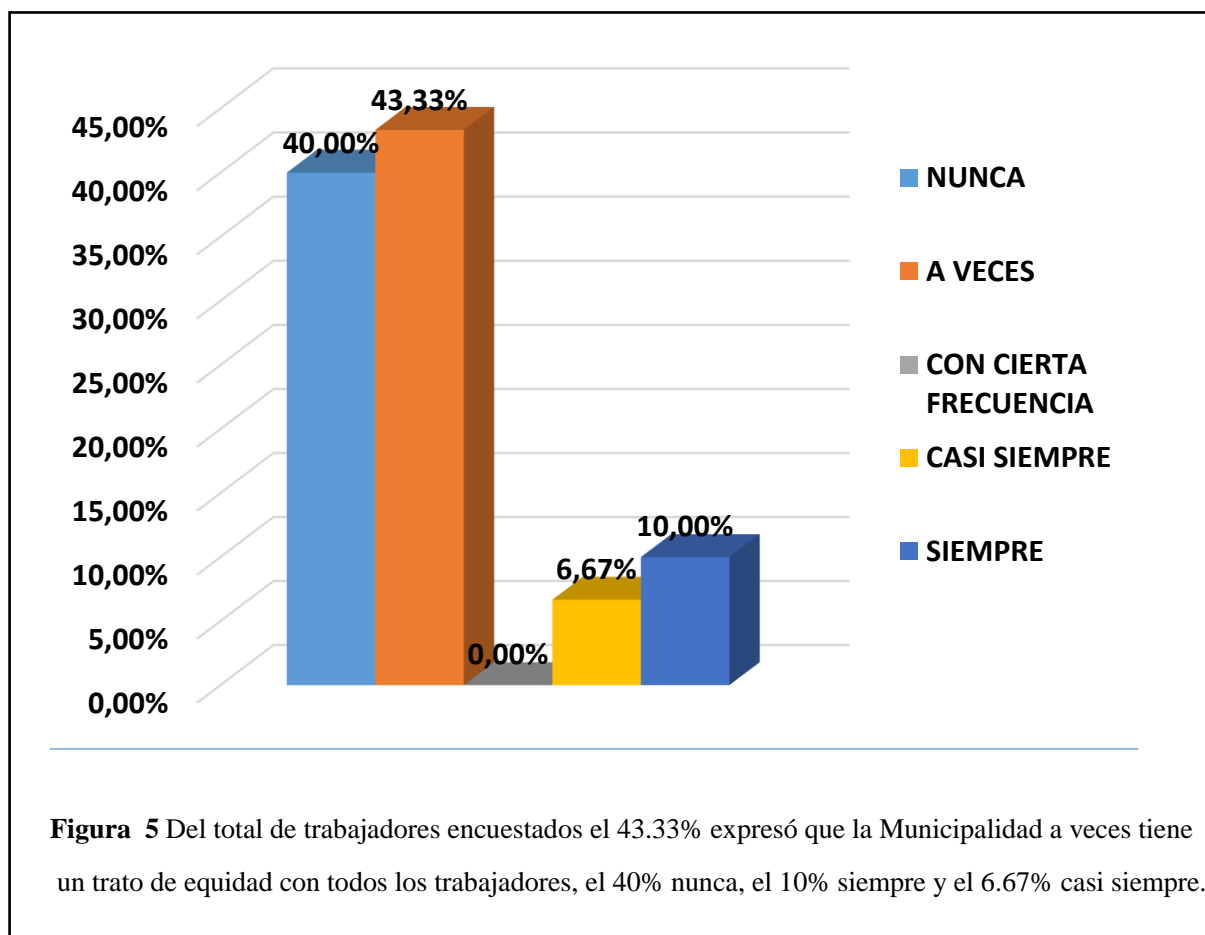


TABLA 6

¿La entidad donde labora, le brinda algún tipo de reconocimiento por su trabajo?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	∑f	%f
A	NUNCA	21	21	70.00%
B	A VECES	4	25	13.34%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	1	26	3.33%
D	CASI SIEMPRE	1	27	3.33%
E	SIEMPRE	3	30	10.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

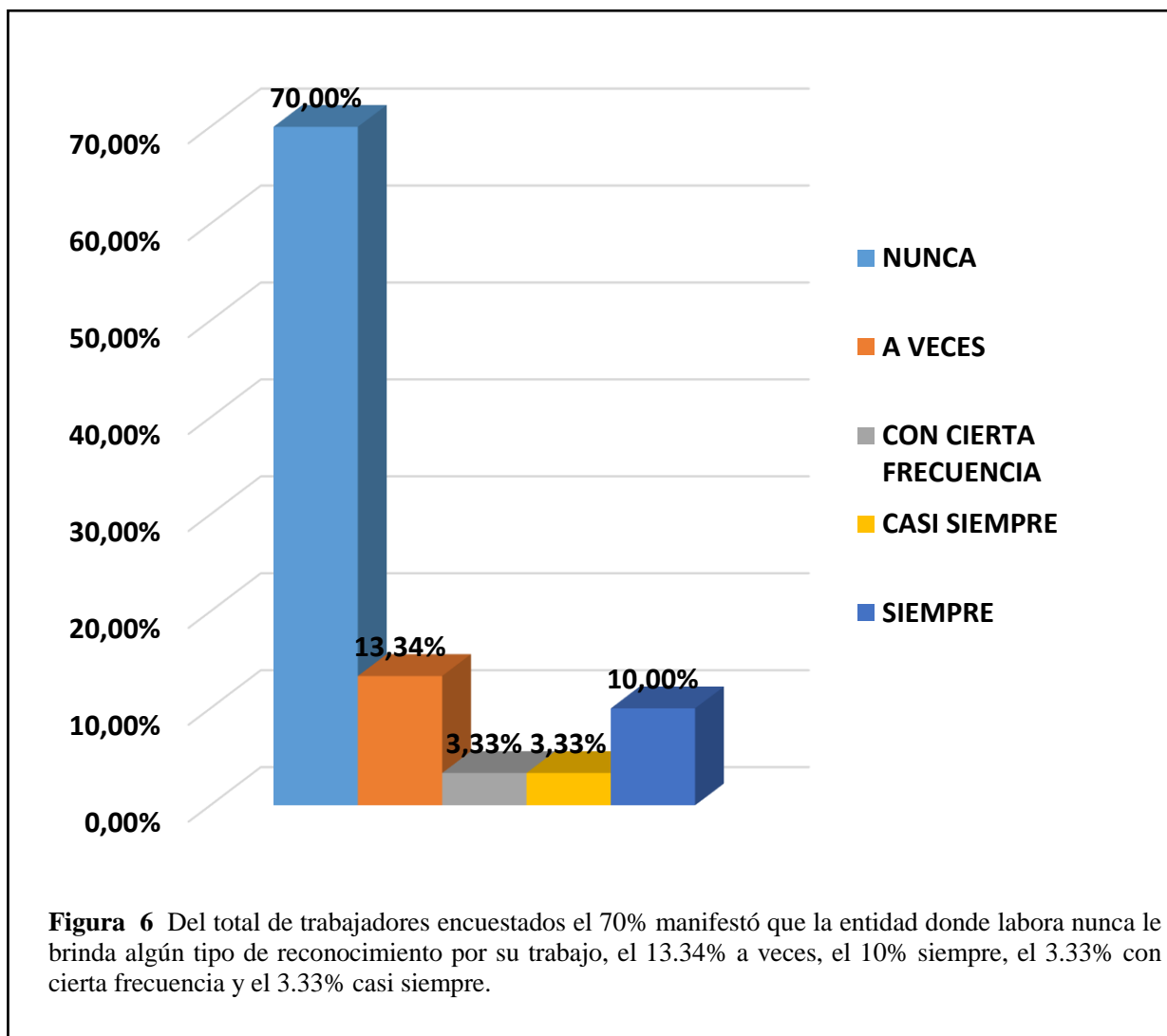


TABLA 7

Su jefe inmediato, ¿Tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	Σf	%f
A	NUNCA	3	3	10.00%
B	A VECES	9	12	30.00%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	4	16	13.33%
D	CASI SIEMPRE	4	20	13.33%
E	SIEMPRE	10	30	33.34%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

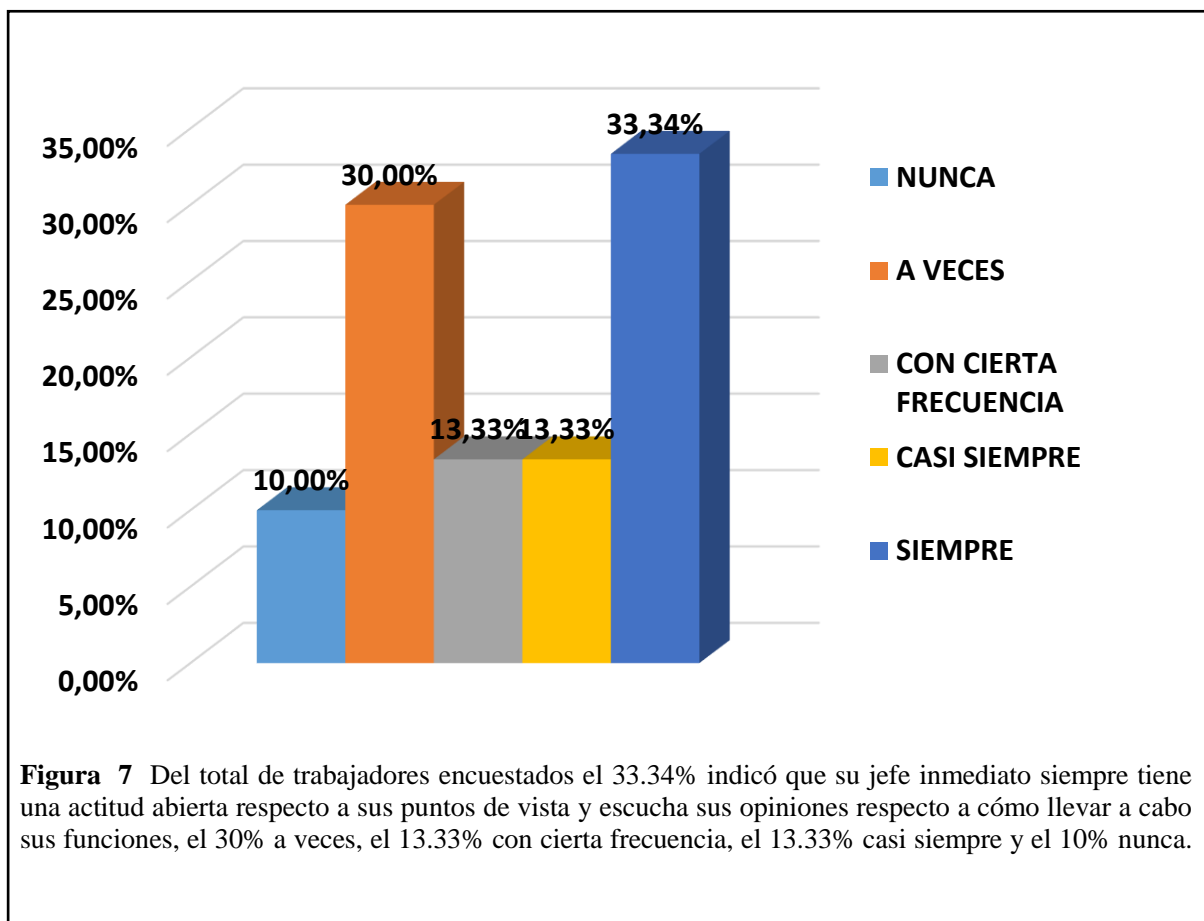


TABLA 8

¿Crees tú que, si el trabajador está más motivado, obtendrá mejores resultados?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	Σf	%f
A	NUNCA	2	2	6.67%
B	A VECES	2	4	6.67%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	0	4	0.00%
D	CASI SIEMPRE	1	5	3.33%
E	SIEMPRE	25	30	83.33%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

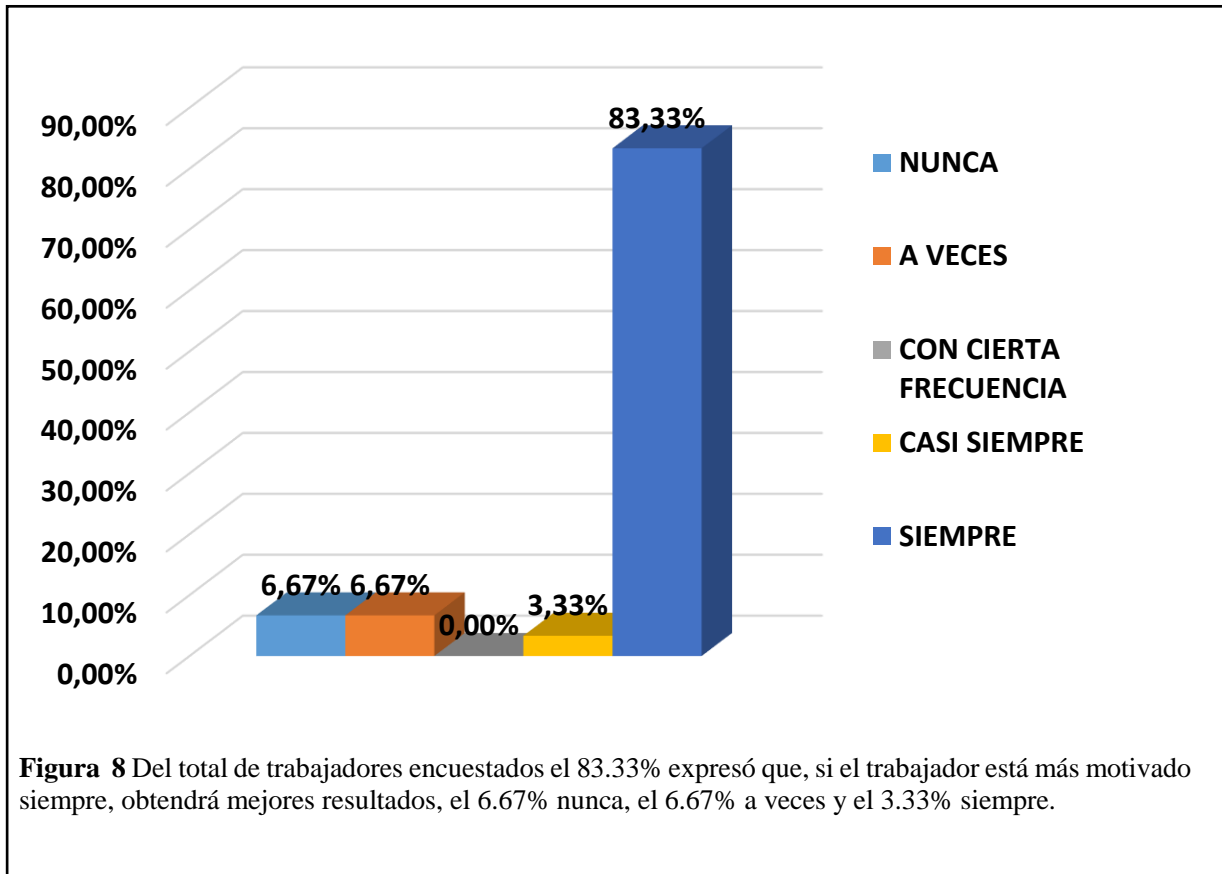


TABLA 9

¿Participa usted en la toma de decisiones de su área?

ORDEN	ALTERNATIVA	F	Σf	%f
A	NUNCA	5	5	16.67%
B	A VECES	12	17	40.00%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	2	19	6.67%
D	CASI SIEMPRE	1	20	3.33%
E	SIEMPRE	10	30	33.33%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

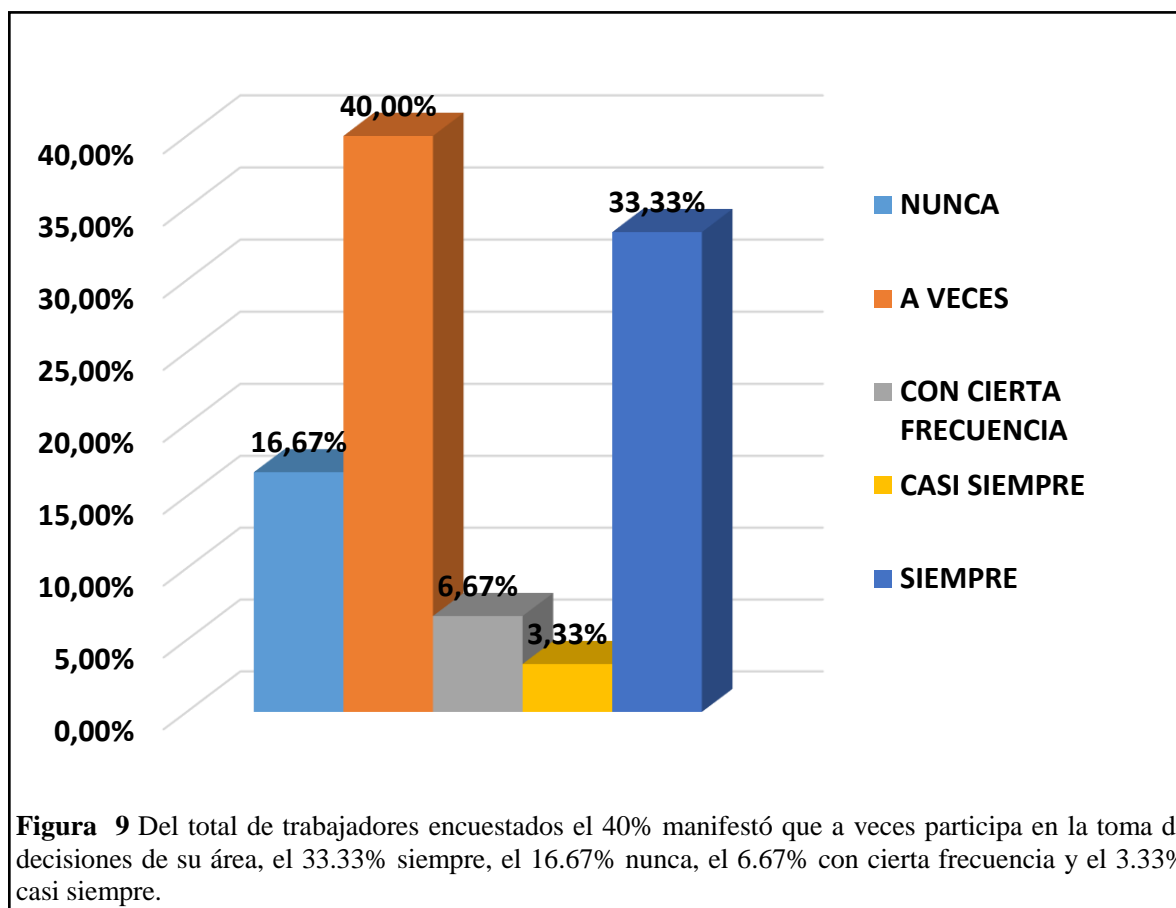


TABLA 10

¿La Institución le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	∑f	%f
A	NUNCA	17	17	56.66%
B	A VECES	9	26	30.00%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	0	26	0.00%
D	CASI SIEMPRE	2	28	6.67%
E	SIEMPRE	2	30	6.67%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

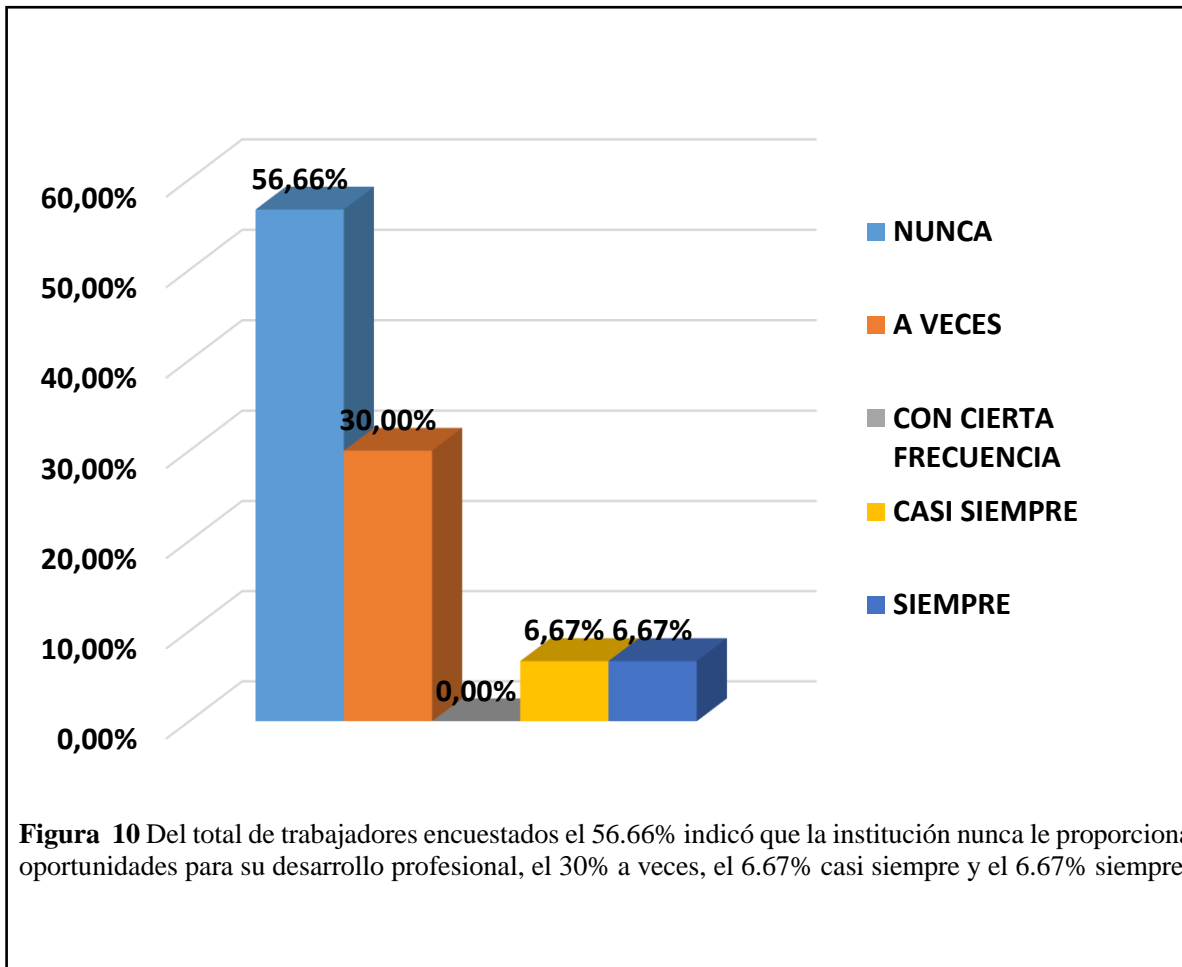


TABLA 11

¿Crees que existe un buen clima laboral entre la patronal y los trabajadores?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	∑f	%f
A	NUNCA	11	11	36.67%
B	A VECES	13	24	43.33%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	2	26	6.67%
D	CASI SIEMPRE	3	29	10.00%
E	SIEMPRE	1	30	3.33%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

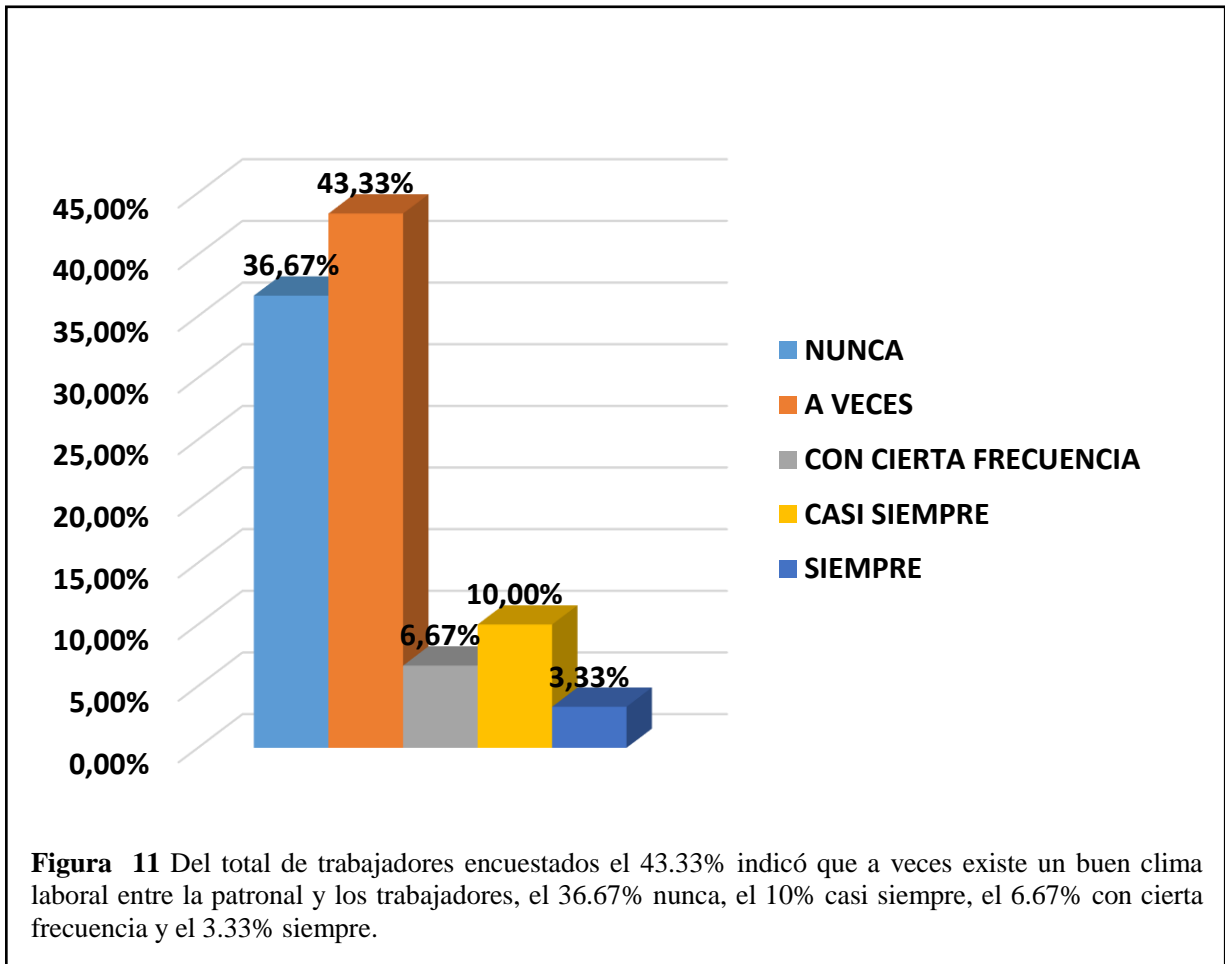


TABLA 12

¿Considera usted que es adecuado el ambiente en donde labora (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.)?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	∑f	%f
A	NUNCA	1	1	3.33%
B	A VECES	5	6	16.67%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	1	7	3.33%
D	CASI SIEMPRE	6	13	20.00%
E	SIEMPRE	17	30	56.67%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

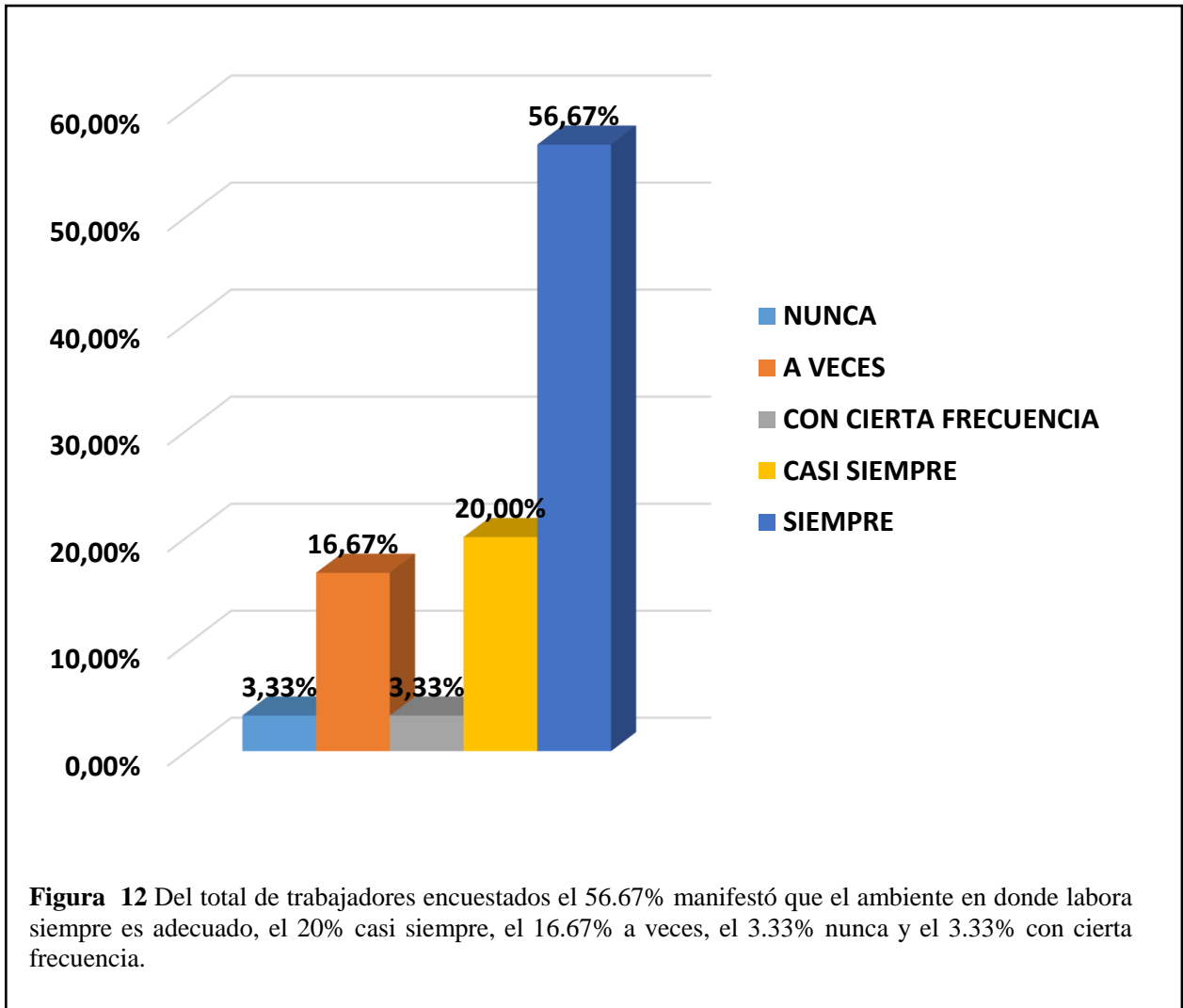


TABLA 13

¿Cree usted que el comportamiento laboral de los jefes influye de manera positiva o negativa en el desempeño de sus actividades?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	Σf	%f
A	NUNCA	1	1	3.33%
B	A VECES	4	5	13.33%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	1	6	3.33%
D	CASI SIEMPRE	5	11	16.67%
E	SIEMPRE	19	30	63.34%
		30		100.00%

Elaboración: Propia

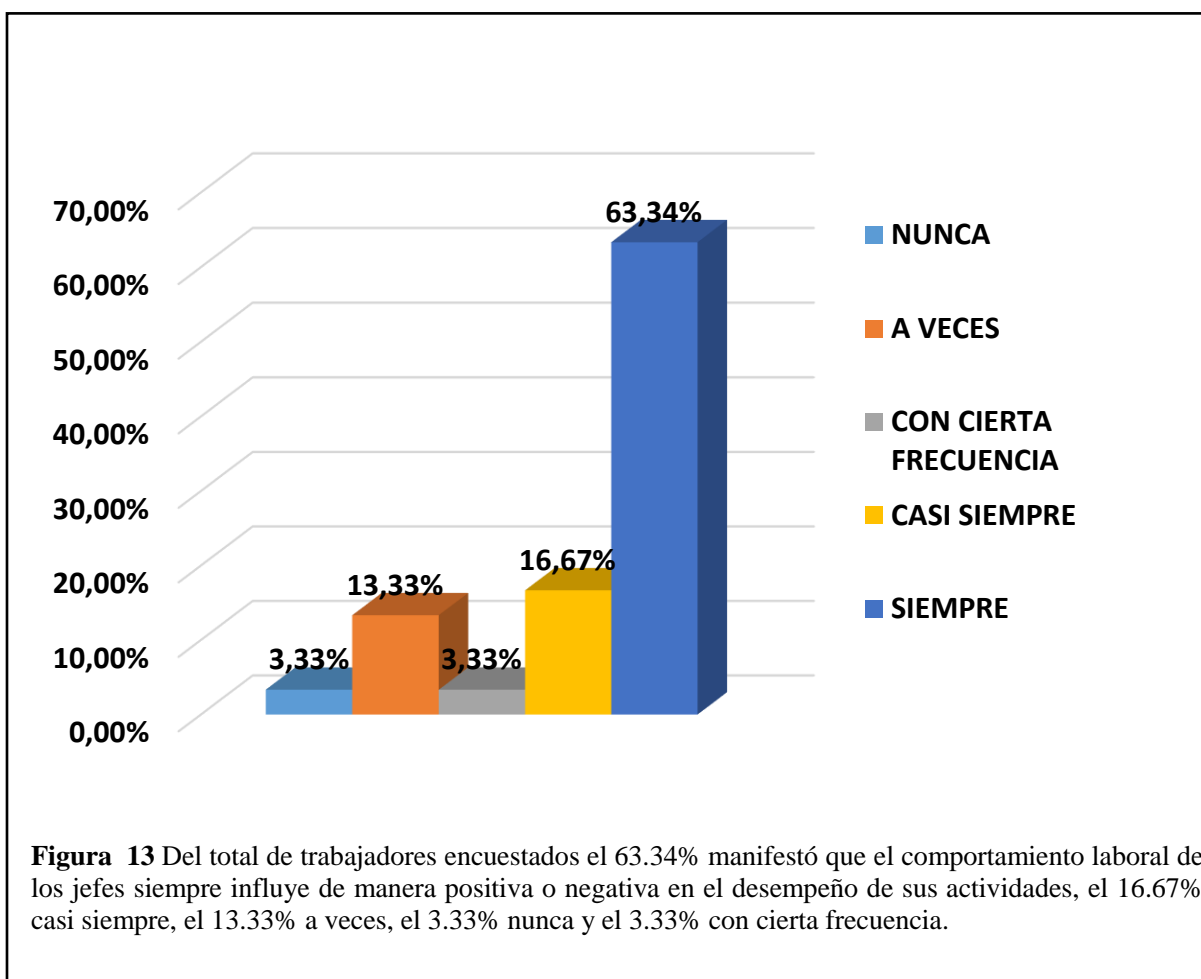


TABLA 14

¿Por parte de la Municipalidad existe disposición para emitir nuevas ideas?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	∑f	%f
A	NUNCA	12	12	40.00%
B	A VECES	11	23	36.67%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	3	26	10.00%
D	CASI SIEMPRE	1	27	3.33%
E	SIEMPRE	3	30	10.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

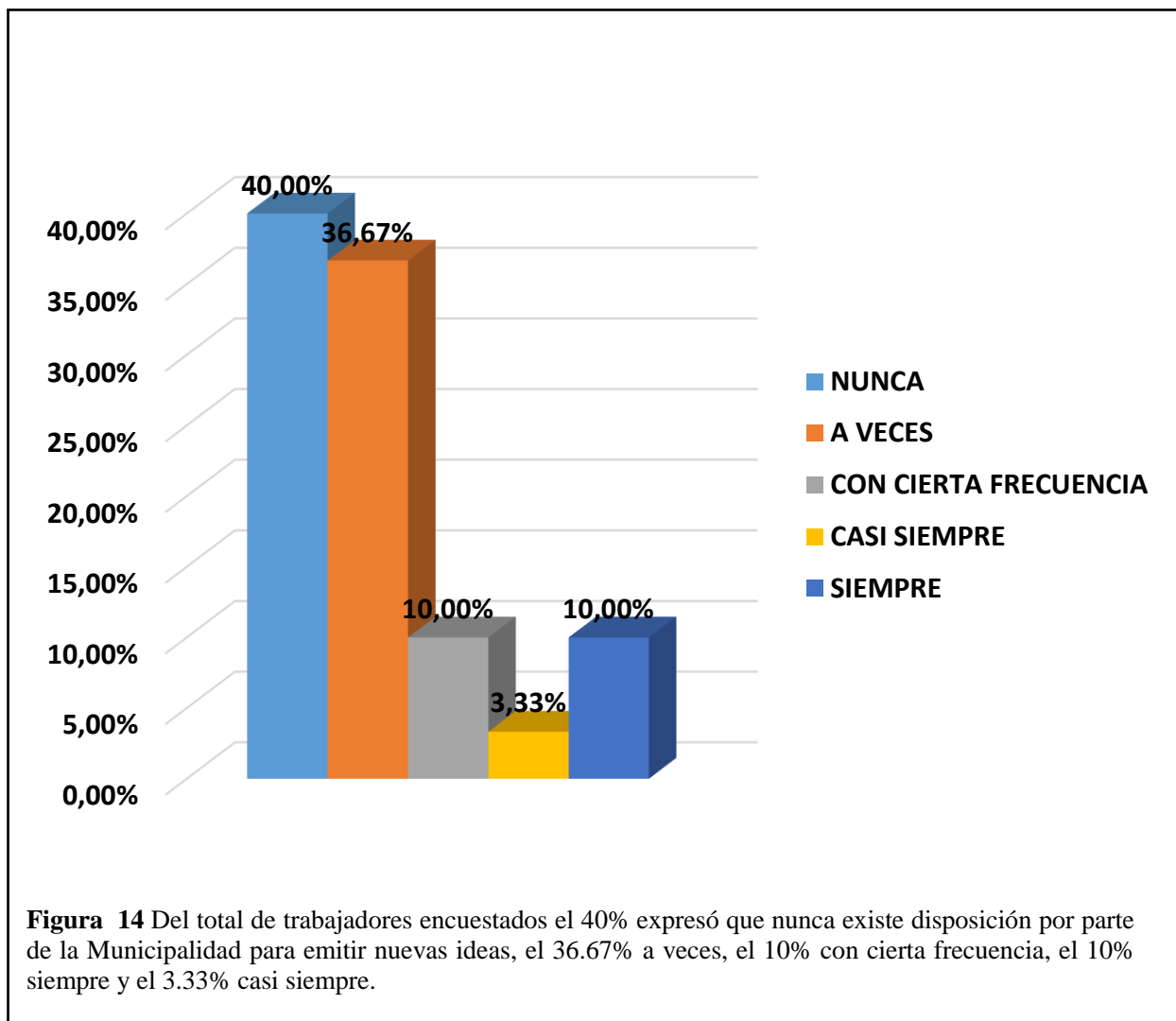


TABLA 15

¿La Municipalidad toma en cuenta el perfil del trabajador para el desempeño en el cargo asignado?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	∑f	%f
A	NUNCA	16	16	53.33%
B	A VECES	8	24	26.67%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	1	25	3.33%
D	CASI SIEMPRE	1	26	3.33%
E	SIEMPRE	4	30	13.34%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

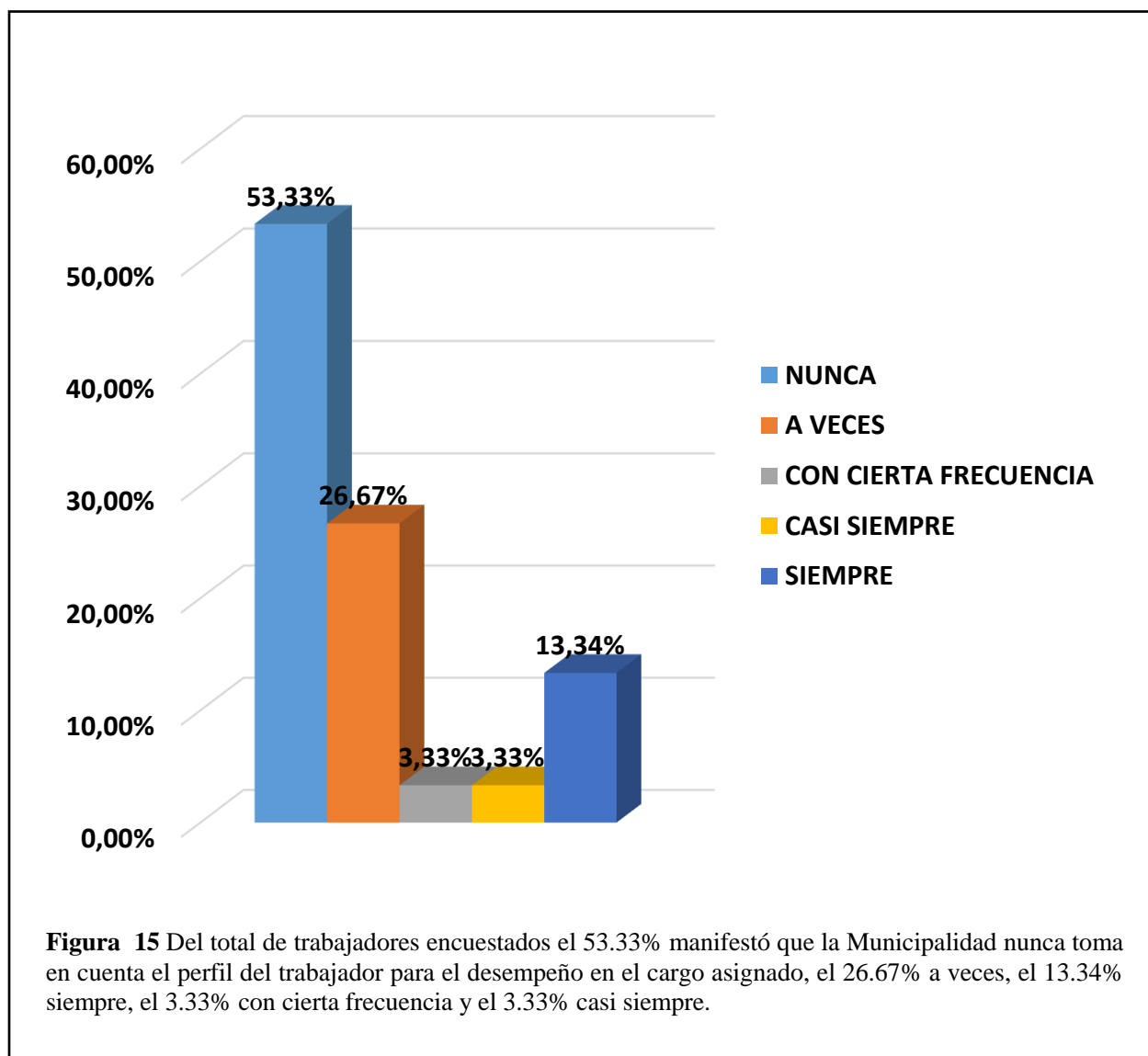


TABLA 16

¿Cree Usted que la remuneración que percibe está al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	∑f	%f
A	NUNCA	14	14	46.67%
B	A VECES	13	27	43.33%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	1	28	3.33%
D	CASI SIEMPRE	2	30	6.67%
E	SIEMPRE	0	30	0.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

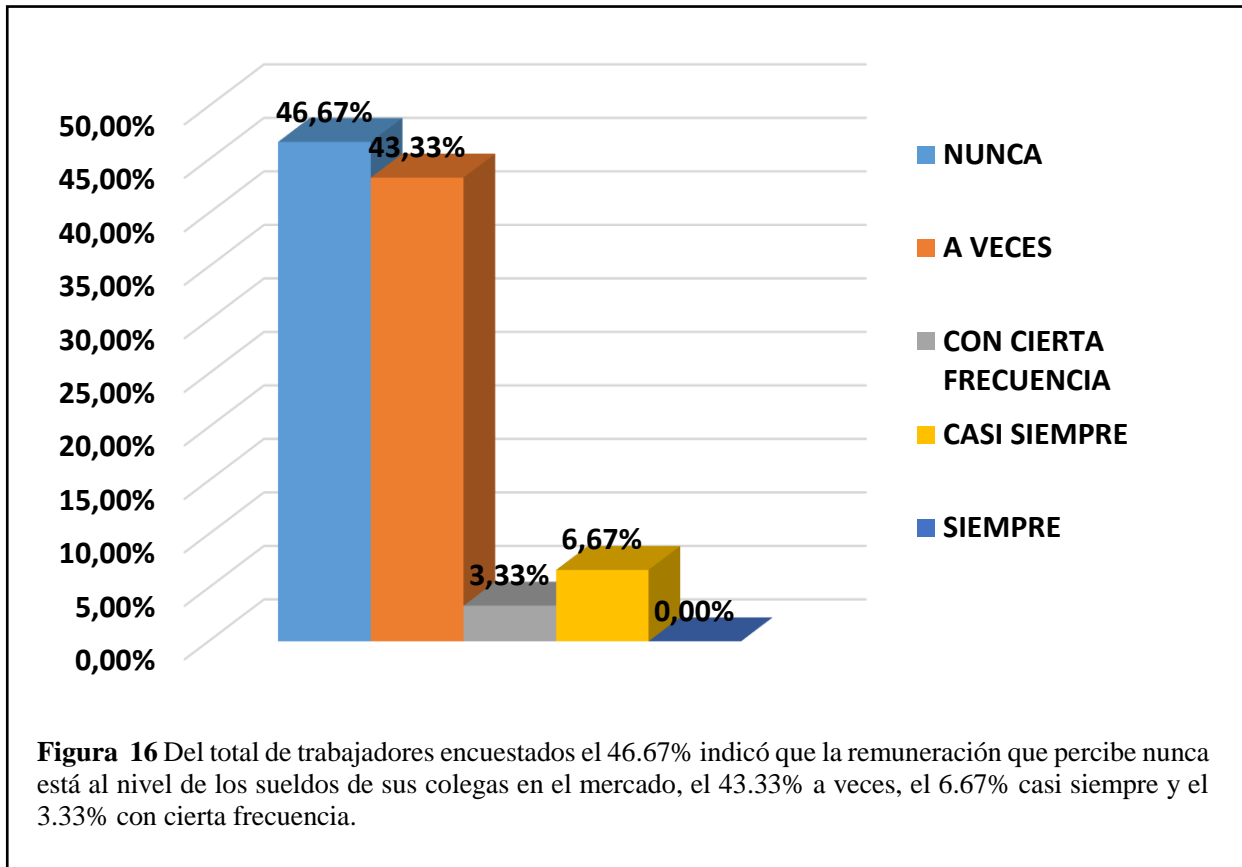


TABLA 17

¿Usted considera que el trabajo rutinario disminuye su desempeño laboral?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	∑f	%f
A	NUNCA	7	7	23.34%
B	A VECES	12	19	40.00%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	4	23	13.33%
D	CASI SIEMPRE	1	24	3.33%
E	SIEMPRE	6	30	20.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

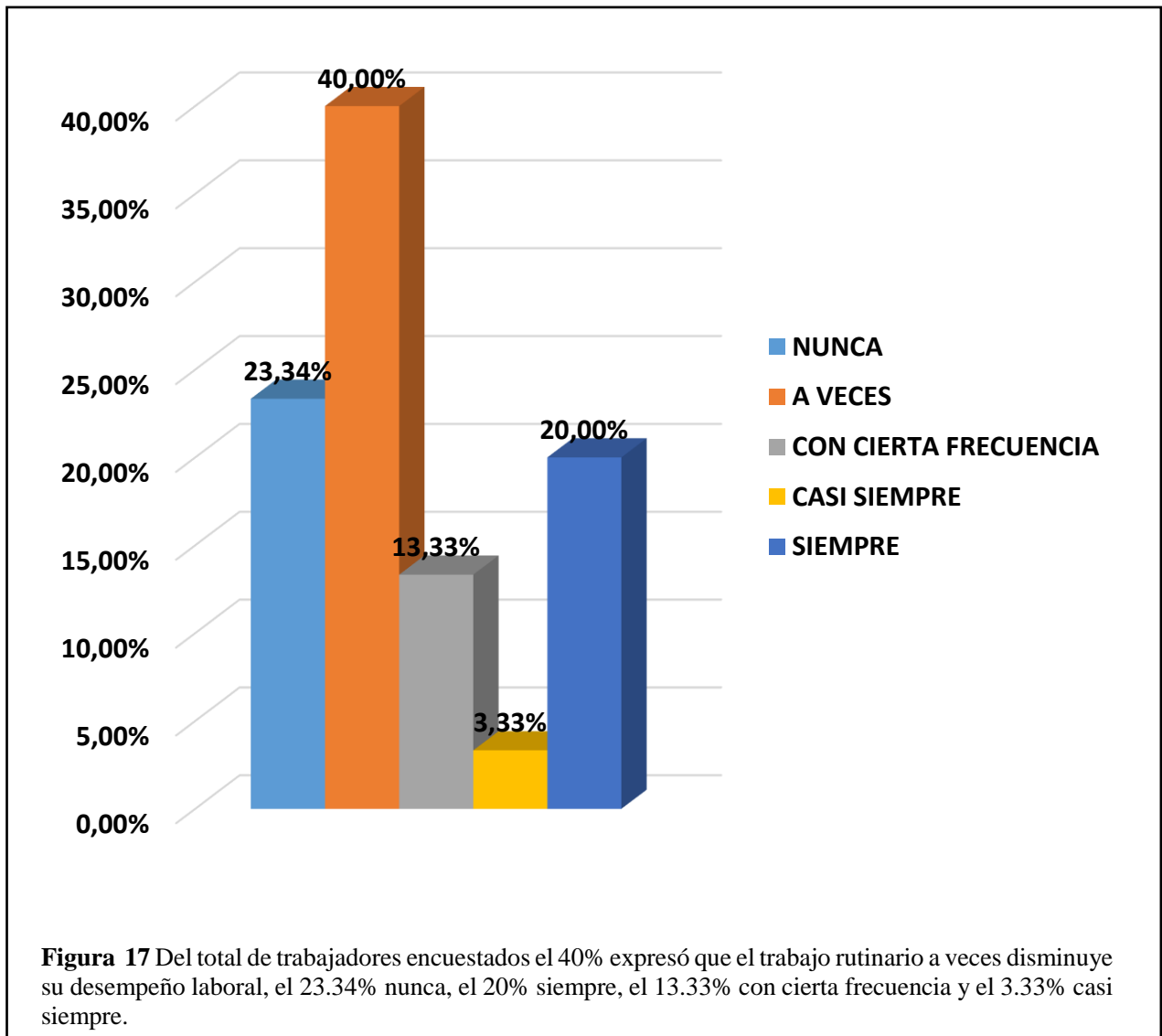
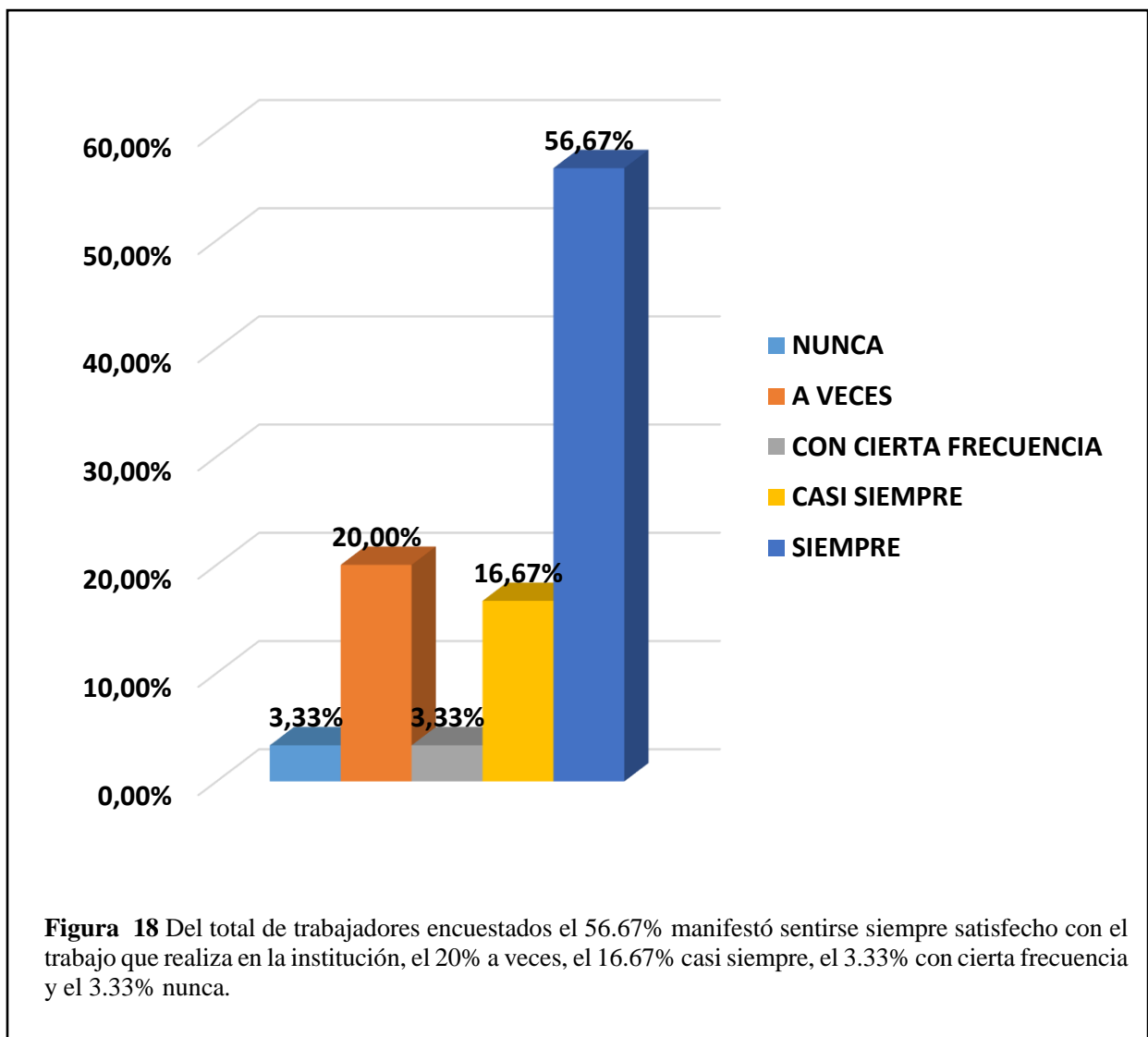


TABLA 18

¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la Institución?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	∑f	%f
A	NUNCA	1	1	3.33%
B	A VECES	6	7	20.00%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	1	8	3.33%
D	CASI SIEMPRE	5	13	16.67%
E	SIEMPRE	17	30	56.67%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia



3.2. Discusión de resultados

Según la pregunta N°1 ¿La entidad donde labora, se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal? Según encuestados el 63.33% manifestó que la entidad donde labora, nunca se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación personal. Asimismo, coincide con lo señalado por Ratto (2017). En su trabajo pudo resolver cómo impactan las estrategias motivacionales el desempeño de los colaboradores del Hotel Sheraton Lima and Convention Center durante el 2017. Teniendo como consecuencia que se cuenta con un personal motivado.

Según la pregunta N°2 ¿La Municipalidad brinda capacitaciones a sus trabajadores para el buen desempeño de sus labores? Según encuestados el 50% indicó que la Municipalidad nunca brinda capacitaciones a sus trabajadores para el buen desempeño de sus labores. Asimismo, encaja con lo señalado por Ratto (2017) donde se evidenció el dominio que tienen las capacitaciones dentro de la Institución con el desempeño de funciones. Murga (2013) Llegó a concluir que el 50% de sus colaboradores los cuales fueron encuestados opinan que nunca se preocupan por mantenerlos motivados.

Según la pregunta N°4 ¿La entidad donde labora, le brinda algún tipo de reconocimiento por su trabajo? Según trabajadores encuestados el 70% manifestó que la entidad donde labora nunca le brinda algún tipo de reconocimiento por su trabajo. Asimismo, coincide con Cepeda (2015) donde determinó la incidencia del reconocimiento con el desempeño de los colaboradores de TNM LIMITED, de acuerdo a los resultados obtenidos se evidenció que lo trabajadores no se sienten valorados por la empresa al no tener el reconocimiento que ellos piensan que merecen, por ende, la falta de compromiso, interés, etc.

Según la pregunta N°6 ¿Crees tú que, si el trabajador está más motivado, obtendrá mejores resultados? Se indicó que el 83.33% expresó que, si el trabajador está más motivado siempre, obtendrá mejores resultados. Asimismo, concuerda

con lo señalado por Rotto (2017) se estableció si la participación de colaboradores tiene influencia con los objetivos de esa empresa. Así mismo Serrano (2016) encontró en relación a su hipótesis que, según los resultados, los trabajadores no gozan de orden económico e incentivos dentro de la institución, debido a que no muestran nivel alto de motivación.

Según la pregunta N°8 ¿La Institución le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional? Del total de trabajadores encuestados el 56.66% indicó que la institución nunca le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional, asimismo. Por ello que la investigación guarda relación con la investigación realizado por (Lomas, 2017) Con un total de 70 colaboradores encuestados, el 34% manifiestan poseer un nivel de satisfacción bajo, debido a que la organización no ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades. El sueldo no se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda el puesto de trabajo. Asimismo, la organización no siempre ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal, y no ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña. A la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, generar oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente, a fin de que el colaborar sea más eficiente y eficaz, favoreciendo a la productividad de las labores y al cumplimiento de las metas.

Según la pregunta N°13 ¿La Municipalidad toma en cuenta el perfil del trabajador para el desempeño en el cargo asignado? Del total de trabajadores encuestados el 53.33% manifestó que la Municipalidad nunca toma en cuenta el perfil del trabajador para el desempeño en el cargo asignado. Y (Blas, 2017) Para mejorar la opinión baja de los trabajadores de la Red de Salud Lima Metropolitana, 2017. Respecto a la relación del perfil de puestos y el desempeño se recomienda que la contratación del personal de la Dirección de Salud V, Lima Metropolitana, se realice teniendo en cuenta el perfil de puesto sugerido por SERVIR, de esta manera se seleccionará a la persona más idónea para cada puesto, Para mejorar la opinión baja de los trabajadores de la Red de Salud V Lima Metropolitana, 2017. Respecto a la relación del perfil de puestos y la dimensión competencias del desempeño

laboral Se recomienda seleccionar al personal idóneo que cumpla con los requerimientos y aptitudes necesarios que demande el perfil de puestos y de esta manera mejorar el desempeño laboral de la Dirección de Salud V, Lima Metropolitana.

3.3. Aporte Práctico

“ESTRATÉGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO – 2018”

1. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

A partir de los resultados de este trabajo se tiene la necesidad de proponer Estrategias Motivacionales con el fin de elevar el grado de satisfacción del personal creando también un ambiente propicio para desarrollo de las funciones de las distintas áreas para lograr las distintas metas trazadas en la Gerencia de Administración de la MPSI.

La propuesta se elaboró en función a los Objetivos y a los resultados los cuales presentaron índices altos de insatisfacción dentro del entorno laboral.

La presente propuesta contiene: Justificación, Objetivos, beneficiarios, metodología; así mismo la descripción de las Estrategias Motivacionales.

2. JUSTIFICACIÓN

Propuesta de Estrategias Motivacionales será un apoyo para la Institución para que así pueda cumplir con los objetivos propuestos.

3. OBJETIVOS

A continuación, se describen los fines principales de la propuesta de Estrategias de motivación para la empresa objeto de estudio.

3.1. Objetivo General

Mejorar el clima laboral de los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, a través acciones sugeridas en la presente propuesta como motivación y capacitación.

Lo que logrará:

- Mejorar la relación entre los jefes y subordinados dentro de la Gerencia de Administración de la MPSI.
- Hacer más eficiente el trabajo en equipo dentro de las áreas correspondientes a la Gerencia de Administración de la MPSI.
- Que la Institución reconozca el esfuerzo de los trabajadores pertenecientes a la Gerencia de Administración de la MPSI.
- Libertad de expresar ideas en los Subordinados de Gerencia de Administración de la MPSI.
- Fomentar Actividades necesarias para minimizar el grado de estrés de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la MPSI.

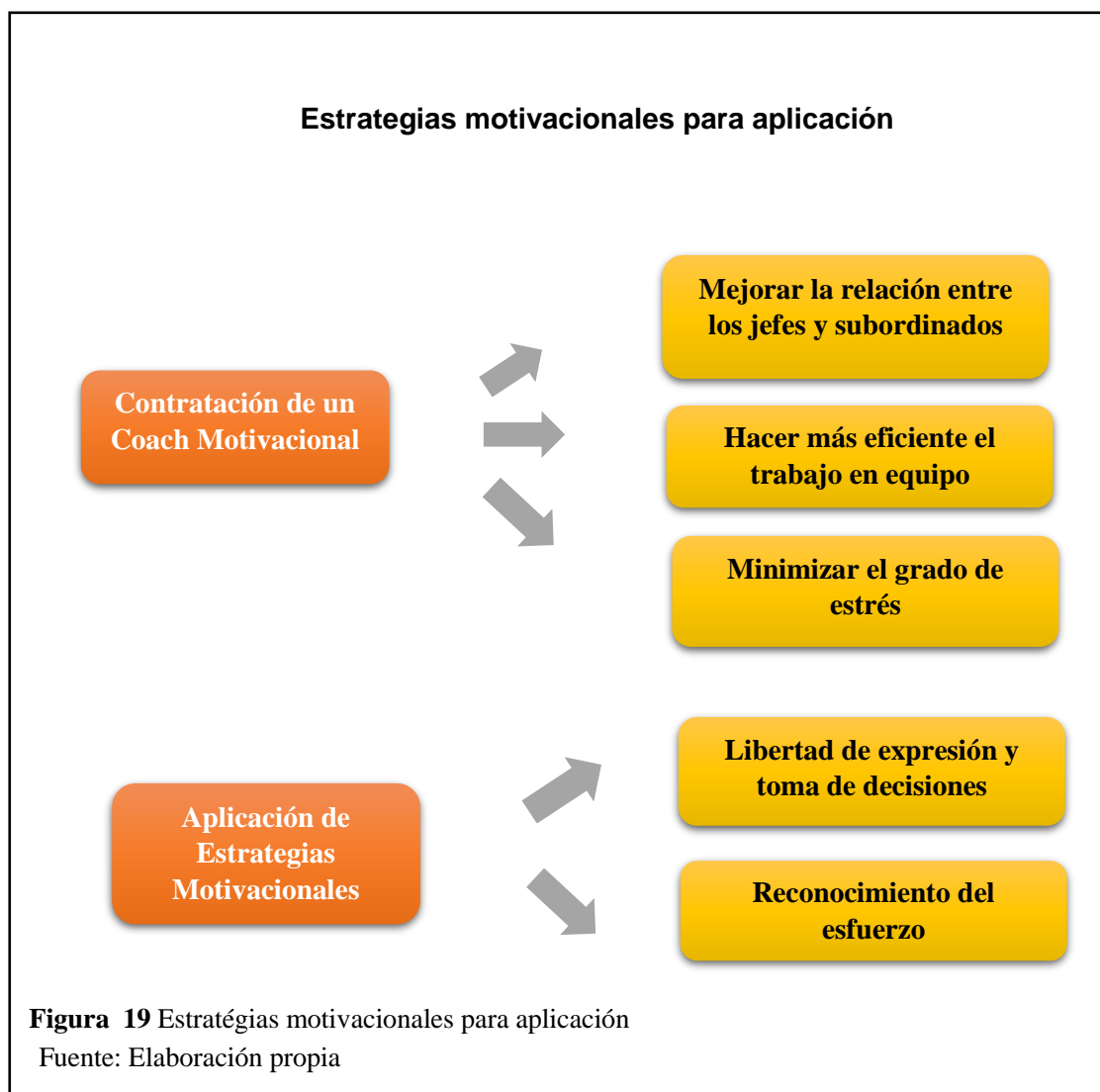
4. BENEFICIARIOS

Los principales beneficiarios de la presente Propuesta son:

- La Institución objeto de estudio, debido al alto logro de metas que cumplirá a través de esta propuesta.
- Los colaboradores de la Gerencia de Administración de la MPSI, debido a que mejorarán su desempeño laboral.
- Los pobladores, debido a que, si la Gestión Administrativa es eficiente, podrán beneficiarse por los distintos servicios que ofrece la Municipalidad.

5. METODOLOGÍA

Para establecer la Propuesta de Estrategias Motivacionales, se tomó en cuenta el estudio que describe Davis y Newstrom (1983) en su libro el Comportamiento Humano en el trabajo.



5.1. Creación del Área Motivacional

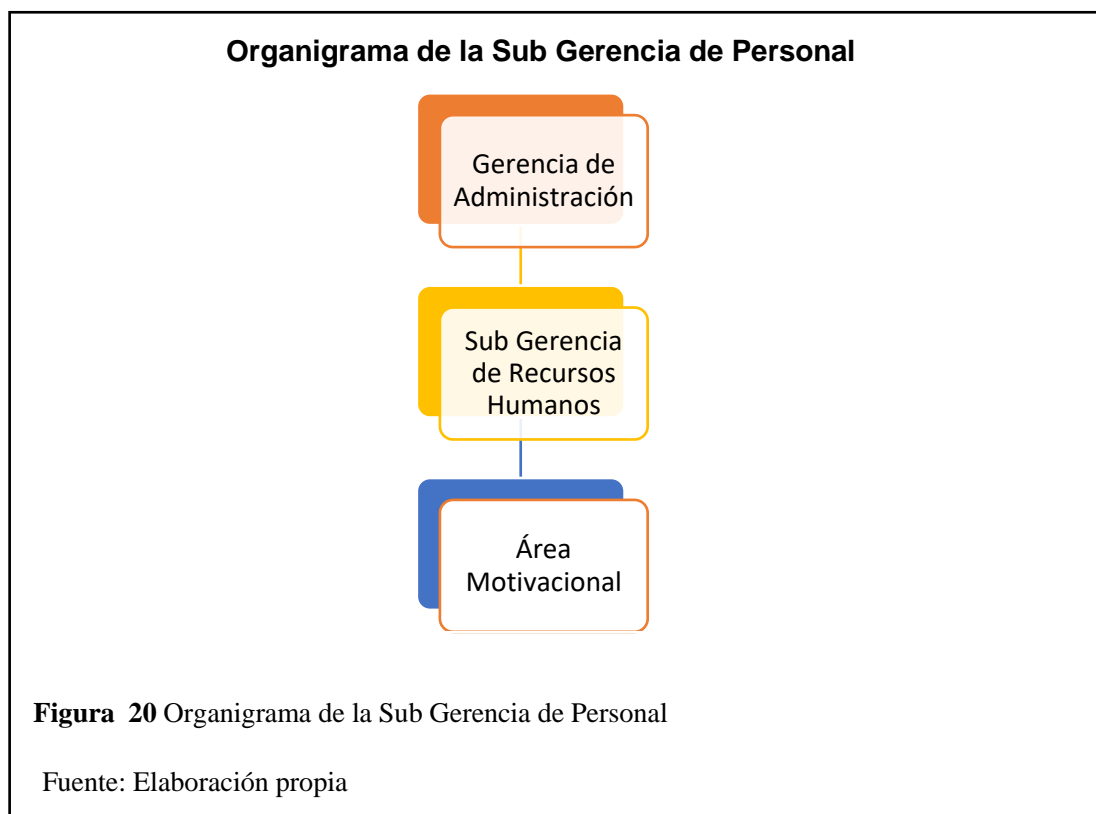
Como primer paso a esta propuesta, se agregará a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, un Área Motivacional, la cual contará con un Coach para incrementar el grado de motivación de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la MPSI. El coaching motivacional se centra sobre

todo en identificar qué elementos son los que verdaderamente les motiva a los trabajadores en su desempeño.

Es importante resaltar, que se sugiere que el Coach encargado de las actividades tenga un carácter permanente dentro de la organización ya que son muchas las áreas con las que cuenta la Gerencia de Administración. Así mismo tendrá que organizar dichas actividades mediante cronogramas, horarios, etc de acuerdo al grado de disponibilidad de tiempo con los que los trabajadores cuenten.

Con la Creación del Área motivacional se cumplirán tres de los objetivos propuestos: Mejorar la relación entre los jefes y subordinados, hacer más eficiente el trabajo en equipo, minimizar el grado de estrés.

5.1.1. Estructura Orgánica de la Sub Gerencia de Personal



A continuación, se definen algunos aspectos importantes para la contratación del Coach:

Según el Organigrama, el Área Motivacional dependerá de la Gerencia de Recursos Humanos a fin de ser apoyada y supervisada.

5.1.2. Perfil Universitario del Coach

El Coach encargado del Área Motivacional, deberá contar con el siguiente perfil:

- Titulado Universitario en Psicología o Administración.
- Maestría o Doctorado en Comportamiento Organizacional.
- Experiencia de 3 años en funciones parecidas.

5.1.3. Funciones del Área Motivacional

El coach motivacional estará encargado para evitar rotundamente que la falta de motivación afecte a la productividad de Institución. Entre las funciones destacan las siguientes:

- Fomentar la motivación en los colaboradores.
- Mejora de las relaciones interpersonales.
- Aumentar la productividad.
- Mayor participación en el trabajo.

5.1.4. Actividades – sesiones Coaching Motivacional

Ficha N°	Fecha	Estrategia	Distinciones	Objetivos	Herramientas
UNO	Quincena de cada mes.	Relaciones Interpersonales	Agrupar tanto a Gerentes, Sub Gerentes como a trabajadores habituales.	Verificar que tanto se conocen entre todos.	VER LA FICHA A CONTINUACIÓN
		---X---			
Observaciones					

¿Los trabajadores se conocen entre sí?	
Comentarios	

Para la presente sesión el Coach será el encargado de reunir a todos los trabajadores de todos los rangos, y repartirá estas hojas, las cuales deberán responder, teniendo el fin de analizar las relaciones interpersonales.

¿Qué tanto conocen a su compañero de trabajo?



1. ¿Cuál es el apellido de la persona que tienes a la derecha?

2. ¿Quién tu compañero que tiene un nivel de inglés avanzado?

3. ¿Quién / quiénes cumplen años este mes?

4. ¿Qué libros ha leído tu compañero de la izquierda?

5. ¿Qué profesión tiene tu compañero de la izquierda?

6. ¿A quién le tienes más confianza? Menciónalo.

7. ¿A quién no le gusta el café?

8. ¿Quién crees tú que es la persona más gruñona?

9. ¿Quién es el más alegre de tu oficina?

10. ¿Con quién formarías un grupo de trabajo?

Ficha N°	Fecha	Estrategia	Distinciones	Objetivos	Herramientas
UNO	Quincena de cada mes.	Trabajo en equipo	Escoger a personas al azar y formar equipos	Trabajar en equipo	PALITOS DE MADERA Y CINTA DE EMBALAJE
		---X---			
Observaciones					
¿Los trabajadores, hacen un buen trabajo en equipo?					
Comentarios					

Se formarán grupos de manera aleatoria, deberán formar un camión con los siguientes materiales: palitos de chupete y cinta. Aquí se verá el grado de trabajo en equipo de los colaboradores.

Ficha N°	Fecha	Estrategia	Distinciones	Objetivos	Herramientas
UNO	Quincena de cada mes.	Minimizar el grado de estrés	Corriendo el mensaje	Trabajar en equipo	Memoria
		---X---			
Observaciones					

Comentarios	

Aquí, todos los participantes formarán un círculo, se elegirá a uno de ellas para que de un pequeño mensaje al que está a su derecha y éste al de su derecha y así de a pocos. Cuando se llegue al último se comprobará que el mensaje sea el mismo. Esta dinámica es de integración.

5.2. Estrategias motivacionales

5.2.1. Estrategia: Proceso Participativo

Esta pauta espera que los líderes de la Institución desarrollen una relación única en la cual el líder pueda delegar, informar, consultar, etc. Y así contribuir con cada trabajador.

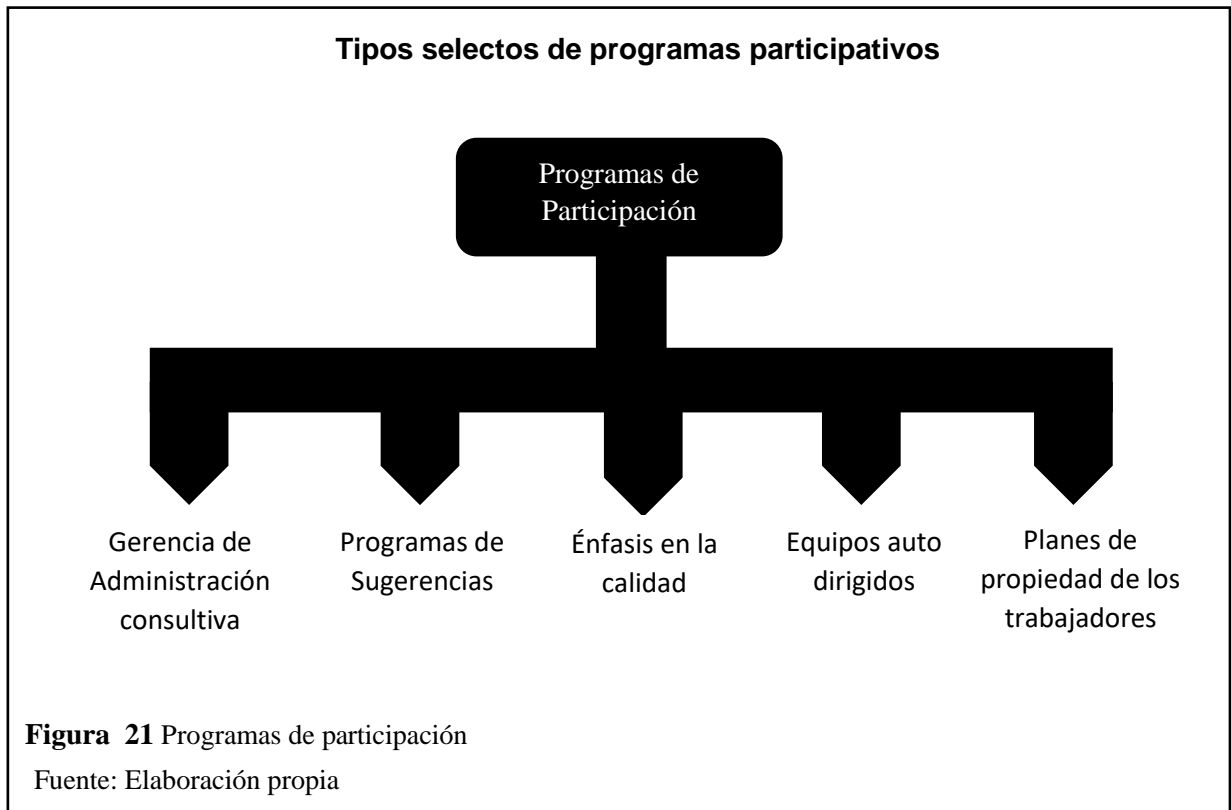
- Para la presente estrategia se tomará en cuenta el indicador de Desempeño de Eficiencia, para medir si se están alcanzando los resultados esperados, así como la mejora de una buena comunicación y relación entre trabajadores.

Se tomará en cuenta la siguiente fórmula:

$$\text{Eficiencia} = \frac{[(\text{resultado alcanzado} / \text{costo real}) * \text{tiempo invertido}]}{[(\text{resultado previsto} / \text{costo previsto}) * \text{tiempo previsto}]}$$

Los resultados serán analizados y evaluados por el Coaching profesional y emitidos bajo un informe hacia la Sub Gerencia de personal de la Municipalidad Provincial San Ignacio.

5.2.2. Estrategia: Programas de Participación:



En este caso, se aplicarán solo tres de los programas participativos mencionados anteriormente

- **Gerencia de Administración consultiva:** La Gerencia de Administración de San Ignacio pedirán a los trabajadores compartir experiencias.
- **Programas de Sugerencias:** Los trabajadores, pueden desarrollar programas de mejoras de trabajo en donde se establecerá un almuerzo mensual donde se pida todos los trabajadores presentar por lo menos una idea.
- **Énfasis en la calidad:** Consistirá en formar grupos de trabajadores para resolver los distintitos problemas que sucedan dentro de la Gerencia de Administración.

- Para esta estrategia, se tomará en cuenta los indicadores de desempeño: eficacia, eficiencia, economía y calidad de los trabajadores para recabar resultados finales o impacto de la acción de la entidad en el cumplimiento de su misión, y también de cómo éstos fueron logrados.

5.2.3. Estrategia: Reconocimiento del esfuerzo

- **Años de servicio**

La Institución reconocerá públicamente los años de servicios así mismo los nuevos trabajadores que ven a los veteranos recibir estos premios serán inspirados a permanecer con la Institución y reducir la rotación.

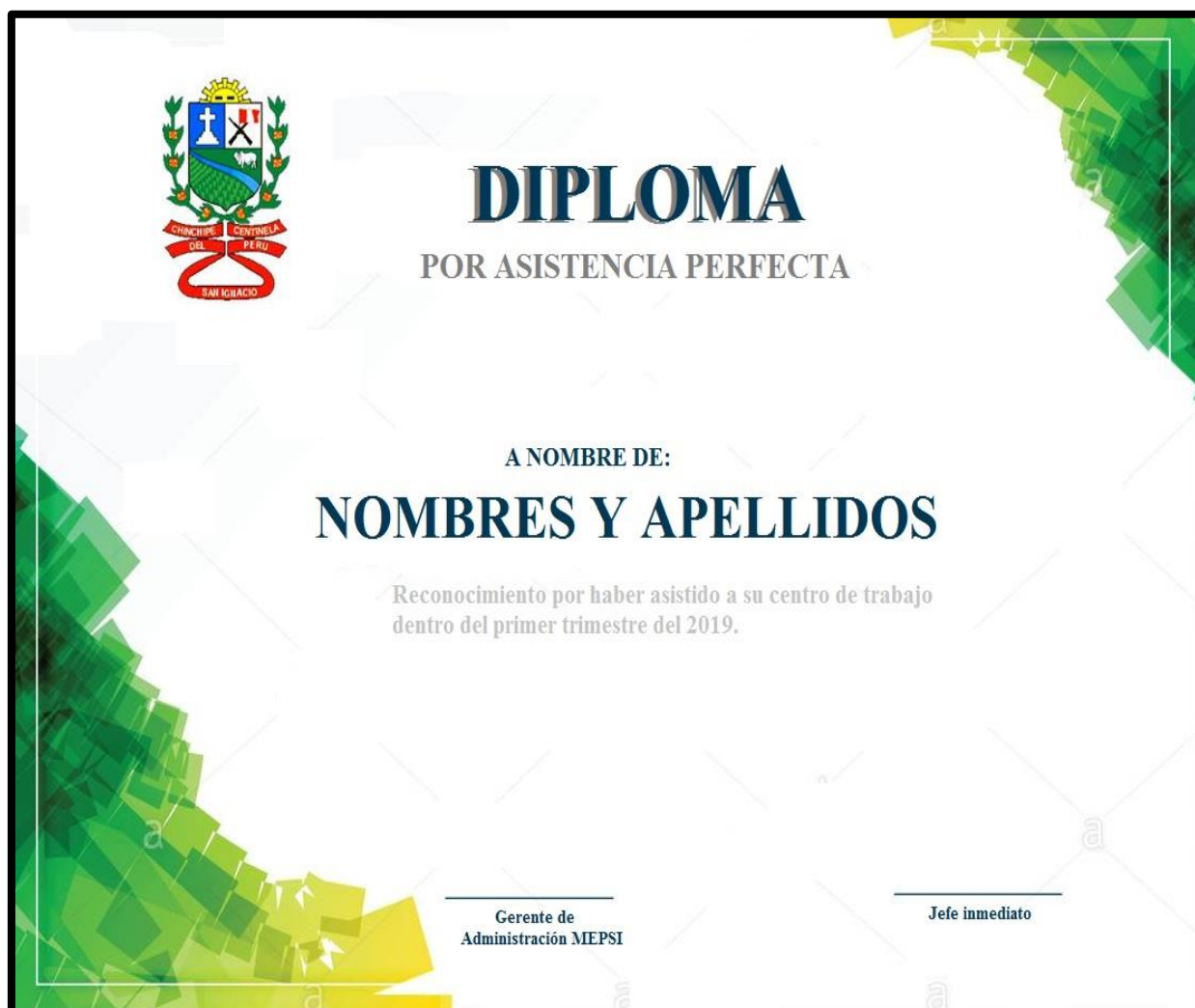
La institución organizará mediante el Área de motivación una ceremonia sencilla por los años de servicios (15 años) de los trabajadores.



Elaboración propia

- **Certificados**

Consiste en certificados impresos firmados por el Gerente de Administración y el jefe inmediato del trabajador.



Elaboración propia

- **Carteles:**

Carteles por felicitaciones de cumpleaños de los trabajadores y por días festivos.



Elaboración propia

Tabla 19 Cuadro de Implementación de Actividades

No.	ACTIVIDAD	RESPON-SABLE	TIEMPO	TÉCNICA	RESULTADO
1	Creación del Área Motivacional	Área de recursos humanos	Enero 2020	Reuniones	Contratación de Coaching Motivacional para mejorar el clima laboral.
2	Sesiones Coaching Motivacional	Área de Motivación	Enero 2020-diciembre 2020	Sesiones	Mejorar la relación entre los jefes y subordinados; hacer más eficiente el trabajo en equipo, minimizar el grado de estrés.
3	Programas de participación	Área de motivación	Enero 2020 – diciembre 2020	Reuniones	Que el trabajador aporte con ideas a la Institución
4	Reconocimiento del esfuerzo	Área de motivación / RR.HH	Enero 2020 – diciembre 2020	Programas	Reconocer a los trabajadores por las funciones que realiza.

Elaboración propia

6. Presupuesto y financiamiento

Tabla 20 Presupuesto

ÍTEM	NOMBRE	UNIDAD	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
PERSONAL					
1	COACHING MOTIVACIONAL	MES	12	4,000	48,000
EQUIPOS					
2	LAPTOP	UND	1	3,500	3,500
3	IMPRESORA	UND	1	800	800
4	PROYECTOR	UND	1	3,000	3,000
MATERIALES					
5	HOJAS BOND	PAQUETE	10	120	1,200
6	LAPICEROS	CJA	7	8	56
7	OTRO MATERIALES	UND	1	500	500
TOTAL					S/ 57,056.00

Elaboración: Propia

La presente propuesta tiene un presupuesto de s/ 57,056.00 anuales, los cuales serán financiados con los recursos de la Municipalidad (recursos directamente recaudados y recursos ordinarios).

7. Análisis Costo / Beneficio de la propuesta

Tabla 21 Costo / Beneficio

Costos					
Categoría	Ítem	Unidad	Cantidad	Precio	Total
Personal	Coaching motivacional	meses	12	4,000.00	48,000.00
Equipos	Laptop	und	1	3,500.00	3,500.00
	Impresora	und	1	800.00	800.00
	Proyector	und	1	3,000.00	3,000.00
	Materiales	Hojas bond	paquete	10	120.00
	Lapiceros	caja	7	8.00	56.00
	Otros materiales	und	1	500.00	500.00
Total costos:					S/ 57,056.00
Beneficios					
Cumplimiento de metas por ejecución de Inversiones					
Fortalecimiento de la administración y gestión del Impuesto Predial					
Ejecución presupuestal de inversiones mayor o igual al 75% del Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de inversiones.					
Elaboración del Plan de Desarrollo Turístico Local					
Formulación y ejecución de actividades del Plan Local de Seguridad Ciudadana articulado al Programa Presupuestal 0030					
Total beneficios					S/ 2,214,962.00

Elaboración: propia

Para definir los costos de la presente propuesta, se tomaron en cuenta los ítems del presupuesto, los cuales están considerados de manera anual, por un monto total de S/ 57,056.00 que corresponden a: personal, equipos y materiales.

En el caso del beneficio, se ha tomado en cuenta el cumplimiento de metas por ejecución de inversiones señaladas en el cuadro anterior, este implica transferencias de recursos a los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales hasta por S/ 2,214,962.00 por haber ejecutado las partidas de: Fortalecimiento de la administración y gestión del Impuesto predial, ejecución presupuestal de inversiones mayor o igual al 75% del Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de inversiones, elaboración del Plan de Desarrollo Turístico local, formulación y ejecución de actividades del Plan Local de Seguridad Ciudadana articulado al Programa Presupuestal 0030, en las cuales los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Ignacio, están involucrados.

El costo es menor al beneficio, por lo que podemos decir que sería de gran ayuda que esta inversión se logre dar.

8. Indicadores esperados en la Aplicación de la Propuesta.

Tabla 22 Indicadores esperados

Estrategias motivacionales	Actores	Actividades	Indicadores de resultados
Proceso participativo	Gerente de Administración y colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> Socialización entre todos los actores respecto a la problemática en el clima laboral. - Delegación de funciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los colaboradores expresan libremente sus opiniones y sugerencias Los colaboradores toman oportunamente decisiones en sus respectivas áreas. - Colaboradores muestran optimismo en cada reunión de trabajo.

Programas de participación	Gerente de Administración y colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> - Conformación de equipos de trabajo específicos. - Reuniones de trabajo mensual para abordar experiencias y resultados. - Evaluación de problemas resueltos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los requerimientos de bienes y servicios son atendidos oportunamente en la Sub Gerencia de Abastecimientos. - Proceso de devengado y girado a través de la Sub Gerencia de Contabilidad y Sub Gerencia de Tesorería dentro de los plazos establecidos. - Cumplimiento de metas: Inversión pública, SIGRES, mejoramiento de calidad de agua y recaudación de rentas.
Reconocimiento del esfuerzo	Despacho de Alcaldía, Gerencia Municipal, Gerencia de Administración, Gerencia de Recursos Humanos y colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> - Celebraciones del día internacional de la mujer, día del obrero, día de la madre, día del padre, del trabajador municipal. - Conocimiento a los colaboradores por su jubilación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboradores satisfechos por el reconocimiento a su labor. - Colaboradores se identifican con su institución.

Elaboración propia

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. En la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial San Ignacio, de acuerdo a los resultados encontrados se evidenció que la Entidad no se preocupa por la mejora del clima laboral: no existe un buen clima laboral entre la Patronal y los trabajadores, no existe un trato de equidad entre trabajadores y la mayoría de veces no toman en cuenta la opinión de los colaboradores en la toma de decisiones. Esto nos indica la existencia de aspectos que requieren mejoras con el fin de que se adopten medidas correctivas para así mejorar las relaciones interpersonales.
2. Dentro de la Institución, nunca se tiene en cuenta los Documentos de Gestión al momento de seleccionar el perfil del colaborador, para el desempeño de sus funciones, debido a que se viene contratando a personal por cuestiones políticas; trayendo como consecuencia un ineficiente desempeño por desconocimiento y por falta de experiencia.
3. La Institución no cuenta con estrategias motivacionales que permitan un mejor desempeño en los trabajadores, debido a que no brinda las capacitaciones necesarias que se requieren para una mejor calidad de trabajo, tampoco brinda ningún reconocimiento por las funciones realizadas con eficiencia. Esto origina una insatisfacción en los trabajadores.
4. Para la Propuesta se tomó en cuenta la metodología de Davis y Newstrom para establecer las estrategias motivacionales, que consiste en primer lugar en la contratación de un Coach Motivacional el cual será de mucha importancia para aplicar las estrategias establecidas que son: proceso participativo, programas de participación y reconocimiento del esfuerzo.

4.2 Recomendaciones

En esta investigación sobre el clima laboral de la Gerencia de Administración de la MPSI, presentamos algunas recomendaciones o alternativas para el mejoramiento en esta Institución:

Se recomienda que la Gerencia de Administración tenga una comunicación más fluida y adecuada con los trabajadores y para que así puedan sentirse contentos con su trabajo y con Institución demostrando al personal lo importante y valioso que es. Y que de esa manera no perjudique el desarrollo de sus actividades y la atención al público.

Se recomienda a la Gerencia de Administración que se tome en cuenta los Documentos de Gestión al momento de contratar personal y/o rotación del personal para así poder cumplir eficientemente las metas trazadas.

Para una mejora de la motivación es importante una transformación en el ambiente laboral, que sea de entusiasmo, amistad, y cooperación entre los colaboradores, para ello se pueden llevar a cabo actividades motivacionales mediante talleres donde se encuentre todo el equipo de trabajo y puedan solucionar sus problemas interpersonales mediante la comunicación.

Se recomienda también establecer un sistema de recompensa y reconocimiento a los trabajadores eficaces y esto sirva como motivación para otros trabajadores, así mismo se tomen en cuenta programas de capacitaciones continuas ya que ayudará los trabajadores a poder tener las herramientas necesarias para lograr un óptimo desempeño en las funciones. Así mismo recomendamos a la Gerencia de Administración que implemente la Propuesta de Estrategias Motivacionales planteada anteriormente para que se utilice como herramienta.

REFERENCIAS

- Actualidad Empresarial (2013). *El Clima laboral y organizacional*. Perú. Obtenido, desde: <https://actualidadempresa.com/el-clima-laboral-y-organizacional/>
- Aguilar, K. (2016). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la Empresa Sydney S.A.C., Distrito de Los Olivos, Lima – 2016*. (Tesis pregrado). Universidad César Vallejo. Lima. Obtenido, desde: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2039>
- Albañil, A. (2015). *El Clima laboral y la participación en la Institución educativa Enrique López Albújar de Piura*. (Tesis pregrado). Universidad de Piura. Piura. Obtenido, desde: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andrade, E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. (1ª edición). Lima: Andrade.
- Bermúdez, Casanova, Villareal (2016). *Estrategias motivacionales dirigidas a estudiantes del ciclo básico, inscritos en la carrera de contaduría Pública en la facultad de ciencias económicas*. Universidad de Carabobo, Bárbula. Obtenido desde: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3653/dbermudez.pdf?sequence=1>
- Blas, M. (2017). *Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017*. (Tesis posgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Obtenido, desde: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8814/Blas_JM_V.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. (1º edición). Madrid: Universidad Nacional de Educación a distancia.
- Cabrera, R. y Gamarra, V. (2016). *Propuesta para mejorar el clima laboral en la empresa pacifico seguros S.A en la sucursal de la Ciudad de Chiclayo*. (Tesis pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Obtenido, desde: <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/844>

- Cepeda, S. (2015). *Reconocimiento: Herramienta que refuerza el Desempeño de Los trabajadores de TNM*. (Tesis posgrado). Universidad Piloto de Colombia. Bogotá, Colombia. Obtenido, desde: <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3045/00002472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chavarría, J. (2011). *Estrategias motivacionales para los empleados del area de produccion de una empresa industrial orientada al sector de la construcción*. Tesis pregrado. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. Obtenido, desde: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3976.pdf
- Cordova, A. (2016). *Análisis del Clima Laboral de los Servidores Públicos en el Sector Central de la Defensoría del Pueblo*. Universidad nacional abierta y a distancia. Bogota, D.C. Obtenido de: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/3595/19429983.pdf;jsessionid=200284A5EC5169B2579F951A2298E460.jvm1?sequence=1>
- Cubas, N. (2016). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E. ADEU deportivo S.A.C. – Chiclayo. (Tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Obtenido, desde: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Davis, K. y Newstrom, J. (1983). *El comportamiento humano en el trabajo*. (8^o edición). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Diario la República (2019). Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo. Colombia. Obtenido, desde: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>
- Esan (2019). Motivación Laboral: Nuevas tendencias Laborales. Perú. Obtenido, desde: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Flores, Y. y Herrera, L. (2016). *Estrategias de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el Supermercado Tottus – Chincha*. (Tesis

pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Obtenido, desde: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1024/FLORES%20ABARCA%2c%20YENNY%20D.%20Y%20HERRERA%20VERA%2c%20LUIS%20A..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gan, F y Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. (1º edición). Barcelona: Editorial UOC.

Gan, F. y Triginé, J. (2012). *Clima laboral*. (1º edición). Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

García, J. (2018). *La motivación, el punto clave de la motivación*. (1º edición). Barcelona: Editorial UOC.

Hernández, H. Solórzano, & Jinete, J. (2020). *La Teoría de restricciones para los procesos de gestión y control en las IPS del Caribe Colombiano*, Investig. innov.

Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). *La Motivación en el Trabajo*. (1ª edición). New York: Wiley.

Idrogo, F. (2018). *El Clima laboral y su influencia en el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota – 2016*. Universidad Nacional de Cajamarca. (Tesis pregrado). Cajamarca. Obtenido, desde: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2152>

Instituto de Educación Técnica Profesional (2018). *Tipos de Investigación*. Colombia. Disponible en: https://www.intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/CIPS/2018_1/Documents/INVESTIGACION_NO_EXPERIMENTAL.pdf

Instituto Nacional de Estadística y geografía. (2016). *Insatisfacción laboral de las empresas mexicanas*. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2016/enoe_ie/enoe_ie2021_02_Pue.pdf

Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. (Tesis posgrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. Obtenido,

desde:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Macedo, M. (2017). *Clima laboral y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Lince -2017*. (Tesis pregrado). Lima.

Obtenido,

desde:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11312/Macedo_PM.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Manso, J. (2002). *El Legado de Frederick Irving Herzberg*. Universidad EAFIT.

Medellín,

Colombia.

Recuperado,

desde:

<https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

Méndez, W. (2016). *Plan estratégico de Motivación para mejorar el clima Organizacional en la Gerencia de Operaciones, Departamento de Registro y Servicios del STACH – CHICLAYO, Chiclayo*. Universidad César Vallejo. Chiclayo.

Obtenido,

desde:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/602/mendez_eg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales, M. (2015). *Clima laboral en el área de desarrollo social de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote*. (Tesis posgrado). Chimbote. Obtenido,

desde:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7808/Morales_CMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Municipalidad Distrital de la Punta (2017). *Procedimientos de medición del Clima laboral en la Municipalidad Distrital de la Punta*. Resolución de la Oficina General de Administración N°046-2017-MDLP/OGA. Callao, Perú. Obtenido de

<http://www.munilapunta.gob.pe/transparencia/Directivas/PROCEDIMIENTO%20DE%20MEDICION%20DE%20CLIMA%20LABORAL.pdf>

Murga, V. (2013). *Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Danper S.A.C. Trujillo*. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Obtenido,

desde:

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4215/MURGA%20VA>

[SQUEZ%20VILMA%20MELISA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3447/AE_305.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Novoa, M. y Regalado, T. (2017). *Análisis de la relación entre Clima laboral y satisfacción del cliente en la empresa Oltursa – Piura y Chiclayo*. (Tesis pregrado). Universidad de Piura. Piura. Obtenido, desde: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3447/AE_305.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ongallo, Gallego y García. (2003). *Psicología social y las Organizaciones*. (1ª Edición). Madrid, España. DYKINSON.
- Peersman, G. (2014). Sinopsis: Métodos de recolección y análisis de datos en la evaluación de Impacto, Síntesis metodológica n.º10, Centro de Investigaciones de UNICEF, Florencia.
- Peiró, J. (2002). *Tratado de Psicología en el trabajo: Actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis editorial.
- Ratto, P. (2017). *Las estrategias motivacionales y el desempeño de los empleados del área de recepción caso: Hotel Sheraton Lima And convention Center*. (Tesis posgrado). Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú. Obtenido, desde: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4529/ratto_gpl.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Revista Cronista. (2019). *Clima laboral: más de la mitad de los argentinos se siente disconforme*. Recuperado de <https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/Clima-laboral-mas-de-la-mitad-de-los-argentinos-se-siente-disconforme-20190505-0001.html>
- Revilla, L (2017). *Estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el departamento de biología y química de la FACE de la universidad de Carabobo*. Universidad de Carabobo. Bárbula. Recuperado desde: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4636/lrevilla.pdf?sequence=1>

- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. (1ª edición). México, D.F.: Prentice Hall.
- Rodríguez, H. (2016). *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de coordinación de desarrollo social*. Universidad de las Fuerzas armadas, Sangolquí. Obtenido desde: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3653/dbermudez.pdf?sequence=1>
- Sierra, M. (2016). *El clima laboral en los /as colaboradores/as del area administrativa del hospital regional Coban*. Universidad Rafael Landívar. Cobán. Obtenido de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>
- Simetrical (2017). *La situación del clima laboral en México*. México D.F. México. Recuperado de: <https://info.simetrical.com/blog/la-situacion-del-clima-laboral-en-mexico>.
- Uceda, I. (2017). *Clima Laboral y Satisfacción Laboral del Usuario Interno en el Centro de Salud Atusparias - Chiclayo, 2017*. (Tesis pregrado). Universidad César Vallejo. Chiclayo. Obtenido, desde: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8475#:~:text=Las%20conclusiones%20fueron%20que%20existe,una%20satisfacci%C3%B3n%20regular%20o%20media>.

ANEXOS

ANEXO Nº1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGAC	TÉCNICAS
<p>General</p> <p>¿De qué manera, las Estrategias motivacionales podría mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio - 2018?</p> <p>Específicos:</p>	<p>General:</p> <p>Proponer Estrategias Motivacionales para mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018</p> <p>Específicos:</p> <p>Medir el clima laboral actual en la Gerencia de Administración de la</p>	<p>H1: Si, se implementa la propuesta de estrategias motivacionales, entonces se podría mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de</p>	<p>V.I. Estrategias motivacionales: Es toda acción planificada con objetivo de la motivación masiva de personas que tengan las siguientes características: disposición y entusiasmo. Como resultado de la motivación se obtiene una mayor eficiencia, compromiso y</p>	<p>Descriptiva – No experimental</p>	<p>Encuesta Cuestionario -</p>

<p>¿Cuál es la situación actual del Talento Humano en la Oficina de Obras Públicas en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019?</p> <p>¿Cómo es el desempeño laboral del personal en la Ejecución de Obras por Administración Directa en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019?</p>	<p>Municipalidad Provincial de San Ignacio. Identificar las estrategias motivacionales que se aplican en la Gerencia de (determinar el nivel de motivación que tienen los trabajadores de la MPSI) administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio. Establecer estrategias motivacionales para mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018</p>	<p>la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018.</p>	<p>creatividad por parte de los que los ponen en acción</p> <p>V.D: Clima laboral</p> <p>La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial. Si eres capaz de conseguir una mayor productividad con un buen clima laboral, tienes todo lo necesario para conseguir grandes éxitos en tu empresa</p>		
--	--	---	---	--	--

Elaboración propia

ANEXO Nº2

CUESTIONARIO

La presente encuesta, tiene como finalidad obtener información sobre las Estrategias motivacionales y el Clima Laboral actual en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio. Es totalmente confidencial y anónimo, por lo cual le agradeceremos ser lo más sincero(a) posible.

Datos Generales

Edad: _____

Sexo: _____

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Instrucciones: Marca con una "X" el casillero de las afirmaciones y preguntas que creas conveniente según a lo que mejor describa lo que sientes o piensas. No existen respuestas correctas o incorrectas.

<p>1. ¿La entidad donde labora, se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal?</p> <table style="width: 100%;"><tr><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;">Nunca</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;">A veces</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;">Con cierta frecuencia</td></tr><tr><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;">Casi siempre</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;">Siempre</td><td></td><td></td></tr></table>	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia	<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre		
<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia							
<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre									
<p>2. ¿La Municipalidad brinda capacitaciones a sus trabajadores para el buen desempeño de sus labores?</p> <table style="width: 100%;"><tr><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;">Nunca</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;">A veces</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;">Con cierta frecuencia</td></tr><tr><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;">Casi siempre</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;">Siempre</td><td></td><td></td></tr></table>	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia	<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre		
<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia							
<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre									

3. ¿Considera que la Municipalidad tiene un trato de equidad con todos los trabajadores?

<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia
<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre		

4. La entidad donde labora, le brinda algún tipo de reconocimiento por su trabajo.

<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia
<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre		

5. Su jefe inmediato, ¿Tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?

<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia
<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre		

6. ¿Crees tú que, si el trabajador está más motivado, obtendrá mejores resultados?

<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia
<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre		

7. ¿Participa usted en la toma de decisiones de su área?

<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia
<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre		

8. La Institución le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.

<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia
<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre		

9. Crees que existe un buen clima laboral entre la patronal y los trabajadores.

<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia
<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre		

10. Considera usted que es adecuado el ambiente en donde labora (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.)

<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia
<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre		

11. ¿Cree usted que el comportamiento laboral de los jefes influye de manera positiva o negativa en el desempeño de sus actividades?

<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia
<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre		

12. ¿Por parte de la Municipalidad existe disposición para emitir nuevas ideas?

<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia
<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre		

13. La Municipalidad toma en cuenta el perfil del trabajador para el desempeño en el cargo asignado.

<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia
<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre		

14. ¿Cree Usted que la remuneración que percibe está al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado?

<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia
<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre		

15. ¿Usted considera que el trabajo rutinario disminuye su desempeño laboral?

<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia
<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre		

16. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la Institución?

<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Con cierta frecuencia
<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Siempre		

ANEXO N°3

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 1.1 Apellidos y nombres : León Morales, María Esther
 1.2 Título profesional : Doctor en Administración
 1.3 Grado académico : Doctor en Administración
 1.4 Institución o empresa donde trabaja : Universidad Nacional de Cajamarca
 1.5 Cargo que desempeña : Docente de Investigación
 1.6 Experiencia profesional en años : 30 años
 1.7 Teléfono :
 1.8 Correo electrónico : mleon@unc.edu.pe
 1.9 Nombres y apellidos del investigador (a): SALIDE NEIRA JIMENEZ

II. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS

2.1 Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario 1	X			

2.2 De los ítems con las variables.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario 1	X			

2.3 Pertinencia de los ítems con las dimensiones.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario 1	X			

2.4 Pertinencia de los ítems con los indicadores.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario 1	X			

2.5 Redacción de los ítems.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario 1	X			

Fecha:

2.3. Variables, Operacionalización.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTOS
ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES	Factores de higiene	Salario y beneficio	¿La Municipalidad brinda capacitaciones a sus trabajadores para el buen desempeño de sus labores?	CUESTIONARIO
		Relación con la Entidad	¿Cree Usted que la remuneración que percibe está al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado?	CUESTIONARIO
	Ambiente físico	Relación con la Entidad	¿La entidad donde labora, se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?	CUESTIONARIO
		Ambiente físico	Considera usted que es adecuado el ambiente en donde labora (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.)	CUESTIONARIO
		Seguridad laboral	¿Considera que la Municipalidad tiene un trato de equidad con todos los trabajadores?	CUESTIONARIO
	Libertad de decisión	Ascensos	¿Crees tú que si el trabajador está más motivado, obtendrá mejores resultados?	CUESTIONARIO
		Libertad de decisión	Su jefe inmediato, ¿Tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?	CUESTIONARIO

Factores de Motivación		¿Participa usted en la toma de decisiones de su área?	CUESTIONARIO
	Reconocimientos	La entidad donde labora, le brinda algún tipo de reconocimiento por su trabajo.	CUESTIONARIO
Cooperación y apoyo	Compañerismo	¿Crees que existe un buen clima laboral entre la patronal y los trabajadores?	CUESTIONARIO
Organización y estructura	Procesos de trabajo, organizados y eficientes.	¿Cree usted que el comportamiento de los jefes influye de manera positiva o negativa en el desempeño de sus actividades?	CUESTIONARIO
Innovación	Creatividad, ideas	La Institución le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.	CUESTIONARIO
Transparencia	Prácticas y políticas claras	¿Por parte de la Municipalidad existe disposición para emitir nuevas ideas? La Municipalidad toma en cuenta el perfil del trabajador para el desempeño en el cargo asignado.	CUESTIONARIO
Motivación	Compromiso	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la Institución? ¿Usted considera que el trabajo rutinario disminuye su desempeño laboral?	CUESTIONARIO
CLIMA LABORAL			

ANEXO N°2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: SALIDE NEIRA JIMENEZ
 FACULTAD/ESCUELA: CIENCIAS EMPRESARIALES / ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿De qué manera, las Estrategias motivacionales podría mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018?	Proponer Estrategias Motivacionales para mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018	Si, se implementa la propuesta de estrategias motivacionales, entonces se podría mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018	Variable 1	Cuantitativa Aplicada	30 trabajadores	Encuesta	SPSS / Microsoft Excel
			Estrategias Motivacionales	DISEÑO	MUESTRA	INSTRUMENTOS	
			Variable 2 Clima Laboral	No experimental	La muestra es de 30 trabajadores	Cuestionario	

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 1.1 Apellidos y nombres : *Dominguez Flores Rosaitain*
 1.2 Título profesional : *Licenciada en Administración*
 1.3 Grado académico : *Maestría en Gestión Pública*
 1.4 Institución o empresa donde trabaja : *Municipalidad Provincial Sgno. Sr. (Inst. Superior)*
 1.5 Cargo que desempeña : *Especialista en Adquisiciones*
 1.6 Experiencia profesional en años : *05 años*
 1.7 Teléfono : *976 842 551*
 1.8 Correo electrónico : *rosaitain_7_95@hotmail.com*
 1.9 Nombres y apellidos del investigador (a): **SALIDE NEIRA JIMENEZ**

II. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS

2.1 Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario 1	<i>X</i>			

2.2 De los ítems con las variables.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario 1	<i>X</i>			

2.3 Pertinencia de los ítems con las dimensiones.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario 1	<i>X</i>			

2.4 Pertinencia de los ítems con los indicadores.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario 1	<i>X</i>			

2.5 Redacción de los ítems.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario 1	<i>X</i>			

Fecha:



 Mg. Adm. Rosalín Domínguez Flores
 Cdad N° 1970°

2.3. Variables, Operacionalización.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTOS	
ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES		Salario y beneficio	¿La Municipalidad brinda capacitaciones a sus trabajadores para el buen desempeño de sus labores?	CUESTIONARIO	
			¿Cree Usted que la remuneración que percibe está al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado?	CUESTIONARIO	
	Factores de higiene	Relación con la Entidad	¿La entidad donde labora, se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?	CUESTIONARIO	
			Considera usted que es adecuado el ambiente en donde labora (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.)	CUESTIONARIO	
			¿Considera que la Municipalidad tiene un trato de equidad con todos los trabajadores?	CUESTIONARIO	
		Ascensos		¿Crees tú que si el trabajador está más motivado, obtendrá mejores resultados?	CUESTIONARIO
				Su jefe inmediato, ¿Tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?	CUESTIONARIO
			Libertad de decisión		CUESTIONARIO


 Mg. Adm. Rosalín Encarnación Flores
 Ciudad N° 18705

Factores de Motivación		¿Participa usted en la toma de decisiones de su área?	CUESTIONARIO
	Reconocimientos	La entidad donde labora, le brinda algún tipo de reconocimiento por su trabajo.	CUESTIONARIO
Cooperación y apoyo	Compañerismo	¿Crees que existe un buen clima laboral entre la patronal y los trabajadores?	CUESTIONARIO
Organización y estructura	Procesos de trabajo, organizados y eficientes.	¿Cree usted que el comportamiento de los jefes influye de manera positiva o negativa en el desempeño de sus actividades?	CUESTIONARIO
Innovación	Creatividad, ideas	La Institución le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.	CUESTIONARIO
Transparencia	Prácticas y políticas claras	¿Por parte de la Municipalidad existe disposición para emitir nuevas ideas?	CUESTIONARIO
Motivación	Compromiso	La Municipalidad toma en cuenta el perfil del trabajador para el desempeño en el cargo asignado.	CUESTIONARIO
		¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la Institución?	CUESTIONARIO
		¿Usted considera que el trabajo rutinario disminuye su desempeño laboral?	CUESTIONARIO

CLIMA LABORAL


 Mg. Adm. Rosalva Domínguez Flor
 Creada N° 19705

ANEXO N°2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: SALIDE NEIRA JIMENEZ
 FACULTAD/ESCUELA: CIENCIAS EMPRESARIALES / ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿De qué manera, las Estrategias motivacionales podría mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018?	Proponer Estrategias Motivacionales para mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018	Si, se implementa la propuesta de estrategias motivacionales, entonces se podría mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018	Variable 1 Estrategias Motivacionales Variable 2 Clima Laboral	Cuantitativa Aplicada DISEÑO	30 trabajadores MUESTRA	Encuesta INSTRUMENTOS Cuestionario	SPSS / Microsoft Excel

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 1.1 Apellidos y nombres** : Deza Malca Gerardo Gaspar.
1.2 Título profesional : Licenciado en Administración
1.3 Grado académico : Magister en Administración
1.4 Institución o empresa donde trabaja : Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
1.5 Cargo que desempeña : Docente Universitario
1.6 Experiencia profesional en años : 39 años
1.7 Correo electrónico : gdeza@gmail.com
1.8 Nombres y apellidos del investigador (a): SALIDE NEIRA JIMENEZ

II. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS

2.1 Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario 1	x			

2.2 De los ítems con las variables.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario 1	x			

2.3 Pertinencia de los ítems con las dimensiones.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario 1	x			

2.4 Pertinencia de los ítems con los indicadores.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario 1	x			

2.5 Redacción de los ítems.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario 1	x			

Fecha: 17 de noviembre del 2019.



2.3. Variables, Operacionalización.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTOS
ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES	Factores de higiene	Salario y beneficio	¿La Municipalidad brinda capacitaciones a sus trabajadores para el buen desempeño de sus labores?	CUESTIONARIO
		Relación con la Entidad	¿Cree Usted que la remuneración que percibe está al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado?	CUESTIONARIO
	Factores de higiene	Relación con la Entidad	¿La entidad donde labora, se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?	CUESTIONARIO
		Ambiente físico	Considera usted que es adecuado el ambiente en donde labora (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.)	CUESTIONARIO
		Seguridad laboral	¿Considera que la Municipalidad tiene un trato de equidad con todos los trabajadores?	CUESTIONARIO
	Factores de higiene	Ascensos	¿Crees tú que si el trabajador está más motivado, obtendrá mejores resultados?	CUESTIONARIO
		Libertad de decisión	Su jefe inmediato, ¿Tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?	CUESTIONARIO

Alfonso C. S. 2

Factores de Motivación		¿Participa usted en la toma de decisiones de su área?	CUESTIONARIO
	Reconocimientos	La entidad donde labora, le brinda algún tipo de reconocimiento por su trabajo.	CUESTIONARIO
Cooperación y apoyo	Compañerismo	¿Crees que existe un buen clima laboral entre la patronal y los trabajadores?	CUESTIONARIO
Organización y estructura	Procesos de trabajo, organizados y eficientes.	¿Cree usted que el comportamiento de los jefes influye de manera positiva o negativa en el desempeño de sus actividades?	CUESTIONARIO
Innovación	Creatividad, ideas	La Institución le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.	CUESTIONARIO
Transparencia	Prácticas y políticas claras	¿Por parte de la Municipalidad existe disposición para emitir nuevas ideas?	CUESTIONARIO
Motivación	Compromiso	La Municipalidad toma en cuenta el perfil del trabajador para el desempeño en el cargo asignado.	CUESTIONARIO
		¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la Institución?	CUESTIONARIO
		¿Usted considera que el trabajo rutinario disminuye su desempeño laboral?	CUESTIONARIO

CLIMA LABORAL



ANEXO N°2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: SALIDE NEIRA JIMENEZ
 FACULTAD/ESCUELA: CIENCIAS EMPRESARIALES / ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿De qué manera, las Estrategias motivacionales podría mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018?	Proponer Estrategias Motivacionales para mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018	Si, se implementa la propuesta de estrategias motivacionales, entonces se podría mejorar el clima laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2018	Variable 1 Estrategias Motivacionales Variable 2 Clima Laboral	Cuantitativa Aplicada DISEÑO	30 trabajadores MUESTRA	Encuesta INSTRUMENTOS Cuestionario	SPSS / Microsoft Excel

ANEXO Nº4: CARTA DE AUTORIZACIÓN



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO
GERENCIA DE ADMINISTRACION



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSENTIMIENTO INFORMATIVO

San Ignacio, 10 de marzo de 2020

Estimada Señora

Mg. Janet Isabel Cubas Carranza

Directora de Escuela Profesional de Administración

Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Señor de Sipán

Presente. -

Por medio de la presente, hacemos constar que la **Sra. NEIRA JIMENEZ SALIDE** estudiante de su prestigiosa casa de estudio, tiene la autorización correspondiente para realizar la investigación titulada "**ESTRATÉGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO - CAJAMARCA**"

Se expide el presente documento para los fines que el usuario crea pertinente.

Atentamente,

C.P.C. ANTHONY ESTREBAY APALUS ABARCA
GERENTE DE ADMINISTRACION

ANEXO N°5: RESOLUCIÓN DE PROYECTO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0171-FACEM-USS-2019

Chiclayo, 11 de marzo de 2019

VISTO:

El oficio N° 0160-2019/FACEM-DA-USS de fecha 11/03/2019, presentado por la Directora de la EAP de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 11/03/2019, sobre aprobación de proyecto de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.

Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Especifico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

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

SE RESUELVE

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR, los proyecto de tesis de los estudiantes de la EAP de Administración, modalidad presencial, PCA, sección "B", a cargo del docente Dr. JOSÉ FOCIÓN ECHEVERRÍA JARA, del semestre académico 2018-II, según cuadro adjunto

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Dra. Carmen Elvira Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales


USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Mg. Sandra Mory Charnizo
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Cc.: Escuela., archivo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0171-FACEM-USS-2019

11	MARTINEZ CORDOVA, ANAVEL	GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA OPTIMIZAR LA PRODUCCION SOSTENIBLE DE CAFÉ DE LA COOPERATIVA SELVA ANDINA - JAÉN, 2018	Gestión y Competitividad
12	MAYHUIRI PEREZ, YESMIN MILAGROS	INFLUENCIA DEL MARKETING MIX EN LA DECISIÓN DE COMPRA DE LOS CONSUMIDORES DE LAS ZAPATERIAS LOPEZ -SAN IGNACIO, 2018	Marketing
13	MONTALVAN SUAREZ, MARIO ISAAC	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN PARA LOGRAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA ECOCSI SAC- SAN IGNACIO 2018	Marketing
14	NEIRA JIMENEZ, SALIDE	ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACION DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO - 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
15	OLIVERA BARRIENTOS, DENIS	EL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MULTIVENTAS JOSECITO E.I.R.L. - JAÉN, 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
16	PEREZ VASQUEZ, ESMIT	EL MANUAL DEL PERFIL DE PUESTOS Y LOS CARGOS OCUPADOS POR LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONDORCANQUI, 2018.	Talento humano y comportamiento organizacional
17	PINTADO GONZAGA, KEVIN JEFERSON	PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA DE SERVICIOS MÚLTIPLES APROCASSI, 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
18	PINTADO QUINDE, WILDER	MARKETING DIGITAL Y SU RELACION EN EL POSICIONAMIENTO DE LAS PYMES COMERCIALES EN LA PROVINCIA DE SAN IGNACIO, 2018	Marketing
19	RAFAEL PAZ, CRISTOPHER ROGER	LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ESTACIÓN DE SERVICIOS MAX PETROLL S.R.L. - JAEN, 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional.
20	RAMON FLORES, MARITA ELENA	LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON ELV DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUABAL, 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional.
21	ROSILLO JARAMILLO, DARLEY FERNANDO	ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE CAFÉ DE LA ASOCIACION EL TRIUNFO CENFRO CAFÉ-SAN IGNACIO, 2018	Gestión y Competitividad
22	SAAVEDRA NUÑEZ, LEONIDAS AURELIO	PLAN DE NEGOCIO PARA LA COMERCIALIZACION DE AGUA DEL MANANTIAL LEONIDAS, EN SAN IGNACIO - CAJAMARCA, 2018.	Emprendedurismo y Planes de Negocio
23	SILVA MORETO, WILSON	SATISFACCION SOCIAL Y CALIDAD DE ATENCION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "APROCREDI" SAN IGNACIO - CAJAMARCA 2018.	Gestión y Competitividad
24	VALDEZ MALDONADO, EMPERATRIZ	PLAN ESTRATEGICO PARA MEJORAR LA GESTION ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL DE LA COOPERATIVA INCASSI - SAN IGNACIO, 2018	Gestión y Competitividad
25	VALLEJOS BAUTISTA, ELVIS ELIAS	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCION DEL USUARIO DE LA DEMUNA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO-CAJAMARCA, 2018	Marketing

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0171-FACEM-USS-2019**

N°	APELLIDOS y NOMBRES	Título del proyecto de investigación	Línea de investigación
1	LEJANDRIA ALEJANDRIA, MARILU ARMANDINA	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCION DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES MOVIL TOURS S.A REGION AMAZONAS, 2018.	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
2	ALVERCA GARCIA, YERLI HERMELINDA	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN IGNACIO – 2018	Talento Humano y Comportamiento Organizacional
3	ARIAS RODRIGUEZ, JOSE JEFFREY	ESTRATEGIAS DE MARKETING RELACIONAL PARA FIDELIZAR A LOS CLIENTES DE LA EMPRESA "BARRA LIBRE DISCOTEK" SAN IGNACIO - CAJAMARCA 2018.	Marketing
4	CALDERON OJEDA, EDWIN EUCLIDES	ESTRATEGIAS DE MARKETING PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA "LA RIVERA" DE LA PROVINCIA DE SAN IGNACIO 2018	Marketing
5	DELGADO ADRIANZEN, KELLY ROSARIO	PLAN DE EXPORTACION PARA LA INTERNACIONALIZACION DEL CHOCOLATE SAN FRANCISCO S.A.C. SAN IGNACIO, 2018	Marketing
6	DELGADO IPARRAGUIRRE, JOSE OSCAR	ESTRATEGIAS DE MARKETING PARA OPTIMIZAR LA COMPETITIVIDAD DE LA COOPERATIVA CAFETALERA "GALLITO DE LAS ROCAS" LTDA.-NAMBALLE-SAN IGNACIO, 2018.	Marketing
7	GONZALES INGA, GRISELLA BETTY	ESTRATEGIAS DE COBRANZA PARA DISMINUIR LA MOROSIDAD EN LA FINANCIERA EFECTIVA- JAEN, 2018	Auditoria finanzas y proyecto de inversión.
8	GONZALES LUMBA, MATILDE LILIBETH	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y LA ADMINISTRACIÓN DE LAS MYPE DEL SECTOR TURISMO DE JAEN - CAJAMARCA	Gestión y competitividad
9	LAVAN GUERRERO, JOSE CHRISTIAN	PLAN DE MARKETING PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE CAFETERIAS LIMA COFFEE- JAEN, 2018	Marketing
10	LOZANO RIVERA, JORGE JOSEHP	MARKETING RELACIONAL PARA MEJORAR LA FIDELIZACION DEL CLIENTE EN LA EMPRESA SELCOM.T. EN LA PROVINCIA DE JAEN, 2018	Marketing.



ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO N°6: FORMATO T1



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

San Ignacio, 10 de febrero del 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Neira Jiménez Salide, con DNI N° 27435142.

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: “ESTRATÉGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO - 2018”, presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el grado de Licenciado en Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales, programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) 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 el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, 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 investigación 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
Neira Jiménez Salide	27435142	

ANEXO N°7: FOTOS



Figura 22 Personal de Gerencia de Administración

Fuente: Municipalidad Provincial San Ignacio.



Figura 23 Personal de la Sub Gerencia de Administración

Fuente: Municipalidad Provincial San Ignacio.



Figura 24 Personal de la Sub Gerencia de Administración
Fuente: Municipalidad Provincial San Ignacio.

ANEXO N°8: REPORTE TURNITIN

“ESTRATÉGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO - 2018”

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Wiener Trabajo del estudiante	1%
8	docplayer.es Fuente de Internet	<1%

ANEXO N°9: ACTA DE ORIGINALIDAD




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°0171-FACEM-USS-2019, presentado por el/la Bachiller, **SALIDE NEIRA JIMENEZ**, con su tesis Titulada **ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO - 2018**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **19 %** 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/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 09 de diciembre del 2021



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