



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

TESIS

**PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUARMACA-2018**

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

Autor:

Bach. Salvador Chinchay Nolberto

Asesor:

MBA. Rivera Tantachuco Ricardo

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2020

PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUARMACA-2018

ASESOR (a)

Nombre completo

FIRMA

PRESIDENTE (a)

Nombre completo

FIRMA

SECRETARIO (a)

Nombre completo

FIRMA

VOCAL (a)

Nombre completo

FIRMA

DEDICATORIA

Dedico mi tesis en primer lugar a Dios por, haber permitido que llegue a este momento tan especial de mi vida.

De igual manera a mi padre Eleuterio Salvador Livia, quien ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, además de sus consejos los cuales me han ayudado a salir adelante en los momentos difíciles de mi vida

A mi familia en general, por su apoyo incondicional y por compartir buenos y malos momentos conmigo.

Finalmente a mis maestros, quienes marcaron cada etapa de mis estudios universitarios, y quienes me apoyaron en asesorías y dudas presentadas durante la elaboración de mi tesis.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por protegerme cada día de mi vida y darme fuerzas para lograr superar obstáculos y dificultades.

Agradecer a mi asesor de tesis MBA. Rivera Tantachuco Ricardo por su orientación y atención a mis consultas sobre metodología, sobre todo porque me demostró en el trayecto de esta investigación que parecía no tener fin, que es un gran docente y excelente ser humano.

Muchas gracias a cada uno de los docentes que me enseñaron y supieron guiarme por el camino correcto, sus enseñanzas y consejos siempre los voy a tener presente y nunca los olvidaré.

Mi agradecimiento a la Universidad Señor de Sipán, en especial a los que pertenecen a la Escuela Profesional de Administración, por abrir sus puertas a jóvenes como yo, quienes nos preparan para un futuro competitivo.

Le doy gracias a mi padre Eleuterio Salvador Livia, por estar apoyándome y guiándome en todo momento de mi vida personal y profesional, quien me ha dado valentía para alcanzar una meta más, y vencer cada obstáculo en el trayecto de mi vida.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles por su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

RESUMEN

El propósito de la investigación es motivar a los trabajadores para que ellos se sientan comprometidos con su labor y realicen un excelente trabajo, de tal manera que permitirá que la municipalidad sea mucho más productiva y competitiva, por lo que al tener trabajadores motivados obtendrán mejor nivel de desempeño, productividad, eficiencia, creatividad, responsabilidad y compromiso por parte de ellos.

Así mismo se ha identificado como problema de la siguiente investigación ¿De qué manera la propuesta del programa de motivación permitirá mejorar la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Huarmaca 2018?, por lo que esta investigación tiene como objetivo general: Proponer un programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Huarmaca 2018.

Para esta investigación se ha utilizado el tipo de investigación cuantitativo, y diseño no experimental, la población y muestra estuvo conformada por los trabajadores nombrados de la municipalidad distrital de Huarmaca, siendo un total de 47 personas, las cuales realizan diferentes funciones en sus áreas establecidas, basándose en la hipótesis H1: la elaboración del programa de motivación, si permitirá mejorar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca, las variables en estudio son la motivación como variable independiente y gestión del talento humano como variable dependiente, además se utilizó como técnica e instrumento la encuesta (cuestionario) que se aplicó a los trabajadores nombrados, quienes brindaron la información necesaria para poder realizar la investigación. Por lo que los resultados obtenidos han demostrado la gran importancia que tiene la elaboración de un programa de motivación, de tal manera que ayudará a los trabajadores sentirse satisfechos y motivados en sus labores.

Palabras claves

Motivación, gestión del talento humano, municipalidad, capacitación, remuneraciones, incentivos.

ABSTRACT

The purpose of the research is to motivate the workers so that they feel committed to their work and do an excellent job, in such a way that it will allow the municipality to be much more productive and competitive, so that having motivated workers will obtain a better level of performance, productivity, efficiency, creativity, responsibility and commitment on their part.

It has also been identified as a problem in the following research. How will the proposed motivation program improve the management of human talent in the district municipality of Huarmaca 2018? , so this research has as a general objective: Propose a program of motivation to improve the management of human talent in the district municipality of Huarmaca 2018.

For this research we used the type of quantitative research, and non-experimental design, the population and sample consisted of the appointed workers of the district municipality of Huarmaca, with a total of 47 people, who perform different functions in their established areas, Based on the hypothesis H1: the development of the motivation program, if it will improve the management of human talent in the District Municipality of Huarmaca, the variables under study are the motivation as an independent variable and management of human talent as a dependent variable, as a technique and instrument the survey (questionnaire) that was applied to the appointed workers, who gave me the necessary information to be able to carry out the investigation. Therefore, the results obtained have shown the great importance of the development of a motivation program, in such a way that it will help workers feel satisfied and motivated in their work.

Keywords

Motivation, management of human talent, municipality, training, remunerations, incentives.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	14
RESUMEN.....	15
ABSTRACT.....	16
I. INTRODUCCIÓN.....	23
1.1. Realidad problemática.....	24
1.2. Trabajos previos.....	26
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	30
1.3.1. Motivación.....	30
1.3.2. Gestión del talento humano.....	33
1.4. Formación del Problema.....	37
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	37
1.6. Hipótesis.....	38
1.7. Objetivos.....	38
1.7.1. Objetivo General.....	38
1.7.2. Objetivos Específicos.....	38
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	39
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	39
2.1.1. Tipo de investigación.....	39
2.1.2. Diseño de investigación.....	39
2.2. Población y muestra.....	39
2.3. Variables, Operacionalización.....	40
2.3.1. Variables.....	40
2.3.2. Operacionalización de las variables.....	59

2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	61
2.4.1.	Técnica de recolección de datos	61
2.4.2.	Instrumentos de recolección de datos	61
2.4.3.	Validez.....	61
2.4.4.	Confiabilidad	61
2.5.	Procedimientos de análisis de datos.....	62
2.6.	Aspectos éticos.....	64
2.7.	Criterios de Rigor científico.....	65
III.	RESULTADOS	66
3.1.	Tablas y Figuras	66
3.2.	Discusión de resultados.....	89
3.3.	Aporte científico (propuesta)	92
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	111
5.1.	Conclusiones	111
5.2.	Recomendaciones	112
	REFERENCIAS.....	114
	ANEXOS.....	119

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable Independiente Motivación.....	59
Tabla 2: Variable Dependiente Gestión del Talento Humano.....	60
Tabla 3: Características éticas del criterio.....	64
Tabla 4: Características de rigor científico.....	65
Tabla 5: ¿La municipalidad se preocupa por el bienestar de sus trabajadores?	66
Tabla 6: ¿Motiva la municipalidad a sus trabajadores para que se encuentren satisfechos en su trabajo?.....	67
Tabla 7: ¿Se siente motivado y le gusta la labor que desempeña en la municipalidad?	68
Tabla 8: ¿Recibe reconocimientos cuando realiza mejoras en su puesto de trabajo?	69
Tabla 9: ¿La municipalidad le brinda oportunidades para desarrollar mejor su carrera? ..	70
Tabla 10: ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas dentro de su área de trabajo?	71
Tabla 11: ¿Las instalaciones de su área de trabajo le facilitan comodidad al momento de desempeñar su labor?.....	72
Tabla 12: ¿Dentro de la municipalidad la comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona de la mejor manera?.....	72
Tabla 13: ¿Considera que el pago neto recibido es justo con la labor y esfuerzo que realiza en la municipalidad?.....	73
Tabla 14: ¿La actitud de su supervisor hacia usted ¿es la adecuada para mantener una comunicación cordial?.....	74
Tabla 15: ¿Cree que la municipalidad distrital de Huarmaca fomenta compañerismo y unión entre compañeros de trabajo?	75
Tabla 16: ¿Se siente usted en buen estado y en adecuadas condiciones para trabajar?	77
Tabla 17: ¿Sabe que métodos utiliza la municipalidad para que contrate a nuevo personal?	79
Tabla 18: ¿Cree Ud. que la municipalidad contrata personal capacitada en las áreas donde trabaja?.....	80
Tabla 19: ¿La municipalidad les brinda compensaciones por los trabajos realizados y metas logradas?.....	81

Tabla 20: ¿Recibe constantes capacitaciones para que pueda desempeñarse de la mejor manera en su trabajo?	82
Tabla 21: ¿Sabe Ud. si el trabajo realizado en la municipalidad está bien desarrollado? ..	83
Tabla 22: ¿Toma en cuenta la municipalidad a sus trabajadores para las mejoras del lugar de trabajo?.....	84
Tabla 23: ¿Los objetivos planteados en su área de trabajo se cumplen de acuerdo a las reglas establecidas por la municipalidad?	85
Tabla 24: ¿Los recursos brindados por la municipalidad a sus trabajadores son los adecuados para que logren con rapidez terminar sus labores satisfactoriamente?	86
Tabla 25: Seminarios importantes	97
Tabla 26: Cursos de Capacitación	98
Tabla 27: Reconocimientos e Incentivos.....	99
Tabla 28: Bonos	110
Tabla 29: Profesionales	110
Tabla 30: Materiales.....	110

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo básico de motivación.....	31
Figura 2: Jerarquía de las Necesidades	33
Figura 3: Reclutamiento Interno y Reclutamiento Externo	36
Figura 4: Selección con base en el puesto frente a selección.....	36
Figura 5: ¿La municipalidad se preocupa por el bienestar de sus trabajadores?.....	66
Figura 6: ¿Motiva la municipalidad a sus trabajadores para que se encuentren satisfechos en su trabajo?.....	67
Figura 7: ¿Se siente motivado y le gusta la labor que desempeña en la municipalidad?...	68
Figura 8: ¿Recibe reconocimientos cuando realiza mejoras en su puesto de trabajo?.....	69
Figura 9: ¿La municipalidad le brinda oportunidades para desarrollar mejor su carrera?.	70
Figura 10: ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas dentro de su área de trabajo?.	71
Figura 11: ¿Las instalaciones de su área de trabajo le facilitan comodidad al momento de desempeñar su labor?.....	72
Figura 12: ¿Dentro de la municipalidad la comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona de la mejor manera?.....	73
Figura 13: ¿Considera que el pago neto recibido es justo con la labor y esfuerzo que realiza en la municipalidad?	74
Figura 14: ¿La actitud de su supervisor hacia usted ¿es la adecuada para mantener una comunicación cordial?.....	75
Figura 15: ¿Cree que la municipalidad distrital de Huarmaca fomenta compañerismo y unión entre compañeros de trabajo?.....	76
Figura 16: ¿Se siente usted en buen estado y en adecuadas condiciones para trabajar? ...	78
Figura 17: ¿Sabe que métodos utiliza la municipalidad para que contrate a nuevo personal?.....	79
Figura 18: ¿Cree Ud. que la municipalidad contrata personal capacitada en las áreas donde trabaja?.....	80

Figura 19: ¿La municipalidad les brinda compensaciones por los trabajos realizados y metas logradas?.....	81
Figura 20: ¿Recibe constantes capacitaciones para que pueda desempeñarse de la mejor manera en su trabajo?	82
Figura 21: ¿Sabe Ud. Si el trabajo realizado en la municipalidad está bien desarrollado?	83
Figura 22: ¿Toma en cuenta la municipalidad a sus trabajadores para las mejoras del lugar de trabajo?.....	84
Figura 23: ¿Los objetivos planteados en su área de trabajo se cumplen de acuerdo a las reglas establecidas por la municipalidad?	85
Figura 24: ¿Los recursos brindados por la municipalidad a sus trabajadores son los adecuados par que logren con rapidez terminar sus labores satisfactoriamente?.....	86
Figura 25: Diseño de imagen empresarial.....	92
Figura 26: Visita a la municipalidad distrital de Huarmaca.....	120
Figura 27: Realizando labores como parte del recurso humano de la municipalidad.....	120

I.INTRODUCCIÓN

La finalidad de la investigación presentada, es realizar un programa de motivación que permita la mejora de la gestión del talento humano de la municipalidad distrital de Huarmaca.

La idea principal es obtener una perspectiva clara, adecuada y real de la situación hoy en día de la municipalidad en base a la motivación que brinda a sus trabajadores el cual les lleve a la mejora de la gestión del talento humano, pudiéndose corroborar que la municipalidad no suele mucho motivar, capacitar, brindar reconocimientos e incentivos a sus colaboradores para lograr su satisfacción laboral. Por ello es importante cada aspecto relacionado con la motivación y gestión del talento humano para que los trabajadores se sientan valorados, tengan mayor rendimiento laboral, menores inconvenientes, mayor compromiso, y que la municipalidad tenga buena imagen.

Lo mencionada líneas arriba, ha permitido el planteamiento del problema de la siguiente manera: ¿De qué manera la propuesta del programa de motivación permitirá mejorar la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Huarmaca 2018? y por lo tanto he planteado la siguiente hipótesis: La elaboración del programa de motivación, si permitirá mejorar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca.

Por lo que he concluido elaborar un programa de motivación, lo cual pretende brindarles oportunidades y servicios a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca.

Finalmente, la presente investigación se compone de los capítulos siguientes:

Capítulo I: el cual está enfocado en el problema principal de esta investigación y donde se identificará, de manera precisa, la solución propuesta.

Capítulo II: donde se presentan los diferentes trabajos acerca del tema así como los aspectos de estudio de la investigación.

Capítulo III: donde se presenta los diferentes métodos utilizados en la investigación.

Capítulo IV: donde se analizan e interpretan las variables de estudio y a la propuesta que se planteara en la investigación.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones.

1.1. Realidad problemática.

Contexto internacional

La falta de motivación es, para Martinez (2017), un elemento esencial para la satisfacción del talento humano y también para la producción y eficiencia del trabajo en general.

En la realidad de los Estados Unidos, Rivera (2015) menciona que, de acuerdo con Gallup, la falta de motivación en el empleo es un problema general, siendo solo una tercera parte lo que se sienten involucrados en su trabajo.

Señala Trecet (2014) que un dicho popular entre los altos directivos es que un el trabajo de un colaborador motivado será más efectivo que de aquel que no está motivado

En la actualidad es importante que cada empresa mantenga a sus colaboradores motivados y satisfechos, lo que permitirá a la organización obtener resultados más eficientes y eficaces por parte de sus trabajadores como de la compañía en general.

Según Universia México (2013), la consecución de los objetivos de una empresa se dan como resultado de la participación activa de cada integrante, siendo esencial, para lograr esto, el rol de los jefes.

De acuerdo con Universia Chile (2013), este país es en donde se presentan la mayor cantidad de asuntos de falta de motivación.

Contexto Nacional

Alfaro (2016), en el diario Gestión manifiesta que buena parte del éxito en las compañías es debido al personal que labora en ellas. En algunas ocasiones, la falta de motivación es debido a que los empleados no desempeñan labores que lo motiven.

Según Gestión (2015), más del 86% de los que lideran en Recursos Humanos a nivel global, creen que uno de los principales problemas que enfrentan las distintas compañías es la falta de compromiso de su personal.

Perú, ha encontrado beneficio e importancia a la tendencia de cultura y engagement, lo que permite a los trabajadores observar y experimentar los valores y normas de la organización para la que laboran, generando satisfacción y compromiso con su trabajo.

Coaching (2014), explica en el blog de recursos humanos, que, aunque se haga un enorme gasto en el reclutamiento de personal valioso, no servirá de mucho si este personal no actúa acorde con su potencia. Debido a esa realidad, surge la necesidad que los colaboradores se sientan recompensados en el aporte que realizan.

Laurencio (2014), en el diario Gestión indica que, cerca del 54% de peruanos ha sido parte o se ha encontrado en situaciones conflictivas en su trabajo, a pesar de los distintos esfuerzos de las empresas del país por lograr un adecuado clima laboral.

La motivación en una variable muy importante en el ámbito laboral, esta investigación ha determinado que el 76, 7% de los encuestados han afirmado sentirse cómodos con el clima laboral que les brinda la empresa donde laboran, por otro lado, el 10% ha indicado estar incómodo, en tanto el 13.3% consideró irrelevante este factor, de tal manera que el 60.6% han señalado que pueden entablar fácilmente relaciones laborales en su trabajo y el 12% han brindado una situación opuesta.

En el diario El Comercio (2014), se indica que solo la mitad de las empresas peruanas pueden retener a sus colaboradores, y que el 90% de las empresas hace esfuerzos para disminuir la rotación de sus colaboradores a menso del 10%.

Contexto Local

En la presente investigación se analizó a la municipalidad distrital de Huarmaca, situada en la provincia de Huancabamba, departamento de Piura.

Dentro de la problemática encontrada en el departamento de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, se está percibiendo que en la institución los servidores no se encuentran motivados, la cual se manifiesta con faltas, constantes tardanzas, falta de compromiso en sus tareas y funciones, no se cumplen los objetivos en el tiempo establecido por el jefe inmediato, sienten que no crecen ni se desarrollan profesionalmente, lo que estaría causando ineficiencia, disminución del desempeño y baja productividad en la institución.

En esta investigación se tratará de identificar cuáles serían los factores que estarían influyendo en esta problemática, identificando cada una de ellas, para posteriormente realizar alguna alternativa de solución que se verá reflejada en una propuesta.

Asimismo indicar que la Municipalidad debe motivar al recurso humano que labora en ella, para que se sientan productivos e importantes en su lugar de trabajo, cabe indicar que es importante asegurarse de que los objetivos y los valores de cada trabajador correspondan con la misión y la visión de la municipalidad.

1.2. Trabajos previos.

A nivel Internacional

La tesis de Castro (2016), en México, obtuvo como resultado la existencia de una relación positiva entre la valoración del trabajo y la motivación laboral así como entre esta y el desempeño de los colaboradores.

Peña (2015) Madrid en la investigación titulada: “La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales - Madrid”; con el objetivo de evaluar la motivación y determinar si es una herramienta para la gestión empresarial mediante un estudio cualitativo determinó, los resultados indican que el 45% del personal tiene una baja motivación, concluye con la gestión del capital humano es posible la efectividad de los recursos existentes, mediante la motivación permite el proceso de modernización para afrontar un entorno competitivo actual.

Gerenciar adecuadamente los recursos humanos darán a las empresas la fortaleza de desarrollo para el mejor desempeño de los empleados y por lo tanto volverán a la empresa una organización de buen desempeño.

Montesdeoca y Loor (2016) Ecuador, en su trabajo de investigación concluye que, la empresa Ranchito, del cantón Salcedo, no brinda oportunidades para crecer económicamente ni profesionalmente a los trabajadores así como que, no existe colaboración ni trabajo en equipo al momento de desempeñar las tareas indicadas.

Massaro (2015) Colombia, investigando en las empresas de tecnología en Colombia, con el objetivo de establecer el beneficio del desempeño en la rentabilidad de la empresa, mediante un estudio descriptivo – explicativo, los resultados indican que más del 80% la retención del personal se realiza con aspectos materiales, el 55% se encontró altamente motivado, concluye que un incentivo material forma parte de los factores motivacionales para los colaboradores entrevistados, pero que en el orden de contribuir a motivar y satisfacer a los colaboradores, están en tercer lugar.

Se pudo determinar a base de las entrevistas que los líderes de tecnología y del área comercial, abogan por el crecimiento profesional de sus trabajadores a cargo, mediante programas de certificaciones específicas para cada uno dentro de su área, como forma de garantizar la calidad de los servicios otorgados a los clientes.

Redrobán (2015) Quito-Ecuador, en su informe acerca del rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad, obtuvo que, el 50% indicó que hay una buena resolución de conflictos, el 75% cumple con sus actividades, concluyendo que a nivel de la gerencia, la actividades se cumplen en un 97% y que existe un 3% con alguna debilidad básica por mejorar.

Zavala (2014) México, en la investigación titulada: “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”, cuyo objetivo principal de la investigación fue elaborar un instrumento de medición que abordara el tema de la motivación y satisfacción laboral, mediante técnicas cuantitativas y cualitativas”, los resultados obtenidos fueron: “no se

encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad”. De tal manera que la única variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó la antigüedad en la empresa. Entre los resultado encuentro que el 48% se encuentra desmotivado y el 52% insatisfecho, concluyendo que existe relación entre las variables y hay una necesidad de un plan de motivación.

Es importante que la empresa mantenga a sus trabajadores motivados y satisfechos para que permita a la organización obtener mejores resultados en la eficiencia y eficacia tanto de sus trabajadores como de la empresa en general.

A nivel nacional

Soto (2017), investigando acerca de la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral en la UGEL 04, Lima, llega a la conclusión que, hay una relación directa e importante entre la gestión del talento humano y la motivación laboral.

En la siguiente investigación se pudo determinar que, en toda organización, el capital humano es clave para tener éxito o para fracasar, debido a esto, distintas empresas se preocupan por tener talento humano altamente calificado que respondan a la exigencia y objetivo de toda organización, para que alcancen las expectativas planteadas.

Oliva (2017) Lima, investigó en el Hospital Larco Herrera, el asunto de la motivación y desempeño laboral concluyendo que, ambas variables se relacionana de manera positiva y significativa. El nivel de motivación de los trabajadores es bueno, en lo que respecta al nivel intrínseco, es alto, con respecto al nivel extrínseco es medio y en motivación trascendental es bajo.

Reátegui (2017), Tarapoto, concluye que, en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, la motivación laboral influte en el desempeño laboral de los colaboradores.

Castañeda & Julca (2016) Trujillo, concluyeron que, los trabajadores del área de ventas en la distribuidora Casther y Asociados S.A.C. tienen buena motivación, pesar de que no reciben ningún tipo de motivación por parte de la empresa, debido a que no cuentan con un plan de motivación laboral para sus colaboradores.

Serrano & Gonzáles (2015) Chiclayo, investigando acerca de la Gestión de Recursos Humanos, Hotel Descanso del Inca, diagnosticó que existe deficiencia en la forma de gestionar el talento humano.

Reynaga (2015); investigó, en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, sobre la motivación y Desempeño Laboral del Personal concluyendo que, existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral del personal.

Oscoco (2015) Apurímac; por su parte, encuentra una relación débil entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de quienes laboran en la Municipalidad Distrital de Pacucha. de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552).

Vilela (2014) Lima, analizando en la empresa Böhler, si el marketing interno influye en la motivación de los Colaboradores, concluyó que el plan de marketing logra incrementar la motivación del personal.

A nivel local

Vásquez (2017) Ferreñafe, en su investigación concluye que una adecuada gestión del talento humano contribuirá significativamente a mejorar el desempeño laboral, en los colaboradores de la UGEL.

Manay (2016) Lambayeque, concluye que, un programa que motive al personal del área de administración en la GERCETUR LAMBAYEQUE, mejorará la motivación y por ende el desempeño laboral de los colaboradores de dicha área.

Para Castagnino (2016) Piura; quien plantea mejorar el nivel motivacional en el Taller de Robótica de una institución en Piura, concluye que, el desarrollo de dicho taller es de mucha motivación para los alumnos, mientras desarrollan sus proyectos.

Aguilar (2016) Piura; con su proyecto para implementar una aplicación web que ayude a la mejora de la gestión de procesos de evaluación de los desempeños de cada talento humano en la Caja Piura, concluyó que el 45% del personal no cumple

con sus actividades diarias, concluyendo que el sistema de aplicación va a permitir evaluar las capacidades del personal.

Martino (2015) Arequipa, en su tesis, *puede identificar que la motivación es de suma importancia porque es un indicador de riesgo, responsabilidad para tomar determinada acción y su consecuencia, rendimientos altos y específicos, altas iniciativas, conducta de exploración e impulso por tener éxito, en las organizaciones.*

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Motivación

a) Definición de la motivación

La palabra motivación proviene del término latino motus (movido) y motio (movimiento).

Según Chiavenato (2000), define a la motivación como: “aquello que impulsa a una persona actuar de determinada manera, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico, lo que puede provocarlo un estímulo externo o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo” (p. 68).

Para Gonzáles (2008), la motivación es un asunto esencial de la personalidad humana. Su centro está formado por las necesidades y motivos. Estudiar la motivación, es analizar el porqué de la conducta, del desarrollo de la voluntad y de la motivación laboral.(p. 59).

b) Formas de motivación

Las necesidades no son iguales en dos personas, produciendo distintas formas de comportarse, cuáles son sus valores en la sociedad y que habilidades necesitan para conseguir sus metas. (Boland, Carro, Stancatti, Gismano, & Banchieri, 2007, pág. 90).

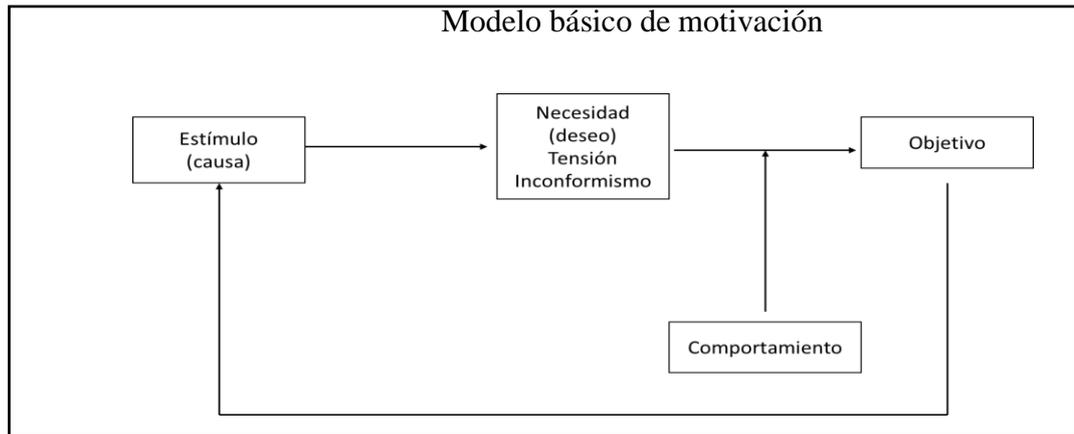


Figura 1: Modelo básico de motivación

Fuente: (Boland, Carro, Stancatti, Gismano, & Banchieri, 2007)

c) Tipos de motivación

Los tipos de motivación según el psicólogo García (2016) son: a) Motivación intrínseca, b) Motivación extrínseca, c) Motivación pasiva, y d) Motivación negativa.

d) Enemigos de la motivación

Según Perret (2016) los enemigos de la motivación son los siguientes: a) El juico, b) Incertidumbre de obtener la recompensa, c) No visualizar claramente la meta y beneficios, y d) Metas y recompensas de muy largo plazo.

e) Aspectos de la motivación

El análisis de esta larga definición del concepto de motivación nos ha llevado a revisar la mayor parte de las nociones con él relacionadas. Nos ha permitido, además, destacar los principales puntos que tienen en común las diversas teorías y aquellos que ocasionan divergencias. Las disputas acerca del significado de "impulso", "motivación", "arousal", "estímulo", etc., resultan pesadas y con frecuencia poco clarificadoras. Un principio de economía conceptual nos sugiere no multiplicar innecesariamente los términos para referirnos a ellos. Por otro lado, a

pesar de las diferencias terminológicas, nos parece que hay un acuerdo fundamental en cuanto al contenido, de manera que, tal como señala un autor con el prestigio de Hebb, «el término motivación se refiere: 1) a la existencia de una secuencia de fases organizadas, 2) a su dirección y contenido, y 3) a su persistencia en una dirección dada o a su estabilidad de contenido

f) Teorías de la motivación

Chiavenato (2009), manifiesta que:

Distintos autores han desarrollado teorías con el afán de incrementar lo que se conoce sobre el origen del comportamiento humano, estas son: teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, teoría de los dos factores de Herzberg, modelo situacional de la motivación de Vroom, teoría de la expectativa.

Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow

Para Maslow, las necesidades humanas se pueden graficar por medio de una pirámide. En la base de esta, están las necesidades básicas o elementales, y, en la parte superior se hallan las necesidades de orden superior. (Boland, Carro, Stancatti, Gismano, & Banchieri, 2007).

Las necesidades, partiendo desde la base de la pirámide son, a) Necesidades fisiológicas, b) Necesidades de seguridad, c) Necesidades sociales, d) Necesidades de estima y e) Necesidades de autorrealización. (Chiavenato, 2011, p. 283).

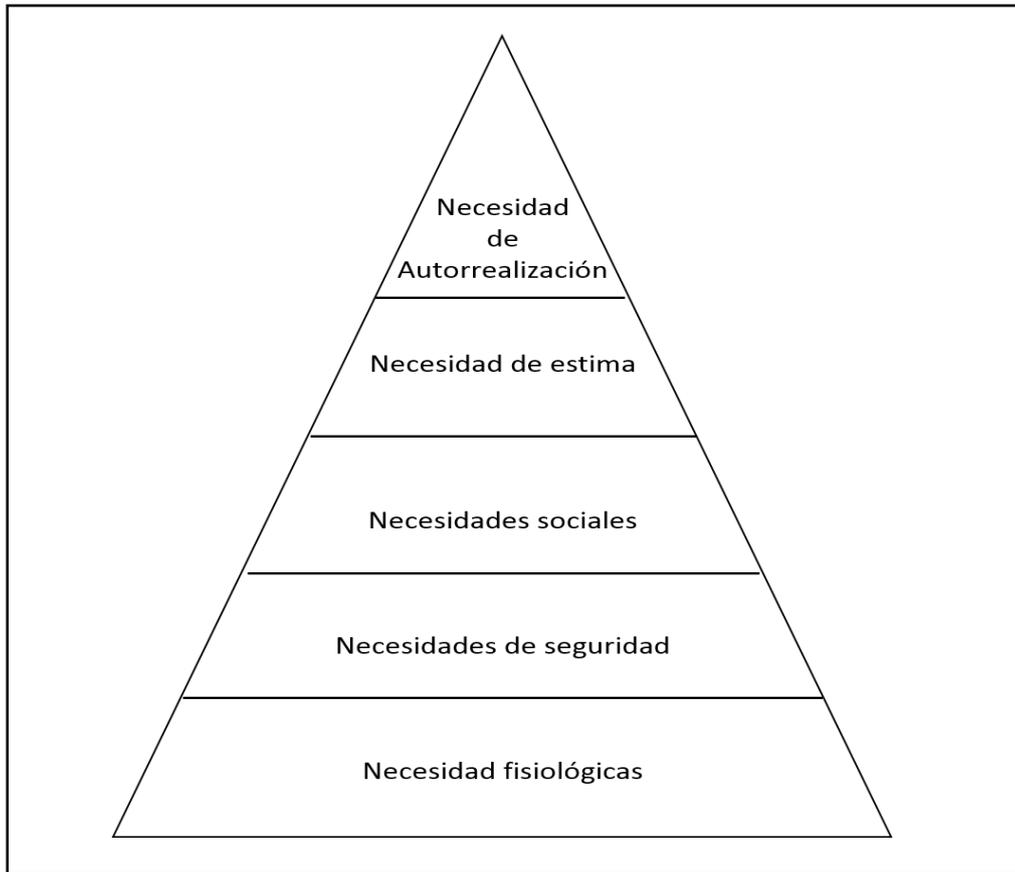


Figura 2: Jerarquía de las Necesidades

Fuente: (Boland, Carro, Stancatti, Gismano, y Banchieri, 2007)

Teoría de los dos factores de Herzberg

Según Herzberg citado por Portillo (2009), la motivación de las personas depende de dos factores: a) **Factores motivacionales** y b) **Factores higiénicos**.

Según Herzberg, el enriquecimiento de tareas trae efectos altamente deseables, como el aumento de motivación y de productividad, reduce la ausencia en el trabajo, y la rotación de personal (Fernández Bonilla, 2013).

Teoría de las necesidades de McClelland

Está basada en tres necesidades: a) las necesidades de logro, b) la necesidad de poder y c) la necesidad de afiliación.

1.3.2. Qué la gestión del talento humano

Es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la altura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes (Chiavenato, 2002, p. 5). Cada administrador realiza en su centro de labores las cuatro funciones administrativas que constituyen el proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control.

a) Objetivos de la gestión del talento humano

Las personas aumentan o disminuyen las fortalezas y las debilidades de una organización de acuerdo cómo son tratadas. Los siguientes son los objetivos de la gestión del talento humano:

1. Ayuda a la organización al alcance de sus metas y al cumplimiento de su misión
2. Promueve una organización más competente.
3. Suministra a la empresa un empleado bien entrenado y motivado.
4. Permite que se promueva la autorrealización y la satisfacción del empleado en su trabajo.
5. Desarrolla y mantiene la calidad de vida en el trabajo.
6. Administra el cambio.
7. Establece políticas referentes a la ética y al desarrollo del comportamiento socialmente responsable.

b) Los seis procesos de la gestión del talento humano

De acuerdo con Chiavenato (2002), la gestión del talento humano contiene seis procesos: a) admisión de personas, b) aplicación de personas, c) Compensación de las personas, División de beneficios sociales, d) Desarrollo de personas, División de capacitación: e)

Mantenimiento de personas, División de higiene y seguridad, f) Evaluación de personas, División de personal.

c) Modelos centralizados de la gestión del talento humano

El órgano de Talento Humano es quien realiza la totalidad de funciones: reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, evaluación, promoción, desvinculación o jubilación. El trato es igual para igual para todos los empleados: horario, salario, tarea, reglas iguales para todos. Las normas se establecen para todos. (Chiavenato, 2002).

d) Modelo descentralizado de la gestión del talento humano

Es el gerente quien asume la responsabilidad sobre sus subordinados: recluta, selecciona, entrena, compensa, evalúa, promueve, desvincula y jubila. El trato se da de forma específica para cada empleado: horario, salario, tarea y meta específica e individual.

e) Reclutamiento del personal

Chiavenato (2009), “señala que es un conjunto de técnicas y procedimientos con los que se posibilita la atracción de candidatos altamente calificados y con la capacidad de ocupar posiciones de la organización” (pág. 117).

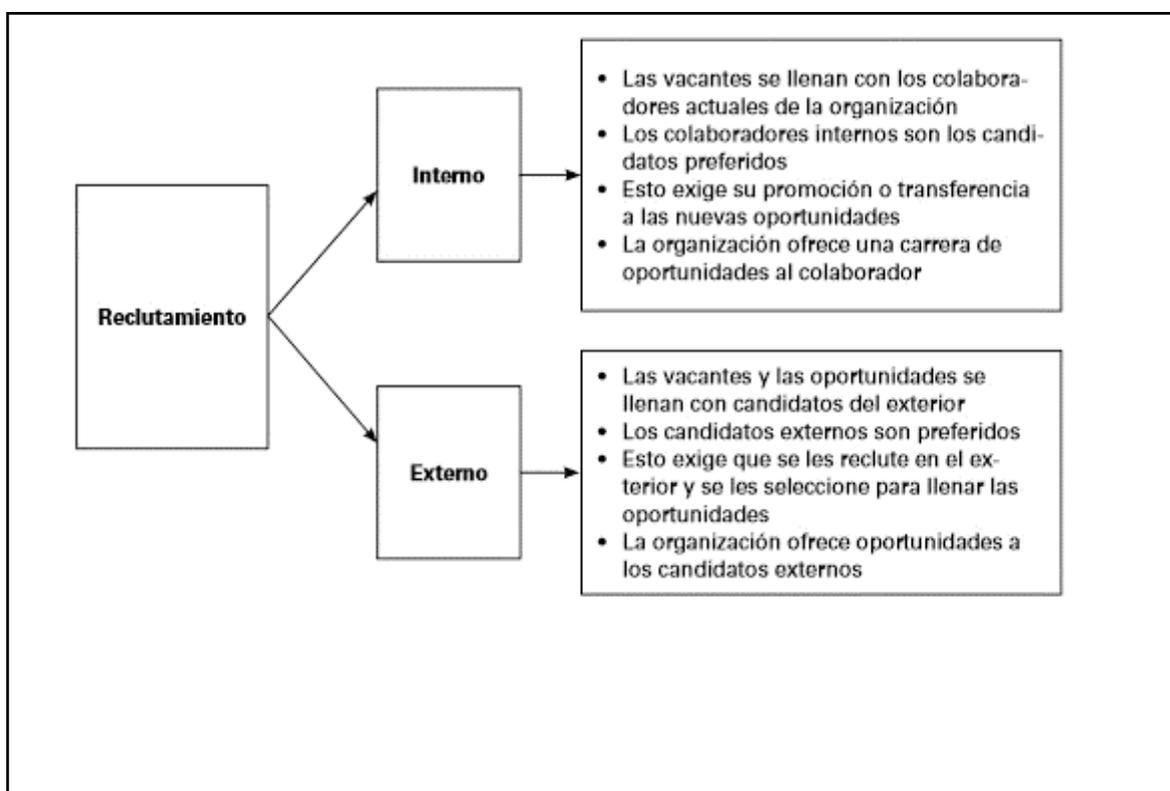


Figura 3: *Reclutamiento Interno y Reclutamiento Externo*

Fuentes: Chiavenato (2009)

f) Selección del personal

Chiavenato (2009), “funciona con filtro que permitirá el ingreso a la organización, de aquellas personas que cuenten con las características deseadas; es decir el proceso utilizado por la organización para escoger, de una relación de candidatos el más adecuado. (p. 137).

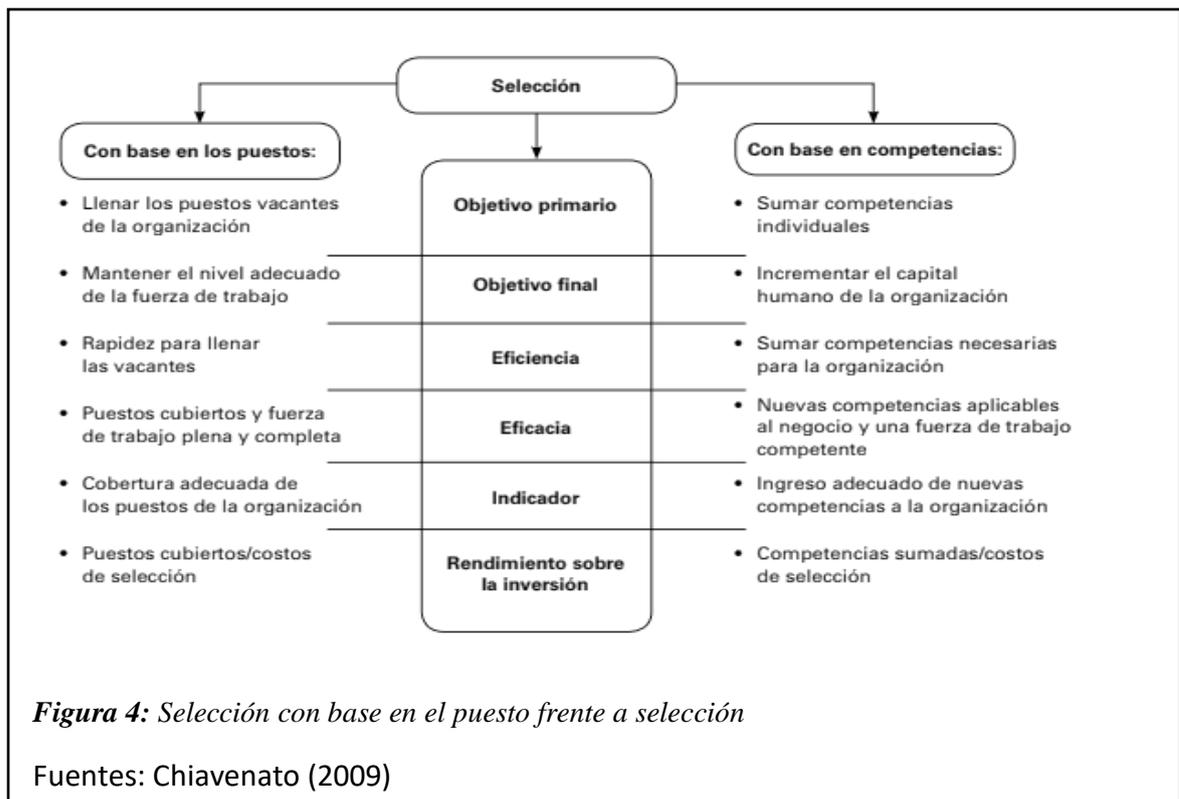


Figura 4: *Selección con base en el puesto frente a selección con base en competencias*

Fuentes: Chiavenato (2009)

g) Evaluación del desempeño

Consiste en la identificación, medición y administración del desempeño del talento humano en la organización. (Chiavenato, 2009, p. 245).

1.4. Formulación del Problema.

Habiendo identificado en la problemática de la institución edil problemas como inadecuada captación de personal, falta de capacitación, dificultades para relacionarse entre compañeros de trabajo, ausencia de motivación laboral, se desprende la siguiente interrogante:

¿Cómo un programa de motivación mejorara la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018?

Problema Específico

¿Cómo se desarrollará el Programa De Motivación que permitirá Mejorar La Gestión Del Talento Humano En La Municipalidad Distrital De Huarmaca?

¿Cómo mejorar el servicio y la competitividad del personal a través del programa de motivación en la Municipalidad Distrital de Huarmaca?

¿Qué diseño de un programa de motivación mejora la Gestión del Talento Humanos en la Municipalidad Distrital de Huarmaca?

1.5. Justificación e importancia de la investigación.

Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014), la justificación se divide en tres partes: teórica, metodológica y social.

Justificación teórica

La siguiente investigación busca mejorar el talento humano en los colaboradores de la municipalidad de Huarmaca brindando un alto estímulo en el cual ellos puedan desarrollar actitudes positivas, las cuales puedan mejorar su desempeño en el trabajo, que se fundamenta a través de las teorías existentes con la finalidad de hacer probable la investigación; se ha tenido en cuenta las teorías como la Jerarquía

de necesidades de Maslow, Teoría de los dos factores de Herzberg, Teoría de las necesidades de McClelland, que se encuentran relacionadas a la motivación y a la gestión del talento humano, y que son muy importantes para el desarrollo de las organizaciones (públicas o privadas), por lo que la investigación busca que mediante los conceptos de ambas variables de estudio se contraste las teorías existentes, en conjunto con los resultados que se obtendrán tras la aplicación de la investigación.

Justificación metodológica

Para lograr los objetivos de la investigación se ha hecho uso de técnicas e instrumentos de investigación como la encuesta, además de un cuestionario para hacer un diagnóstico de la situación presente de la municipalidad. Con ello se hará posible tener conocimiento del nivel de motivación que brinda la municipalidad.

Justificación social

Socialmente beneficiará a los colaboradores que laboran en la municipalidad, dado a que identificarán y lograrán satisfacer sus necesidades los cuales permitirán relacionarse y cumplir sus labores satisfactoriamente de la municipalidad distrital de Huarmaca, por consiguiente, logrará que la municipalidad brinde un buen trato a sus colaboradores a base de un programa de motivación laboral y personal.

1.6. Hipótesis.

Al ser un estudio de tipo descriptivo, no requiere hipótesis.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Proponer un programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel de motivación en la Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018.

Analizar la situación actual de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018.

II.MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio es descriptivo

Porque se encarga de establecer las características de una población sobre sus aspectos evaluados. (Hernández, 2006, p. 15)

Según el enfoque es Cuantitativo

El tipo de la investigación que se desarrolló es cuantitativo, debido a que es un “estudio cuyo propósito es la evaluación de la relación existente entre dos o más variables dentro de un contexto, además usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base a numeración y análisis estadístico, estableciendo patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, p. 15)

2.2.2. Diseño de investigación

La investigación será no-experimental, porque no se probará relación alguna entre las variables. (Hernández, et al. 2006),

A la vez este tipo de diseño se realiza variando los datos de ambas variables. Muestra los hechos como se presentan, además, sólo emplea un solo grupo, no considera el grupo control.

El esquema para el diseño de investigación es como se muestra:

M → O1 → P → O2

Donde:

M = Muestra de estudio

O = Información recogida

P = Motivación

2.2. Población y muestra

Población

La conformación de la población será la totalidad de trabajadores que laboran en la Municipalidad distrital de Huarmaca. Esta población se calculó basados en la información recibida por parte de la municipalidad, haciendo un total de 47 trabajadores nombrados.

Muestra

“Se denomina al subgrupo de una población, sobre la base de este grupo de interés se recopilarán los datos, debe cumplir con una delimitación precisa de sus elementos, tiene que ser una cantidad representativa de la población para que se pueda obtener un resultado generalizado, caso contrario sólo se aplicaría a la población de la investigación” (Hernández, et al, 2014).

La muestra será igual que la población debido a que es una muestra pequeña de 47 colaboradores nombrados que trabajan en la Municipalidad Distrital de Huarmaca.

2.3. Variables, Operacionalización

i. Variables

Variable independiente: Motivación

Según Chiavenato (2000), define a la motivación como: aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera, o por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico, lo que puede provocarlo un estímulo externo o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo (p. 68).

Variable dependiente: Gestión del Talento Humano.

Chiavenato (2002), indica que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones (pág. 5).

ii. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Variable Independiente Motivación.

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos	Unidades		
Motivación	Factores motivacionales	- El trabajo entre sí.	- ¿La municipalidad se preocupa por el bienestar de sus trabajadores?	Encuesta	a) Siempre		
		- Realización	- ¿Motiva la municipalidad a sus trabajadores para que se encuentren satisfechos en su trabajo?				
		- Reconocimiento.	- ¿Se siente motivado y le gusta la labor que desempeña en la municipalidad?				
		- Progreso profesional.	- ¿Recibe reconocimientos cuando realiza mejoras en su puesto de trabajo?				
		- Responsabilidad	- ¿La municipalidad le brinda oportunidades para desarrollar mejor su carrera?				
	Factores Higiénicos	- Las condiciones de trabajo.	- ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas dentro de su área de trabajo?		- ¿Las instalaciones de su área de trabajo le facilitan comodidad al momento de desempeñar su labor?	Encuesta	c) A veces
		- Administración de la empresa.	- ¿Dentro de la municipalidad la comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona de la mejor manera?				
		- Salario	- ¿Considera que el pago neto recibido es justo con la labor y esfuerzo que realiza en la municipalidad?				
		- Relaciones con el supervisor.	- La actitud de su supervisor hacia usted ¿es la adecuada para mantener una comunicación cordial?				
		- Beneficios y servicios sociales	- ¿Cree que la municipalidad distrital de Huarmaca fomenta compañerismo y unión entre compañeros de trabajo?				
					d) Casi Nunca		
					e) Nunca		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2: Variable Dependiente Gestión del Talento Humano

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos	Unidades		
Gestión del Talento Humano	Procesos de la Gestión del Talento humano	- Admisión de personas	- ¿Se siente usted en buen estado y en adecuadas condiciones para trabajar?	Encuesta	a) Siempre		
		- Aplicación de personas	- ¿Sabe que métodos utiliza la municipalidad para que contrate a nuevo personal?				
Evaluación del desempeño	Evaluación del desempeño	- Compensación de las personas	- ¿Cree Ud. que la municipalidad contrata personal capacitada en las áreas donde trabaja?			b) Casi Siempre	
		- Desarrollo de las personas	- ¿La municipalidad les brinda compensaciones por los trabajos realizados y metas logradas?				
		- Mantenimiento de personas	- ¿Recibe constantes capacitaciones para que pueda desempeñarse de la mejor manera en su trabajo?				c) A veces
		- Evaluación de personas	- ¿Sabe Ud. si el trabajo realizado en la municipalidad está bien desarrollado?				
		- Eficacia	- ¿Toma en cuenta la municipalidad a sus trabajadores para las mejoras del lugar de trabajo?				
		- Eficiencia	- ¿Los objetivos planteados en su área de trabajo se cumplen de acuerdo a las reglas establecidas por la municipalidad?			d) Casi Nunca	
			- ¿Los recursos brindados por la municipalidad a sus trabajadores son los adecuados para que logren con rapidez terminar sus labores satisfactoriamente?				
						e) Nunca	

Fuente: Elaboración propia.

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

i. Técnica de recolección de datos

Para obtener el resultado de la investigación se utilizará la técnica de la encuesta la cual, según Hernández, Fernández & Baptista (2006), consiste en un conjunto de preguntas acerca de una o más variables a evaluar.

Durante la aplicación de la encuesta se busca recaudar información, previamente de un cuestionario de interrogantes diseñadas.

ii. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizará será el cuestionario y estará compuesto por un conjunto de preguntas estructuradas, que están diseñadas para obtener datos necesarios y alcanzar los objetivos del estudio, además ahorran tiempo porque permiten llenar sin ayuda de intervención directa del investigador.

iii. Validez

El instrumento que se ha utilizado para dicho estudio ha sido validado por expertos en el tema de la escuela de Administración y facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, el cual ha permitido garantizar la encuesta elaborada.

iv. Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento se realizó a través del método de Crobach con el fin de confirmar su validez de manera estadística, por lo que he concluido que el instrumento utilizado es confiable de acuerdo a los datos obtenidos en las siguientes tablas.

Resumen de procesamiento de casos

		N°	%
Casos	Válidos	47	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	N° de
Cronbach	elementos
,814	22

2.5. Procedimientos de análisis de datos

i. Método

Para la realización de la siguiente investigación sobre “Programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca” y con el fin de obtener buenos resultados, se aplicará el siguiente método:

La metodología que se utilizó en esta investigación es deductiva - inductiva porque permitirá analizar de lo general a lo específico y de lo específico a lo general, de la información que se obtuvo de la encuesta realizada a la Municipalidad Distrital de Huarmaca.

2.6. Abordaje metodológico

Descriptivo: La investigación es de abordaje descriptivo, debido a que este tipo de estudios busca especificar, características, propiedades y perfiles de cada persona, comunidad, objeto, grupo, proceso, u otro tipo de fenómeno que se somete a un análisis.

Propositivo: La investigación es de abordaje propositiva porque se va a fundamentar en una necesidad presente en la municipalidad, y una vez que se obtenga por escrito, la información, se va a realizar la propuesta de motivación para la gestión del talento humano de la municipalidad, lo que permita superar la problemática actual y las deficiencias encontradas en ella.

2.7. Procedimientos para la recolección de datos

Se ha utilizado la encuesta como instrumento, el cual va a favorecer para que esta investigación de resultados satisfactorios los cuales se ha obtenido aplicando dicha encuesta a la Municipalidad Distrital de Huarmaca, la que me ha permitido tener mayor conocimiento en los temas de motivación como variable independiente y gestión del talento humano como variable dependiente.

Se utilizará la encuesta como técnica para conseguir información importante de la Municipalidad distrital de Huarmaca; por lo que plantearé preguntas cerradas con sus respectivas alternativas a los miembros que laboran en dicha entidad, donde responderán y obtendré datos importantes sobre los temas planteados.

2.8. Análisis estadístico e interpretación de los datos

Para el análisis de la encuesta, se ha utilizado una base de datos como el software estadístico SPSS, Microsoft Excel, los cuales me permitirán el procesamiento, tabulación, elaboración de gráficos y la interpretación de la información recolectada, donde presentare en la investigación con sus gráficos estadísticos, además de porcentajes, para dar respuesta a los objetivos planteados.

2.9. Aspectos éticos

Tabla 3: *Características éticas del criterio.*

Principios	Características
Consentimiento Informado	Los participantes deben estar de acuerdo con ser informantes y conocer sus derechos y responsabilidades, es decir los trabajadores deben aceptar participar en la investigación que concuerde tanto con sus valores y principios con el interés que despierte al aportar su experiencia frente a la investigación estudiada.
Confidencialidad	Brindar protección de la identidad de las personas que participen brindando información para investigación.
Manejo de riesgos	Les explicaré a los trabajadores de la municipalidad que la información que me brinden no les generará ningún daño en su trabajo, realizando con responsabilidad y cumpliendo con mis obligaciones en la investigación, además estará relacionado con el manejo posterior de los datos proporcionados por los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarmaca.

Fuente: *Noreña, Alcaraz Moreno, Rojas, & Rebolledo Malpica (2012).*

2.10. Criterios de Rigor científico

Tabla 4: *Características de rigor científico.*

Criterios	Característica del criterio	Procedimientos
Fiabilidad	Hace referencia a la posibilidad de discutir los estudios para que los resultados no se contradigan.	- Solicitar a un investigador externo que brinde su opinión sobre el proceso seguido.
Validez	Se realizará adecuada interpretación de los resultados. Mediante el cuidado exhaustivo del proceso metodológico, el modo de recoger los datos y el poder de llegar a analizar e interpretar la realidad.	- Contraste con otros investigadores.
Credibilidad	Se verificará la aproximación de los resultados de la investigación, frente a la investigación realizada.	- Los resultados son reconocidos verdaderos por los participantes. - Realizar observación continua y prolongada de la investigación.
Relevancia	Permitirá evaluar el logro de los objetivos planteados y sabré si obtuve mejor conocimiento de la investigación realizada.	- Configuración de nuevos planteamientos conceptuales. - Correspondencia entre la justificación y los resultados obtenidos de la investigación.

Fuente: *Noreña, Alcaraz Moreno, Rojas, & Rebolledo Malpica (2012)*

III.RESULTADOS

a. Tablas y Figuras

Tabla 5

Preocupación de la municipalidad por el bienestar de sus trabajadores

Bienestar de los trabajadores	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	21.3
Casi Siempre	14	29.8
A veces	19	40.4
Casi nunca	4	8.5
Nunca	0	0.0
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

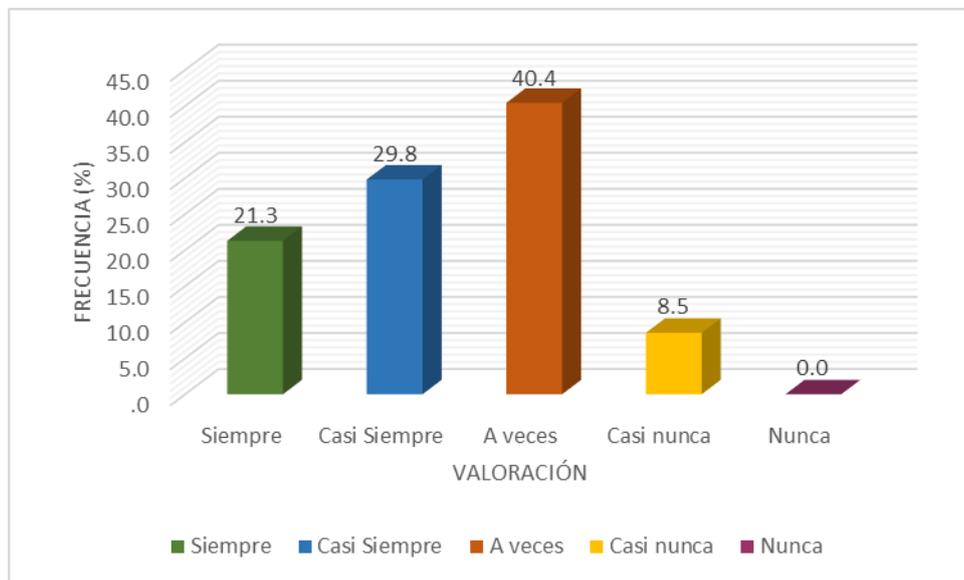


Figura 5

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 40.4% señala que a veces la municipalidad se preocupa por el bienestar de sus trabajadores, y el menor porcentaje 8.5% indica que casi nunca la municipalidad se preocupa por el bienestar de la gestión del talento humano de la municipalidad.

Tabla 6

Motivación de la municipalidad por la satisfacción de sus trabajadores

Satisfacción en el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	8.5
Casi Siempre	13	27.7
A veces	18	38.3
Casi nunca	9	19.1
Nunca	3	6.4
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

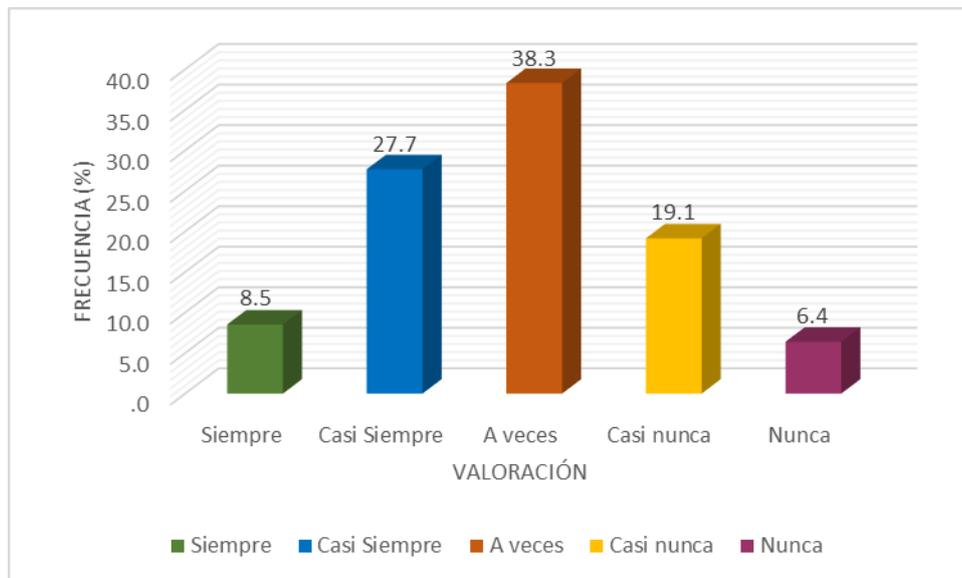


Figura 6

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 38.3% señala que a veces la municipalidad motiva a sus trabajadores para que se encuentren satisfechos en su trabajo, por lo que el menor porcentaje 6.4% indica que nunca la municipalidad motiva a sus trabajadores.

Tabla 7

Motivación y desempeño en la municipalidad

Motivación y desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	29	61.7
Casi Siempre	14	29.8
A veces	3	6.4
Casi nunca	1	2.1
Nunca	0	0.0
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

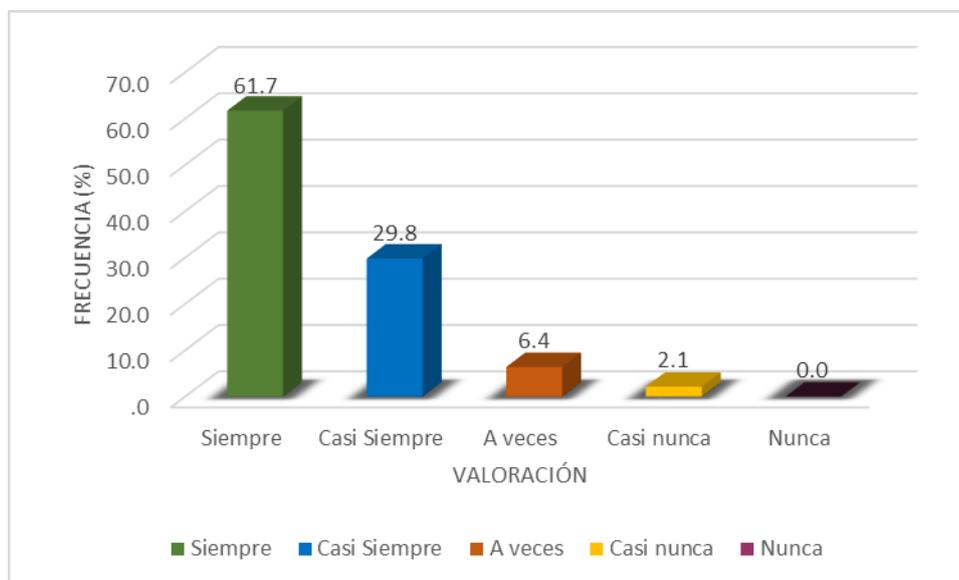


Figura 7

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 61.7% señala que siempre los trabajadores se sienten motivados y les gusta la labor que desempeñan en la municipalidad, y el menor porcentaje 2.1% indica que casi nunca se sienten motivados y les gusta la labor que desempeñan en la municipalidad.

Tabla 8

Reconocimientos por realizar mejoras en su puesto de trabajo

Reconocimientos	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	8.5
Casi Siempre	8	17.0
A veces	11	23.4
Casi nunca	9	19.1
Nunca	15	31.9
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

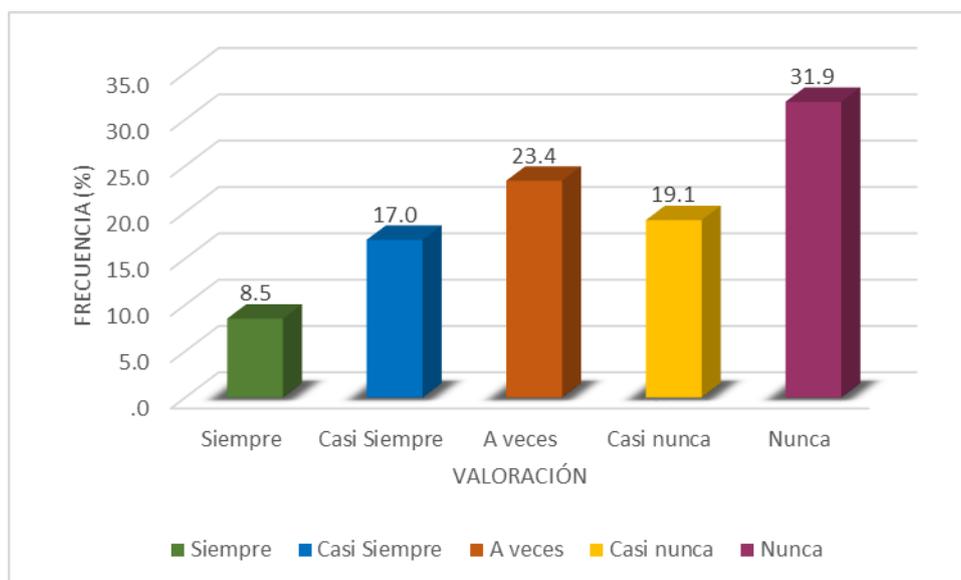


Figura 8

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 31.9% señala que nunca recibe reconocimientos por parte de la municipalidad cuando realiza mejoras en su puesto de trabajo, y el menor porcentaje 8.5% indica que siempre reciben reconocimientos.

Tabla 9

Oportunidades por parte de la municipalidad para desarrollar mejor su carrera

Oportunidades Profesionales	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	27.7
Casi Siempre	9	19.1
A veces	15	31.9
Casi nunca	5	10.6
Nunca	5	10.6
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

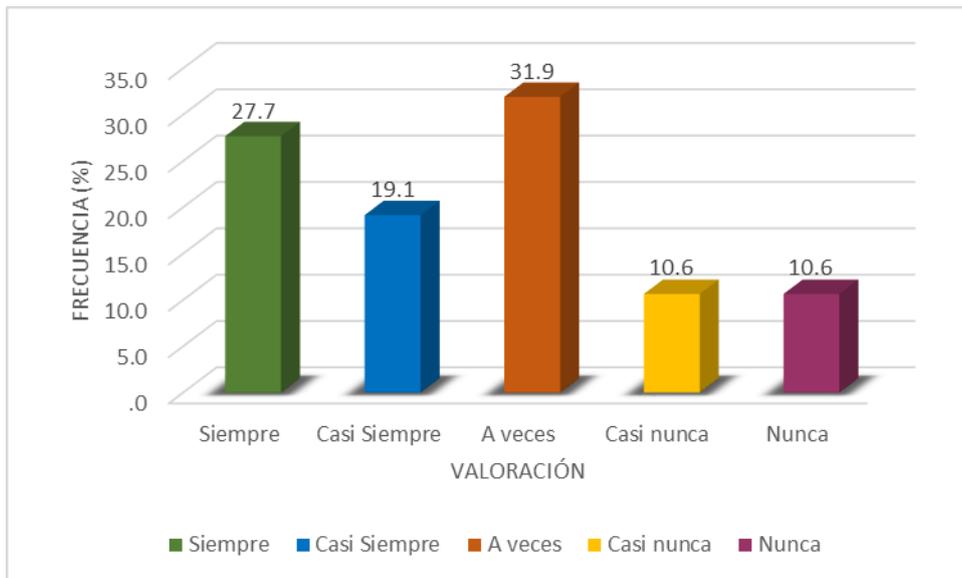


Figura 9

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 31.9% señala que a veces la municipalidad le brinda oportunidades para desarrollar mejor su carrera, y el menor porcentaje es compartido en casi nunca y nunca con un 10.6% en que la municipalidad le brinda oportunidades para desarrollar mejor su carrera.

Tabla 10

Funciones y responsabilidades bien definidas dentro de su área de trabajo

Funciones y Responsabilidades	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	48.9
Casi Siempre	16	34.0
A veces	3	6.4
Casi nunca	3	6.4
Nunca	2	4.3
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

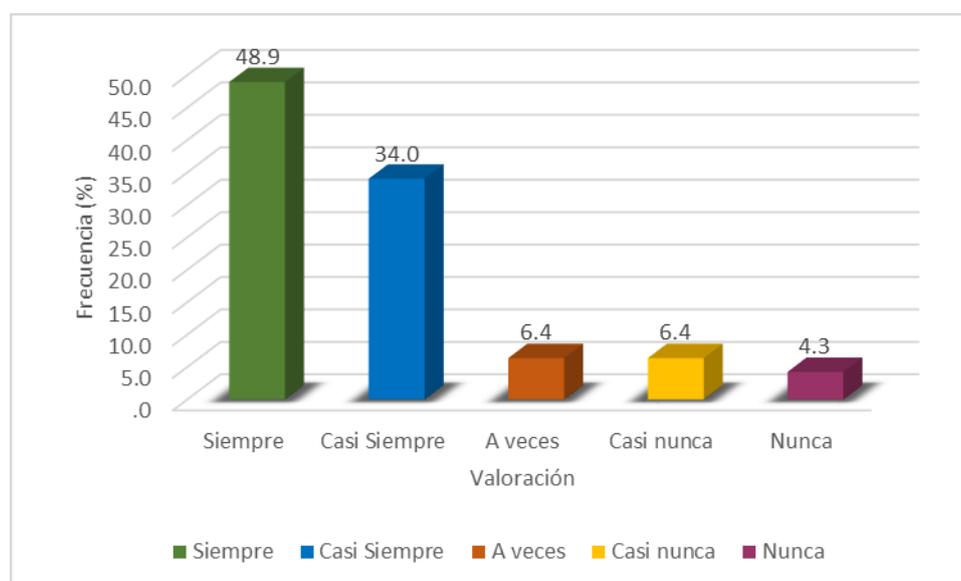


Figura 10

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 48.9% señala que siempre sus funciones y responsabilidades están bien definidas dentro de su área de trabajo, y el menor porcentaje 4.3% indican que nunca sus funciones y responsabilidades están bien definidas.

Tabla 11

Comodidad al desempeñar su labor en las instalaciones del área de trabajo

Instalaciones y Comodidad en el Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	44.7
Casi Siempre	16	34.0
A veces	5	10.6
Casi nunca	4	8.5
Nunca	1	2.1
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

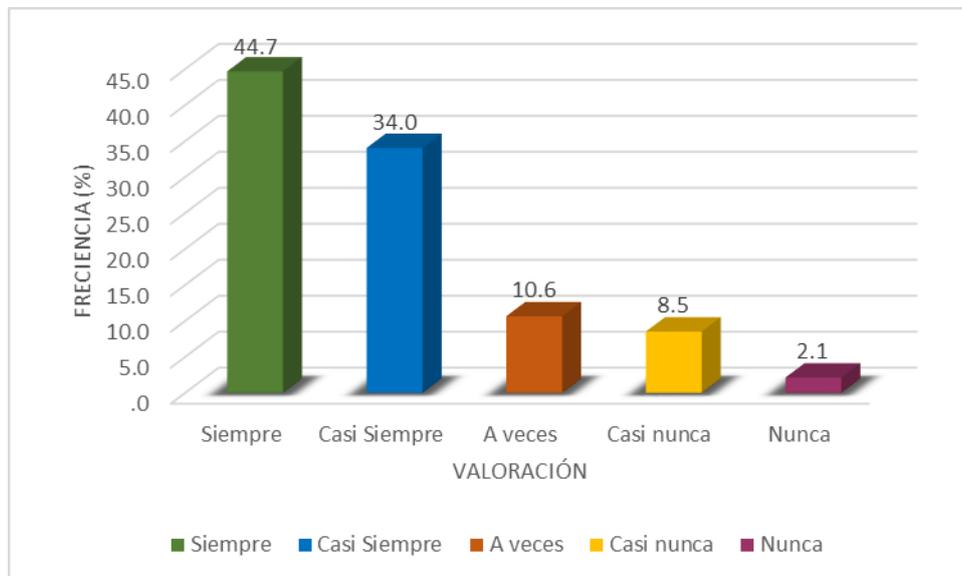


Figura 11

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 44.7% señala que siempre las instalaciones de su área de trabajo le facilitan comodidad al momento de desempeñar su labor, y el menor porcentaje 2.1% manifiesta que nunca las instalaciones de su área de trabajo le facilitan comodidad al momento de desempeñar su labor.

Tabla 12

La comunicación interna dentro de la municipalidad en su área de trabajo funciona de la mejor manera

Comunicación en el Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	51.1
Casi Siempre	13	27.7
A veces	8	17.0
Casi nunca	1	2.1
Nunca	1	2.1
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

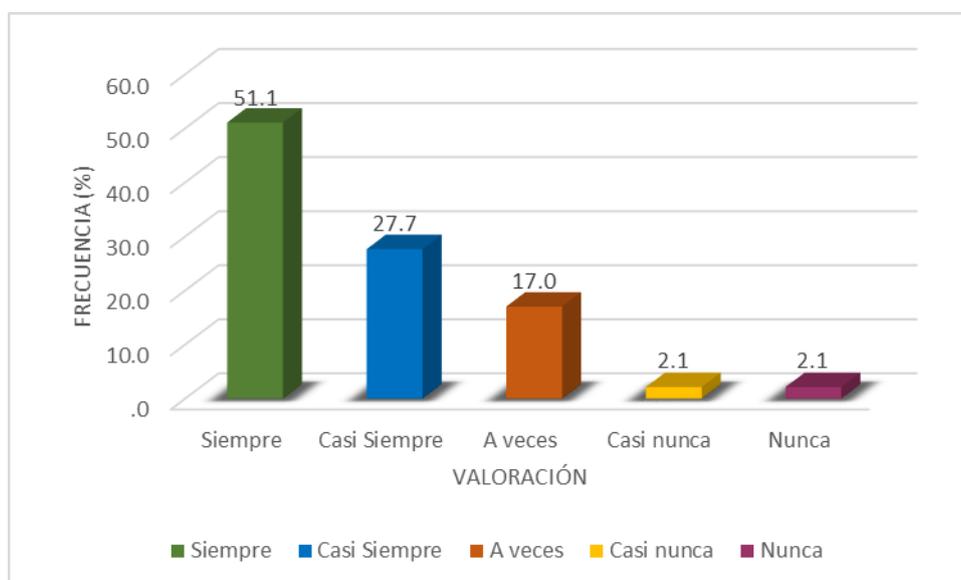


Figura 12

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 51.1% señala que siempre dentro de la municipalidad la comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona de la mejor manera, y el menor porcentaje es compartido en casi nunca y nunca con un 2.1% indicando que la comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona de la mejor manera.

Tabla 13

Considera justo el pago neto recibido con la labor y esfuerzo que realiza en la municipalidad

Pago Neto Recibido	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	17.0
Casi Siempre	9	19.1
A veces	11	23.4
Casi nunca	9	19.1
Nunca	10	21.3
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

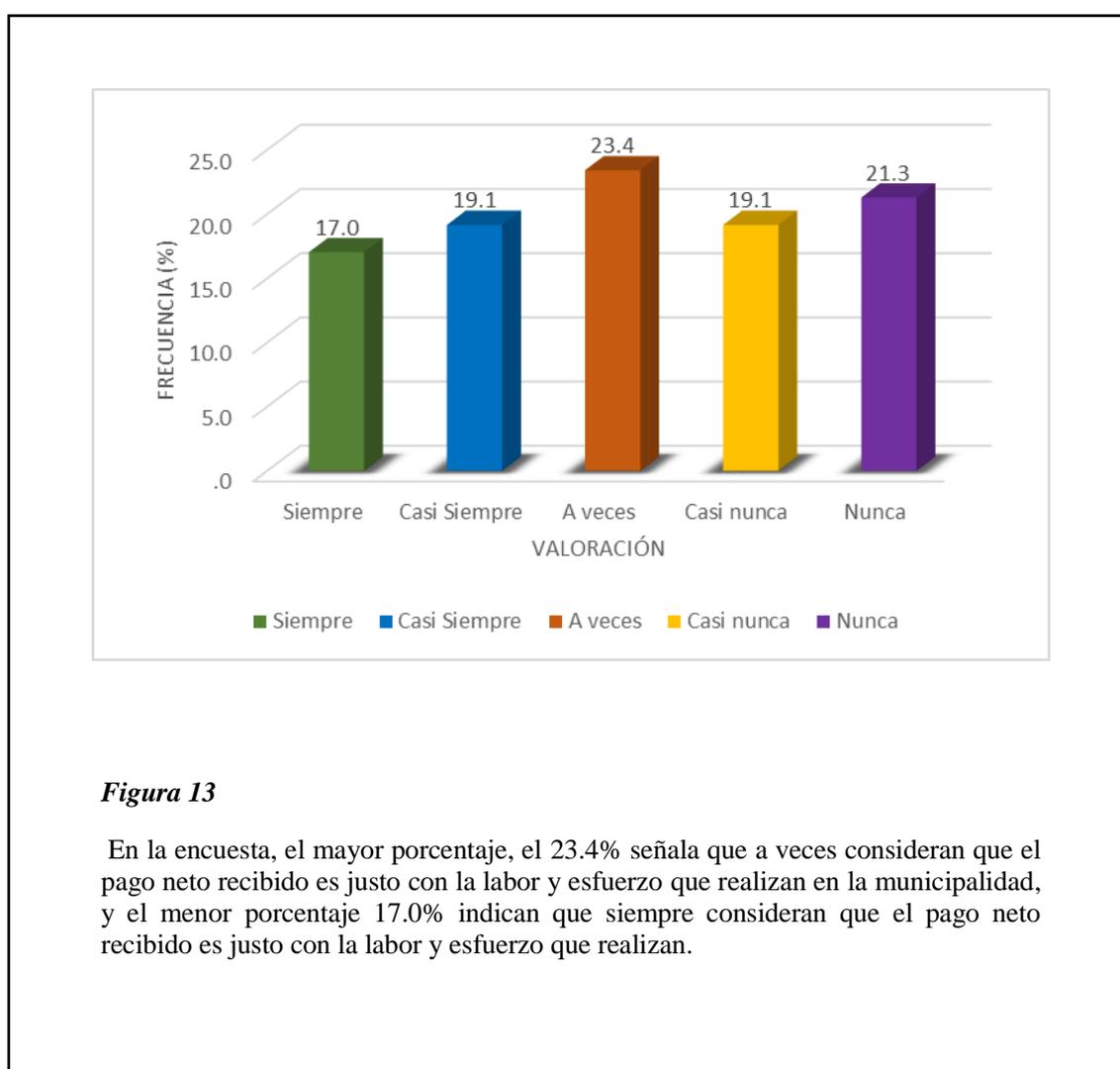


Figura 13

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 23.4% señala que a veces consideran que el pago neto recibido es justo con la labor y esfuerzo que realizan en la municipalidad, y el menor porcentaje 17.0% indican que siempre consideran que el pago neto recibido es justo con la labor y esfuerzo que realizan.

La actitud de su supervisor hacia los trabajadores es la adecuada para mantener una comunicación cordial

Actitud del Supervisor	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	29.8
Casi Siempre	14	29.8
A veces	15	31.9
Casi nunca	3	6.4
Nunca	1	2.1
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

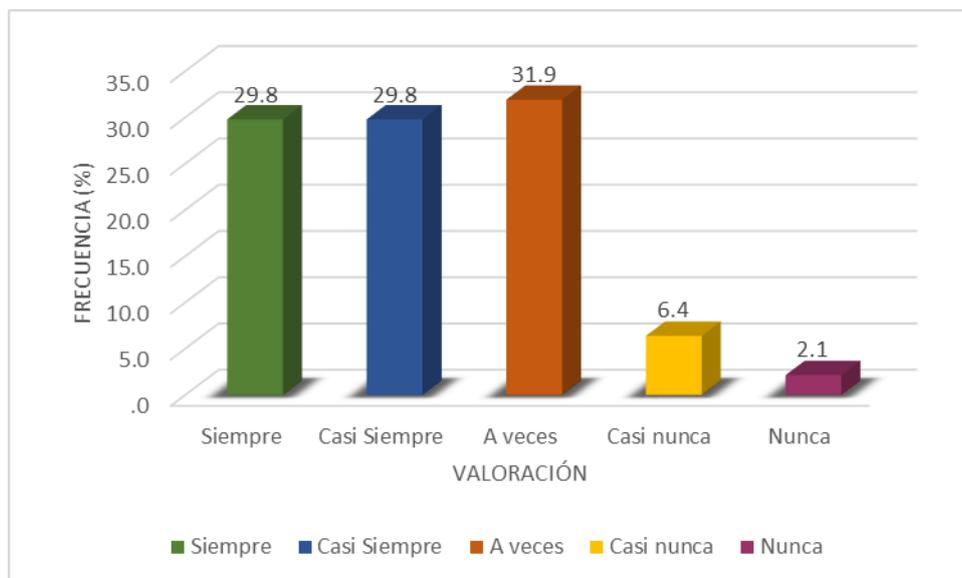


Figura 14

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 31.9% señala que a veces la actitud del supervisor es la adecuada para que mantengan una comunicación cordial, y el menor porcentaje 2.1% indican que nunca la actitud del supervisor es la adecuada para que mantengan comunicación cordial con sus colaboradores.

La municipalidad fomenta compañerismo y unión entre compañeros de trabajo

Compañerismo entre trabajadores	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	21.3
Casi Siempre	8	17.0
A veces	18	38.3
Casi nunca	4	8.5
Nunca	7	14.9
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

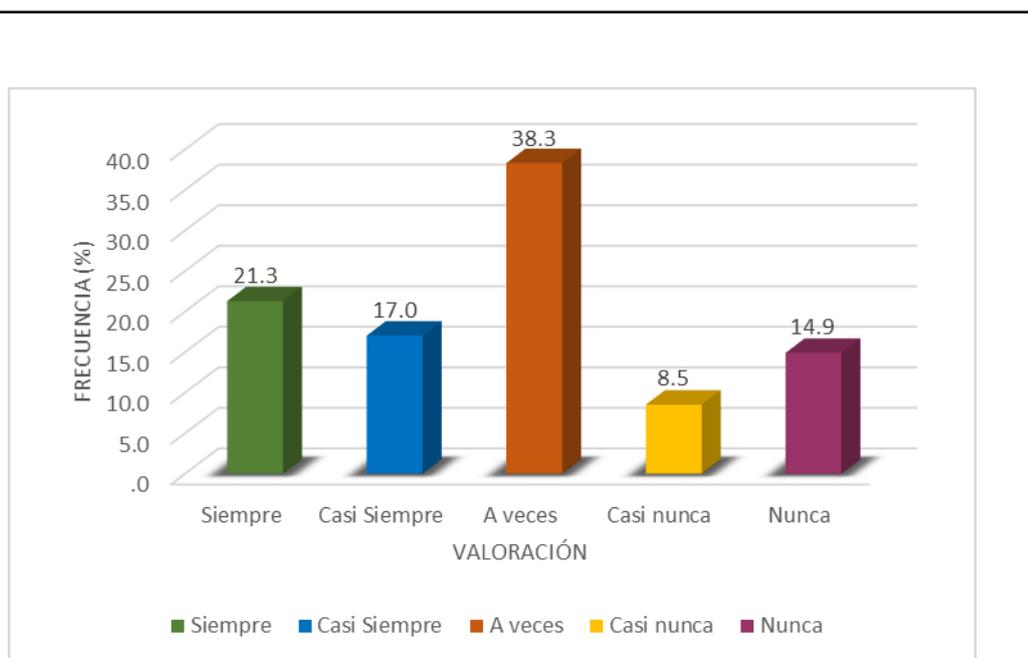
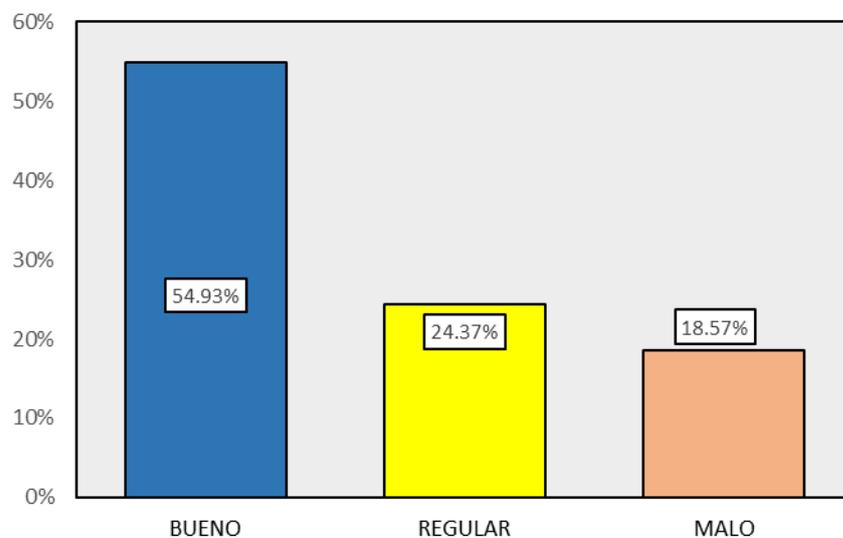


Figura 15

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 38.3% señala que a veces la municipalidad fomenta compañerismo y unión entre compañeros de trabajo, y el menor porcentaje 8.5% manifiesta que casi nunca la municipalidad fomenta compañerismo y unión entre compañeros de trabajo.

Variable Dependiente Motivación

B. Cuadro de resumen del cuestionario dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca



Permite apreciar el total del porcentaje de la variable dependiente Motivación; por lo que 54.93% de las preguntas planteadas a los trabajadores de la municipalidad indicaron que es buena la motivación en la gestión del talento humano, 24.37% regular y 18.57% malo.

Tabla 16

Se siente usted en buen estado y en adecuadas condiciones para trabajar

Condiciones de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	51.1
Casi Siempre	15	31.9
A veces	6	12.8
Casi nunca	1	2.1
Nunca	1	2.1
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

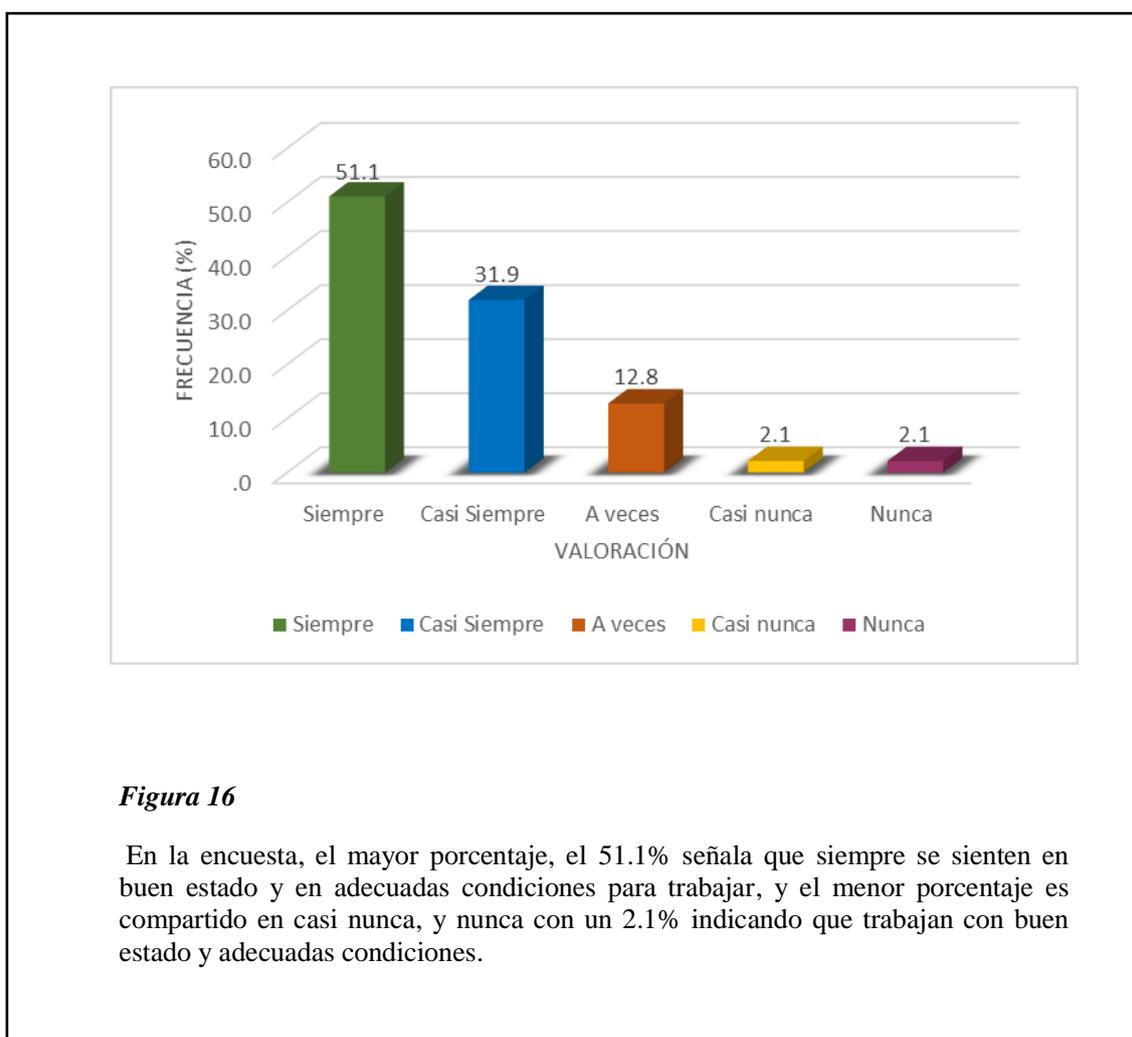


Figura 16

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 51.1% señala que siempre se sienten en buen estado y en adecuadas condiciones para trabajar, y el menor porcentaje es compartido en casi nunca, y nunca con un 2.1% indicando que trabajan con buen estado y adecuadas condiciones.

Tabla 17

Conocimiento sobre los métodos que utiliza la municipalidad para contratar a nuevo personal

Métodos de Contratación de Personal	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	14.9
Casi Siempre	9	19.1
A veces	11	23.4
Casi nunca	10	21.3
Nunca	10	21.3
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

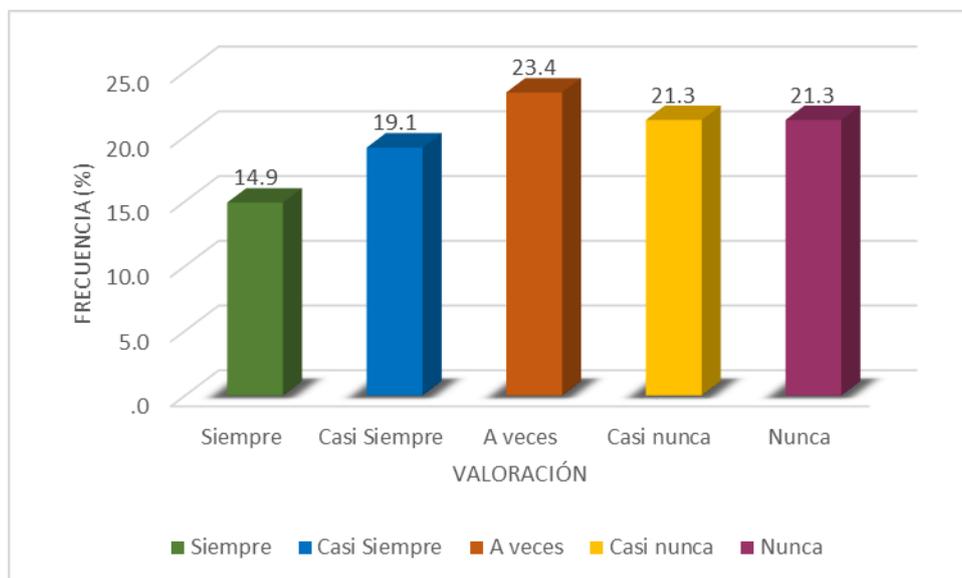


Figura 17

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 23.4% señala que a veces saben que métodos utiliza la municipalidad para que contraten a nuevo personal, y el menor porcentaje 14.9% indican que siempre tienen conocimientos de los métodos utilizados por la municipalidad para que contraten nuevo personal.

Tabla 18

La municipalidad contrata personal capacitado en las áreas donde trabaja

Personal capacitado	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	17.0
Casi Siempre	17	36.2
A veces	12	25.5
Casi nunca	6	12.8
Nunca	4	8.5
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

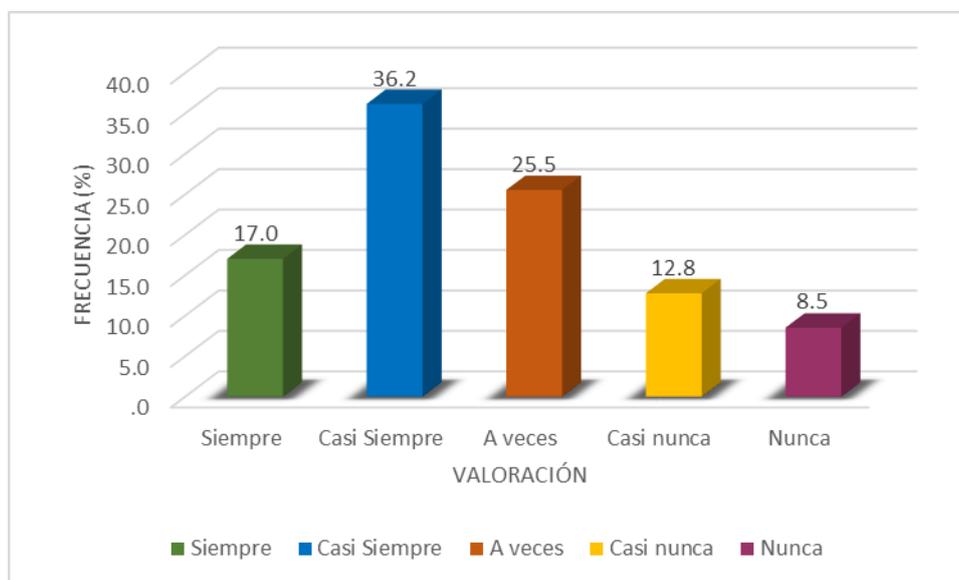


Figura 18

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 36.2% señala que casi siempre creen que la municipalidad contrata personal capacitado en las áreas donde trabajan, y el menor porcentaje 8.5% manifiesta que nunca la municipalidad contrata personal capacitada en las áreas donde trabaja.

Tabla 19

Compensaciones de la municipalidad por los trabajos realizados y metas logradas

Compensaciones en el Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0.0
Casi Siempre	3	6.4
A veces	15	31.9
Casi nunca	7	14.9
Nunca	22	46.8
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

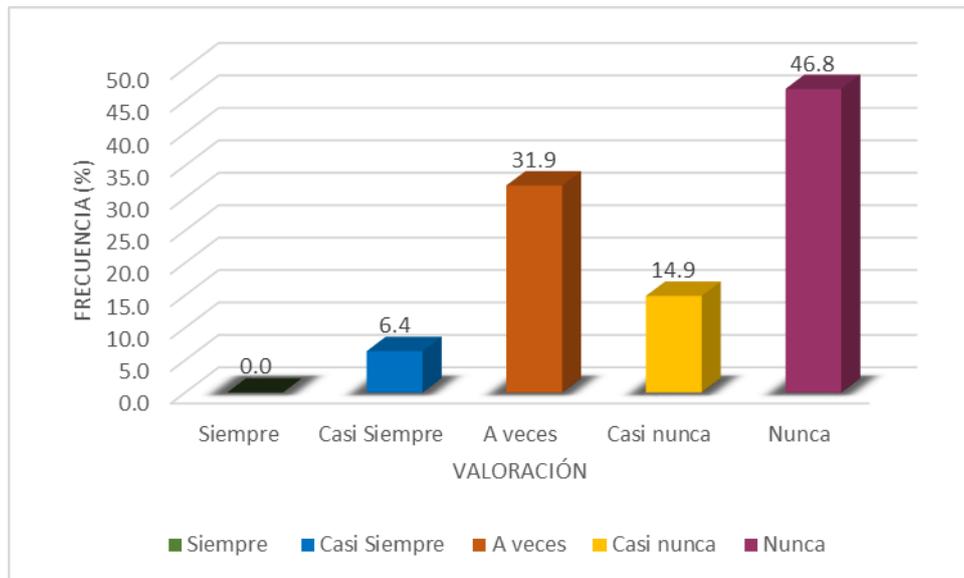


Figura 19

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 46.8% señala que nunca la municipalidad les brinda compensaciones por los trabajos realizados y metas logradas, y el menor porcentaje 6.4% indica que casi siempre la municipalidad les brinda compensaciones por los trabajos y metas logradas.

Tabla 20

Capacitaciones para desempeñarse de la mejor manera en su trabajo

Capacitaciones en el Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	19.1
Casi Siempre	5	10.6
A veces	19	40.4
Casi nunca	7	14.9
Nunca	7	14.9
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

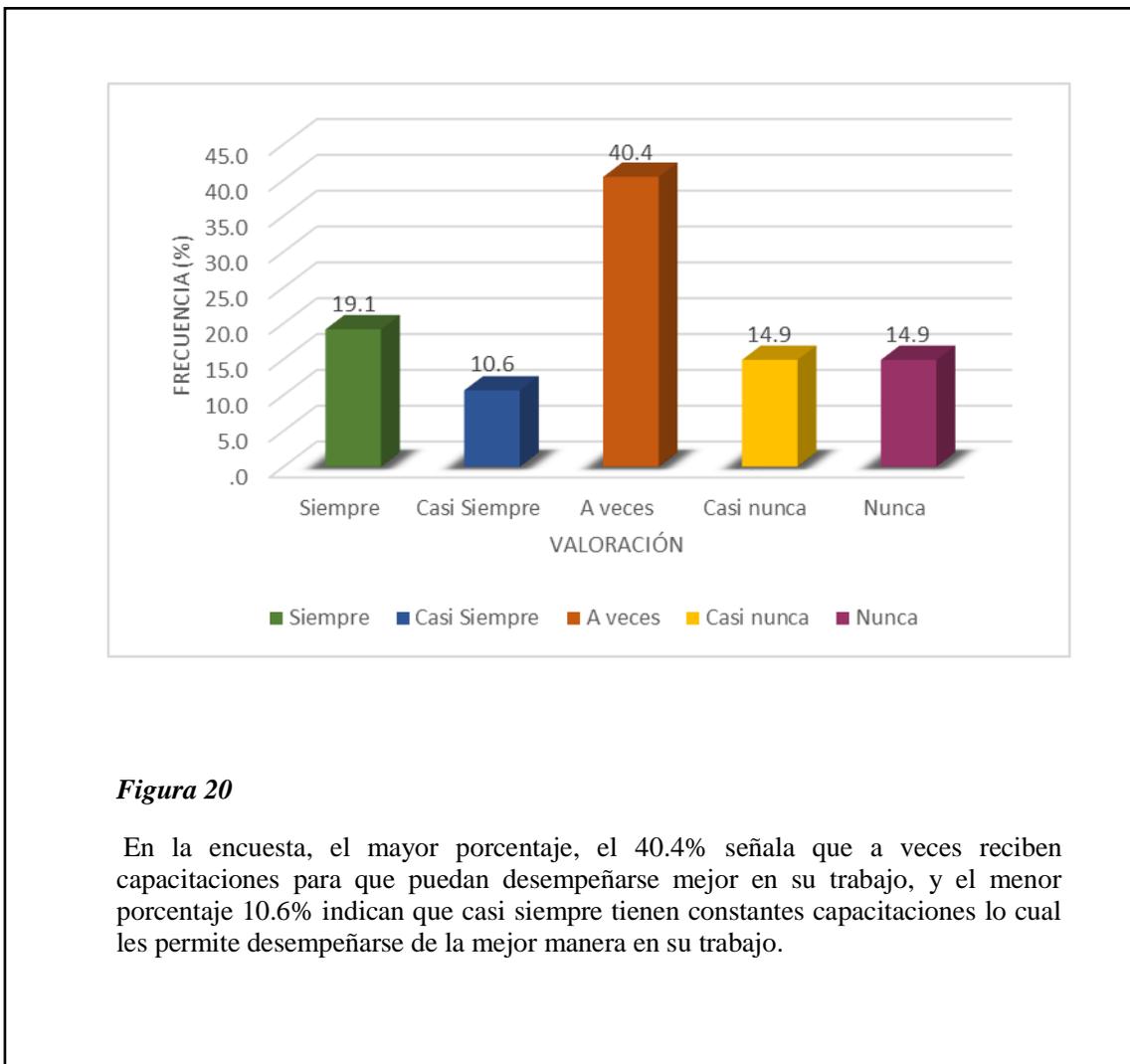


Figura 20

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 40.4% señala que a veces reciben capacitaciones para que puedan desempeñarse mejor en su trabajo, y el menor porcentaje 10.6% indican que casi siempre tienen constantes capacitaciones lo cual les permite desempeñarse de la mejor manera en su trabajo.

Tabla 21

Conocimiento sobre el trabajo realizado en la municipalidad

Desarrollo del Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	8.5
Casi Siempre	14	29.8
A veces	20	42.6
Casi nunca	4	8.5
Nunca	5	10.6
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

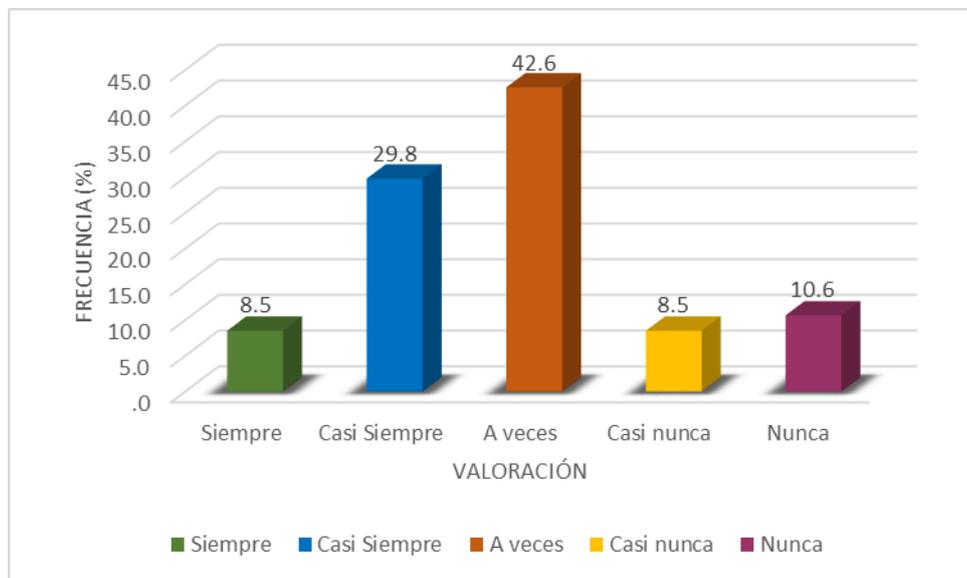


Figura 21

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 42.6% señala que a veces saben si el trabajo que realizan en la municipalidad está bien desarrollado, 29.8% casi siempre, 10.6% nunca, y el menor porcentaje es compartido en siempre y casi nunca con un 8.5%.

Tabla 22

La municipalidad toma en cuenta a sus trabajadores para las mejoras del lugar de trabajo

Mejoras en el Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	4.3
Casi Siempre	11	23.4
A veces	19	40.4
Casi nunca	7	14.9
Nunca	8	17.0
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

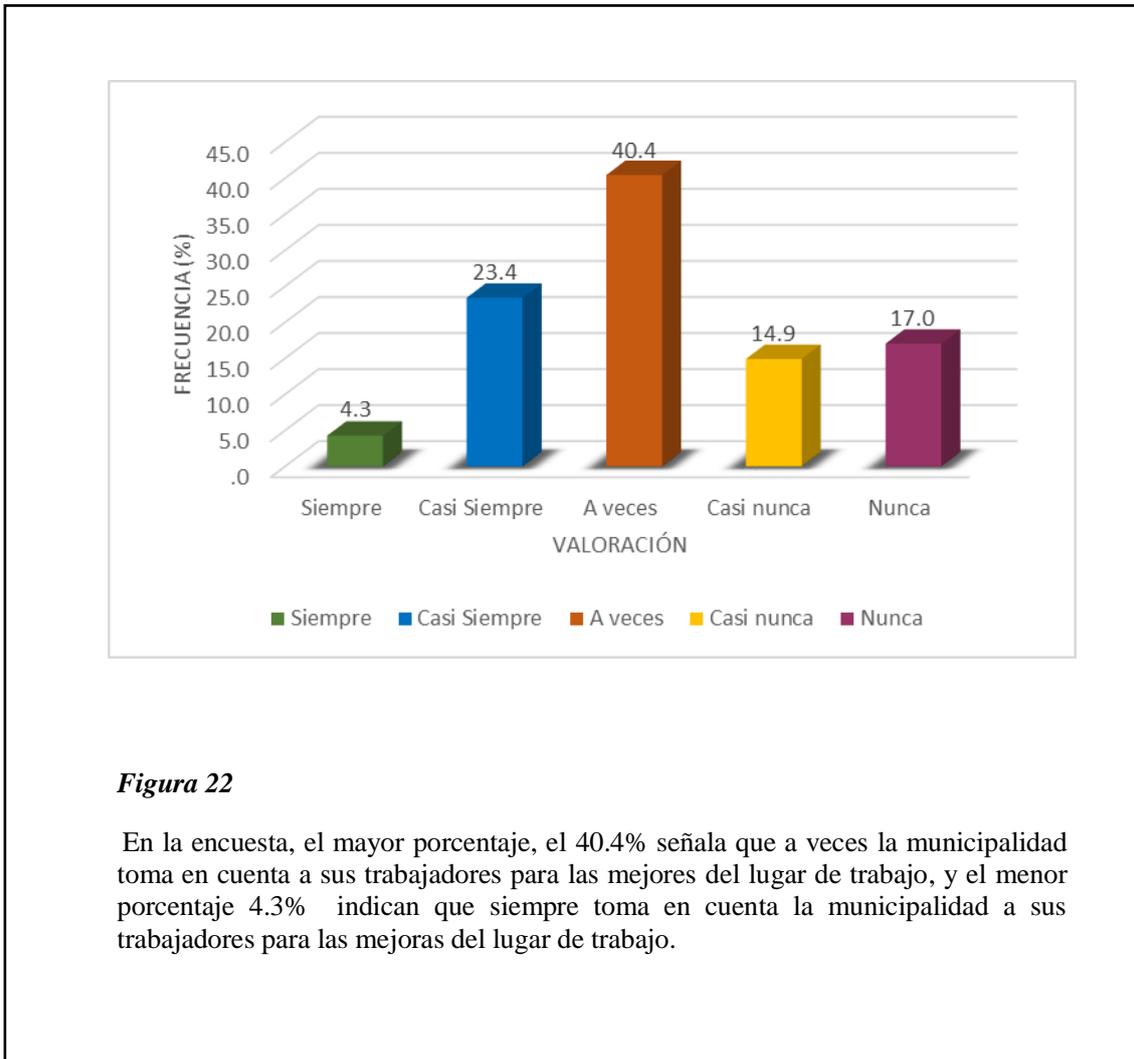


Figura 22

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 40.4% señala que a veces la municipalidad toma en cuenta a sus trabajadores para las mejores del lugar de trabajo, y el menor porcentaje 4.3% indican que siempre toma en cuenta la municipalidad a sus trabajadores para las mejoras del lugar de trabajo.

Tabla 23

Cumplimiento de los objetivos planteados en su área de trabajo de acuerdo a las reglas establecidas por la municipalidad

Objetivos Planteados	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	19.1
Casi Siempre	22	46.8
A veces	11	23.4
Casi nunca	3	6.4
Nunca	2	4.3
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

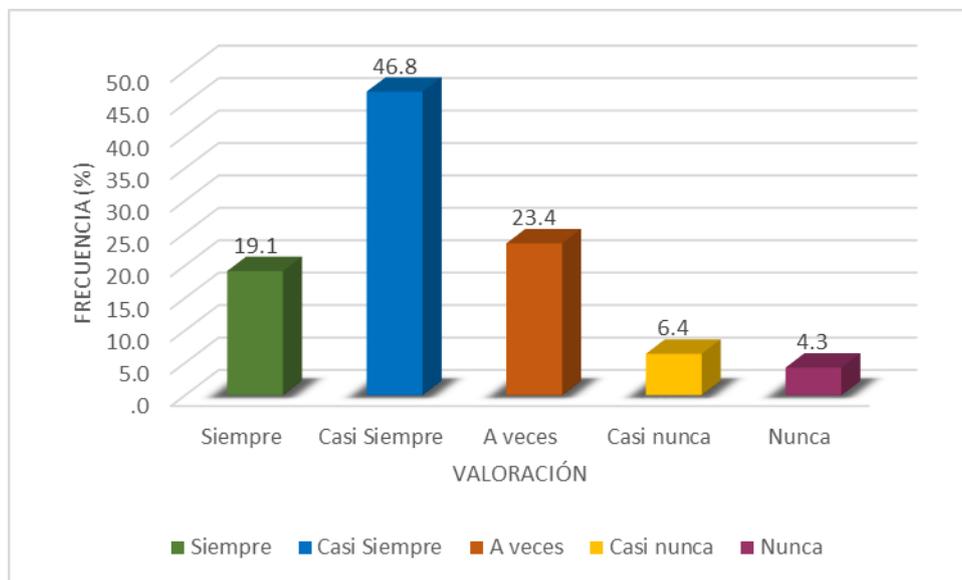


Figura 23

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 46.8% señala que casi siempre los objetivos planteados en su área de trabajo se cumplen de acuerdo a las reglas establecidas por la municipalidad, y el menor porcentaje 4.3% manifiestan que nunca los objetivos planteados en su área de trabajo se cumplen de acuerdo a las reglas establecidas por la municipalidad.

Tabla 24

La municipalidad brinda los recursos adecuados a sus trabajadores para que logren con rapidez terminar sus labores satisfactoriamente

Recursos Brindados	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	8.5
Casi Siempre	15	31.9
A veces	18	38.3
Casi nunca	6	12.8
Nunca	4	8.5
Total	47	100.0

Fuente: Elaboración propia

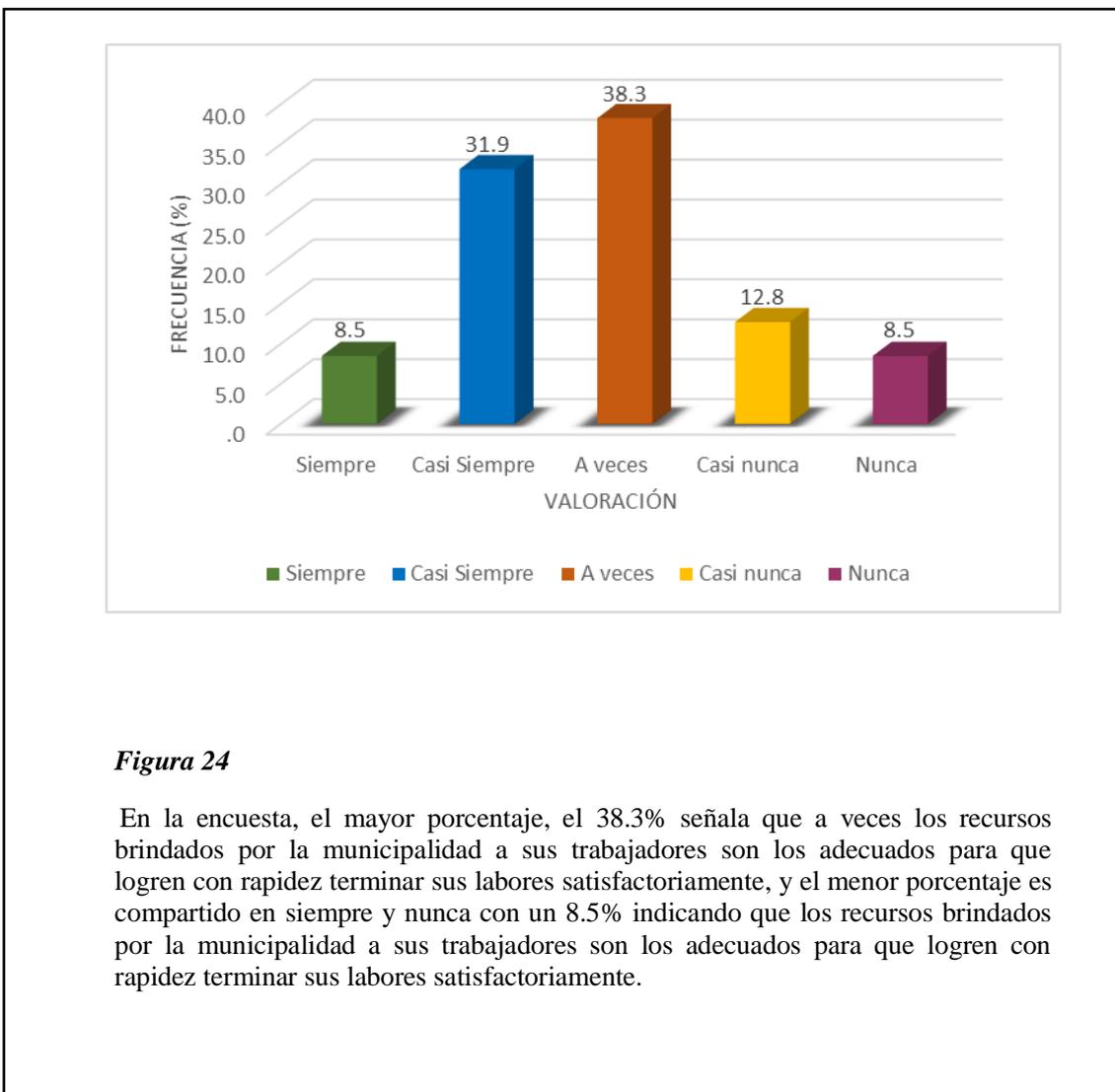
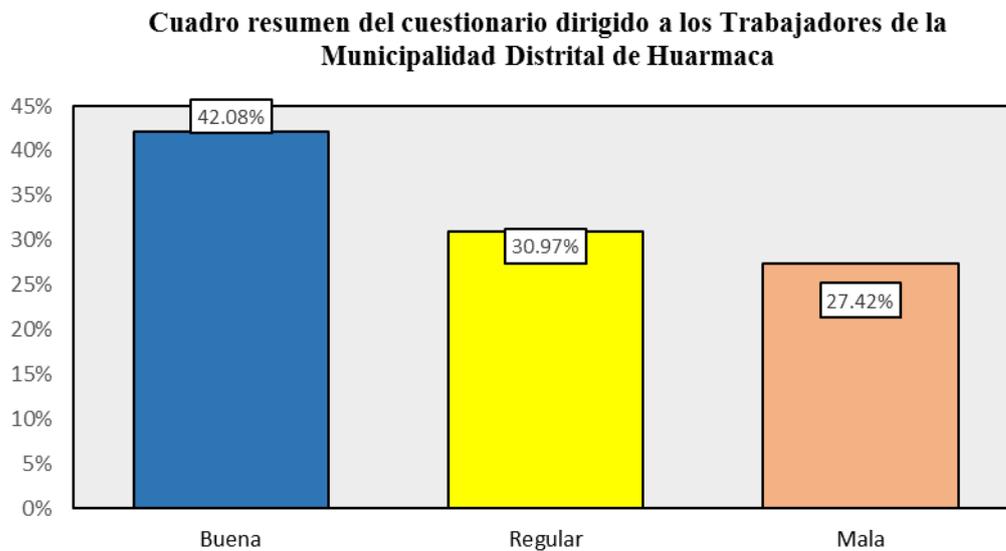


Figura 24

En la encuesta, el mayor porcentaje, el 38.3% señala que a veces los recursos brindados por la municipalidad a sus trabajadores son los adecuados para que logren con rapidez terminar sus labores satisfactoriamente, y el menor porcentaje es compartido en siempre y nunca con un 8.5% indicando que los recursos brindados por la municipalidad a sus trabajadores son los adecuados para que logren con rapidez terminar sus labores satisfactoriamente.

Tabla 25

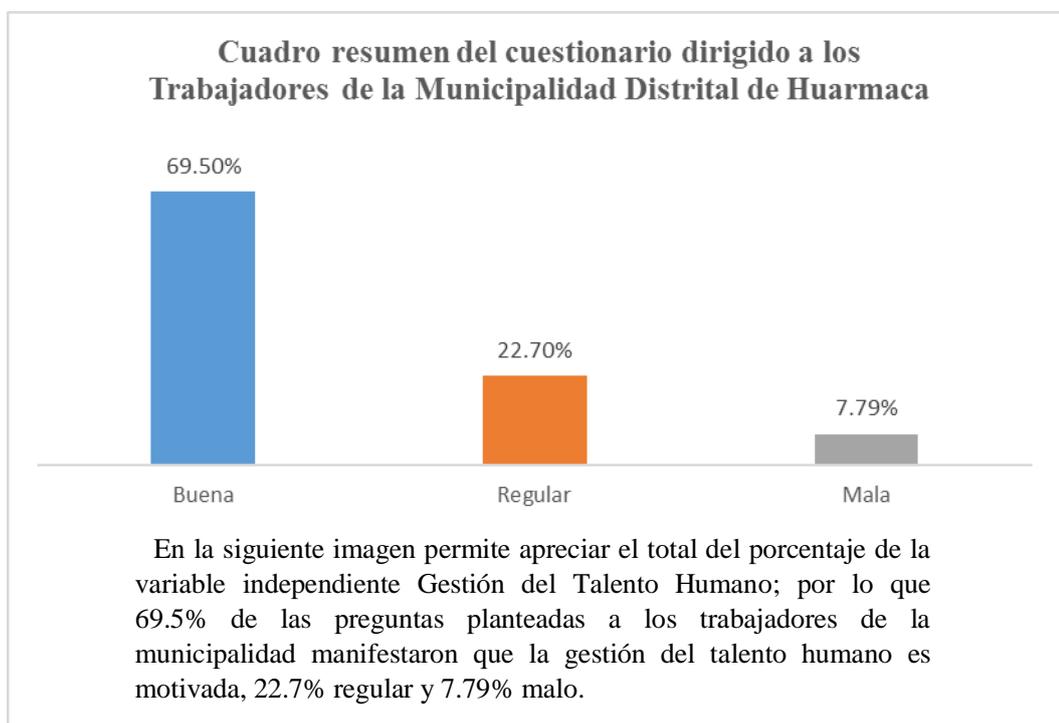
Variable dependiente Gestión del Talento Humano antes del programa



En la siguiente imagen permite apreciar el total del porcentaje de la variable independiente Gestión del Talento Humano; por lo que 42.08% de las preguntas planteadas a los trabajadores de la municipalidad manifestaron que la gestión del talento humano es motivada, 30.07% regular y 27.42% malo.

Tabla 26

Variable dependiente Gestión del Talento Humano después del programa



Contrastación de hipótesis

Tabla 27

Estadísticas de muestras

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	Pre test	25,5532	47	6,82326	,99527
	Post test	35,8723	47	3,47423	,50677

En el pre test la media de la gestión del talento humano fue de 25,55 de un total de 45 puntos, mientras en el pos test varió a 35,87 de un total de 45 puntos.

Tabla 28

Prueba T para la muestra

t	gl	Sig. (bilateral)
-10,515	46	,000

La prueba T fue de 10,515, y el nivel de significancia $P=0,000 < 0,05$; que determina que la gestión del talento humano se ha incrementado en 10,31, por lo tanto el programa de motivación si logra mejorar la gestión de talento humanos.

b. Discusión de resultados

En el presente apartado se muestran los resultados de la investigación mediante aplicación del cuestionario de Motivación y Gestión del Talento Humano dirigido a los servidores nombrados de la Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018, los cuales se discutirá en relación a los antecedentes o marco teórico, encontrando una influencia entre las variables objeto de estudio donde se puede corroborar que la variable motivación se encuentra directamente involucrada con la variable Gestión del Talento Humano de la Municipalidad distrital de Huarmaca 2018.

Según los resultados obtenidos en base a nuestros objetivos se obtuvo los siguientes resultados:

Variable dependiente: Motivación

Identificar el nivel de motivación en la Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018.

Según los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a cada trabajador pude identificar que la Municipalidad Distrital de Huarmaca no mucho suele preocuparse por el bienestar de sus trabajadores, donde en la (Tabla 5) señala que el 40.4% manifiesta que a veces no dándole énfasis al bienestar de sus servidores, la cual se contrasta con la investigación de Zavala (2014) la cual dio como resultado que “no se hallaron diferencias notables entre cada grupo poblacional que fue establecido a partir de las variables independientes del estudio. Cabe recalcar que hoy en día es importante mejorar la calidad de vida de los trabajadores debido a que es una nueva tendencia que ha ido apareciendo como consecuencia del pesimismo y el estrés que se maneja día a día dentro de las organizaciones, lo que influye directamente en la productividad de los trabajadores.

Así mismo se obtuvo resultados en la (Tabla 6), donde la interrogante es Motiva la Municipalidad a sus trabajadores, en la cual un 38.3% de los trabajadores señalaron que se les motiva a veces, la cual coincide con la investigación de Peña (2015) en España, donde los resultados indican que el 45% del personal tiene una

baja motivación, concluyendo que la gestión del capital humano es posible la efectividad de los recursos existentes, mediante la motivación permite el proceso de modernización para afrontar un entorno competitivo actual, en consecuencia Gestionar adecuadamente los recursos humanos darán a las empresas la fortaleza de desarrollo para el mejor desempeño de los empleados y por lo tanto volverán a la empresa una organización de buen desempeño.

Referente a la (Tabla 8), entre la interrogante recibe reconocimientos en su puesto de trabajo, el 31.9% de los trabajadores han indicado que nunca reciben reconocimientos por parte de la municipalidad Distrital de Huarmaca cuando realizan mejoras en su puesto de trabajo, 19.1% indicaron casi nunca y 23.4% a veces, la cual se puede contrastar con la investigación de Soto, (2017), donde los resultados indican que el 38% de los trabajadores se sienten motivados, concluyendo que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, pudiendo determinar que el éxito o fracaso de toda organización es el capital humano, es por ello la preocupación de diversas empresas por contar con personal altamente calificadas que respondan a las exigencias y objetivos de toda organización, para que alcancen las expectativas planteadas.

En referencia a la (Tabla 15), ante la pregunta la Municipalidad fomenta el compañerismo y unión entre compañeros de trabajo, se obtuvo que el 38.3 manifiesta que a veces y un 21.3 indica que siempre, la cual se contrasta con una de las necesidades de la Teoría Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow mencionada por Chiavenato (2009) en nuestro marco teórico descrita como Necesidades sociales, la cual se puede resumir a mayor compañerismo y unión entre compañeros de trabajo mejorara las relaciones interpersonales y por ende la motivación laboral.

Variable Gestión del Talento Humano

Analizar la situación actual de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018.

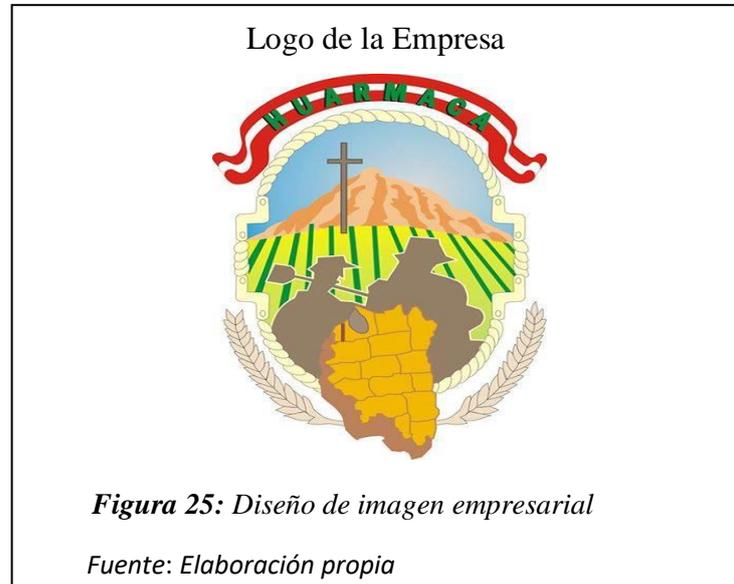
En referencia a la (Tabla 16), ante la pregunta, se siente en buen estado y en adecuadas condiciones para trabajar el 51.1 % indico que siempre y el 31.9 casi siempre, razón por la cual se puede analizar que las condiciones para trabajar en la Municipalidad Distrital de Huarmaca se encuentran bien, la cual se contrasta con la teoría de dos factores de Herzbert mencionada por Chiavenato (2009) denominada factores higiénicos: en la que nos mencionada que estos no motivan al personal pero si los trabajadores no la obtiene les puede causar insatisfacción. Razón por la cual se le debe de tomar muy en cuenta ya que como dice el autor no motivan a las personas, pero él no obtenerlas si desmotiva a las personas.

En referencia a la (Tabla 20) ante la pregunta Recibe capacitaciones para desempeñarse de mejor manera en el trabajo el 40.4% de los trabajadores encuestados respondieron que a veces reciben capacitaciones para que puedan desempeñarse mejor en su trabajo, y 19.1% siempre, la cual se contrasta con la teoría de las necesidades de McClelland mencionada en nuestro marco teórico por Davis Newstrom (1993) en la cual en una de las tres necesidades denominada necesidades de logro, el autor menciona que es el impulso por sobresalir y alcanzar el éxito. Razón por la cual el recibir capacitaciones también forma parte del crecimiento no solo de la organización sino también de los miembros de la organización, ya sea de manera profesional o personal.

En referencia a la (Tabla 19) ante la pregunta La Municipalidad le brinda las compensaciones por los trabajos realizados, el 46.8 % indico que nunca y un 31.9% indico que a veces, razón por la cual se puede analizar que la institución objeto de estudio no incentiva el buen trabajo desempeñado la cual se contrasta con las investigación de Manay (2016) en Lambayeque, quien determinó en la investigación que los resultados obtenidos demuestran que existe una desmotivación en el desempeño laboral, considerando salarios desiguales, relegación laboral, desconfianza y temor en la estabilidad de su trabajo debido a los cargos de confianza en el sector público.

c. Aporte científico (propuesta)

PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN



**PROPUESTA DE ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE MOTIVACIÓN
PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA.**

AUTOR

Bach. Salvador Chinchay Nolberto

ASESOR

MBA. Rivera Tantachuco Ricardo

CHICLAYO - PERU

2018

INTRODUCCIÓN

La siguiente propuesta permitirá realizar un programa de motivación que ayude a tener trabajadores proactivos, comprometidos e identificados con la municipalidad distrital de Huarmaca que garantice un alto rendimiento y productividad.

La propuesta del programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano de la municipalidad, tiene como fundamento el marco teórico desarrollado en el capítulo II, y es argumentado a partir de los resultados del diagnóstico realizado a los trabajadores nombrados de la municipalidad distrital de Huarmaca.

Por lo tanto dichos resultados ayudaron a definir que la municipalidad objeto de estudio mejore mediante la realización de la siguiente propuesta, reconocer el trabajo de los empleados, mostrar interés de sus necesidades, establecer constantes retos para evitar la rutina, ofrecer un salario que ayude a los trabajadores a cubrir sus principales necesidades y brindarles constantes capacitaciones.

El programa de motivación propuesto, es importante para que los trabajadores se sientan valorados, tengan mejores ideas, se sientan a gusto en su trabajo, sean más eficientes, y se sientan comprometidos con su trabajo y la municipalidad.

Diseño del programa de motivación

Brindar al talento humano de la municipalidad distrital de Huarmaca oportunidades o posibilidades de autorrealización, logro, crecimiento, desarrollo profesional y personal a base de constante motivación.

Estrategias motivacionales

En esta etapa se va a desarrollar formación de desarrollo personal y profesional, reconocimientos e incentivos.

Ejecución de las estrategias de motivación

Durante esta etapa se detallara a los responsables de la ejecución de las estrategias de motivación, como también el área involucrada y recursos que se utilizaran en el desarrollo del programa de motivación.

Evaluación y control

En esta fase se diseñará las herramientas a utilizar lo cual permitan comprobar el cumplimiento de los objetivos de la estrategia de motivación, como también analizar los resultados de la implantación del programa motivacional.

Objetivos

Objetivo principal

Diseñar un programa de motivación para mejorar la gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018

Objetivos específicos

Elaborar Planes de capacitación según las necesidades de motivación identificadas en la Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018

Promover el crecimiento profesional del talento humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018

Implementar planes de desarrollo para el personal en la Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018

DESARROLLO DE PLANES DE CAPACITACIÓN DE MOTIVACIÓN

ETAPA N° 1: Táctica Motivacional

Formación de desarrollo personal y profesional

Beneficio:

La formación de los trabajadores permitirá mejorar las habilidades y destrezas, aumentara el compromiso hacia la institución, serán más productivos y proactivos, lo cual se verá reflejado a corto y largo plazo en una mayor productividad laboral

Al facilitar la oportunidad de mejorar el adiestramiento operativo no solo tendrá la oportunidad de crecimiento en la organización (Municipalidad), sino que tendrá la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida, por lo que se busca tener una estrecha relación entre trabajador - municipalidad, además no solo se debe reconocer el aporte y la oportunidad que se le brinda, sino también que exista nuevas oportunidades dentro de la misma municipalidad.

Políticas:

Brindar apoyo a todo servidor que quiera superarse personal y profesionalmente en las diferentes áreas de la municipalidad y vida cotidiana.

Dar oportunidades de crecimiento profesional a todo trabajador de la municipalidad para que desempeñe un eficiente desempeño.

Incentivar el desarrollo y crecimiento del personal

Acciones:

El área de recursos humanos se encargará de coordinar el horario, el lugar y fecha de las capacitaciones.

El área de recursos humanos se encargará de contratar al profesional de cada una de las capacitaciones.

Responsable:

La alta dirección y los responsables del área de recursos humanos.

Recursos:

Los recursos asignados propuestos en la presente implementación del programa motivacional en la Municipalidad de Distrital de Huarmaca tiene un costo o inversión ascendente a S/25,910.00.

RECURSOS	
Humanos	Financieros
Los trabajadores será el medio principal para la ejecución del programa.	S/ 25,910.00

❖ **Capacitaciones**

Proporcionar a los servidores oportunidades y herramientas para la mejora de su desarrollo personal y profesional de tal manera que la eficiencia de los trabajadores aporte mejor productividad en la municipalidad, cabe recalcar que los trabajadores capacitados son más felices, se quedan más tiempo y trabajan mejor.

Objetivos:

La Eficacia ayudará a los trabajadores a aumentar el rendimiento de sus labores.

La eficiencia elevará la productividad de la fuerza del trabajo.

La salud mental y la seguridad física ayudarán a prevenir accidentes y crear un ambiente adecuado.

Beneficios:

Permite que los trabajadores aumenten su capital intelectual y mejorar sus actitudes positivas.

Elevar la moral de los servidores públicos.

Convertir a la Municipalidad Distrital de Huarmaca en un mejor lugar para trabajar.

Formas de capacitación:

a) Seminarios:

Conseguir que los trabajadores tengan actitudes positivas hacia su trabajo, permitiendo tener un ambiente de compañerismo, respeto, valores adquiridos y forjados en el transcurso del tiempo

Tabla 29: Seminarios importantes

N°	Temas	Contenido	Objetivo
1	Motivación Laboral	<ul style="list-style-type: none">- Condiciones de trabajo.- Desarrollo personal.- Seguridad laboral- Liderazgo.- Motivación	Contribuir a mejorar la motivación de los trabajadores en relación con su trabajo y la municipalidad, por lo que este seminario va a contribuir a mantener a los trabajadores motivados en sus labores de trabajo, serán más responsables y colaboradores, además de proveerles más estímulos que adopten determinados comportamientos deseados.
2	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none">- Factores de influencia en el comportamiento humano.- Como vencer las barreras en las relaciones humanas.- Confianza y seguridad.- Compromisos de mejoramiento laboral.- ¡Como vencer la rutina!	Que los trabajadores reconozcan lo importante que es relacionarse con todos sus compañeros y busquen lograr armonía agradable dentro de la municipalidad, creando valores de respeto, honestidad, comunicación y cortesía.
3	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none">- Equipos de trabajo- La importancia de la Sinergia en los servidores- Integración personal y laboral	Lograr que los trabajadores se integren en su grupo de trabajo lo cual les permita que cumplan sus metas, evitando individualismo que atrasen los procesos, ya que el trabajo en equipo permite expandir creatividad, el talento de cada trabajador ayuda a mezclar fortalezas complementarias, reduce el estrés y aumenta la eficiencia y productividad.

Fuente: Elaboración propia

b) Cursos:

Ayudarán a los servidores a adquirir o actualizarse en habilidades técnicas que permitan a los trabajadores desarrollarse profesionalmente trasladando en conocimiento adquirido al entorno laboral diario.

Tabla 30: *Cursos de Capacitación*

N°	Temas	Contenido	Objetivo
1	Computación e informativa - Básico e intermedio	<ul style="list-style-type: none">- Microsoft Word.- Microsoft Excel.- Microsoft Power Point.	Se pretenderá impartir cursos básicos de Excel y Word, para que los trabajadores adquieran conocimientos de computación, el cual los motive a superarse e incentiven a un progreso personal y profesional.
2	Administración y gestión del tiempo	<ul style="list-style-type: none">- Proceso Administrativo- Toma de decisiones.- Administración del tiempo.- Indicadores de gestión	Brindará estrategias para un eficiente uso y manejo del tiempo, lo que ayudará a los participantes plantear soluciones en beneficio de su trabajo y su vida personal.
3	Inteligencia emocional	<ul style="list-style-type: none">- Importancia de la Autoestima- Empatía- Asertividad- Competencias sociales- Motivación de logro.	Lograr mayor productividad en el trabajo. Mejorar la salud física y mental. Mejorar la interrelación con los demás.

Fuente elaboración propia.

Reconocimientos e incentivos

Reconocer el buen desempeño y performance de los servidores, a través de estímulo monetario o no monetario, que ayuden a incentivar su buena laboral en la Municipalidad Distrital de Huarmaca

Dentro del programa de reconocimientos e incentivos se ha considerado reconocer el buen desempeño analizando el cumplimiento de los objetivos metas y resultados, todo ellos de acuerdo a las políticas establecidas por la institución.

Tabla 31: Reconocimientos e Incentivos

N°	Reconocimientos e incentivos	Objetivo
1	Bono de productividad	Se propone otorgarle incentivos en base a su productividad semestral o anual de acuerdo al cumplimiento de las metas establecidas por la institución, en la cual se dará un seguimiento y feedback a cada servidor o equipos de trabajo asignados de manera quincenal o mensual.
2	Bonos por tiempo de servicio	Este tipo de incentivo será un complemento de la productividad lograda, dando énfasis a la gestión por resultados de cada servidor, el cual permitirá comprometer y fidelizar a los trabajadores hacia un objetivo en común.
3	Festejos de cumpleaños	Motivar a cada trabajador por su onomástico, el cual es un día muy especial haciendo participe con su entorno personal y profesional, donde cada servidor se sienta valorado y reconocido por su institución.

Fuente: elaboración propia.

❖ **Etapa II: Ejecución de la Táctica Motivacional**

Objetivo:

Presentar los responsables, áreas y tiempo de ejecución de la táctica motivacional, además de determinar la logística necesaria para la implementación.

Responsables:

Gerencia de la municipalidad:

Encargados de aprobar y financiar el programa de motivación.

Área de recursos humano:

Serán los encargados de diseñar, implementar, ejecutar y dar seguimiento del programa de motivación, quienes lleven el control de pago a los profesionales que brindan las capacitaciones, y de calificar el rendimiento adecuado de cada trabajador para otórgales reconocimientos e incentivos por el compromiso con su labor y municipalidad.

❖ **Capacitaciones**

Tiempo:

A continuación se detalla el tiempo que se empleará para el desarrollo del presente programa motivacional.

a) **Seminarios:** tendrán un periodo de 16 horas, y se desarrollarán los sábados y domingo, además recibirán un bono de 150 soles para sus viáticos, hay que tener en cuenta que la fecha exacta lo programará el área de recursos humanos, y se dictará de la siguiente manera.

	Turno	Hora	Sábado	Domingo	Total
b) ur s : se rea liz	Mañana	8:00 am – 13:00pm	5 horas	5 horas	16 horas
	Breack	1 hora			
	Tarde	14:00 pm – 17:00 pm	3 horas	3 horas	
	TOTAL		8 horas	8 horas	

ará por un periodo de 2 meses, con un total de 72 horas y se dictarán 3 veces por semana y 3 horas por día durante, teniendo en cuenta que la fecha de inicio lo programará el área de recursos humanos y realizará un convenio con una institución educativa del distrito de Huarmaca para que se dicten en sus instalaciones, dando los permisos respectivos ante algún cruce con el horario laboral.

Días	Hora
Lunes	18:00 pm – 21:00 pm
Miércoles	18:00 pm – 21:00 pm
Viernes	18:00 pm – 21:00 pm

Reconocimientos e Incentivos

Están divididos en incentivos por mérito, acompañados por bonos por tiempo de servicio, festejos de cumpleaños, y se brindaran a los trabajadores de la municipalidad, además serán concurrentes y entregados, de acuerdo a los logros y desempeño de cada trabajador.

❖ ETAPA III: Control y Evaluación

Objetivo:

Corroborar a través de herramientas especializadas si los objetivos se están cumpliendo, especialmente la motivación del talento humano en la municipalidad.

1. Diseño de Instrumentos:

- a) **Cuestionario:** el siguiente cuestionario servirá para aplicar al término de cada capacitación (seminarios o cursos) a los trabajadores asistentes, conocer si les pareció importante, y si hay que mejorar las siguientes capacitaciones que les brindará la municipalidad como motivación.

Cuestionario de Satisfacción de la capacitación recibida

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer la percepción que tienen los servidores públicos respecto al a la capacitación recibida.

Muy bueno - MB

Bueno - B

Regular - R

Malo - M

N°	INTERROGANTES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
		MB	B	R	M
1	La capacitación brindada le pareció				
2	La metodología utilizada fue				
3	En la capacitación utilizaron (audios, videos, folletos)				
4	Los contenidos del tema estuvieron bien definidos por el capacitador				
5	El ambiente del local ha sido				
6	El capacitador fomento la participación de los asistentes.				
7	El capacitador ha fomentado trabajo en equipo				
8	El capacitador ha sabido motivar a los asistentes				
9	La capacitación a cumplido los objetivos propuestos				
10	El material entregado ha sido				

b) **Cuadro de metas alcanzadas:** se ha diseñado un cuadro de metas, donde se detallaran las metas alcanzadas trimestralmente por cada trabajador y área de trabajo, por lo que el encargado de evaluación será el área de recursos humanos para que puedan brindarles los reconocimientos e incentivos a los trabajadores y área que mejor hayan desempeñado su labor.

CONTROL DE METAS LOGRADAS												
FECHA												
ÁREA												
META	MESES											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
OBERVACIONES												

Responsables:

Área de recursos humano: serán los responsables de hacer cumplir esta etapa de control, y evaluación.

2. Análisis de resultados

a) Resultados de informe motivacional

Los resultados permitirán tener conocimientos del logro motivacional brindado a los trabajadores y el compromiso hacia su trabajo, verificando si el programa de motivación ha dado resultados satisfactorios.

b) Reporte de metas alcanzadas por los trabajadores

El reporte va a permitir obtener los resultados de las metas logradas por los trabajadores, durante y después de colocar en práctica el programa de motivación, y demostrar si ha sido efectivo para que alcancen los objetivos planteados.

3. Retroalimentación

a. Objetivo:

Realizar un programa de motivación para que los trabajadores estén motivados y sean conscientes con su trabajo, además tengas en cuenta que la municipalidad si se preocupa por su bienestar.

b. Responsables:

Gerencia general: serán quienes apoyarán y aprobarán el programa de motivación.

Área de recursos humano: serán quienes fijarán las fechas de las capacitaciones, brindar los reconocimientos e incentivos a los trabajadores quienes cumplan con su trabajo adecuado, además serán quienes evalúen al recurso humano de la municipalidad.

c. Aceptación y aprobación de la propuesta

La propuesta del programa de motivación va a ser presentada a gerencia de la municipalidad distrital de Huarmaca en conjunto con el área de recursos humano, y les plantearé el problema que está afectando al recurso

humano de la municipalidad, e indicaré que es importante resolver ese problema a través de un programa de motivación (capacitaciones, reconocimientos e incentivos), una vez que sea aprobada la propuesta por ambas áreas, se pondrá en práctica el programa motivacional.

PRESUPUESTO

Con la elaboración del presupuesto del programa de motivación, se mostrará el total de costo que se utilizará para poder desarrollarlo.

Tabla 32: Viáticos

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO (S/)	TOTAL (S/)
Viáticos por cada trabajador	47	150.00	7990.00
SUB TOTAL			7990.00

Fuente elaboración propia.

Tabla 33: Mano de obra - Profesionales

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO (S/)	TOTAL (S/)
Profesionales en Psicología Organizacional	2	1000.00	2000.00
Profesionales de Recursos humanos	4	1200.00	4800.00
Profesional de informática	1	2500.00	2500.00
Profesionales el Administración	2	2500.00	5000.00
SUB TOTAL			14300.00

Fuente elaboración propia.

Tabla 34: Materiales

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO (S/)	TOTAL (S/)
Material didáctico por capacitación	6	20.00	1200.00
Material de apoyo	160	12.00	1920.00
Imprevistos		500.00	500.00
SUB TOTAL			3620.00

Fuente elaboración propia.

DESCRIPCIÓN	SUB TOTALES (S/)
Viáticos	7990.00
Mano de obra - Profesionales	14300.00
Materiales	3620.00
TOTAL GENERAL	25,910.00

Fuente elaboración propia.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En cuanto a la conclusión del objetivo general de la presente investigación denominada Proponer un programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital, se concluye la implementación de programas de Motivación es base a las deficiencias encontradas a pesar de tener un porcentaje menor en la variable Motivación con un 18.57% y un 27.42 en la variable gestión del Talento Humano, de esa razón trataremos de mejorar en casi su totalidad la motivación laboral de los servidores públicos en la institución investigada.

En cuanto a la primera conclusión según el primer objetivo específico Identificar el nivel de motivación en la Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018 y según los resultados obtenidos los cuales permiten apreciar el total del porcentaje de la variable dependiente Motivación; el 54.93% de las interrogantes planteadas respondieron que es buena la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad distrital de Huarmaca 2018, sin embargo existe un 24.37% de servidores que menciona que es regular y 18.57% indica que la motivación en la entidad objeto de estudio es mala.

En cuanto a la segunda conclusión correspondiente al segundo objetivo específico denominado Analizar la situación actual de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018, se puede determinar los siguientes resultados de la variable Gestión del talento Humano; En la siguiente descripción permite apreciar el total del porcentaje de la variable independiente Gestión del Talento Humano; de las preguntas planteadas a los servidores públicos de la municipalidad distrital e Huarmaca 2018, manifestaron que la gestión del talento humano es buena con un total de 42.08%, sin embargo existe un 30.97% que indica que es regular y 27.42% de servidores indica que es mala.

Asimismo a pesar de tener un porcentaje mayoritario de aprobación de la variable Motivación y gestión del talento humano, se concluye que la institución objeto de estudio Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018 debe diseñar un programa de

Motivación que mejore la gestión del talento Humano ya que existe un porcentaje menor pero significativo de servidores públicos que no están motivados con la institución.

5.2. Recomendaciones

Según las conclusiones obtenidas en la presente investigación las cuales se dieron en base a nuestro objetivo general de acuerdo a los resultados de la aplicación de la encuesta, se recomienda que la Municipalidad Distrital de Huarmaca realice un programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano, ya que existen servidores públicos que no están motivados en su totalidad, ya que según los autores especialista mencionados en nuestro marco teórico indican que un personal motivado, posee un mejor desempeño, lo cual trae como consecuencia que sea más productivo y por ende una mayor rentabilidad en la institución.

En cuanto al primer objetivo específico a pesar de tener un menor porcentaje de servidores disconformes en cuanto a la motivación en la Municipalidad distrital de Huarmaca, se recomienda que la institución implemente programas de motivación tales como liderazgo, condiciones de trabajo, gestión empresarial, relaciones interpersonales, comunicación eficaz, así como implementar incentivos laborales a los trabajadores que tienen un buen desempeño laboral, los cuales ayudaran a que el personal pueda desarrollarse y crecer en la institución.

En cuanto al segundo objetivo específico Analizar la situación actual de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018, se recomienda aplicar un plan de capacitación y reconocimientos a los servidores públicos tanto a los nuevos contratados como a los más antiguos en temas como: Admisión de personas, aplicar reconocimientos y compensaciones a los mejores servidores en base a objetivos, aplicar políticas de crecimiento y desarrollo de los trabajadores en los cuales puedan ascender a puestos superiores en base a su formación constante y cumplimiento de objetivos, evaluaciones de desempeño para determinar y valorar las fortalezas y debilidades de los servidores; asimismo debemos tener muy en cuenta que un trabajador motivado estará siempre

comprometido e identificado con la institución y de manera indirecta se mejora el clima laboral en la institución.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. H. (2016). *Implementación de una aplicación web para mejorar la gestión del proceso de evaluación de desempeño del recurso humano de la Caja Municipal de Paíta*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura. Piura.
- Alfaro, S. (7 de Octubre de 2016). ¿Cuál es el principal reto de la gestión de talento en el Perú? *Gestión*. Recuperado de Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/principal-reto-gestion-talento-peru-148135>
- Boland, L., Carro, F., Stancatti, M. J., Gismano, Y., & Banchieri, L. (2007). *Funciones de la Administración*. Argentina: Universidad Nacional del Sur.
- Castagnino, G. (2016). *Nivel de Motivación en el Taller de Robótica que tienen los estudiantes del 6to grado de primaria de la Institución Educativa San Luis Gonzaga Piura*. (Tesis de pregrado). Universidad de Piura. Piura.
- Castañedo, E. G., & Julca, L. B. (2016). *Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora Casther y Asociados S.A.C. para el año 2016*. (tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Castro, P. M. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma del Estado de San Luis Potosí, San Luis Potosí.
- Ceron Ruiz, J. A. (2015). *La importancia de la motivación en las empresas*. Bogotá, Colombia.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. España: McGraw-Hill.

- Coaching. (4 de Diciembre de 2014). *La gestión del talento y los recursos humanos*. Recuperado de La gestión del talento y los recursos humanos.: <http://blogderecursoshumanos.es/gestion-del-talento/>
- El comercio*. (9 de Abril de 2014). Solo el 50% de empresas en el Perú logra retener a su personal. Recuperado de El comercio: <http://archivo.elcomercio.pe/economia/negocios/solo-50-empresas-peru-logra-retener-su-personal-noticia-1721616>
- Fernández, B. E. (30 de Mayo de 2013). Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas. *Gestiopolis*. Recuperado de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>
- García, J. (2016). *Psicología y Mente*. Recuperado de Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.net/psicologia/tipos-de-motivacion>
- Gestión*. (21 de Noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Obtenido de Gestión : <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- González Serra, D. J. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas .
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- (2016). *Metodología de la investigación*. 5ed. México: McGraw-Hill
- Laurencio, L. (10 de Diciembre de 2014). El 53.7% de peruanos ha enfrentado conflictos en el trabajo. *Gestión*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/empresas/53-7-peruanos-enfrentado-conflictos-86146>
- Manay, F. M. (2016). *Programa de motivación y su efecto en el desempeño laboral del personal administrativo de la GECETUR LAMBAYEQUE 2016* (Tesis de pregrado), Universidad Cesar vallejo, Chiclayo.
- Martínez, N. (31 de Diciembre de 2017). *La falta de motivación, una de las principales causas del cambio de trabajo*. Recuperado de La falta de motivación, una de las

principales causas del cambio de trabajo.:
<https://hablemosdeempresas.com/empresa/falta-de-motivacion-causa-del-cambio-de-trabajo/>

Martino Feria, M. O. (2015). *Motivación y locus de control de los profesionales de la educación para asumir cargos directivos en Instituciones Educativas de educación básica regular en la Región Arequipa – 2014* (Tesis de pregrado). Universidad nacional de Piura, Piura.

Massaro, V. (2015). *¿Cómo definen el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología en Colombia?* (Tesis de posgrado). Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Matheus, C., Pérez, J., & Moreno, J. (6 de Octubre de 2015). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de Gestión del Talento Humano: <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>

Montesdeoca Cedeño, J. R., & Loor Loor, J. C. (2016). *Evaluación del desempeño de las variables del comportamiento organizacional a nivel organizacional en la pasteurizadora y comercializadora el Ranchito, del cantón Salcedo* (Tesis de pregrado). Escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Calceta, Calceta.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera; Lima-Perú 2015*. Lima.

Oscoco, H. (2015). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Maria Arguedas, Andahuaylas.

Pariahuache, M. (2015). *Identificación de factores motivacionales influyentes en la elección de la carrera de educación en los y las estudiantes del primer año de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Piura* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura, Piura.

- Peña Estrada, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales* (Tesis de pregrado). Universidad Pontificia Comillas, Madrid.
- Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación*. México: Printed in Mexico.
- Piloña Ortiz, G. (2002). *Métodos y Técnicas de Investigación Documental y de Campo*. Guatemala: Centro de impresiones gráficas.
- Portillo, M. (2009). *Las personas y las organizaciones*. España: El cid editor.
- Reátegui Arévalo, L. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito de San Pablo, Provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
- Redrobán Falconi, M. A. (2015). *La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad*. Quito.
- Reynaga Utani, Y. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional María Arguedas, Andahuaylas.
- Rivera, L. (23 de Febrero de 2015). *Diario las Américas*. Obtenido de Diario las Américas: <https://www.diariolasamericas.com/eeuu/la-falta-entusiasmo-corroe-los-trabajadores-estados-unidos-n2975551>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearso Educación.
- Serrano, S., & Gonzales, D. C. (2015). *Propuesta de mejora de la Gestión de Recursos Humanos, Hotel Descanso del Inca – Chiclayo, 2014* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Soto Salazar, J. S. (2017). *Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Trecet, J. (24 de Febrero de 2014). *Los peores enemigos de la motivación en el trabajo*. Recuperado de: http://www.mastermas.com/Noticias/html/N13618_F24022014.html

- Universia Chile. (29 de Abril de 2013). *Estrés laboral, un problema que va en aumento*.
Obtenido de Estrés laboral, un problema que va en aumento.:
<http://noticias.universia.cl/en-portada/noticia/2013/04/29/1020126/estres-laboral-problema-va-aumento.html>
- Universia México. (29 de Abril de 2013). *La falta de motivación perjudica al trabajo*.
Obtenido de La falta de motivación perjudica al trabajo:
<http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2013/04/29/1020183/falta-motivacion-perjudica-trabajo.html>
- Vásquez, S. M. (2017). *Propuesta de un programa de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.
- Vilela, M. G. (2014). *Influencia del Marketing Interno en la Motivación de los Colaboradores de la Empresa Böhler, Cercado de Lima – Año 2014* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Zavala Fernández , O. A. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas* (tesis de pregrado). Instituto Politecnico Nacional, México.

ANEXOS

Visita a la municipalidad



Figura 26: *Visita a la municipalidad distrital de Huarmaca*

Fuente: *Elaboración propia*

Parte del recurso humano



Figura 27: *Realizando labores como parte del recurso humano de la municipalidad*

Fuente: *Elaboración propia*

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Emilio Ramos Faruqín</i>
	PROFESIÓN	<i>Jc en Admst.</i>
	ESPECIALIDAD	<i>Ma D en Admst.</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	<i>9 años</i>
	CARGO	<i>DM</i>
PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Salvador Chinchay Nolberto	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Proponer un programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Huarmaca.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> <ul style="list-style-type: none"> • Cuál es el nivel de motivación que brinda la municipalidad distrital de Huarmaca a sus colaboradores. • Analizar la situación actual de la gestión del talento humano de la municipalidad distrital de Huarmaca. • Diseñar un programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano de la municipalidad distrital de Huarmaca. 	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
MOTIVACIÓN	
<p>1. ¿La municipalidad se preocupa por el bienestar de sus trabajadores?</p> <p>a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces d) Casi Nunca e) Nunca</p>	<p>TAC <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Motiva la municipalidad a sus trabajadores para que se encuentren satisfechos en su trabajo?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TAC <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Se siente motivado y le gusta la labor que desempeña en la municipalidad?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TAC <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Recibe reconocimientos cuando realiza mejoras en su puesto de trabajo?</p>	<p>TAC <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

a)S b)CS c)AV d)CN e)N	
5. ¿La municipalidad le brinda oportunidades para desarrollar mejor su carrera?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
a)S b)CS c)AV d)CN e)N	
6. ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas dentro de su área de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
a)S b)CS c)AV d)CN e)N	
7. ¿Las instalaciones de su área de trabajo le facilita comodidad al momento de desempeñar su labor?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
a)S b)CS c)AV d)CN e)N	
8. ¿Dentro de la municipalidad la comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona de la mejor manera?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
a)S b)CS c)AV d)CN e)N	
9. ¿Considera que el pago neto recibido es justo con la labor y esfuerzo que realiza en la municipalidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
a)S b)CS c)AV d)CN e)N	
10. La actitud de su supervisor hacia usted ¿es la	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>adecuada para mantener una comunicación cordial?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Cree que la municipalidad distrital de Huarmaca fomenta compañerismo y unión entre compañeros de trabajo?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	
<p>12. ¿Se siente usted en buen estado y en adecuadas condiciones para trabajar?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Sabe que métodos utiliza la municipalidad para que contrate a nuevo personal?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Cree Ud. que la municipalidad contrata personal capacitada en las áreas donde trabaja?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿La municipalidad les brinda compensaciones por los trabajos realizados y metas logradas?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

a)S b)CS c)AV d)CN e)N	
<p>16. ¿Recibe constantes capacitaciones para que pueda desempeñarse de la mejor manera en su trabajo?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Sabe Ud. si el trabajo realizado en la municipalidad está bien desarrollado?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Toma en cuenta la municipalidad a sus trabajadores para las mejoras del lugar de trabajo?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Los objetivos planteados en su área de trabajo se cumplen de acuerdo a las reglas establecidas por la municipalidad?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Los recursos brindados por la municipalidad a sus trabajadores son los adecuados para que logren con rapidez terminar sus labores satisfactoriamente?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>20</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


JUEZ - EXPERTO 405430

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		MARIA DEL SOCORRO GALLO GALLO.
PROFESIÓN	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN.	
ESPECIALIDAD	RECURSOS HUMANOS	
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	17 años.	
CARGO	DOCENTE UNIVERSITARIA	
PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Salvador Chinchay Nolberto	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Proponer un programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Huarmaca.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> <ul style="list-style-type: none"> • Cuál es el nivel de motivación que brinda la municipalidad distrital de Huarmaca a sus colaboradores. • Analizar la situación actual de la gestión del talento humano de la municipalidad distrital de Huarmaca. • Diseñar un programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano de la municipalidad distrital de Huarmaca. 	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
MOTIVACIÓN	
<p>1. ¿La municipalidad se preocupa por el bienestar de sus trabajadores?</p> <p>a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces d) Casi Nunca e) Nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Motiva la municipalidad a sus trabajadores para que se encuentren satisfechos en su trabajo?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Se siente motivado y le gusta la labor que desempeña en la municipalidad?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Recibe reconocimientos cuando realiza mejoras en su puesto de trabajo?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

a)S b)CS c)AV d)CN e)N	
<p>5. ¿La municipalidad le brinda oportunidades para desarrollar mejor su carrera?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas dentro de su área de trabajo?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Las instalaciones de su área de trabajo le facilita comodidad al momento de desempeñar su labor?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Dentro de la municipalidad la comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona de la mejor manera?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Considera que el pago neto recibido es justo con la labor y esfuerzo que realiza en la municipalidad?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>10. La actitud de su supervisor hacia usted ¿es la</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

<p>adecuada para mantener una comunicación cordial?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Cree que la municipalidad distrital de Huarmaca fomenta compañerismo y unión entre compañeros de trabajo?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	
<p>12. ¿Se siente usted en buen estado y en adecuadas condiciones para trabajar?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Sabe que métodos utiliza la municipalidad para que contrate a nuevo personal?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Cree Ud. que la municipalidad contrata personal capacitada en las áreas donde trabaja?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿La municipalidad les brinda compensaciones por los trabajos realizados y metas logradas?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

a)S b)CS c)AV d)CN e)N	
<p>16. ¿Recibe constantes capacitaciones para que pueda desempeñarse de la mejor manera en su trabajo?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Sabe Ud. si el trabajo realizado en la municipalidad está bien desarrollado?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Toma en cuenta la municipalidad a sus trabajadores para las mejoras del lugar de trabajo?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Los objetivos planteados en su área de trabajo se cumplen de acuerdo a las reglas establecidas por la municipalidad?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Los recursos brindados por la municipalidad a sus trabajadores son los adecuados para que logren con rapidez terminar sus labores satisfactoriamente?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>20</u> - N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO
16469618

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Quisuno Mego Nuñez</i>
	PROFESIÓN	<i>LIC en Administr.</i>
	ESPECIALIDAD	<i>Docente en ADMINISTR</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	<i>9 años</i>
	CARGO	<i>Jefe Uvel. en FAEM.</i>
PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Salvador Chinchay Nolberto	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Proponer un programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Huarmaca.	
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Cuál es el nivel de motivación que brinda la municipalidad distrital de Huarmaca a sus colaboradores. • Analizar la situación actual de la gestión del talento humano de la municipalidad distrital de Huarmaca. • Diseñar un programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano de la municipalidad distrital de Huarmaca. 	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
MOTIVACIÓN	
<p>1. ¿La municipalidad se preocupa por el bienestar de sus trabajadores?</p> <p>a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces d) Casi Nunca e) Nunca</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Motiva la municipalidad a sus trabajadores para que se encuentren satisfechos en su trabajo?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Se siente motivado y le gusta la labor que desempeña en la municipalidad?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Recibe reconocimientos cuando realiza mejoras en su puesto de trabajo?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

a)S b)CS c)AV d)CN e)N	
<p>5. ¿La municipalidad le brinda oportunidades para desarrollar mejor su carrera?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas dentro de su área de trabajo?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Las instalaciones de su área de trabajo le facilita comodidad al momento de desempeñar su labor?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Dentro de la municipalidad la comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona de la mejor manera?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Considera que el pago neto recibido es justo con la labor y esfuerzo que realiza en la municipalidad?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>10. La actitud de su supervisor hacia usted ¿es la</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

<p>adecuada para mantener una comunicación cordial?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Cree que la municipalidad distrital de Huarmaca fomenta compañerismo y unión entre compañeros de trabajo?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	
<p>12. ¿Se siente usted en buen estado y en adecuadas condiciones para trabajar?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Sabe que métodos utiliza la municipalidad para que contrate a nuevo personal?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Cree Ud. que la municipalidad contrata personal capacitada en las áreas donde trabaja?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿La municipalidad les brinda compensaciones por los trabajos realizados y metas logradas?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

a)S b)CS c)AV d)CN e)N	
<p>16. ¿Recibe constantes capacitaciones para que pueda desempeñarse de la mejor manera en su trabajo?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Sabe Ud. si el trabajo realizado en la municipalidad está bien desarrollado?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Toma en cuenta la municipalidad a sus trabajadores para las mejoras del lugar de trabajo?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Los objetivos planteados en su área de trabajo se cumplen de acuerdo a las reglas establecidas por la municipalidad?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Los recursos brindados por la municipalidad a sus trabajadores son los adecuados para que logren con rapidez terminar sus labores satisfactoriamente?</p> <p>a)S b)CS c)AV d)CN e)N</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>20</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO
16 451058



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA

HUANCABAMBA - REGIÓN PIURA

R.U.C. N° 20172619241

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

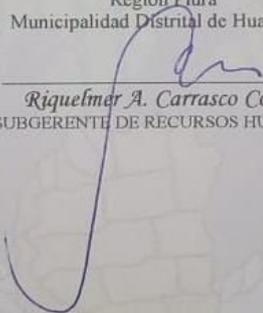
Huarmaca, 10 de enero del 2018

Por medio del presente se le autoriza al Señor **NOLBERTO SALVADOR CHINCHAY**, con DNI. N° 47010374, quien cursa el IX Ciclo de la Carrera Profesional de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Empresariales, en brindar la información solicitada en el área correspondiente, a fin de culminar con sus Tesis de Titulación "Programa de Motivación para Mejorar la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca 2018", en la Empresa Municipalidad Distrital de Huarmaca.

Se expide el presente documento al interesado para los fines pertinentes.

Atentamente,

Región Piura
Municipalidad Distrital de Huarmaca


Riquelme A. Carrasco Correa
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Cc.
*Archivo

FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 16 DE SETIEMBRE 2019

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
SALVADOR CHINCHAY NORBERTO con DNI 47010374

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:
PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARACA - 2018

presentado y aprobado en el año 2018 como requisito para optar el título de 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 Nº 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.

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.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
SALVADOR CHINCHAY NORBERTO	47010374	

DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR:

Autor

Autores

SALVADOR CHINCHAY NOLBERTO

Apellidos y nombres

47010374

DNI N°

2161803347

Código N°

Presencial

Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Informe de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado

"Programa de Motivación para Mejorar la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Huamaca - 2018"

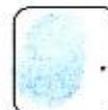
La misma que presento para optar el grado de:

Licenciado en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.


NOLBERTO SALVADOR CHINCHAY
DNI N° 47010374



Matriz de Consistencia

OBJETIVOS	PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
General	General	General	Motivación	Factores motivacionales	El trabajo entre sí
Proponer un programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Huarmaca 2018	¿De qué manera la propuesta del programa de motivación permitirá mejorar la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Huarmaca 2018?	H1: La elaboración del programa de motivación, si permitirá mejorar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca.			Realización
					Reconocimiento
					Progreso profesional
					Responsabilidad
Específicos	Específicos	Factores Higiénicos	Las condiciones de trabajo.		
Identificar el nivel de motivación que brinda la municipalidad distrital de Huarmaca a sus colaboradores.	¿Cómo se desarrollará el Programa De Motivación que permitirá Mejorar La Gestión Del Talento Humano En La Municipalidad Distrital De Huarmaca?		Administración de la empresa.		
			Salario		
		Relaciones con el supervisor.			
				Beneficios y servicios sociales	

Analizar la situación actual de la gestión del talento humano de la municipalidad distrital de Huarmaca.	¿Cómo mejorar el servicio y la competitividad del personal a través del programa de motivación en la Municipalidad Distrital de Huarmaca?	Ho: La elaboración del programa de motivación, no permitirá mejorar la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca.	Gestión Del Talento Humano	Procesos de la Gestión del Talento humano	Admisión de personas
					Aplicación de personas
Diseñar un programa de motivación para mejorar la gestión del talento humano de la municipalidad distrital de Huarmaca.	¿Qué diseño de un programa de motivación mejora la Gestión del Talento Humanos en la Municipalidad Distrital de Huarmaca?				Compensación de las personas
					Desarrollo de las personas
Alcance	Diseño				Mantenimiento de personas
La investigación tiene un enfoque cuantitativo del tipo no experimental, con alcance descriptivo propositivo.	Cuantitativo – Cualitativo				Evaluación de personas
	M → → O P			Evaluación del desempeño	Eficacia
	M: Muestra de estudio O: información recogida P: Motivación				Eficiencia
			Población	Muestra	
		47 trabajadores que forman parte de la Municipalidad Distrital de Huarmaca	Una muestra pequeña de 47 trabajadores nombrados que laboran en la Municipalidad Distrital de Huarmaca.	La recolección de datos se realizara mediante la técnica de la encuesta debidamente validada por diferentes expertos, basada en un cuestionario con medición en escala de Likert, de 5 a 1.	
Fuente: Elaboración Propia					

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA

PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA-2018

La encuesta tiene como propósito saber el nivel de motivación que brinda la municipalidad distrital de Huarmaca a la gestión del talento humano.

INSTRUCCIÓN: marca con una "X" la alternativa que cree conveniente.

N°	INTERROGANTES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
		S	CS	AV	CN	N
		CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
		S	CS	AV	CN	N
1	¿La municipalidad se preocupa por el bienestar de sus trabajadores?	X				
2	¿Motiva la municipalidad a sus trabajadores para que se encuentren satisfechos en su trabajo?	X				
3	¿Se siente motivado y le gusta la labor que desempeña en la municipalidad?	X				
4	¿Recibe reconocimientos cuando realiza mejoras en su puesto de trabajo?					X
5	¿La municipalidad le brinda oportunidades para desarrollar mejor su carrera?					X
6	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas dentro de su área de trabajo?	X				
7	¿Las instalaciones de su área de trabajo le facilitan comodidad al momento de desempeñar su labor?	X				
8	¿Dentro de la municipalidad la comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona de la mejor manera?	X				
9	¿Considera que el pago neto recibido es justo con la labor y esfuerzo que realiza en la municipalidad?					X
10	¿La actitud de su supervisor hacia usted ¿es la adecuada para mantener una comunicación cordial?	X				
11	¿Cree que la municipalidad distrital de Huarmaca fomenta compañerismo y unión entre compañeros de trabajo?	X				
12	¿Se siente usted en buen estado y en adecuadas condiciones para trabajar?	X				
13	¿Sabe que métodos utiliza la municipalidad para que contrate a nuevo personal?		X			
14	¿Cree Ud. que la municipalidad contrata personal capacitada en las áreas donde trabaja?	X				
15	¿La municipalidad les brinda compensaciones por los trabajos realizados y metas logradas?					X
16	¿Recibe constantes capacitaciones para que pueda desempeñarse de la mejor manera en su trabajo?					X
17	¿Sabe Ud. si el trabajo realizado en la municipalidad está bien desarrollado?		X			
18	¿Toma en cuenta la municipalidad a sus trabajadores para las mejoras del lugar de trabajo?		X			
19	¿Los objetivos planteados en su área de trabajo se cumplen de acuerdo a las reglas establecidas por la municipalidad?		X			
20	¿Los recursos brindados por la municipalidad a sus trabajadores son los adecuados para que logren con rapidez terminar sus labores satisfactoriamente?		X			

**PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA-2018**

La encuesta tiene como propósito saber el nivel de motivación que brinda la municipalidad distrital de Huarmaca a la gestión del talento humano.

INSTRUCCIÓN: marca con una "X" la alternativa que cree conveniente.

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA					
	S	CS	AV	CN	N					
N°	INTERROGANTES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
						S	CS	AV	CN	N
1		X								
2		X								
3	X									
4				X						
5				X						
6	X									
7		X								
8		X								
9					X					
10		X								
11		X								
12		X								
13				X						
14				X						
15				X						
16				X						
17				X						
18		X								
19		X								
20				X						

**PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA-2018**

La encuesta tiene como propósito saber el nivel de motivación que brinda la municipalidad distrital de Huarmaca a la gestión del talento humano.

INSTRUCCIÓN: marca con una "X" la alternativa que cree conveniente.

N°	INTERROGANTES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
		S	CS	AV	CN	N
1	¿La municipalidad se preocupa por el bienestar de sus trabajadores?			X		
2	¿Motiva la municipalidad a sus trabajadores para que se encuentren satisfechos en su trabajo?					X
3	¿Se siente motivado y le gusta la labor que desempeña en la municipalidad?	X				
4	¿Recibe reconocimientos cuando realiza mejoras en su puesto de trabajo?					X
5	¿La municipalidad le brinda oportunidades para desarrollar mejor su carrera?					X
6	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas dentro de su área de trabajo?	X				
7	¿Las instalaciones de su área de trabajo le facilitan comodidad al momento de desempeñar su labor?	X				
8	¿Dentro de la municipalidad la comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona de la mejor manera?	X				
9	¿Considera que el pago neto recibido es justo con la labor y esfuerzo que realiza en la municipalidad?					X
10	¿La actitud de su supervisor hacia usted ¿es la adecuada para mantener una comunicación cordial?			X		
11	¿Cree que la municipalidad distrital de Huarmaca fomenta compañerismo y unión entre compañeros de trabajo?					X
12	¿Se siente usted en buen estado y en adecuadas condiciones para trabajar?	X				
13	¿Sabe que métodos utiliza la municipalidad para que contrate a nuevo personal?					X
14	¿Cree Ud. que la municipalidad contrata personal capacitada en las áreas donde trabaja?					X
15	¿La municipalidad les brinda compensaciones por los trabajos realizados y metas logradas?				X	
16	¿Recibe constantes capacitaciones para que pueda desempeñarse de la mejor manera en su trabajo?			X		
17	¿Sabe Ud. si el trabajo realizado en la municipalidad está bien desarrollado?					X
18	¿Toma en cuenta la municipalidad a sus trabajadores para las mejoras del lugar de trabajo?					X
19	¿Los objetivos planteados en su área de trabajo se cumplen de acuerdo a las reglas establecidas por la municipalidad?			X		
20	¿Los recursos brindados por la municipalidad a sus trabajadores son los adecuados para que logren con rapidez terminar sus labores satisfactoriamente?					X

**PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA-2018**

La encuesta tiene como propósito saber el nivel de motivación que brinda la municipalidad distrital de Huarmaca a la gestión del talento humano.

INSTRUCCIÓN: marca con una "X" la alternativa que cree conveniente.

N°	INTERROGANTES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
		S	CS	AV	CN	N
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
		S	CS	AV	CN	N
1	¿La municipalidad se preocupa por el bienestar de sus trabajadores?			X		
2	¿Motiva la municipalidad a sus trabajadores para que se encuentren satisfechos en su trabajo?					X
3	¿Se siente motivado y le gusta la labor que desempeña en la municipalidad?	X				
4	¿Recibe reconocimientos cuando realiza mejoras en su puesto de trabajo?					X
5	¿La municipalidad le brinda oportunidades para desarrollar mejor su carrera?			X		
6	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas dentro de su área de trabajo?			X		
7	¿Las instalaciones de su área de trabajo le facilitan comodidad al momento de desempeñar su labor?			X		
8	¿Dentro de la municipalidad la comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona de la mejor manera?		X			
9	¿Considera que el pago neto recibido es justo con la labor y esfuerzo que realiza en la municipalidad?			X		
10	¿La actitud de su supervisor hacia usted ¿es la adecuada para mantener una comunicación cordial?		X			
11	¿Cree que la municipalidad distrital de Huarmaca fomenta compañerismo y unión entre compañeros de trabajo?			X		
12	¿Se siente usted en buen estado y en adecuadas condiciones para trabajar?			X		
13	¿Sabe que métodos utiliza la municipalidad para que contrate a nuevo personal?					X
14	¿Cree Ud. que la municipalidad contrata personal capacitada en las áreas donde trabaja?					X
15	¿La municipalidad les brinda compensaciones por los trabajos realizados y metas logradas?					X
16	¿Recibe constantes capacitaciones para que pueda desempeñarse de la mejor manera en su trabajo?			X		
17	¿Sabe Ud. si el trabajo realizado en la municipalidad está bien desarrollado?			X		
18	¿Toma en cuenta la municipalidad a sus trabajadores para las mejoras del lugar de trabajo?					X
19	¿Los objetivos planteados en su área de trabajo se cumplen de acuerdo a las reglas establecidas por la municipalidad?					X
20	¿Los recursos brindados por la municipalidad a sus trabajadores son los adecuados para que logren con rapidez terminar sus labores satisfactoriamente?			X		

PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA-2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	2%
4	marquezroblesevelin.blogspot.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Senor de Sipan Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
8	bdigital.uncu.edu.ar	



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE INVESTIGACIÓN

Yo, MBA. Ricardo Rivera Tantachuco, docente de la asignatura de Investigación II de la EAP de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0079-FACEM-USS-2018, presentado por el estudiante **Nolberto Salvador Chinchay**, titulada *“Programa de Motivación para Mejorar la Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Huarmaca-2018”*.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 18% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el programa Urkund.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Resolución Rectoral N° 007-2017/USS, que aprueba las políticas para evitar plagio y uso de Urkund en la USS, para el año 2018.

Pimentel, 16 de junio de 2018



Rivera Tantachuco Ricardo
DNI N° 17634312