



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Motivación y satisfacción laboral del personal de la II Macro
Región Policial Lambayeque**

**TÉSIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. Alcalde Chero, Beatriz Mabel (ORCID: 0000-0002-7375-2743)

ASESORA:

Mg. Heredia Llatas, Flor Delicia (ORCID: 0000-0001-6260-9960)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

La concepción de esta Tesis está dedicada a mis padres, Julio Antonio Alcalde Castillo y María Violeta Chero Satornicio, por su incondicional amor y apoyo.

A mis amados sobrinos Enma Marizza, Arjen y Julio Joaquín, quienes son mi alegría.

La autora

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la vida y salud, a mis padres Julio y Violeta por su incondicional apoyo y compañía en todo momento de mi vida, a Antonio Melchor Panta por su apoyo constante y preocupación para que día con día crezca profesionalmente, a las autoridades y personal de la II Macro Región policial Lambayeque; a mi amigo Brigadier PNP Marco Fernández Ayma, por el apoyo brindado.

La autora

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Resumen | vi |
| Abstrac | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III.METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2. Variables y Operacionalización de variables | 14 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 15 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 16 |
| 3.5 Procedimiento | 16 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 17 |
| 3.7 Aspectos éticos. - | 17 |
| IV. RESULTADOS | 18 |
| V. DISCUSIÓN | 23 |
| VI. CONCLUSIONES | 29 |
| VII. RECOMENDACIONES | 30 |
| VIII. PROPUESTA | 31 |
| REFERENCIAS | 33 |
| ANEXOS | 37 |
| Anexo 1. Matriz de Operacionalización de la variable Independiente | 37 |
| Anexo 2. Matriz de Operacionalización de la variable dependiente..... | 38 |
| Anexo 3. Instrumento de recolección de datos. | 40 |
| Anexo 4. Validez de los instrumentos de recolección de datos | 42 |
| Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos..... | 45 |
| Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento. | 46 |
| Anexo 7: Tablas..... | 47 |
| Anexo 8: Propuesta..... | 48 |
| Anexo 9: Validación de la propuesta..... | 58 |
| Anexo 10: Declaratoria de originalidad del autor | 64 |
| Anexo 11: Declaratoria de autenticidad del asesor. | 65 |
| Anexo 13: Acta de sustentación de Tesis | 67 |
| Anexo 14: Declaratoria de originalidad del autor | 68 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|----------------|----|
| Tabla 1 | 15 |
| Tabla 2 | 18 |
| Tabla 3 | 18 |
| Tabla 4 | 19 |
| Tabla 5 | 19 |
| Tabla 6 | 20 |
| Tabla 7 | 21 |
| Tabla 8 | 21 |
| Tabla 9 | 22 |
| Tabla 10 | 32 |
| Tabla 11 | 47 |

Resumen

La investigación titulada “Motivación y satisfacción laboral del personal de la II Macro Región Policial Lambayeque” tiene por objetivo determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la II Macro Región Policial Lambayeque, 2020.

La investigación es correlacional, no experimental, la muestra fue 80 colaboradores, a quienes se les administró un cuestionario para poder ver la incidencia y niveles de las variables. Los resultados indican que el coeficiente de correlación, tiene un indicador de ,813 lo cual señala una relación media alta entre la motivación y la satisfacción.

Finalmente concluye que el coeficiente de correlación, tiene un indicador de ,813 lo cual señala una relación media alta entre la motivación y la satisfacción. Las variables tienen relación fuerte cuando se aproximan a 1, es decir cuando se alcanza un indicador superior al 50%

Palabras clave: Motivación, satisfacción y recompensas

Abstrac

The research entitled "Motivation and job satisfaction of the staff of the II Lambayeque Police Macro Region" aims to determine the relationship between motivation and job satisfaction of the staff of the II Lambayeque Police Macro Region, 2020.

The research is correlational, not experimental, the sample was 80 collaborators, who were administered a questionnaire to see the incidence and levels of the variables. The results indicate that the correlation coefficient has an indicator of .813 which indicates a high average relationship between motivation and satisfaction.

Finally, he concludes that the correlation coefficient has an indicator of .813, which indicates a high average relationship between motivation and satisfaction. The variables have a strong relationship when they approach 1, that is, when an indicator greater than 50% is reached

Keywords: Motivation, satisfaction and rewards

I. INTRODUCCIÓN

Anju y Sona (2018) en su artículo explican que la organización debe proporcionar medidas de bienestar adecuadas para incrementar la satisfacción laboral, como implementar programas de capacitación, promover las relaciones interpersonales, y/o brindar incentivos a quienes completen exitosamente las capacitaciones; y transmitirlos adecuadamente de lo contrario perderán su eficacia y no se tendrá la repercusión deseada (Aragón, 2017).

Igualmente, Rizki, Nila, Widian (2020) explican que el desempeño de los empleados es sumamente importante para éxito de la entidad, por tanto, existe la necesidad de adoptar una estrategia eficaz que tenga como objetivo mejorar el desempeño de los empleados evitando entre otros, el estrés laboral, ya que es un factor que genera altos niveles de insatisfacción producto de la carga de trabajo, y genera una fuerte percepción de presión, por el contrario, si la condición de estrés laboral es menor, y tienen una mayor motivación, el desempeño laboral puede enriquecerse. (Bhavya, Satyavathi, 2017) & (Puspitasari & Adam, 2019).

Linares, Maldonado & Gutiérrez (2018), en su artículo Impacto de la satisfacción laboral, se realizó un análisis considerando diferentes factores motivacionales, se obtuvo como resultado la insatisfacción de 1/3 de los policías, y en su mayoría está relacionado a la naturaleza misma del trabajo. Shaju y Subhashini (2017) su estudio intenta identificar los impactos de las dimensiones de satisfacción laboral en el desempeño de los empleados de la industria del automóvil en India, los cuales demuestran altos índices de rotación y ausentismo laboral, la investigación encuentra relación entre las dos dimensiones estudiadas.

Según Christensen, Paarlberg, Perry (2017), el transcurso de los años han ido incrementando los estudios en relación a la motivación del servidor público así como la incertidumbre por cómo mejorar el desempeño laboral del sector; Esteve (2020) refiere que el mayor reto de los directivos del sector público es lograr altos niveles de motivación en el personal, sobre todo cuando deben lidiar con presiones en relación a políticas de austeridad, materia laboral u otras que limitan el crecimiento profesional y económico y que generan desmotivación; Breaugh, Ritz, Alfeslado(2018) indican que los trabajadores con altos niveles de motivación por

servicio Público (PSM) tienen una satisfacción laboral más estable en comparación con sus contrapartes con bajo PSM. Según Beth Knight (2016) & Mehrzi, Singh (2016) encuentra que el liderazgo, la compensación y la motivación para trabajar juntos tiene las recompensas intrínsecas con el desempeño y la motivación de los empleados.

En Perú, Zumaeta (2018) informa que casi la totalidad de los empleados tiene como expectativa común encontrar un buen clima organizacional, y un buen nivel de satisfacción en su centro laboral, explica que la mayoría de organizaciones peruanas cuentan con estrategias para satisfacer la necesidad de sus clientes externos, pero carecen de estas para satisfacer las de sus clientes internos, por ello es necesario que se gestionen procesos para mejorar e incrementar la satisfacción laboral. Así pues, Navarro (2019), refiere que en las organizaciones el personal es un elemento muy importante, pero aun así los empleados sienten que su trabajo no está siendo valorado adecuadamente generando una falta de motivación, además que cada vez son más frecuentes las rotaciones de personal sin que se realice previamente una reinducción.

Apaza, Carrillo (2018), en su artículo científico refiere que la satisfacción laboral debe reducir daños físicos, psíquicos y sociales que generarían desequilibrio, asimismo, Valderrama (2018), en su artículo científico motivación y satisfacción Laboral, indica que existen causas que generan la desmotivación en los trabajadores, entre ellos el que exista 2 o más puestos laborales con las mismas funciones, pero con diferente escala remunerativa debido al régimen laboral que poseen. Dicho estudio tuvo como muestra a 42 trabajadores los resultados arrojaron que más del (50%) del personal esta desmotivado, existe un clima laboral irregular y la relación entre motivación y satisfacción laboral es media y positiva.

A nivel local, Toro (2019) delimitó como propósito principal establecer estrategias en base a la motivación para mejorar los niveles percibidos de satisfacción entre el personal.

La satisfacción laboral es un sentimiento positivo que manifiestan los colaboradores de una entidad. En la II Macro Región Policial Lambayeque, se observa que el personal no se encuentra totalmente satisfecho. Se evidencia una

serie de preocupaciones relacionados a una falta de una política clara de capacitación, ya que estas permiten mejorar el sentido de pertenencia y sensación de bienestar de los colaboradores. Además, consideran que la política de remuneraciones no permite satisfacer sus necesidades, así como la ubicación donde se encuentra dicho recinto la cual es poco accesible y segura.

La presente investigación, toma como problema ¿existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la II Macro Región Policial Lambayeque, 2020? La investigación se justifica desde el punto de vista de los autores Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) en lo teórico porque otorga los conceptos de las variables objeto de estudio. Estos conceptos sirven para que los investigadores puedan conocer las dimensiones y características. Así mismo en lo metodológico, se tienen instrumentos que sirven como paradigma par que sean aplicados en otras instituciones que busquen medir estas variables. Finalmente, en lo cual se beneficia a la institución, debido que tendrán colaboradores motivados y con un nivel de satisfacción alto, por lo tanto laboran de acuerdo a los objetivos. También se beneficia a la sociedad porque se podrán encornar con un servicio de calidad.

El objetivo general es determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la II Macro Región Policial Lambayeque, 2020, como objetivos específicos se tiene: determinar el nivel de motivación laboral que presenta el personal de la II Macro Región Policial Lambayeque, determinar el grado de satisfacción laboral del personal de la II Macro Región Policial Lambayeque y finalmente proponer estrategias de motivación para mejorar la satisfacción laboral en el personal de la II Macro Región Policial Lambayeque.

Finalmente, la Hipótesis que se plantea es: Si existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la II Macro Región Policial Lambayeque, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes que han tratado las variables a nivel internacional son: Mukhtarmizi, Amri & Octavia (2020), su estudio tuvo como objetivo analizar la influencia del desarrollo, la motivación y el liderazgo en el desempeño de los funcionarios con satisfacción laboral como la variable moderadora especialmente en la Policía Regional de Jambi - Indonesia, de 319 funcionarios, 91 varones (29%) y 228 damas (71%), se seleccionó mediante muestreo aleatorio a 74 varones y 145 damas; los resultados del cuestionario y entrevista a profundidad mostraron que no hay influencia del desarrollo en la satisfacción laboral. Mapome (2017) precisa la relación entre la satisfacción laboral y la retención de los empleados en el servicio de Policía en Sudáfrica. La investigación fue cuantitativa, de la población en estudio conformada por 1050 empleados, respondieron el cuestionario 442. Se obtuvo, que a pesar de que el SAPS ha instituido prácticas para retener a los empleados, hay factores institucionales clave que no lo han permitido. Se concluye que los encuestados estaban satisfechos con los estilos de liderazgo y el apoyo de sus supervisores; y que los directivos deben desempeñar valiosas funciones para retener a los empleados no solo en el SAPS, sino también en el sector público.

Para Elliot (2020) su estudio, Prueba de la teoría de la motivación del servicio público y el comportamiento del trabajo policial, se basó en examinar cómo la motivación de la administración pública (MAP) de los agentes de policía se relaciona con el desempeño. Se realizó una encuesta a 298 policías de Illinois - EE.UU. En este estudio la policía sugiere futuros diseños de investigación considerando los enfoques de subteoría para descubrir distinciones entre tipos de organización. Las implicaciones prácticas incluyen agencias que consideran vínculos entre PSM y Comportamientos de ciudadanía organizacional (OCB) en políticas de reclutamiento, evaluación e iniciativas de relaciones comunitarias.

Juancaj (2017), en su investigación, La satisfacción laboral y el bienestar de los agentes de policía: las influencias del flujo; ha prestado considerable atención a los resultados de salud mental de los agentes de policía que trabajan en New York. Se encuestó a 227 policías, los resultados indicaron que las características organizativas eran un mejor predictor estadístico de la satisfacción laboral global

que las características demográficas y laborales. Las conclusiones de este estudio apoyan la importancia de la circulación del bienestar de los agentes de policía. El estudio de Khan (2016), Relación entre empleados, motivación e Intención de rotación, tuvo el propósito de encontrar la motivación intrínseca y extrínseca percibida de nivel y su efecto sobre la intención de rotación del empleado de la policía de tráfico de Charsadda. El estudio fue cuantitativo, técnica de muestreo, la población fue de 65 personas, pero solo respondieron el cuestionario 62 de ellos.

Prysmakova y Vandenabeele (2019), en su artículo Disfrutar de las tareas policiales: motivación en el servicio público y satisfacción laboral, refiere que la motivación del servicio público, a pesar de ser un tema fundamental en la administración pública, no se ha desarrollado en el entorno laboral de las fuerzas policiales. Este estudio se realizó a 305 policías de Varsovia – Polonia y 2017 policías belgas, se concluyó que indistintamente a las medidas adoptadas para medir la motivación en el servicio público, el personal con niveles más altos de motivación tiene también un nivel alto de satisfacción laboral y viceversa.

A nivel nacional se consideró a, Chávez (2019) mediante su investigación se logró sintetizar como es que la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos se logra relacionar con el nivel presente de motivación. Su estudio es cuantitativo, correlacional de corte transversal; la muestra fue 62 personas, el autor señala que la motivación laboral que se desarrolla estaría correctamente ligada con los niveles de satisfacción que da a conocer el trabajador en sus funciones, es decir que mientras el colaborador sienta identificación con su entorno laboral, su nivel de satisfacción en el trabajo será mejor. Se concluye que la relación entre las dos variables es alta y fuerte; la satisfacción de los trabajadores dependerá en gran parte de la motivación que desarrolle la empresa. Así también, Ortiz (2017) en su tesis de posgrado precisó el nivel de motivación y satisfacción laboral, así como la forma en cómo influye la motivación sobre la satisfacción de los colaboradores del Hospital Militar Regional de Arequipa, utilizó como técnica la entrevista y un cuestionario aplicado a 145 colaboradores. El autor concluyó que el nivel de motivación presente en el Hospital es considerado como moderado, y el de satisfacción alto, evidentemente las dos variables se relacionan de manera

significativa. A través de la investigación de Vera (2018) se conoció la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del hospital Militar Central. Se aplicaron cuestionarios a 227 profesionales. El autor concluyó que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral, la correlación resultó siendo positiva media; Una vez que las relaciones del clima organizacional puedan o se logren mejorar en el hospital, consecutivamente el nivel de satisfacción del trabajador mejorará.

El autor Tejada (2017) enfocó su estudio a determinar cómo es que la motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de Lima. El autor realizó una investigación sustantiva, la técnica fue la encuesta, aplicado a 30 suboficiales. Tejada concluyó en que la motivación como la satisfacción laboral se relacionan de forma positiva, y reafirmó que el desarrollo de capacitaciones y programas motivacionales, mejorarán los niveles de satisfacción.

Los autores Halanocca, Palomino & Rupay. (2019) en su estudio tuvieron como finalidad, precisar de qué manera se relaciona la motivación y la satisfacción del personal del Instituto Nacional de Salud del Niño y detallar cuales son las dimensiones que estarían siendo afectadas. Como detalla el estudio, ambas variables se relacionan completamente; lo relevante en este caso es que los niveles de productividad sean cada vez mejores, y esto ocurrirá siempre y cuando los trabajadores se encuentren motivados para que la satisfacción aumente, así como los índices de productividad, los autores recomiendan mejorar los aspectos de calidad de atención que se brinda.

Najarro (2017), en Contexto motivacional, tipos de motivación y satisfacción laboral, tuvo como muestra a 316 trabajadores. Los resultados indicaron que no hay diferencias en cuanto a promoción de autonomía, tipos de motivación y satisfacción laboral, se deben identificar aspectos que promueven el crecimiento laboral, indistintamente del tipo de organización.

A nivel local se consideró a Idrogo (2017), en su estudio se establecieron estrategias basadas en la motivación a fin de contribuir al incremento de la satisfacción de los colaboradores de una institución del estado en la ciudad de

Chiclayo. La investigación fue de tipo propositiva-descriptiva, estudió a 35 trabajadores a los cuales se les aplicó un cuestionario; se obtuvo que una gran parte de ellos presentan un nivel medio de motivación, por tanto, su nivel de satisfacción es media; y que la motivación y la satisfacción laboral dentro de la institución estatal se relacionan de manera positiva. El autor concluyó que, al aplicar la estrategia de motivación en el personal, mejorará los niveles de satisfacción laboral. En este contexto, la investigación de Calle & Gálvez (2017) se centró en resolver el vínculo entre la motivación y la satisfacción laboral con la calidad de atención. El estudio fue cuantitativo. La muestra fue 80 trabajadores de; se concluyó que no se logra encontrar una relación que sea totalmente significativa entre lo que es la motivación y la calidad de servicio.

La investigación de Bravo (2019) tuvo la finalidad de demostrar como el clima organizacional influye en la satisfacción laboral. El estudio es de carácter cuantitativo, se aplicó una encuesta a 42 profesionales; de los resultados, se conoció que los niveles de clima son indiferentes. Para finalizar, el estudio precisó que el clima organizacional no se relaciona gradualmente con la satisfacción laboral. Finalmente Fernández y Alcántara (2020), en su investigación para determinar el Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros serumistas, utilizó el método no experimental, la muestra fue de tipo no probabilístico, la población conformada por 74 personas; de los resultados de la investigación se obtuvo que la mayoría serumistas, tiene regular satisfacción laboral; finalmente se concluye que los serumistas no están ni satisfechos, ni insatisfechos.

En la teoría sobre La motivación es un aspecto psicológico que manifiestan los seres humanos, que está compuesta por una serie de actividades donde los individuos, planifican objetivos a corto, mediano y largo y plazo. Son las fuerzas intrínsecas que orientan y generan ciertos comportamientos dentro de los individuos, y orientan sus acciones para cumplir ciertos requisitos y objetivos. La motivación laboral se genera dentro de las organizaciones y mantiene un nivel de impulso para desarrollar actividades laborales, obtener un determinado desempeño y cumplir ciertas acciones. (Bisquerra, 2016) & (Chiavenato 2016)

Chiavenato (2016) explica la teoría bifactorial de Herzberg, esta teoría implica que las personas en una organización mantienen ciertos niveles de motivación debido a dos factores: Factores higiénicos: tiene que ver con la condiciones físicas y estructurales que tienen los colaboradores de una organización para realizar su trabajo, y con las facilidades que brinda la organización para desarrollar las tareas encargadas, como el adecuado mobiliario para desarrollar un trabajo, como sillas, recursos tecnológicos los cuales deben tener características de ergonomía con el fin de mejorar el grado de facilidad para realizar un trabajo. Cuando los colaboradores encuentran condiciones de facilidad se permite el logro de los objetivos organizaciones, generando motivos y sensaciones de bienestar en la organización. Los factores higiénicos también tienen que ver el nivel de compensación remunerativa que ofrece la organización, el acceso a un salario digno y equilibrado en función de las tareas encargadas, lo que permite que los colaboradores obtengan niveles de motivación laboral adecuadas. En este sentido todo beneficio adicional a la compensación salarial implicará la saciedad de necesidades de los colaboradores, mejorando la motivación laboral. Desde un punto de vista de factores higiénicos, los estilos de supervisión que tienen los dirigentes y autoridades de la organización tienen una influencia significativa en la motivación de los colaboradores. Los líderes de la organización deben influir significativamente en las personas, buscando en todo momento encontrar los motivos personales que generan motivación en los colaboradores, y ofrecer climas beneficiosos, donde se coordinen acciones, se permitan intervenciones de los colaboradores, y se encaminen acciones bajo criterios de transparencia con el fin de incrementar la motivación laboral; así también los factores higiénicos, son los principales factores que inciden en la motivación laboral y permiten a las organizaciones tener impactos significativos en los colaboradores; además son los más fáciles de operar, y tradicionalmente son los más gestionados por las organizaciones.

Chiavenato (2016) define el termino higiene, como las condiciones básicas que debe ofrecer la organización para tener empleados satisfechos y motivados. Se debe entender que todos los colaboradores de una organización buscan y evalúan las condiciones de higiene para elegir laborar en una organización.

Factores motivacionales: estos factores de la teoría de Herzberg, tiene que ver con atributos propios de las configuraciones del perfil de puesto de trabajo y se validan en el interior de los colaboradores, a través de la aceptación de las especificaciones de tareas, funciones, deberes y procesos que se deben cumplir como parte del contrato laboral. En general los colaboradores deben sentirse cómodos y validar que las acciones laborales que se ejecutarán los motivan y promueven su mejora laboral y personal, por su parte la organización debe velar por que los perfiles de puestos sean rentables y se ajusten a las especificaciones de cada perfil profesional. Chiavenato (2016) expone que cuando la organización gestiona adecuadamente los factores motivaciones, se obtienen niveles de satisfacción laboral adecuados y se incrementa la motivación laboral, y cuando no revisan o verifican los factores motivacionales se generan niveles bajos de motivación laboral, generando niveles de desempeño laboral pobres, también se pueden registrar faltas de los trabajadores, ausencias por enfermedad, ausencias intencionales, rotación alta de personal y general se puede verificar un ambiente que no genera una motivación adecuada.

Chiavenato (2016) sintetiza que la gestión de los factores de la teoría de Herzberg, pueden generar sentimientos de bienestar, compromiso y satisfacción cuando las especificaciones del puesto contienen actividades, retos que generan estímulos positivos para mejorar capacidades, competencias laborales o aspectos personales. En este sentido el autor precisa que, para mejorar la motivación laboral, las organizaciones deben enriquecer las tareas del puesto de trabajo y deben otorgar niveles adecuados de autonomía en la toma de decisiones. Además, se debe buscar que los colaboradores estén capacitados y que logren ser más empleables. Los colaboradores pueden experimentar sentimientos de bienestar, cuando la organización ofrece recursos mobiliarios adecuados, seguridad en el trabajo, se valida un buen estilo de liderazgo, y se evidencia resultados positivos en las relaciones entre compañeros de trabajo.

Robbins y Judge (2016) explica que la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, sirve de base para construir actividades orientadas a mejorar la

motivación laboral. Es necesario que las organizaciones revisen las condiciones de motivación que ofrecen a sus colaboradores, tanto desde el punto de vista de factores de higiene y factores motivacionales.

El autor Cid (2016) explica que los siguientes factores afectan la motivación laboral de los colaboradores: i) Progreso: es la percepción de mejora en la economía personal y los aspectos de realización que experimenta el trabajador; ii) Reconocimiento: Son las actividades que ejecuta la organización para distinguir el trabajo bien ejecutado; iii) Responsabilidad: Implica otorgar nuevas posibilidades de crecimiento profesional, permitiéndoles participar en nuevos proyectos y actividades dentro de la organización. iv) Logros: Es la percepción de haber ejecutado y cumplido con criterios que la organización estableció en una tarea, también se tiene que reconocer los logros del ámbito personal de los colaboradores. v) Crecimiento: La organización, debe ofrecer las condiciones de sucesión entre colaboradores y garantizar la correcta formación profesional con el fin que los trabajadores logren ser promovidos dentro de la organización. vi) Calidad de la supervisión: Los líderes de la organización deben lograr una interacción adecuada con los colaboradores, la supervisión debe tener características de flexibilidad y en todo momento ofrecer el apoyo necesario a los colaboradores de la organización; vii) Salario: Es la contraprestación económica que ofrece la empresa, en función del trabajo que desempeña el colaborador. Los salarios deben garantizar equidad con respecto a las funciones del puesto; viii) Los incentivos: son todas aquellas acciones que estimulan a los colaboradores a desarrollar esfuerzos para lograr un desempeño excepcional. En las organizaciones hay incentivos económicos que se sitúan como estímulos salariales, y otros orientadas a motivar el desempeño de los colaboradores y promover la motivación para mejora el grado de compromiso; ix) Políticas y administración de la compañía: son los documentos escritos que señalan las normas de convivencia que deben tener los colaboradores, con el fin de seguir los patrones establecidos por la organización, es necesario que las organizaciones utilicen documentos equilibrados, que permita la innovación e iniciativa de los colaboradores. x) Condiciones laborales: la organización debe promover un ambiente sano, donde las labores del día a día sean ejecutadas de manera fácil y fluida, estas condiciones no solo están referidas a mobiliario, sino

que también deben tener en cuenta aspectos como niveles de liderazgo, armonía y bienestar. xi) Condiciones de Seguridad: en todo momento la organización debe minimizar los posibles peligros que se generan en el lugar de trabajo, debe identificar los posibles riesgos en los ambientes laborales y generar los planes pertinentes para evitar riesgos actuales y futuros. xii) Condiciones Higiénicas: las organizaciones deben garantizar que las instalaciones y utensilios que se utilizan durante las labores no generen contaminación o efectos contraproducentes en los colaboradores con relación a su salud física. xiii) Condiciones Estéticas: percepción del trabajador de las formas y colores que presenta el lugar de trabajo; se debe cuidar las condiciones de luz y colores con el fin de no generar efectos nocivos en los colaboradores. xiv) Condiciones Ergonómicas: El material mobiliario y equipos de trabajo deben estar diseñados con el fin de no afectar el cuerpo de los colaboradores, con el fin de minimizar el estrés físico. xv) Condiciones de Bienestar: Las organizaciones deben garantizar en todo momento el bienestar general de los colaboradores, ofreciendo jornadas labores con horas adecuadas, un servicio social activo, vacaciones pagadas con el fin de reponer el nivel de energía y motivación. xvi) Relaciones con los compañeros: El ser humano por naturaleza es un ser gregario que depende de relaciones entre sus pares semejantes; las relaciones saludables incrementan el bienestar del clima organizacional, generando un adecuado nivel de motivación laboral; el líder debe tener líneas de comunicación abiertas, y destinar tiempo suficiente para conseguir una comunicación más accesible con sus colaboradores ya que con ello la sensación de bienestar se incrementa, promoviendo la motivación laboral; La función del líder siempre debe ser activa y orienta a reducir errores.

Hellriegel y Soclum (2016) establecen que “la satisfacción laboral es una de las actitudes laborales de los empleados”. (p. 47). En general, se puede decir que la satisfacción laboral es la actitud personal hacia el trabajo y se compone por conjuntos de deseos o sentimientos positivos que las personas tienen con respecto a sus trabajos. Cuando se dice que una persona tiene una alta satisfacción laboral, eso significa que ama mucho su trabajo y a través de él, logra satisfacer sus necesidades. La satisfacción laboral es la actitud general hacia su trabajo. Aunque esta conceptualización no es contraria al hecho de que esta actitud es multidimensional. Otra definición del concepto de satisfacción laboral es "la medida

en que a las personas les gusta, están satisfechas, no les gusta o están insatisfechas con su trabajo (Robbins y Judge 2016).

De hecho, la insatisfacción con el trabajo reduce el rendimiento del individuo y causa algunos efectos negativos, como baja productividad, ausentismo y abandono del trabajo, y es difícil evitar la insatisfacción con el trabajo. En este contexto, “la evaluación del nivel de evaluación individual de cómo el entorno de trabajo satisface sus necesidades” y “las actitudes generales de los empleados hacia sus trabajos” son las otras definiciones de satisfacción laboral. En pocas palabras, mientras mejor sea el ambiente de trabajo de los empleados y permita la satisfacción de sus necesidades, valores o características personales, mayor será el grado de satisfacción laboral. (Robbins y Judge 2016). Hellriegel y Soclum (2016) indican que “las definiciones de la satisfacción laboral son más o menos sobre los afectos personales”. (p.123). Si los empleados tienen sentimientos positivos y agradables sobre el trabajo, sus actitudes hacia el trabajo se definen como la satisfacción laboral. Por otro lado, si los empleados tienen sentimientos negativos y desagradables en el trabajo, sus actitudes hacia el trabajo se definen como insatisfacción.

En este contexto, la satisfacción laboral es la forma en que a los empleados les gusta o no les gusta su trabajo y hasta qué punto se cumplen sus expectativas con respecto al trabajo. La satisfacción laboral representa una interacción entre los trabajadores y el entorno laboral y entre lo que quieren de sus trabajos, lo que perciben y reciben. Comúnmente se explica utilizando el paradigma de ajuste persona-entorno o el modelo de necesidades-satisfacción. “Cuanto más un trabajo satisfaga las necesidades de los trabajadores, mayor será su satisfacción laboral” (Robbins y Judge 2016, p.89).

Según Hellriegel y Soclum (2016) las emociones que aumentan la satisfacción con el trabajo tienen tres pasos. “Primero, los empleados experimentan algunos elementos del ambiente de trabajo; segundo, los empleados utilizan un estándar de valor para juzgar estos elementos de trabajo; y tercero, evalúan cómo el elemento de trabajo percibido facilita el logro de los valores preferidos” (p.178). Si un elemento percibido proporciona emociones positivas, este proceso se traduce

en satisfacción laboral. La satisfacción laboral es "las reflexiones subjetivas de los empleados o sus sentimientos subjetivos sobre sus condiciones de trabajo y su entorno laboral". (p. 88).

Robbins y Judge (2016) exponen que los factores que afectan la satisfacción laboral son los siguientes: "Las condiciones de trabajo consisten en las condiciones físicas y sociales en el trabajo". (p. 133).

La superación personal implica que los trabajadores quieren mejorar sus habilidades, conocimientos y, especialmente, aprender cosas nuevas que les proporcionen crecimiento personal". (Robbins y Judge 2016, p. 134). Además, los programas de desarrollo para empleados mejoran el nivel de satisfacción laboral al darles más confianza, controlar su carrera y aumentar los sentimientos positivos hacia su trabajo. (Robbins y Judge 2016, p.135).

Según la literatura relacionada, las recompensas se dividen en dos categorías como; Las recompensas extrínsecas que consisten en dinero, promoción y beneficios; las recompensas intrínsecas que incluyen tener un sentido de logro, ser parte del éxito de un equipo, ser apreciado por los superiores debido a un buen desempeño y sentirse reconocido. Por ejemplo, en un tipo, los supervisores implementan cosas como verificar el desempeño de los empleados y comunicarse con los subordinados. En otro tipo, permiten que sus subordinados participen en decisiones relacionadas con sus trabajos. "Además, la falta de comunicación entre empleados y supervisores afecta negativamente la satisfacción laboral de los empleados". (Robbins y Judge 2016, p. 136).

Las relaciones entre compañeros de trabajo influyen en la satisfacción laboral, quienes tienen una mejor relación con sus compañeros tienen más probabilidades de estar satisfechos con su trabajo. Los empleados prefieren trabajar con personas que sean amistosas, de apoyo y cooperativas. (Robbins y Judge 2016, p. 137). La comunicación dentro del lugar de trabajo es esencial para las organizaciones en términos de satisfacción laboral. La interacción efectiva y la comunicación proporcionan para mejorar la satisfacción laboral; Por el contrario, la falta de comunicación provoca insatisfacción" (Robbins y Judge 2016, p. 179).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1.- Tipo.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo dado que midió los procesos de motivación laboral y satisfacción laboral. (Hernández, & Mendoza, 2018). Para Hernández, & Mendoza, (2018). la investigación descriptiva cuestiona los hechos en su forma puntual, caracterizando y pormenorizando la realidad problemática en un contexto determinado

3.1.2.- Diseño.

No experimental ya que se realiza sin maquinar las variables. También es transversal porque el cuestionario se sometió en una fecha puntual. (Hernández, & Mendoza, 2018)

3.2. Variables y Operacionalización de variables

3.2.1 Variables

Independiente: Motivación laboral: Capacidad que tienen las organizaciones para generar estímulos positivos en sus empleados (Chiavenato 2016)

Dependiente: Satisfacción laboral: Se compone por conjuntos de deseos o sentimientos positivos que las personas tienen con respecto a sus trabajos. (Robbins y Judge 2016) & (Hellriegel y Soclum 2016)

3.2.2. Operacionalización de variables

Las variables han sido operadas mediante dimensiones, indicadores e items los cuales se presentan en una tabla en los anexos. Esta tabla contribuyo al diseño de los instrumentos que fueron suministros a la muestra.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Es la totalidad del universo que se desea examinar. (Chaudhuri, 2018 y Lepkowski, 2008b). Se tomó como población la distribución de la tabla siguiente:

Tabla 1

Población

| Tipo de trabajador | N° de trabajador |
|---------------------------|-------------------------|
| Oficiales de arma | 180 |
| Oficiales de Servicio | 30 |
| Sub oficiales de arma | 3830 |
| Sub oficiales de servicio | 45 |
| UE 028 II DIRTEPOL | 68 |
| CAS UE 028 II DIRTEPOL | 12 |
| Total | 4165 |

3.3.2 Muestra

Colaboradores de la Unidad Ejecutora 028 II DITERPOL Chiclayo los cuales son un total de 80 colaboradores. (Hernández & Sampieri, 2018); de los cuales solo respondieron el cuestionario 58 colaboradores.

3.3.3 Muestreo

No probabilístico por conveniencia, dado la reserva de los elementos que integran la muestra.

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis fue Unidad Ejecutora 028 II DITERPOL Chiclayo de la II Macro Región Policial Lambayeque.

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

3.4.1 Técnicas

Observación. - En esta ocasión se observan características de motivación y satisfacción por parte de la Región policial hacia el personal policial. (Ugarriza, 2000:92) citado por Ñaupas (2018)

Encuesta.- Es una técnica que se aplica cuando los elementos son significativos. En este caso se cuenta con un número de muestra mayor a 50, por lo que se ajusta su empleabilidad.

3.4.2 Instrumentos

Ficha de observación. Para verificar las características de la motivación y satisfacción, se elaboró una ficha en la cual se comprobó si se usan herramientas para motivar al personal policial. Así mismo para ver cualitativamente los niveles de satisfacción.

Cuestionario.- Es un instrumento que fue construido basándose en la teoría, en la cual se descompuso sus dimensiones y la creación de los reactivos. Este cuestionario fue juzgado por especialistas para ver si su elaboración se ajusta al método científico. (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018). El presente instrumento contiene una serie de afirmaciones en una escala de medición de diversos niveles.

3.4.3 Validez.

La validación de los instrumentos fue por medio del juicio de expertos, los cuales verificaron que los instrumentos cumplan rigor científico para su aplicabilidad.

3.4.4 Confiabilidad.

Se aplicó la prueba del alfa de cronbach para ver la fiabilidad del instrumento.

3.5 Procedimiento

Se recurrió ante las autoridades de la II Macro región Policial – Lambayeque, la autorización para efectuar la investigación. Se ha elaborado el instrumento el

cual ha sido refrendado por expertos, luego se ha aplicado al personal de la Unidad ejecutora personal de la II Macro región Policial Lambayeque a través del Drive. Para finalizar los datos recabados se analizaron para poder fijar las conclusiones y las recomendaciones respectivas. (Raffino, 2019).

3.6 Método de análisis de datos

Se aplicó el método inductivo – deductivo, esto debido a que se partió de la problemática general, para luego llegar a lo específico. (Valderrama, 2013). Para el análisis de los dato se siguió un procedimiento lógico y razonable. Estos métodos permiten la producción del conocimiento científico.

3.7 Aspectos éticos. -

Respeto. Los responsables de llevar a cabo la investigación deben guardar un trato cortés y amable para los elementos que participan en la indagación.

Beneficencia. La investigación debe beneficiar a la sociedad y la comunidad científica en general.

Justicia. No puede existir discriminación a ningún elemento que participe en la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 2 *Relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la II Macro Región Policial Lambayeque, 2020*

| | | Motivación | Satisfacción |
|--------------|------------------|------------|--------------|
| Motivación | Correlación | 1 | ,813** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 58 | 58 |
| Satisfacción | Correlación | ,813** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 58 | 58 |

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente de correlación, tiene un indicador de ,813 lo cual señala una relación media alta entre la motivación y la satisfacción. Por lo tanto, el personal policial percibe que su institución está brindando adecuadas condiciones físicas, un adecuado salario, beneficios sociales, políticas institucionales, estilo de supervisión, relaciones organizacionales, y los puestos, tareas y deberes son asignados según las competencias.

Tabla 3 *Nivel de motivación laboral que presenta el personal de la II Macro Región Policial Lambayeque*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| D | 4 | 6,9 |
| I | 17 | 29,3 |
| A | 25 | 43,1 |
| TA | 12 | 20,7 |
| Total | 58 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia

El nivel de motivación laboral que presenta el personal de la II Macro Región Policial Lambayeque es alto, puesto que el 63,79% está de acuerdo y totalmente de

acuerdo que se aplican los Factores Higiénicos y factores motivacionales, el 29,31% es indiferente y el 6,90% está en desacuerdo.

Tabla 4 *Grado de satisfacción laboral del personal de la II Macro Región Policial Lambayeque*

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| TD | 2 | 3,4 |
| D | 6 | 10,3 |
| I | 17 | 29,3 |
| A | 20 | 34,5 |
| TA | 13 | 22,4 |
| Total | 58 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia

El grado de satisfacción laboral que presenta el personal de la II Macro Región Policial Lambayeque es alto, puesto que el 56,89% está de acuerdo y totalmente de acuerdo que se tiene adecuadas condiciones de trabajo, se permite la superación personal, se otorgan recompensas, así como la supervisión es la adecuada y los compañeros de trabajo son competentes. Finalmente, los canales de comunicación son adecuados. El 29,31% es indiferente y el 13,79% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 5. *Correlación de los factores higiénicos y condiciones de trabajo*

| | | Factores higiénicos | Condiciones de trabajo |
|------------------------|------------------------|---------------------|------------------------|
| Factores higiénicos | Correlación de Pearson | 1 | ,785** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 58 | 58 |
| Condiciones de trabajo | Correlación de Pearson | ,785** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 58 | 58 |

Fuente: Elaboración propia

Según el coeficiente de correlación de Pearson, existe una relación de la dimensión factores higiénicos con la dimensión satisfacción con las condiciones de trabajo a un nivel de ,785. Por lo tanto, se deduce que la afinidad es media alta y fuerte. Por lo que la Institución debe brindar adecuadas condiciones físicas, un salario que satisfaga las necesidades, Beneficios sociales, tener Políticas institucionales y establecer un estilo de supervisión. Con esto el personal policial podrá tener seguridad y bienestar personal.

Tabla 6 *Correlación de los factores higiénicos y supervisión de personal*

| | | Factores higiénicos | Supervisión de personal |
|-------------------------|------------------------|---------------------|-------------------------|
| Factores higiénicos | Correlación de Pearson | 1 | ,711** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 58 | 58 |
| Supervisión de personal | Correlación de Pearson | ,711** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 58 | 58 |

Fuente: Elaboración propia

Según el coeficiente de correlación de Pearson, existe una relación de la dimensión factores higiénicos con la dimensión Satisfacción laboral con la superación personal a un nivel de ,711. Por lo tanto, se deduce que la relación es media alta y fuerte. Por lo que la Institución debe brindar adecuadas condiciones físicas, un salario que satisfaga las necesidades, Beneficios sociales, tener Políticas institucionales y establecer un estilo de supervisión. Con esto el personal policial podrá tener capacitaciones, ampliar estudios y obtener asensos.

Tabla 7. *Correlación de los factores higiénicos y recompensas*

| | | Factores higiénicos | Recompensas |
|------------------------|---------------------------|------------------------|-------------|
| Factores higiénicos | Correlación de Pearson | 1 | ,792** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 58 | 58 |
| Recompensas | Correlación de Pearson | ,792** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 58 | 58 |

Fuente: Elaboración propia

Según el coeficiente de correlación de Pearson, existe una relación de la dimensión factores higiénicos con la dimensión Satisfacción con la recompensa a un nivel de ,792. Por lo tanto, se deduce que la relación es media alta y fuerte. Por lo que la Institución debe brindar adecuadas condiciones físicas, un salario que satisfaga las necesidades, Beneficios sociales, tener Políticas instituciones y establecer un estilo de supervisión. Con esto el personal policial podrá tener un mejor sistema de pagos, reconocimiento público y prestaciones sociales.

Tabla 8

Correlación de los factores motivacionales y condiciones de trabajos

| | | Factores motivacionales | Condiciones de trabajos |
|----------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Factores motivacionales | Correlación de Pearson | 1 | ,811** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 58 | 58 |
| Condiciones de trabajos | Correlación de Pearson | ,811** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 58 | 58 |

Fuente: Elaboración propia

Según el coeficiente de correlación de Pearson, existe una relación de la dimensión factores motivacionales con la dimensión satisfacción con las condiciones de trabajo a un nivel de ,811. Por lo tanto, se deduce que la afinidad es media alta y fuerte. Por lo que la Institución debe generar buenas relaciones organizacionales, asignar puesto y tareas según las competencias del personal policial y asignar adecuadamente los deberes. Con esto el personal policial podrá tener seguridad y bienestar personal.

Tabla 9

Correlación de los factores motivacionales y supervisión de personal

| | | Factores motivacionales | Supervisión de personal |
|----------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Factores motivacionales | Correlación de Pearson | 1 | ,706** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 58 | 58 |
| Supervisión de personal | Correlación de Pearson | ,706** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 58 | 58 |

Fuente: Elaboración propia

Según el coeficiente de correlación de Pearson, existe una relación de la dimensión factores motivacionales con la dimensión Satisfacción laboral con la superación personal a un nivel de ,706. Por lo tanto, se deduce que la relación es media alta y fuerte. Por lo que la Institución debe generar buenas relaciones organizacionales, asignar puesto y tareas según las competencias del personal policial y asignar adecuadamente los deberes. Con esto el personal policial podrá tener capacitaciones, ampliar estudios y obtener asensos.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general es determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de la II Macro Región Policial Lambayeque, 2020. El coeficiente de correlación, tiene un indicador de ,813 lo cual señala una relación media alta entre la motivación y la satisfacción.

Para Hernández Fernández & Baptista (2018) las variables tienen relación fuerte cuando se aproximan a 1, es decir cuando se alcanza un indicador superior al 50%

Los resultados encontrados, difieren con la investigación de Mukhtarmizi, Amri & Octavia (2020), su estudio tuvo como objetivo analizar la influencia del desarrollo, la motivación y el liderazgo en el desempeño de los funcionarios con satisfacción laboral como la variable moderadora especialmente en la Policía Regional de Jambi - Indonesia, de 319 funcionarios, 91 varones (29%) y 228 damas (71%), se seleccionó mediante muestreo aleatorio a 74 varones y 145 damas; los resultados del cuestionario y entrevista a profundidad mostraron que no hay influencia del desarrollo en la satisfacción laboral.

De igual forma Mapome (2017) precisa la relación entre la satisfacción laboral y la retención de los empleados en el servicio de Policía en Sudáfrica. La investigación fue cuantitativa, de la población en estudio conformada por 1050 empleados, respondieron el cuestionario 442. Se obtuvo, que a pesar de que el SAPS ha instituido prácticas para retener a los empleados, hay factores institucionales clave que no lo han permitido. Se concluye que los encuestados estaban satisfechos con los estilos de liderazgo y el apoyo de sus supervisores; y que los directivos deben desempeñar valiosas funciones para retener a los empleados no solo en el SAPS, sino también en el sector público.

Por lo tanto, se puede alegar que la motivación se puede asociar con algunas variables, así mismo también con otras la relación es negativa. Igualmente, el nivel de la satisfacción va a estar en función al estilo de liderazgo que se desarrolle en la compañía.

Como objetivos específicos se tiene: determinar el nivel de motivación laboral que presenta el personal de la II Macro Región Policial Lambayeque, el nivel de motivación laboral que presenta el personal de la II Macro Región Policial Lambayeque es alto, puesto que el 63,79% está totalmente de acuerdo que se aplican los Factores Higiénicos y Factores motivacionales, el 29,31% es indiferente y el 6,90% está en desacuerdo.

La motivación es un aspecto psicológico que manifiestan los seres humanos, que está compuesta por una serie de actividades donde los individuos, planifican objetivos a corto, mediano y largo y plazo. (Bisquerra, 2016)

Los indicadores son similares a Khan (2016), Relación entre empleados, motivación e Intención de rotación, tuvo el propósito de encontrar la motivación intrínseca y extrínseca percibida de nivel y su efecto sobre la intención de rotación del empleado de la policía de tráfico de Charsadda. El estudio fue cuantitativo, técnica de muestreo, la población fue de 65 personas, pero solo respondieron el cuestionario 62 de ellos. Se concluyó con que existe una correlación significativa y empírica entre la motivación y la intención de rotación y también entre la motivación intrínseca y la rotación intención.

De igual forma Para Elliot (2020) su estudio, Prueba de la teoría de la motivación del servicio público y el comportamiento del trabajo policial, se basó en examinar cómo la motivación de la administración pública (MAP) de los agentes de policía se relaciona con el desempeño. Se realizó una encuesta a 298 policías de Illinois -EE.UU. En este estudio la policía sugiere futuros diseños de investigación considerando los enfoques de subteoría para descubrir distinciones entre tipos de organización. Las implicaciones prácticas incluyen agencias que consideran vínculos entre PSM y Comportamientos de ciudadanía organizacional (OCB) en políticas de reclutamiento, evaluación e iniciativas de relaciones comunitarias.

Por lo tanto, el nivel de motivación de las empresas se ve influido por diversos factores los cuales pueden ser intrínsecos o extrínsecos, entre ellos se tiene relación entre empleados, motivación e Intención de rotación.

Referente al objetivo específico Determinar el grado de satisfacción laboral del personal de la II Macro Región Policial Lambayeque. El grado de satisfacción laboral que presenta el personal de la II Macro Región Policial Lambayeque es alto, puesto que el 56,89% está totalmente de acuerdo que se tiene adecuadas condiciones de trabajo, se permite la superación personal, se otorgan recompensas, así como la supervisión es la adecuada y los compañeros de trabajo son competentes. Finalmente, los canales de comunicación son adecuados. El 29,31% es indiferente y el 13,79% está en desacuerdo.

Hellriegel y Soclum (2016) establecen que “la satisfacción laboral es una de las actitudes laborales de los empleados”. (p. 47). En general, se puede decir que la satisfacción laboral es la actitud personal hacia el trabajo y se compone por conjuntos de deseos o sentimientos positivos que las personas tienen con respecto a sus trabajos.

Estos resultados tienen afiliación con Mapome (2017) precisa la relación entre la satisfacción laboral y la retención de los empleados en el servicio de Policía en Sudáfrica. La investigación fue cuantitativa, de la población en estudio conformada por 1050 empleados, respondieron el cuestionario 442. Se obtuvo, que a pesar de que el SAPS ha instituido prácticas para retener a los empleados, hay factores institucionales clave que no lo han permitido. Se concluye que los encuestados estaban satisfechos con los estilos de liderazgo y el apoyo de sus supervisores; y que los directivos deben desempeñar valiosas funciones para retener a los empleados no solo en el SAPS, sino también en el sector público.

Igualmente, Juancaj (2017), en su investigación, La satisfacción laboral y el bienestar de los agentes de policía: las influencias del flujo; ha prestado considerable atención a los resultados de salud mental de los agentes de policía que trabajan en New York. Se encuestó a 227 policías, los resultados indicaron que las características organizativas eran un mejor predictor estadístico de la satisfacción laboral global que las características demográficas y laborales. Las conclusiones de este estudio apoyan la importancia de la circulación del bienestar de los agentes de policía.

Por lo tanto, el nivel de satisfacción de los colaboradores va a depender de factores como el estado emocional del empleado, así como las condiciones laborales que pueda darle el empleador.

Así mismo se presentan los resultados de las correlaciones entre dimensiones, en donde Según el coeficiente de correlación de Pearson, existe una relación de la dimensión factores higiénicos con la dimensión satisfacción con las condiciones de trabajo a un nivel de ,785. Por lo tanto, se deduce que la afinidad es media alta y fuerte. Por lo que la Institución debe brindar adecuadas condiciones físicas, un salario que satisfaga las necesidades, Beneficios sociales, tener Políticas instituciones y establecer un estilo de supervisión. Con esto el personal policial podrá tener seguridad y bienestar personal.

Según el coeficiente de correlación de Pearson, existe una relación de la dimensión factores higiénicos con la dimensión Satisfacción laboral con la superación personal a un nivel de ,711. Por lo tanto se deduce que la relación es media alta y fuerte. Por lo que la Institución debe brindar adecuadas condiciones físicas, un salario que satisfaga las necesidades, Beneficios sociales, tener Políticas instituciones y establecer un estilo de supervisión. Con esto el personal policial podrá tener capacitaciones, ampliar estudios y obtener asensos.

Según el coeficiente de correlación de Pearson, existe una relación de la dimensión factores higiénicos con la dimensión Satisfacción con la recompensa a un nivel de ,792. Por lo tanto se deduce que la relación es media alta y fuerte. Por lo que la Institución debe brindar adecuadas condiciones físicas, un salario que satisfaga las necesidades, Beneficios sociales, tener Políticas instituciones y establecer un estilo de supervisión. Con esto el personal policial podrá tener un mejor sistema de pagos, reconocimiento público y prestaciones sociales.

Según el coeficiente de correlación de Pearson, existe una relación de la dimensión factores motivacionales con la dimensión satisfacción con las condiciones de trabajo a un nivel de ,811. Por lo tanto se deduce que la afinidad es media alta y fuerte. Por lo que la Institución debe generar buenas relaciones

organizacionales, asignar puesto y tareas según las competencias del personal policial y asignar adecuadamente los deberes. Con esto el personal policial podrá tener seguridad y bienestar personal.

Según el coeficiente de correlación de Pearson, existe una relación de la dimensión factores motivacionales con la dimensión Satisfacción laboral con la superación personal a un nivel de ,706. Por lo tanto, se deduce que la relación es media alta y fuerte. Por lo que la Institución debe generar buenas relaciones organizacionales, asignar puesto y tareas según las competencias del personal policial y asignar adecuadamente los deberes. Con esto el personal policial podrá tener capacitaciones, ampliar estudios y obtener asensos.

Según el coeficiente de correlación de Pearson, existe una relación de la dimensión factores motivacionales con la dimensión Satisfacción con la recompensa a un nivel de ,747. Por lo tanto, se deduce que la relación es media alta y fuerte. Por lo que la Institución debe generar buenas relaciones organizacionales, asignar puesto y tareas según las competencias del personal policial y asignar adecuadamente los deberes. Con esto el personal policial podrá tener un mejor sistema de pagos, reconocimiento público y prestaciones sociales.

En el objetivo Proponer estrategias de motivación para mejorar la satisfacción laboral en el personal de la II Macro Región Policial Lambayeque. Las estrategias son en base a las dos dimensiones como son el factor higiénico y motivacionales. En los factores higiénicos, se tiene mejorar condiciones físicas, un salario adecuado, otorgar beneficios sociales, políticas de reconocimiento y un liderazgo inspirador. En los factores motivacionales está generar cordialidad entre compañeros, colocar personas idóneas en los puestos de trabajo, distribuir equitativamente las tareas y asignar deberes según la capacidad del personal.

Prysmakova y Vandenabeele (2019), en su artículo Disfrutar de las tareas policiales: motivación en el servicio público y satisfacción laboral, refiere que la motivación del servicio público, a pesar de ser un tema fundamental en la

administración pública, no se ha desarrollado en el entorno laboral de las fuerzas policiales.

Este estudio se realizó a 305 policías de Varsovia – Polonia y 2017 policías belgas, se concluyó que indistintamente a las medidas adoptadas para medir la motivación en el servicio público, el personal con niveles más altos de motivación tiene también un nivel alto de satisfacción laboral y viceversa.

Por lo tanto las estrategias que se proponen tienen una finalidad, las cuales son elevar los niveles de satisfacción, mediante herramientas que potencien el bienestar laboral. Así mismo las estrategias deben estar en base a teorías que den el soporte científico y práctico para una mejor aplicación.

VI. CONCLUSIONES

6.1 El coeficiente de correlación, tiene un indicador de ,813 lo cual señala una relación media alta entre la motivación y la satisfacción. Las variables tienen relación fuerte cuando se aproximan a 1, es decir cuando se alcanza un indicador superior al 50%. La correlación es significativa en el nivel 0,01

6.2 El nivel de motivación laboral que presenta el personal de la II Macro Región Policial Lambayeque es alto, puesto que el 63,79% está totalmente de acuerdo que se aplican los Factores Higiénicos y Factores motivacionales, el 29,31% es indiferente y el 6,90% está en desacuerdo. Por lo tanto la Institución condiciones físicas adecuadas, así como un salario justo y beneficios sociales. Igualmente el clima organizacional es cordial y la comunicación es objetiva.

6.3 El grado de satisfacción laboral que presenta el personal de la II Macro Región Policial Lambayeque es alto, puesto que el 56,89% está totalmente de acuerdo que se tiene adecuadas condiciones de trabajo, se permite la superación personal, se otorgan recompensas, así como la supervisión es la adecuada y los compañeros de trabajo son competentes. Finalmente, los canales de comunicación son adecuados

6.4 Las estrategias son en base a las dos dimensiones como son el factor higiénico y motivacionales. En los factores higiénicos, se tiene mejorar condiciones físicas, un salario adecuado, otorgar beneficios sociales, políticas de reconocimiento y un liderazgo inspirador. En los factores motivacionales está generar cordialidad entre compañeros, colocar personas idóneas en los puestos de trabajo, distribuir equitativamente las tareas y asignar deberes según la capacidad del personal.

VII. RECOMENDACIONES

Al jefe de la Unidad ejecutora N°028 de la II Macro Región Policial Lambayeque, como acción debe de aplicar la propuesta de estrategias de motivación, debido a que con ello se mejora la satisfacción del personal. Las estrategias deben estar enfocadas en los factores higiénicos y motivacionales, desarrollando todas sus dimensiones, beneficiando al personal policial debido a que estarán mejor motivados.

Al estado mayor de la II Macro Región Policial Lambayeque, como acción debe de continuar brindando equipamiento y mobiliario moderno, también el ambiente físico debe ser de calidad, así mismo la remuneración del personal debe permitir satisfacer las necesidades de los colaboradores. De igual forma se debe otorgar beneficios sociales. Finalmente se deben tener políticas de reconocimiento por el cumplimiento de objetivos. Estas herramientas benefician directamente al personal policial y a la ciudadanía en general, debido a que podrán ser atendidos en mejores condiciones físicas.

Al jefe de recursos humanos y al jefe de la Unidad ejecutora N°028 de la II Macro Región policía Lambayeque; como acción deben mantener horarios adecuados para la labor del personal, así mismo las condiciones ambientales deben ser efectivas, también debe existir fácil acceso a los ambientes físicos y estos deben dar seguridad. Igualmente se debe brindar capacitaciones y ofrecer apoyo económico para la realización de estudios superiores o post grado. Finalmente, el plan de asensos debe ser justo. Estas herramientas benefician al personal policial administrativo y de línea marcial, porque se incrementaran sus competencias.

Al estado mayor, como acción debe asignar las funciones y deberes de acuerdo a los perfiles del puesto, la distribución de las actividades debe ser equitativa, y los cargos deben ser ocupados por personas idóneas. También es preciso que los canales de comunicación sean efectivos. Finalmente, el líder debe ser una persona que inspire valores y superación. Esto beneficia positivamente en la sociedad civil y policial.

VIII. PROPUESTA

La motivación es un factor fundamental en todas las organizaciones, por lo que ayuda a los colaboradores a tener impulsos interiores que les permite realizar sus actividades de forma efectiva. Sin embargo, para la gerencia se dificulta en ocasiones encontrar esos impulsos que enciendan los motores de los colaboradores. Un punto relevante para generar vínculos positivos es elevar los niveles de satisfacción.

El objetivo principal de la presente propuesta es establecer estrategias de motivación en base a factores higiénicos y motivacionales, con la finalidad de estimular a los trabajadores para que realicen sus actividades de manera más satisfactoria y óptima posible. La II Macro Región Policial Lambayeque y en especial la Unidad ejecutora N°028 DITERPOL al tener diversidad de personalidades, aqueja de estrategias variadas para motivar a su personal. La Policía es una institución que vela por la seguridad de la sociedad, por lo que es indispensable que sus miembros estén motivados.

Las estrategias de motivación que se proponen para mejorar la satisfacción laboral en el personal de la Unidad Ejecutora N°0298 DITERPOL - II Macro Región Policial Lambayeque son: Sugerir a la alta dirección que, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la institución para la adquisición de activos no financieros (partida de gasto 2.6.3.2.1), se realice la adquisición de Equipamiento, mobiliario y mantenimiento, que se presente deteriorado para mejorar las condiciones físicas brindadas al personal; también se propone entregar reconocimiento a colaboradores destacados, realizar capacitaciones para potenciar las habilidades del personal y mantenerlos actualizados, a cargo de la alta dirección o personalidades invitadas de diferentes instituciones; realizar rotación de puestos los cuales deberán ser acorde al perfil de cada profesional y puesto, promover la cordialidad entre compañeros, y con las jefaturas, y así poder tener personal policial administrativo comprometidos con los fines y objetivos organizacionales.

Tabla 10

Proponer estrategias de motivación para mejorar la satisfacción laboral en el personal de la II Macro Región Policial Lambayeque.



REFERENCIAS

- Al Mehrzi, N. & Singh, S.K. (2016). "Competing through employee engagement: a proposed framework". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831–843. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0037>
- Alvitez, F. and Ramírez, M. (2013). Relationship between the Compensation and Incentives Program and Motivation in the employees of the Almer Group Company, Trujillo - 2013. Retrieved from http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/212/1/ALVITEZ_FELIX_COMPENSACION_INCENTIVOS.pdf
- Anju, A. y Sona, G. (2018). A study satisfaction of employees in BPCL Kochi Refinery Limited, Ambalamugal.
- Apaza Pinto, Yosselyn Thalía; Carrillo Cusi, Gianella Grisel (2018) Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras (os) del Hospital Regional JPM–PNP, Arequipa 2017
- Aragon, Patricia (2017): La importancia de la motivación laboral. CCOOntigo InfoServicios:
- Beth Knight (2016). Competency Model for HR Professionals. Intelligence. Retrieved from
- Bhavya, N. y Satyavathi, R. (2017). Satisfacción de los empleados. *International Journal of Engineering and Management Research*. (7). 5.
- Bravo, M. (2019). Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de maestría en Gestión Pública. Chiclayo.
- Breaugh, Ritz, Alfeslado (2018). Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction- *Public Management Review*, 2018 - Taylor & Francis
- Calle, D. & Gálvez, E. (2017). Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un Hospital Docente del Ministerio de Salud. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo.
- Carhuatanta, M. & Rodriguez, M. (2020). La motivación y su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos del colegio nacional San José, Chiclayo 2019. Universidad de Lambayeque. Chiclayo.
- Chávez, C. (2019). Satisfacción laboral y nivel de motivación del personal administrativo de la Escuela Militar de Chorrillos. Universidad Nacional de Educación. Tesis de maestría en Administración. Lima. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3942>
- Chiavenato, I. (2016). Administración de recursos humanos. (14° Edición). Mexico: McGraw Hill Interamericana S.A

- Cid, O. (2016). Teoría de los dos factores de Herzberg. España. El País. 5ta edición
- Christensen R, Paarlberg L & Perry (2017). Public Service Motivation Research: Lessons for Practice. Public Administration Review
- Davila, A and Velasco, A (2013). Internal customer satisfaction through endomarketing. EAN University Thesis, Bogota.
- Elliot, R. (2020). Testing public service motivation theory and police work behavior. University of Illinois at Springfield. Doctor of Public Administration. Illinois.
- Esteve, Marc (2020). 6 factores clave para motivar a los trabajadores del sector público – Do Better by Esade
- Halanocca, S., Palomino, L. & Rupay, K. (2019). La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud. Universidad ESAN. Tesis de maestría en Gerencia de Servicios de Salud. Lima. Recuperado:
- Hernández, Mendoza, (2018) Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2016). Comportamiento organizacional. décima edición. Thompson. España
- Idrogo, M. (2017). Estrategia de motivación que contribuya a la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública. Universidad Señor de Sipán. Tesis de maestrías en Gestión del Talento Humano. Chiclayo.
- Juncaj, S. (2017). Police Officers' Job Satisfaction and Well-Being: The Influences of Flow. Pace University. Pleasantville. <https://digitalcommons.pace.edu/dissertations/AAI10635017/>
- Khan, A. (2016). Relationship between employees motivation and turnover intention: empirical study of traffic police of district Charsadda. Qurtuba University of Science & Technology, Peshawar. Peshawar.
- Linares, Maldonado & Gutiérrez (2018) Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales
- Linares, C. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- López, M, Solís, M and Aguirre, G (2016). Internal marketing strategies to increase internal customer motivation. Retrieved from <http://www.reibci.org/publicados/2016/dic/2000106.pdf>

- Llontop, S. M. and Paico, Y. R. (2017). Methodological proposal to improve motivation in the area of religious education of students of the 2nd of secondary I.E. "Luis Negreiros Vega" district of Pátapo, Chiclayo, 2016 (Undergraduate thesis, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Peru).
- Mapome, J. (2017). Job satisfaction and employee retention In the south african police service. Universty of South Africa. Public Administration Universty of South Africa.
- Mendicoa, G. (2003) Sobre Tesis y Tesistas. Espacio. Buenos Aires.
- Mukhtarmizi et al. (2020). Influence of Employee Development, Motivation and Leadership on the Performance of Civil Servants, Job Satisfaction as Moderator Variable: A Case of the Jambi Regional Police. Universitas Jambi. Doctoral Program in Economics. Indonesia.
- Najarro Conhi, José Luis (2017). Contexto motivacional, tipos de motivación y satisfacción laboral en empleados de universidades públicas y privadas:
- Naranjo, L. (2009). Motivation: theoretical perspectives and some considerations of its importance in the educational field. Costa Rica. Retrieved from: <http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/510/525>
- Navarro Janampa Felix (2019). La Motivación Y El Desempeño Laboral En Los Trabajadores Administrativos De La Unidad De Gestión Educativa Local De Padre Abad Aguaytia:
- Noreña, A.L., Alcaraz-Moreno, N .; Rojas, J.G. and Rebolledo-Malpica, D. (2012). Applicability of rigorous and ethical criteria in qualitative research. Aquichan, 12 (3). 263-274. Available <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pdf>
- Ñaupas H, Valdivia M,Palacios J,Romero H (2018), Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis – 5ta edición.
- Ortiz, R. (2017). Influencia de la motivación en la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Militar Regional de Arequipa. Universidad nacional de San Agustín. Tesis de maestría en Salud Pública. Arequipa.
- Puspitasari, Fransiska Dyah Ayu; Adam, Subagyo (2019) .The influence of job stress and motivation to work performance . Volume 35, Issue Special Issue 21, 2019, Pages 102-112:
- Raffino, M (2019) Observación Científica. Recuperado de:
- Rizki, Nila, Widian (2020). Model of Employee Motivation and Cooperative Performance. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3774631>
- Robbins, S. y Judge, G. (2016). Comportamiento Organizacional. Decimo quinta edición. Pearson. Mexico.

- Rosales, M (2015). Endomarketing to improve customer service in private schools in the municipality of Santo Tomás la Unión, Suchitepéquez. Thesis Universidad Rafael Landívar Faculty of Economics and Business Bachelor of Marketing (FS)
- Sanchez Carlessi, H. y Reyes Meza, C. (2002), Metodología y Diseños de la Investigación Científica. URP, Lima.
- Shaju, M. y Subhashini, D. (2017). Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la industria del automóvil en India. Journal of Management Research (9), 1.
- Sierra Bravo, R. (2006) Tesis doctorales y trabajos de investigación científica. Paraninfo, Madrid.
- Tamayo, M. (2003). The Process of Scientific Research (4th edition). Mexico. Limusa Noriega Editores.
- Tejada, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral de los suboficiales de la PNP de tránsito, Lima – 2016. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de maestría en Gestión Pública. Lima.
- Toro, V. (2019). Estrategia motivacional para la mejora de la satisfacción laboral en el área de división de Patrimonio Fiscal del Gobierno Regional de Lambayeque, 2017. Universidad de Lambayeque. Chiclayo.
- Valderrama, S. (2013) Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación Científica. (1ra. Edición)
- Valderrama Meza, Angela Andrea (2018) Motivación y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de La Gerencia de Infraestructura Del Gobierno Regional De Huánuco, 2017:
- Valles, M. (1997) Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional. Síntesis. Madrid.
- Vera, J. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores asistenciales de la salud del Hospital Militar Central, 2015. Instituto Científico Tecnológico del Ejército. Tesis de doctorado en gestión y desarrollo. Lima.
- Zegarra, F (2014). Relationship between internal marketing and organizational commitment in the health personnel of the Hospital de San Juan de Lurigancho. Recovered from: http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_3ac1897f9803dc917908bc176b82dc13/Description#tabnav
- Zumaeta Joseph. 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral – Gestión

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de la variable Independiente

Variable: Motivación Laboral

| Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de medición | |
|---|---|--------------------------------|--|--|--------------------|---|
| Es la Capacidad que tienen las organizaciones para generar estímulos positivos en sus colaboradores | Se aplicó un cuestionario para determinar el nivel de motivación laboral. La motivación laboral se genera dentro de las organizaciones y mantiene un nivel de impulso para desarrollar actividades laborales, obtener un determinado desempeño y cumplir ciertas acciones (Chiavenato 2016) | Factores Higiénicos | Condiciones Físicas | El equipamiento y mobiliario que la institución provee me permiten desarrollar mi trabajo oportunamente y de manera eficiente. | Escala de Likert | |
| | | | | El ambiente físico de la institución es adecuado para realizar un trabajo de calidad. | | |
| | | | Salario | La remuneración que percibo en la institución me permite satisfacer mis necesidades. | | |
| | | | | La remuneración que proporciona la institución es adecuada para el trabajo que realizo. | | |
| | | | Beneficios sociales | Pertenecer a la institución me permite asegurar a mi familia económicamente | | |
| | | | | La institución promueve mi progreso laboral. | | |
| | | Políticas de la empresa | En la institución existe una política de reconocimiento de logros y cumplimiento de objetivos. | | | |
| | | | En la institución se premia el trabajo bien hecho y el buen desempeño. | | | |
| | | Factores motivacionales | | Estilo de supervisión | | Mi jefe inmediato me motiva a cumplir con los objetivos laborales. |
| | | | | | | Se desarrollan procesos de capacitación e instrucción y reinducción a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral. |
| | | | | | | Considero a mi jefe inmediato un líder inspirador. |
| | | | | Relaciones organizacionales | | El clima con mis compañeros de trabajo es cordial y profesional |
| La comunicación entre áreas permite el cumplimiento de los objetivos de la institución. | | | | | | |
| Puesto | Los puestos de trabajo en la institución están ocupados por los profesionales idóneos y debidamente capacitados. | | | | | |
| Tareas | La distribución de actividades en la institución es equitativa y justa para cada cargo. | | | | | |
| Deberes | En la institución las funciones y deberes son asignados de acuerdo a los perfiles del puesto de trabajo. | | | | | |

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de la variable dependiente

Variable: Satisfacción Laboral

| Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de medición |
|--|---|--|---|--|--------------------|
| <p>La satisfacción laboral es la actitud personal hacia el trabajo y se compone por conjuntos de deseos o sentimientos positivos que las personas tienen con respecto a sus trabajos.</p> <p>Se aplicó un cuestionario para determinar el nivel de Satisfacción laboral. La Satisfacción laboral es "la medida en que a las personas les gusta, están satisfechas, no les gusta o están insatisfechas con su trabajo (Robbins y Judge 2016).</p> | | Satisfacción con las condiciones de trabajo | Bienestar Personal | Me encuentro satisfecho con los horarios laborales que establece la institución. | Escala de Likert |
| | | | Ambiente físico | Me encuentro satisfecho con las condiciones ambientales de trabajo que ofrece la institución para el desarrollo de las labores | |
| | | | | Considero que la institución se encuentra ubicada en un lugar adecuado y accesible. | |
| | | | Seguridad de empleo | Me siento seguro físicamente en el desarrollo de las actividades laborales dentro de la institución. | |
| | | La ubicación de la institución garantiza la seguridad de su personal. | | | |
| | | Capacitaciones | Me encuentro Satisfecho con el número de capacitaciones que ofrece la institución | | |
| | | Estudios | La institución ofrece subvención para llevar estudios en universidades u otras instituciones, con el fin de impulsar el desarrollo profesional. | | |
| | | | La institución brinda facilidades y flexibilidad horaria de la jornada laboral para promover la formación continua. | | |
| | | Asensos | Me encuentro satisfecho con el plan de sucesión y ascensos que ofrece la institución. | | |
| | | Sistema de pagos | Me encuentro satisfecho con la política salarial de la institución | | |
| | | | La remuneración que percibo me motiva para continuar con el cumplimiento de mis metas y objetivos. | | |
| | | Reconocimiento | Me encuentro satisfecho con los reconocimientos públicos que hace la institución | | |
| | | Prestaciones | Me encuentro satisfecho con la ayuda sociales que ofrece la institución. | | |
| | | Satisfacción con la supervisión | Supervisión | Me encuentro satisfecho con el tipo de supervisión que aplican mis jefaturas inmediatas | |
| Apoyo del Supervisor | El supervisor y/o jefe inmediato brinda la retroalimentación necesaria para garantizar un mejor desarrollo de las labores encomendadas. | | | | |
| Satisfacción laboral con los | Trabajo en equipo | Me encuentro satisfecho con el nivel de trabajo en equipo que se desarrolla en la institución. | | | |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| compañeros de trabajo | | La interacción con mis colegas y superiores es satisfactoria. |
| | Actitudes hacia el trabajo | Me encuentro satisfecho con las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo |
| | Habilidades para desarrollar sus labores | <p>Mi perfil profesional es acorde al perfil del cargo que ocupo, lo que me permite desempeñar de forma eficiente mi trabajo.</p> <p>Me encuentro satisfecho con los aportes que realizan mis compañeros de trabajo, para el logro de los objetivos y metas institucionales.</p> |
| Satisfacción con las comunicaciones | Canales de comunicación | Existen canales formales para comunicarse con las jefaturas inmediatas |
| | Coordinación de actividades | Los canales de comunicación permiten la coordinación de actividades de forma oportuna. |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA UE 028 II DIRTEPOL CHICLAYO - II MACRO REGIÓN POLICIAL LAMBAYEQUE.

Estimado participante: Su colaboración en este cuestionario es muy importante, sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y los datos tienen finalidad estrictamente de investigación. Le agradeceremos brindarnos unos minutos de su tiempo y responder las siguientes preguntas.

I. DATOS GENERALES

1.1. Sexo:

- a) Femenino b) Masculino

1.2. Edad:

- a) 20 - 29 años b) 30 - 39 años c) 40-49 años d) 50-59 años e) 60 a más.

II. CRITERIOS A EVALUAR

Marque la alternativa que mejor valora cada ítem:

Totalmente en desacuerdo (1), Desacuerdo(2), Indiferente(3), De acuerdo(4), Totalmente de acuerdo (5).

| MOTIVACIÓN LABORAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| El equipamiento y mobiliario que la institución provee me permiten desarrollar mi trabajo oportunamente y de manera eficiente. | | | | | |
| El ambiente físico de la institución es adecuado para realizar un trabajo de calidad. | | | | | |
| La remuneración que percibo en la institución me permite satisfacer mis necesidades. | | | | | |
| La remuneración que proporciona la institución es adecuada para el trabajo que realizo. | | | | | |
| Pertenecer a la institución me permite asegurar a mi familia económicamente. | | | | | |
| La institución promueve mi progreso laboral. | | | | | |
| En la institución existe una política de reconocimiento de logros y cumplimiento de objetivos. | | | | | |
| En la institución se premia el trabajo bien hecho y el buen desempeño. | | | | | |
| Mi jefe inmediato me motiva a cumplir con los objetivos laborales. | | | | | |
| Se desarrollan procesos de capacitación e instrucción y reinducción a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral. | | | | | |
| Considero a mi jefe inmediato un líder inspirador. | | | | | |
| El clima con mis compañeros de trabajo es cordial y profesional. | | | | | |
| La comunicación entre áreas permite el cumplimiento de los objetivos de la institución. | | | | | |
| Los puestos de trabajo en la institución están ocupados por los profesionales idóneos y debidamente capacitados. | | | | | |
| La distribución de actividades en la institución es equitativa y justa para cada cargo. | | | | | |
| En la institución las actividades, funciones y deberes son asignados de acuerdo a los perfiles del puesto de trabajo | | | | | |

| SATISFACCIÓN LABORAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Me encuentro satisfecho con los horarios laborales que establece la institución. | | | | | |
| Me encuentro satisfecho con las condiciones ambientales de trabajo (mobiliario, equipamiento, espacio físico, temperatura, iluminación, otros) que ofrece la institución para el desarrollo de las labores | | | | | |
| Considero que la institución se encuentra ubicada en un lugar adecuado y accesible. | | | | | |
| Me siento seguro físicamente en el desarrollo de las actividades laborales dentro de los ambientes de la institución. | | | | | |
| La ubicación de la institución garantiza la seguridad para su personal. | | | | | |
| Me encuentro Satisfecho con el número de capacitaciones que ofrece la institución. | | | | | |
| La institución ofrece subvención para llevar estudios en universidades u otras instituciones, con el fin de impulsar el desarrollo profesional. | | | | | |
| La institución brinda facilidades y flexibilidad horaria de la jornada laboral para promover la formación continua. | | | | | |
| Me encuentro satisfecho con el plan de sucesión y ascensos que ofrece la institución. | | | | | |
| Me encuentro satisfecho con la política salarial de la institución | | | | | |
| La remuneración que percibo me motiva para continuar con el cumplimiento de mis metas y objetivos. | | | | | |
| Me encuentro satisfecho con los reconocimientos públicos que hace la institución por la destacada labor realizada. | | | | | |
| Me encuentro satisfecho con la ayuda social que ofrece la institución. | | | | | |
| Me encuentro satisfechos con el tipo de supervisión que aplican mis jefaturas inmediatas | | | | | |
| El supervisor y/o jefe inmediato, brinda la retroalimentación necesaria para garantizar un mejor desarrollo de las labores encomendadas. | | | | | |
| Me encuentro satisfecho con el nivel de trabajo en equipo que se desarrolla en la institución. | | | | | |
| La interacción con mis colegas y superiores es satisfactoria. | | | | | |
| Me encuentro satisfecho de las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| Mi perfil profesional es acorde al perfil del cargo que ocupo, lo que me permite desempeñar de forma eficiente mi trabajo. | | | | | |
| Me encuentro satisfecho con los aportes que realizan mis compañeros de trabajo, para el logro de los objetivos y metas institucionales. | | | | | |
| Existen canales formales para la comunicación efectiva con las jefaturas inmediatas | | | | | |
| Los canales de comunicación permiten la coordinación de actividades de forma oportuna. | | | | | |

Anexo 4. Validez de los instrumentos de recolección de datos



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: *Reyes Vassallo Adriana Lucia*
 1.2. Grado académico que ostenta : *Maestra en Gestión Pública*
 1.3. Institución donde trabaja : *Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria*
 1.4. Experiencia laboral (años) : *16 años*
 1.5. Título de la tesis : *Motivación y Satisfacción Laboral en el Personal de la II Macro Región Policial Lambayeque*
 1.6. Nombre del autor de la tesis : *Br. Beatriz Mabel Alcalde Chero*
 1.7. Nombre del instrumento a validar: *Cuestionario*

II. ASPECTOS A VALIDAR:

| CRITERIO | INDICADORES | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | |
|--------------------|--|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD | Está redactado (a) con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Describe ítems relacionadas con la realidad a solucionar. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 3. ACTUALIZACIÓN | Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 4. ORGANIZACIÓN | El instrumento contiene organización lógica. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 7. CONSISTENCIA | Basado (a) en aspectos teóricos científicos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 8. COHERENCIA | Entre las variables, indicadores y el instrumento. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 9. METODOLOGÍA | El instrumento responde al propósito del diagnóstico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 10. PERTINENCIA | Útil y adecuado (a) para la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 100 |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento ha sido elaborado de acuerdo al propósito de la investigación, utiliza un lenguaje claro y entendible y su aplicación será muy útil para medir, el nivel de Motivación y Satisfacción Laboral en el Personal de la II Macro Región Policial Lambayeque, de acuerdo a ello realizar las recomendaciones para obtener un nivel óptimo de motivación y satisfacción.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lugar y fecha: Chiclayo 11 de diciembre del 2020

Mg. ADRIANA LUCIA REYES VASSALLO

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: *Anastacio Vallejos Carla Arleen*
 1.2. Grado académico que ostenta : *Maestra en Administración y Marketing*
 1.3. Institución donde trabaja : *Universidad Señor de Sipán.*
 1.4. Experiencia laboral (años) : *13 años*
 1.5. Título de la tesis : *Motivación y Satisfacción Laboral en el Personal de la II Macro Región Policial Lambayeque*
 1.6. Nombre del autor de la tesis : *Br. Beatriz Mabel Alcalde Chero*
 1.7. Nombre del instrumento a validar: *Cuestionario*

II. ASPECTOS A VALIDAR:

| CRITERIO | INDICADORES | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | | |
|-------------------|--|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|-----|
| | | 0 | 30 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1 CLARIDAD | Está redactado (a) con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 2 OBJETIVIDAD | Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 3 ACTUALIZACIÓN | Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 4 ORGANIZACIÓN | El instrumento contiene organización lógica. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 5 SUFICIENCIA | El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 6 INTENCIONALIDAD | Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 7 CONSISTENCIA | Basado (a) en aspectos teóricos científicos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 8 COHERENCIA | Entre las variables, indicadores y el instrumento. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 9 METODOLOGÍA | El instrumento responde al propósito del diagnóstico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 10 PERTINENCIA | Clf y adecuado (a) para la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 100 |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es válido para aplicar

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lugar y fecha: Chiclayo 10 de diciembre del 2020



Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Izquierdo Espinoza Julio Roberto
 1.2. Grado académico que ostenta : Maestro en Gestión del Talento Humano
 1.3. Institución donde trabaja : Universidad Tecnológica del Perú.
 1.4. Experiencia laboral (años) :15 años
 1.5. Título de la tesis : Motivación y Satisfacción Laboral en el Personal de la II Macro Región Policial Lambayeque
 1.6. Nombre del autor de la tesis : Br. Beatriz Mabel Alcalde Chero
 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario

II. ASPECTOS A VALIDAR:

| CRITERIO | INDICADORES | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | |
|--------------------|---|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD | Está redactado (a) con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 3. ACTUALIZACIÓN | Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 4. ORGANIZACIÓN | El instrumento contiene organización lógica. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 7. CONSISTENCIA | Basado (a) en aspectos teóricos científicos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 8. COHERENCIA | Entre las variables, indicadores y el instrumento. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 9. METODOLOGÍA | El instrumento responde al propósito del diagnóstico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 10. PERTINENCIA | Útil y adecuado (a) para la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 100 |

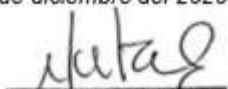
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento permite cumplir con los objetivos de investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lugar y fecha: Chiclayo 10 de diciembre del 2020


Dr. Julio Roberto Izquierdo Espinoza
 ASESOR ESPECIALISTA
 CLAD. 18851

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Variable: Motivación Laboral

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,933 | 16 |

En lo que respecta al instrumento de motivación este tiene una fiabilidad de ,933, por lo tanto, es altamente confiable

Variable: satisfacción laboral

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,967 | 22 |

En lo que respecta al instrumento de satisfacción este tiene una fiabilidad de ,967, por lo tanto, es altamente confiable

Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia".

Chiclayo, 19 de enero del 2021.

OFICIO N° 07-2021- II MACREPOL LAM/SEC-UNIPLA.

SEÑOR (a) : Doctora Mercedes COLLAZOS ALARCÓN, Directora de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo-Chiclayo.

ASUNTO : Aceptación de Autorización para realizar investigación.

REF. : Carta N° S/N, de fecha 25NOV2020.

Por especial encargo del señor General PNP Jhonny Armando VELIZ NORIEGA Jefe de la II MACREPOL LAMBAYEQUE, tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de comunicarle en atención al documento de la referencia, se comunica sobre aceptación para realizar el trabajo de investigación científica titulada **"MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA II MACRO REGIÓN POLICIAL LAMBAYEQUE"** a cargo de la estudiante Beatriz Mabel ALCALDE CHERO.

Es propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima personal.

Dios guarde a Ud.

GPBA/
mgo.



0A-2021/1
Guillermo Porfirio BOMILLA AREVALO
CORONEL PNP
JEFE SECRETARIA
II MACRO REGION POLICIAL LAMBAYEQUE

Anexo 7: Tablas

Tabla 11

Correlación de los factores motivacionales y recompensas

| | | Factores motivacionales | Recompensas |
|----------------------------|---------------------------|----------------------------|-------------|
| Factores motivacionales | Correlación de Pearson | 1 | ,747** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 58 | 58 |
| Recompensas | Correlación de Pearson | ,747** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 58 | 58 |

Fuente: Elaboración propia

Según el coeficiente de correlación de Pearson, existe una relación de la dimensión factores motivacionales con la dimensión Satisfacción con la recompensa a un nivel de ,747. Por lo tanto, se deduce que la relación es media alta y fuerte. Por lo que la Institución debe generar buenas relaciones organizacionales, asignar puesto y tareas según las competencias del personal policial y asignar adecuadamente los deberes. Con esto el personal policial podrá tener un mejor sistema de pagos, reconocimiento público y prestaciones sociales.

1. Titulo

**“Estrategias de motivación para el personal de la Unidad Ejecutora N°028
DITERPOL II Macro Región Policial Lambayeque”**



2. Introducción

La motivación es un factor fundamental en todas las organizaciones, por lo que ayuda a los colaboradores a tener impulsos interiores que les permite realizar sus actividades de forma efectiva. Sin embargo, para la gerencia se dificulta en ocasiones encontrar esos impulsos que enciendan los motores de los colaboradores. Un punto relevante para generar vínculos positivos es elevar los niveles de satisfacción.

La II Macro Región Policial Lambayeque al tener diversidad de personalidades, aqueja de estrategias variadas para motivar a su personal. La Policía es una institución que vela por la seguridad de la sociedad, por lo que es evidente que sus miembros estén motivados.

Las estrategias propuestas están en función a factores higiénicos y motivacionales, que serán desarrollados por la alta gerencia y así poder tener policías comprometidos con los fines organizacionales.

3. Diagnostico situacional

Misión

La Policía Nacional del Perú es una institución del Estado que tiene por misión garantizar, mantener y restablecer el orden interno, prestar protección y ayuda a

las personas y a la comunidad, garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público.

Visión

Policía moderna, eficiente y cohesionada al servicio de la sociedad y del Estado comprometida con una cultura de paz, con vocación de servicio y reconocida por su respeto irrestricto a la persona

Organización

Alto Mando

Secretaría Ejecutiva

Órgano de Control Institucional

Estado Mayor General

Órganos de Administración Interna

Órganos de Línea

Órganos Desconcentrados

Análisis foda

| Fortalezas | Amenazas |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Presencia a nivel nacional- Personal especializado- Disciplina y unidad de mando.- Participación con la ciudadanía | <ul style="list-style-type: none">- Inseguridad ciudadana- Inmigrantes- Terrorismo- Inestabilidad económica y política. |
| Debilidades | Oportunidades |
| <ul style="list-style-type: none">- Infraestructura- Tecnología deficiente- Burocracia.- Carencia de elementos de protección personal. | <ul style="list-style-type: none">- Adquirir tecnología- Alianzas estratégicas- Reforma constitucional.- Capacitación al personal |

4. Objetivos

General

Establecer estrategias de motivación en base a factores higiénicos y motivacionales

Específicos

Identificar las características de equipamiento y mobiliario para el personal de la II Macro Región Policial Lambayeque.

Mejorar el ambiente físico para el personal de la II Macro Región Policial Lambayeque.

Determinar beneficios sociales para el personal de la II Macro Región Policial Lambayeque.

5. Plan de actividades

| N° | Estrategias | Responsable | Periodo | Costo | Beneficiario |
|-------------|--|---------------------------|------------------------------|-------------|---------------------------------------|
| 1 | Equipamiento, mobiliario y mantenimiento | Alto mando | Primer trimestre | S/ 4,500.00 | Personal Policial – Sociedad |
| 2 | Reconocimiento | Alto mando | Semestral | S/ 1,000.00 | Personal de la institución |
| 3 | Capacitación | Alto mando | Semestral | S/ 1,000.00 | Personal de la institución – Sociedad |
| 4 | Rotación de puestos | Alto mando | Según política institucional | S/ 0.00 | Personal de la institución |
| 5 | Cordialidad entre compañeros | Alto mando | | S/ 0.00 | Personal Policial - Sociedad |
| 6 | Cordialidad con la supervisión | Jefaturas y supervisiones | | S/ 0.00 | Personal de la institución |
| Costo total | | | | S/ 6,500.00 | |

6. Desarrollo de actividades

Actividad 1:

Equipamiento, mobiliario y mantenimiento.

Se propone que la II Macro Región Policial Lambayeque, a través de la Unidad ejecutora N°028-DITERPOL Chiclayo, evalúe y programe dentro de sus requerimientos el potenciar el mobiliario de oficina que presente deficiencias ya que ello puede generar estrés laboral y problemas en la salud del personal si no presentan la ergonomía adecuada, se sugiere que la institución de acuerdo a su disponibilidad presupuestal para la adquisición de Activos no financieros, según partida presupuestal; adquiera en una totalidad de 15 escritorios a un costo unitario de S/ 300.00. Estos escritorios cumplen con características ergonómicas que facilitarán su uso así como darán un aire de modernidad a la institución.

Asimismo, la institución de prever que los equipos e instalaciones cuenten con mantenimiento constante y periódico con la finalidad de brindar un ambiente físico adecuado para el desarrollo de sus funciones de manera eficaz; esto en cumplimiento a su objetivo estratégico institucional 8, referido a fortalecer el sistema administrativo de modernización de la gestión pública.



Actividad 2:

Reconocimiento

El reconocimiento a los colaboradores genera un sentimiento positivo el cual incrementa la motivación y satisfacción laboral; reconocer públicamente el trabajo bien hecho es muy importante para los colaboradores, ya genera que su productividad aumente y que estos se sientan que la institución valora sus esfuerzos y hagan sentirles sensación de logro; por lo cual se propone entregar reconocimiento dos veces al año en donde se premiará a 03 colaboradores que hayan destacado en sus labores durante el semestre: Para el reconocimiento se fija una fecha e invitados en donde se entregará un diploma, refrigerio y brindis de honor para 50 personas a un costo unitario de S/ 10.00



Actividad 3:

Capacitación

Capacitar continuamente al personal va a permitir que este desarrolle sus funciones de manera más eficiente y que se conozca las actualizaciones normativas o de otra índole respecto a temas relacionados a su puesto de trabajo; así como también va a estar preparado para afrontar cualquier nuevo reto, ya sea por destaque, por reasignación, por ascenso u otro; es por ello que se propone realizar como mínimo dos capacitaciones al año en donde se potencien las habilidades tanto operativas como administrativas de los efectivos policiales. Esta capacitación estará a cargo de los altos mandos de la Policía, así como de personalidades invitadas y reconocidas en temas policiales, legales y administrativos, también se puede solicitar el apoyo de los profesionales de La Escuela de Posgrado de la PNP (ESCPOGRA PNP). Para la capacitación se fija una fecha e invitados en donde se entregará un diploma, refrigerio y brindis de honor para 50 personas a un costo unitario de S/ 10.00

| Temas | Meta de participantes | Responsables | Temporalidad |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| Control patrimonial | 75% | Logística | Anual |
| Planeamiento y presupuesto | 75% | Contabilidad | Anual |
| Abastecimiento | 75% | Abogado | Anual |
| Código de ética del personal policial | 75% | Jefe recursos humanos | Anual |



Actividad 4:

Rotación de puestos

La rutina en el puesto de trabajo es un factor claramente desmotivador, y después de que el personal de la institución ha recibido las capacitaciones planteadas en el ítem anterior, estarán capacitados para poder enfrentar nuevos retos y escenarios es por ello que se propone, realizar la rotación de puestos lo cual va a permitir potenciar los talentos del personal y lograr una variedad en la actividad laboral que sin duda es

gratificante para la mayoría de los trabajadores y para la institución ya que se beneficiará con el aprovechamiento de las competencias con las que cuenta su personal, así como también, de al darle nuevas oportunidades y por ende nuevas responsabilidades al personal se podrá disminuir el nivel de aburrimiento y el trabajador podrá sentirse más satisfecho y útil con los nuevos aprendizajes adquiridos. Dentro de las actividades previas a realizar la rotación de puestos se deberá realizar una reinducción de las actividades propias del puesto, esta podrá ser realizada por el jefe inmediato o por el colaborador que realiza las funciones actualmente.



Actividad 5:

Cordialidad entre compañeros

Se propone realizar actividades de interacción entre el personal de la II Macro Región Policial Lambayeque para facilitar la interacción social entre compañeros de trabajo, y con ello motivarlos e impulsar las relaciones de confianza y socialización en el trabajo, por lo que se recomienda realizar distintas actividades entre ellas:

- Actividades deportivas, las cuales se pueden realizar en horarios fuera de trabajo en donde participe la mayor parte del personal, se pueden realizar campeonatos de fútbol o voleibol mixtos, gymkanas, u otras actividades deportivas que impulsen la cordialidad y el desempeño en equipo.
- Celebraciones en fechas como el día de la madre, día del padre, día del trabajo, aniversario, navidad, fin de año, u otros eventos en fechas importantes y conmemorativas donde se pueda realizar pequeñas actuaciones, también en

estas actividades se puede hacer partícipe a los familiares de los trabajadores; también se puede celebrar el cumpleaños de los colaboradores, con detalles que no signifiquen costo pero que generen un sentimiento positivo en el colaborador

El objetivo de realizar estas actividades es crear un clima agradable entre compañeros de trabajo y que involucre a la mayor parte de ellos en la realización de las actividades previas, así como que genere cordialidad, compromiso y trabajo en equipo.



Actividad 5:

Cordialidad con la supervisión

Las jefaturas deben promover el trabajo en equipo a través de reuniones periódicas con el personal, dentro de su área de trabajo, para intercambiar ideas o

conocimientos con respecto a temas o dificultades que involucran al área, con la participación de la mayor cantidad de colaboradores posible, de esta manera ellos

consideren que se les toma en cuenta y la relación entre supervisores, jefes y subordinados sea cordial.

Es importante también que los jefes o supervisores, realicen el feedback a las actividades del personal a su cargo; para que a través del resultado puedan ofrecer y generen nuevas responsabilidades o hacerlos partícipes del proceso completo que implican las actividades propias de su puesto de trabajo, es importante poder retar de alguna manera a los colaboradores para hacerles sentir que sus capacidades son las óptimas y que las jefaturas y supervisiones no solo les otorgan nuevas responsabilidades sino también la confianza que merecen, por sus capacidades y buen desempeño.



Anexo 9: Validación de la propuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA: ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA Nº028 – DITERPOL – CHICLAYO –II MACRO REGION POLICIAL LAMBAYEQUE.

Estimado Señor.
Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales.

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta titulada: ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA Nº028 – DITERPOL – CHICLAYO – II MACRO REGION POLICIAL LAMBAYEQUE. En tal sentido recorro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta/Modelo/Plan).

Datos del Experto:
Nombre: Jaime Laramie Castañeda Gonzales.
DNI. 41418490.
Profesión: Licenciado en administración.
Último Grado obtenido: Maestro en docencia universitaria y gestión educativa

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.

| Nro. ITEM | CRITERIO DE VALIDACION | Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales) | Medianamente adecuada. (Se debe mejorar) | Adecuada. |
|-----------|---|---|--|-----------|
| 01 | Estructura general de la Propuesta/Modelo/Plan. | | | X |
| 02 | Marco teórico y antecedentes que sustentan la propuesta general. | | | X |
| 03 | Pertinencia del marco legal considerado. | | | X |
| 04 | Coherencia de los componentes de la Propuesta/Modelo/Plan con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio. | | | X |
| 05 | Coherencia de los componentes de la Propuesta/Modelo/Plan con los objetivos de la investigación. | | | X |
| 06 | Detalle del plan de acción para la implementación de la propuesta. | | | X |
| 07 | Viabilidad de la implementación de la Propuesta/Modelo/Plan. | | | X |

Marcar con un aspa según su apreciación
Observaciones:

APRECIACION GENERAL DE A PROPUESTA / MODELO / PLAN

Luego de realizada la revisión del documento titulado ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA N°028 – DITERPOL – CHICLAYO – II MACRO REGION POLICIAL LAMBAYEQUE, presentado por el Br. Alcalde Chero Beatriz Mabel se otorga la siguiente calificación.

CALIFICACION DE LA PROPUESTA / MODELO / PLAN.

| Inadecuada. | Medianamente adecuada. | Adecuada. |
|-------------|------------------------|-----------|
| | | X |

Marcar con un *x*

Nombre del Experto: Jaime Laramie Castañeda Gonzales.

DNI: 41418490.



Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales
CLAD - 15345



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA:
ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA Nº028
– DITERPOL – CHICLAYO –II MACRO REGION POLICIAL LAMBAYEQUE.

Estimado Señora:
Mg. Reyes Vasallo Adriana Lucía

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta titulada: ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA Nº028 – DITERPOL – CHICLAYO – II MACRO REGION POLICIAL LAMBAYEQUE. En tal sentido recuro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta/Modelo/Plan).

Datos del Experto:

Nombre: Reyes Vasallo Adriana Lucía
DNI. 41086401
Profesión: Lic. En Administración
Último Grado obtenido: Maestra en Gestión Pública

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.

| Nro. ITEM | CRITERIO DE VALIDACION | Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales) | Medianamente adecuada. (Se debe mejorar) | Adecuada. |
|-----------|---|---|--|-----------|
| 01 | Estructura general de la Propuesta/Modelo/Plan. | | | X |
| 02 | Marco teórico y antecedentes que sustentan la propuesta general. | | | X |
| 03 | Pertinencia del marco legal considerado. | | | X |
| 04 | Coherencia de los componentes de la Propuesta/Modelo/Plan con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio. | | | X |
| 05 | Coherencia de los componentes de la Propuesta/Modelo/Plan con los objetivos de la investigación. | | | X |
| 06 | Detalle del plan de acción para la implementación de la propuesta. | | | X |
| 07 | Viabilidad de la implementación de la Propuesta/Modelo/Plan. | | | X |

Marcar con un aspa según su apreciación

Observaciones:

APRECIACION GENERAL DE A PROPUESTA / MODELO / PLAN

Luego de realizada la revisión del documento titulado ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA Nº028 – DITERPOL – CHICLAYO – II MACRO REGION POLICIAL LAMBAYEQUE, presentado por el Br. Alcalde Chero Beatriz Mabel se otorga la siguiente calificación.

CALIFICACION DE LA PROPUESTA / MODELO / PLAN.

| Inadecuada. | Medianamente adecuada. | Adecuada. |
|-------------|------------------------|-----------|
| | | X |

Merced con un espe



REYES VASALLO ADRIANA LUCIA

DNI: 41086401



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA:
ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA Nº028
- DITERPOL - CHICLAYO -II MACRO REGION POLICIAL LAMBAYEQUE.

Estimado Señora:
Mg. Blanca Lizeth Campos Ahumada

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta titulada: ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA Nº028 - DITERPOL - CHICLAYO - II MACRO REGION POLICIAL LAMBAYEQUE. En tal sentido recorro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta/Modelo/Plan).

Datos del Experto:

Nombre: Blanca Lizeth Campos Ahumada
DNI: 41809354
Profesión: Ingeniera de Sistemas
Último Grado obtenido: Magíster en Administración Estratégica de Empresas - PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.

| Nro. ITEM | CRITERIO DE VALIDACION | Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales) | Medianamente adecuada. (Se debe mejorar) | Adecuada. |
|-----------|---|---|--|-----------|
| 01 | Estructura general de la Propuesta/Modelo/Plan. | | | X |
| 02 | Marco teórico y antecedentes que sustentan la propuesta general. | | | X |
| 03 | Pertinencia del marco legal considerado. | | | X |
| 04 | Coherencia de los componentes de la Propuesta/Modelo/Plan con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio. | | | X |
| 05 | Coherencia de los componentes de la Propuesta/Modelo/Plan con los objetivos de la investigación. | | | X |
| 06 | Detalle del plan de acción para la implementación de la propuesta. | | | X |
| 07 | Viabilidad de la implementación de la Propuesta/Modelo/Plan. | | | X |

Marcar con un aspa según su apreciación

Observaciones:

APRECIACION GENERAL DE A PROPUESTA / MODELO / PLAN

Luego de realizada la revisión del documento titulado ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA Nº028 - DITERPOL - CHICLAYO - II MACRO REGION POLICIAL LAMBAYEQUE, presentado por el Br. Alcalde Chero Beatriz Mabel se otorga la siguiente calificación.

CALIFICACION DE LA PROPUESTA / MODELO / PLAN.

| Inadecuada. | Medianamente adecuada. | Adecuada. |
|-------------|------------------------|-----------|
| | | x |

Marcar con un **x**



CAMPOS AHUMADA BLANCA LIZETH

DNI: 41809354