



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SANTA CRUZ, CAJAMARCA-2020**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

Autor(es):

Bach. Flores Samame Yahira

<https://orcid.org/0000-0002-3845-8776>

Bach. Zamora Pretel Sergio

<https://orcid.org/0000-0001-7502-2528>

ASESOR:

Dr. Mego Núñez Onésimo

<https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>

**Línea de Investigación:
Gestión Empresarial y Emprendimiento**

Pimentel – Perú

2023

TESIS

MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ, CAJAMARCA- 2020

Asesor (a): **Dr. Mego Núñez Onésimo**
Nombre Completo Firma

Presidente (a): **Dr. Villanueva Calderón Juan Almicar**
Nombre completo Firma

Secretario (a): **Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes**
Nombre Completo Firma

Vocal (a): **Mg. Mory Guarnizo Sandra**
Nombre Completo Firma

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

**MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SANTA CRUZ, CAJAMARCA - 2020**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

FLORES SAMAMÉ YAHIRA	DNI: 74431679	
ZAMORA PRETEL SERGIO	DNI: 76335175	

Santa Cruz, 17 de febrero de 2023

DEDICATORIA

Dedicamos de una manera muy especial a nuestros padres, por el amor, sacrificio de todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos pues ellos nos han apoyado en todo este proceso para el logro de nuestras metas, ellos son nuestra principal motivación sin ellos no lo habiéramos logrado.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos de una manera especial a Dios,
a nuestros padres que ellos son nuestros
principales promotores de nuestros sueños
por confiar y creen en nosotros, por los valores
y principios inculcados y a nuestros docentes por
haber compartido sus conocimientos a lo largo
de todo este tiempo de nuestra preparación
profesional.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como finalidad determinar cuál es la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz-Cajamarca 2020. El presente estudio de investigación es de tipo descriptivo-correlacional; con enfoque cuantitativo no experimental, no tendrán que ser manipuladas las variables a estudiar. Se trabajó con una población de 40 colaboradores que fueron sometidos a la aplicación de un cuestionario en escala de Likert. Se concluyó que sí existe relación entre motivación y desempeño laboral de la municipalidad, también se determinó que el nivel de motivación es medio, asimismo se concluyó que el nivel de desempeño es medio, finalmente se concluyó que los factores que se relacionan son: los factores motivacionales con grado de influencia de 0,547 y en el factor higiénico una influencia de 0,686 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz.

Palabras claves: motivación, desempeño, administración del desempeño.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between motivation and the work performance of staff in the Provincial Municipality of Santa Cruz-Cajamarca 2020. The present research study is of a descriptive-correlational type; with a non-experimental quantitative approach, the variables to be studied will not have to be manipulated. We worked with a population of 40 employees who were subjected to the application of a likert scale questionnaire. It was concluded that there is a relationship between motivation and work performance in the municipality, it was also determined that the level of motivation is medium, it was also concluded that the level of performance is medium, finally it was concluded that the factors that are related are: the motivational factors with a degree of influence of 0.547 and in the hygiene factor an influence of 0.686 in the workers of the Provincial Municipality of Santa Cruz.

Keywords: motivacion, performance, performance management.

INDICE

RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1 Realidad Problemática.....	14
1.2 Trabajos Previos.....	19
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	26
1.4 Formulación del problema.....	31
1.5 Justificación e importancia del estudio.....	32
1.6 Hipótesis.....	33
1.7 Objetivos.....	33
II. MATERIAL Y MÉTODOS	35
2.1 Tipo y Diseño de Investigación	35
2.2 Población y Muestra.....	36
2.3 Variables, Operacionalización.....	36
2.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.....	39
2.5. Procedimiento de Análisis de Datos.....	40
2.6. Aspectos Éticos.....	40
2.7. Criterios de Rigor Científico	41
III. RESULTADOS:	42
3.1. Resultados en tablas y figuras	42

3.2. Discusión de resultados	70
3.3. Aporte científico	76
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	85
3.1. REFERENCIAS.....	87
V. ANEXOS.....	93

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Sexo	43
Figura 2: Le pagan a tiempo su salario en la MPSC	44
Figura 3: La municipalidad les ha ofrecido una seguridad social	45
Figura 4: Usted está de acuerdo con el acondicionamiento físico en su ambiente de trabajo	46
Figura 5: Usted lleva una relación armoniosa con sus jefes de la Municipalidad	47
Figura 6: Usted lleva una relación armoniosa con sus compañeros de trabajo	48
Figura 7: Se siente usted a gusto con las políticas laborales establecidas por MPSC	49
Figura 8: La MPSC le brinda a usted oportunidades de desarrollo de sus conocimientos y habilidades profesionales	50
Figura 9: Usted tiene la libertad para preferir como ejecutar su forma de trabajo	51
Figura 10: Usted se considera responsable en la entrega de las actividades encomendadas por la municipalidad	52
Figura 11: La municipalidad motiva a usted para el cumplimiento de las metas y objetivos trazados	53
Figura 12: La municipalidad efectúa auto evaluaciones de desempeño laboral	54
Figura 13: Se ejecutan las labores en equipo de trabajo	55
Figura 14: Se generan condiciones para desarrollar liderazgo en equipos de trabajo	56
Figura 15: Se encuentran como trabajador identificado con su institución.....	57
Figura 16: Se analizan los problemas originados en los puestos trabajo	58
Figura 17: Usted busca resolver los problemas originados en su puesto de trabajo	59
Figura 18: Usted es empático con sus compañeros de trabajo.....	60
Figura 19: Usted tiene una ruta planificada para el desarrollo de sus actividades laborales.....	61
Figura 20: La ruta planificada es debidamente organizada para alcanzar los resultados.....	62
Figura 21: Usted cumple con todas las tareas encomendadas en su trabajo ..	63
Figura 22: Usted realiza tareas adicionales a las tareas encomendadas en su puesto de trabajo.....	64

Figura 23: Usted establece relaciones de confianza con sus compañeros de trabajo a fin de mejorar el desempeño laboral 65

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de las variables	37
Tabla 2 Validez por expertos	40
Tabla 3 Confiabilidad	40
Tabla 4 Correlación.....	42
Tabla 5 Sexo de los encuestados	43
Tabla 6 Le pagan a tiempo su salario en la MPSC	44
Tabla 7 La municipalidad les ha ofrecido una seguridad social	45
Tabla 8 Usted está de acuerdo con el acondicionamiento físico en su ambiente de trabajo	46
Tabla 9 Usted lleva una relación armoniosa con sus jefes de la Municipalidad.....	47
Tabla 10 Usted lleva una relación armoniosa con sus compañeros de trabajo	48
Tabla 11 Se siente usted a gusto con las políticas laborales establecidas por MPSC.....	49
Tabla 12 La MPSC le brinda a usted oportunidades de desarrollo de sus conocimientos y habilidades profesionales	50
Tabla 13 Usted tiene la libertad para preferir como ejecutar su forma de trabajo	51
Tabla 14 Usted se considera responsable en la entrega de las actividades encomendadas por la municipalidad	52
Tabla 15 La municipalidad motiva a usted para el cumplimiento de las metas y objetivos trazados	53
Tabla 16 La municipalidad efectúa auto evaluaciones de desempeño laboral	54
Tabla 17 Se ejecutan las labores en equipo de trabajo	55
Tabla 18 Se generan condiciones para desarrollar liderazgo en equipos de trabajo	56
Tabla 19 Se encuentran como trabajador identificado con su institución	57
Tabla 20 Se analizan los problemas originados en los puestos trabajo.....	58
Tabla 21 Usted busca resolver los problemas originados en su puesto de trabajo	59
Tabla 22 Usted es empático con sus compañeros de trabajo.....	60
Tabla 23 Usted tiene una ruta planificada para el desarrollo de sus actividades laborales.....	61
Tabla 24 La ruta planificada es debidamente organizada para alcanzar los resultados.....	62
Tabla 25 Usted cumple con todas las tareas encomendadas en su trabajo	63
Tabla 26 Usted realiza tareas adicionales a las tareas encomendadas en su puesto de trabajo.....	64
Tabla 27 Usted establece relaciones de confianza con sus compañeros de trabajo a fin de mejorar el desempeño laboral	65
Tabla 28 Factor higiénico.....	66
Tabla 29 Factor motivacional.....	66

Tabla 30 Prueba de normalidad.....	67
Tabla 31 Correlación.....	69
Tabla 32 Descripción de la propuesta.....	78
Tabla 33 Materiales	79
Tabla 34 Recursos humanos	79
Tabla 35 Recursos.....	80
Tabla 36 Presupuesto para reconocimiento de diplomas	81
Tabla 37 Presupuesto de reconocimiento.....	81
Tabla 38 Presupuesto de ejecución.....	82

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.

A nivel Internacional

El estudio tuvo como propósito dar a conocer la preferencia y el impacto que tiene la base de Herzberg en la complacencia de los colaboradores. El trabajo de indagación fue cuantitativo, cómo alcance descriptivo-correlacional, para ello se elaboró un cuestionario de preguntas que fue aplicada a una muestra significativa de individuos que operan en el país de México. Se llegó al resultado final en el cual el conocimiento del desempeño laboral arrojó un 4.64 de Md y un 0.77 de DS y en la autonomía de toma de decisiones tuvo como resultado un 4.64 en MD Y un 0.68 en DS. No obstante, el sueldo fue un determinante importante porque tuvo como resultado un 4.69 MD y un 0.62 de DS. (Gómez S. M., 2020, pp. 1-18).

El estudio tuvo como propósito analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas, aplicando una metodología de estudio mixto, con un alcance descriptivo. Al recopilar la información y posterior a su tabulación se encontraron resultados, que el 25% de los trabajadores estaban insatisfechos respecto a las necesidades fisiológicas, asimismo un 35% estaba insatisfecho a la necesidad de poder y por último un 35% estaba insatisfecho respecto a la equidad organizacional. (Bohórquez *et al.*, 2020, pp. 385-390).

Nos menciona que hay que tener al personal motivado ya que son el capital más importante de la empresa y puedan ser más productivos y estén satisfechos al momento de realizar las actividades.

El estudio tuvo como propósito evaluar la motivación y la significancia con el desempeño laboral de los trabajadores de los hoteles en el cantón Quevedo. Se aplicó el método descriptivo, asimismo se aplicaron bases teóricas e histórico lógico; para la recopilación de información se utilizaron instrumentos cómo la entrevista y el cuestionario, para el análisis y procesamiento de datos se utilizó un programa estadístico. Cómo resultado obtuvo que los elementos de motivación son parecidos, como también que existe influencia entre las variables

desempeño laboral y competitividad en los hoteles. (Fuentes *et al.*, 2020, pp. 359-365).

Nos menciona la influencia de la motivación y cuan productiva puede ser en un trabajador que este motivado y pueda realizar con eficiencia sus actividades.

El estudio tuvo como propósito evidenciar los elementos y las escalas del desempeño laboral en los profesores de la institución universitaria ITS. La metodología que se utilizó fue positivista, la investigación fue de tipo descriptiva con un diseño no experimental y transversal, se elaboró un cuestionario de preguntas en escala de Likert, la cual fue aplicada a una muestra mixta de profesores y directivos. Se encontró una falencia en el desempeño laboral producida por consecuencia de una mala comunicación. En conclusión, para elevar el nivel de desempeño laboral de los docentes se requiere una mayor motivación, inclinándose al factor de comunicación para crear un clima laboral estable y armónico. (Marulanda & Cardozo, 2019, pp. 79-101).

Nos hace mención que se requiere de una mayor motivación para poder alcanzar los niveles más altos y la importancia de la comunicación para el clima organizacional.

Tras la problemática de desempeño se identificó que el 56% de trabajadores ecuatorianos del sector alimenticio trabajan de manera óptima, tras este hallazgo se realizó un estudio en el cual se propuso estimar las labores y actividades a través de coeficientes que relacionan el desempeño laboral. Las dimensiones tomadas fueron en relación a la personalidad, actitud, aprendizaje y percepción del individuo. El estudio fue cuantitativo, no experimental-transversal con un alcance racional. Para la recolección de datos se aplicó como técnica la encuesta en escala de Likert a una muestra de 53 empleados. Los resultados obtenidos fueron de acuerdo al grado de significancia, en el cual el trato por parte de los superiores fue de 0.464 y en los procesos de labores fue de 0.400. De esta manera se determinó una atmósfera organizacional equilibrada, la cual permitió acondicionar a las alteraciones de trabajo. (Medina *et al.*, 2019, pp. 22-30).

El estudio tuvo como propósito presentar una crítica sobre la evaluación del desempeño de los docentes universitarios. Nos menciona que muchas de las instituciones no coinciden con lo que se evalúan. Y que la inclusión de modelos de evaluación tiende hacer pobres en relación de lo que se hace con el modelo declarado. Menciona que los instrumentos que más se utilizan son los cuestionarios y que por lo general no evalúan el desempeño del docente, sino que se toman en cuenta las opiniones de los estudiantes. Para que el docente pueda desarrollar mejor sus habilidades y desempeñarse de la mejor manera es necesario que surja una autoevaluación, la hetero-evaluación y la coevaluación. (Gómez & Valdés, 2019, pp. 479-497)

A nivel Nacional

Según Zuta *et al.* (2020) nos dice

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general conocer la concordancia de motivación y desempeño laboral en los profesores de la Facultad de enfermería de la Universidad Nacional. La metodología de investigación fue básica con un diseño descriptivo correlacional. El tamaño de la unidad total fue mixto entre ellos profesores. Llegando a la conclusión inicial que un 61.1% presenta una afable motivación, un 33.3% presenta magnífica motivación. Por otro lado, un 66.7% presenta un magnífico nivel de desempeño, un 22.2% se presenta como buena y un 11.1% presenta un desempeño regular. Como conclusión final después de un análisis inductivo se conoció que sí existe una concordancia con las variables gracias a la prueba estadística de Pearson. (bilateral). (pp. 5-9)

Nos menciona sobre la motivación y que tienen un buen desempeño laboral y lo importante que es la motivación para poder tener un buen desempeño laboral.

En el presente artículo se detalla un tema tecnológico que es sobre el uso de pizarras digitales por los docentes y la relación que esta tiene con la motivación de los docentes en el desarrollo de sus sesiones de enseñanza. Para ello se realizó una examinación, es decir implementar las herramientas didácticas ya mencionadas y la relación que esta tiene con el pedagogo y así

conocer la situación actual. Se concluyó que no existen estudios de científicos que prioricen la inquietud del docente, principalmente en el Perú, por lo tanto no se puede conocer a cabalidad que manifieste una concordancia estrecha entre los elementos y es por ello que se motiva a incursionar en proyectos de investigación tecnológicas que sean importantes para los maestros de enseñanza, es decir que los docentes tengan una facilidad de enseñar con tecnologías y como consecuencia de ello presentar una enseñanza que cumpla con las expectativas en las instituciones educativas. (Segovia & Varela, 2019, pp. 516-525)

El estudio nos detalla acerca de la atmósfera organizacional y el desempeño laboral y que ambas influyen en el comportamiento de los individuos y el esfuerzo por cumplir con los objetivos de la organización. Se propuso como objetivo conocer la implicancia de la atmósfera organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco Azteca. Empleando una metodología de estudio básico, con un diseño no experimental. Para la extracción de información se aplicó como instrumento el cuestionario a una población total. Los resultados obtenidos fueron que un 57% de los colaboradores del Banco Azteca, presentaron un nivel de desempeño laboral estable y con la variable de atmósfera organizacional arrojó que no fue la adecuada. Asimismo, se llegó a concluir que la atmósfera organizacional si tiene implicancia con el desempeño laboral de los colaboradores del Banco Azteca en Huacho. (Lázaro, 2019, pp. 1-11)

Menciona que el desempeño laboral son comportamientos observados por los empleados más relevantes para el logro de los objetivos de la organización.

Este estudio se planteó como una propuesta para el diseño de un modelo de evaluación docente basado en el dominio, preparación del alumno para aprender, en el marco del buen desempeño docente. El método de investigación se aplicó en enfoques educativos cualitativos y fue proyectivo. Para la recopilación de información se aplicó una encuesta a una muestra mixta de 94 docentes y 6 directivos, de 4 instituciones educativas públicas. Teniendo como resultados un bajo nivel de desempeño de los docentes en relación con la planificación del aprendizaje y la incoherencia de intensidad en la gestión de evaluación. Llegando

a la conclusión de una elaboración de un modelo de evaluación al docente, consiste de una evaluación integral donde engloba la perspectiva de reflexión docente y mejora de su desempeño. (Suarez & Toro, 2018, pp. 407-429)

El desempeño es muy importante para poder ver los resultados por el valor y las aspiraciones que tiene el desempeño.

La presente investigación trata sobre cómo la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la agencia Mi Banco, 2018". El método de estudio empleado fue cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo descriptiva. Para la recopilación de información se utilizó como técnica la encuesta compuesta de 18 preguntas en escala Likert, aplicada a una muestra de 81 personas. Llegaron a la conclusión que si existe influencia entre motivación y desempeño laboral gracias a la prueba del chi cuadrado. Asimismo, se llegó a conocer que las condiciones de laborales si tiene influencia con el desempeño laboral (Pérez H. Y., 2018)

La presente investigación trata sobre cómo la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la agencia Mi Banco, 2018". El método de estudio empleado fue cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo descriptiva. Para la recopilación de información se utilizó como técnica la encuesta compuesta de 18 preguntas en escala Likert, aplicada a una muestra de 81 personas. Llegaron a la conclusión que si existe influencia entre motivación y desempeño laboral gracias a la prueba del chi cuadrado. Asimismo, se llegó a conocer que las condiciones de laborales si tiene influencia con el desempeño laboral (Pérez H. Y., 2018)

Este presente estudio de investigación propone identificar la concordancia que existe con motivación laboral y la satisfacción laboral en Salud Sucursal Perú. Para calcular la variable motivación se empleó como base fundamental la Bifactorial de Frederick Herzberg y asimismo para calcular el grado de satisfacción laboral de los colaboradores se empleó el instrumento Font. El método empleado fue descriptivo, transversal y observacional. Para la recopilación de información se aplicó una encuesta a una muestra de 136 colaboradores en los meses de febrero y junio del 2016. Como resultado se

encontró que el 49.3% de los empleados presenta un nivel moderado de motivación hacia su trabajo. Según el factor higiene, la motivación de los empleados fue moderada en un 46,3%. En cuanto a la satisfacción, el 57,4% de los empleados se mostró algo de satisfecho. En resumen, existe una baja correlación entre motivación y la satisfacción laboral. También se señaló que la motivación laboral es moderada y la satisfacción laboral es moderada. (Samanez & Medina, 2017, pp. 42-52)

A nivel Local

El presente tema de investigación trata de establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, puesto que esto viene a ser un problema en todas las organizaciones. Muchas veces los trabajadores tienden a tener un nivel de desempeño bajo por muchas razones y una de ellas puede ser el estrés o falta de motivación y es por esto que en esta investigación analizaremos el nivel de desempeño de los trabajadores considerando la motivación.

En la Municipalidad Provincial de Santa Cruz se han desarrollado problemas de desempeño laboral causada por diferentes variables como pueden ser la falta de liderazgo, estrés, falta de motivación. Y las consecuencias que estas podrían generar la falta de cumplimiento de los objetivos de la municipalidad. En base a estos supuestos en el transcurso de la investigación desarrollaremos mejoras para motivar al personal de la municipalidad provincial de Santa Cruz.

1.2 Trabajos Previos.

A Nivel Internacional.

Robles (2020). Tuvo como objetivo general conocer si existe incidencia entre las dos variables como atmósfera organizacional y el desempeño laboral. El estudio de investigación se basó en un enfoque mixto, cuantitativo-cualitativo, empleando un diseño no experimental, transeccional (transversal) y correlacional, con alcance descriptivo, explicativo. Para la recopilación de información se elaboró como instrumento un cuestionario de preguntas en escala de Likert aplicada a toda la población de la organización. Los resultados

obtenidos fueron que sí existe incidencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A.

Nos hace mención como el desempeño laboral y clima organizacional son importantes para las empresas.

Para Cadena (2019). Su propósito fue demostrar una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operadores de Envatub S.A. Para el trabajo de investigación se empleó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental-transversal y alcance descriptivo-correlacional. Los resultados producidos de acuerdo a la variable motivación reflejan que los colaboradores tienen una estabilidad protectora y de seguridad, mientras que en la autoestima y desarrollo personal presentan una estabilidad media y por último en las relaciones personales presentan un nivel bajo. Por otro lado, con la variable desempeño laboral arrojó como resultado una alta competencia de calidad en el puesto de trabajo y en las competencias de liderar y el trabajar en equipo se manifestó un nivel regular o estable. Finalmente se concluyó que si es posible que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Almeida (2019). En su trabajo de investigación titulado “planteó crear incentivos para el docente de educación básica para aumentar el desempeño del docente. El presente estudio de investigación fue de enfoque cualitativo con una metodología documentalista de tipo descriptivo. Llegaron a la conclusión de que los docentes se encuentran desmotivados y por consecuencia están haciendo su labor de manera deficiente. También nos mencionan que los elementos que influyen en el bajo nivel de motivación son entes externos.

Ortiz (2018). Sus temas de investigación incluyen Motivación y Desempeño de los Trabajadores en Santa Mónica Avícola. El propósito fue determinar la preponderancia de la motivación en el desempeño de trabajadores de la Empresa Avícola Santa Mónica. Se empleó un enfoque cuali-cuantitativo. Para conocer el desenlace se aplicó la prueba del chi cuadrado, la cual permitió confirmar con la hipótesis. Finalmente se concluyó que si existen debilidades en la conducción del manejo de incentivos hacia los colaboradores.

Menciona en como la motivación puede influir en el desempeño porque mantener a un personal motivado es de mucha ayuda para la organización y para la realización de las actividades.

Pérez (2018). Tuvo como finalidad conocer la relación entre las dos variables en los agentes de la PMT de la municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos. Para el estudio de indagación se empleó el método tipo descriptivo, se aplicó un cuestionario en escala de Likert. Los resultados obtenidos fueron que el nivel de motivación intrínseca de los agentes de la PMT es alto ya que su trabajo es significativo. Con lo que respecta a la variable productividad nos indica que es positiva ya que, si cumplen las gestiones planteadas por las instituciones de servicio vial de tránsito. Finalmente, si existe una correlación entre la motivación intrínseca y la productividad laboral de los policías de tránsito del consejo de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos, puesto que los agentes realizan su trabajo de manera comprometida.

Menciona que la motivación es importante para el cumplimiento y la productividad de los colaboradores por el compromiso de trabajo para que sean más efectivos.

Altamirano (2018). El título de su trabajo tuvo el propósito de este estudio fue analizar el clima organizacional y el desempeño laboral de las cooperativas mencionadas anteriormente. Para ello se realizó una serie de preguntas para conocer su punto de vista de la satisfacción. Tomaron como ayuda teórica ciertos libros sobre motivación laboral, asimismo se tuvo en cuenta los temas sociales que influyen en los colaboradores para su desempeño en su puesto de trabajo a través de un diagnóstico llevado a cabo todo el año. También se citaron artículos científicos como ayuda para un conocimiento actual. Llegando a la conclusión final que si existe predominancia entre la atmósfera organizacional y el desempeño laboral en dicha empresa.

A Nivel Nacional.

Emperatriz (2020). En su tesis de graduación, "Investigación Jurídica Lg Colectores Legal E.I.R.L. Iquitos 2020". Su objetivo fue analizar el desempeño de los empleados del Estudio Jurídico LG Recaudadores Legales E.I.R.L. Iquitos – 2020. El estudio de investigación utilizó métodos no experimentales con diseño transaccional descriptivo y enfoque cuantitativo. Una población finita de 12 empleados. Se utilizó el método de encuesta y se utilizó como cuestionario que contiene o 16 preguntas por medio. El Estudio de Nivel de Desempeño Laboral mostró que 12 empleados de la firma de abogados LG Collectors Legal E.I.R.L. El 46% de los trabajadores mostró niveles de desempeño laboral eficientes, el 45% restante de los trabajadores mostró niveles de desempeño laboral muy eficientes, y solo el 9% de los trabajadores mostró niveles normales de desempeño laboral. Conclusión: De los 12 empleados de la firma de abogados LG Legal Collectors, el 46% de los empleados demostraron niveles eficientes de desempeño laboral cumpliendo con los objetivos y metas requeridas por la empresa.

Nos hace mención del desempeño laboral de los trabajadores del estudio jurídico mostró un nivel muy eficiente en su desempeño.

Carvajal (2019). En su tesis "Tuvo como objetivo general crear un taller de incentivos para aumentar el nivel de desempeño de los profesores. el presente trabajo de investigación empleó el método exploratorio-descriptivo. Para la recolección de datos se elaboró una serie de preguntas que fueron aplicadas a una muestra significativa de la institución. En conclusión, final se obtuvo que un taller de incentivos aumenta positivamente el nivel de desempeño laboral de los profesores, basado en el resultado estadístico tc que muestra un valor superior de 0.05.

Menciona que un taller de motivación puede medir el nivel de desempeño docente y muestran que la realización mejora el desempeño laboral de los docentes de manera positiva y productiva.

Riveros (2018) En su trabajo de investigación tomó el título de motivaciones y la afirmación con el desempeño laboral del personal de control de producción

en oficinas durante el periodo preliminar de normalización del 2018. El objetivo era ver si había una relación entre las dos variables motivación y desempeño laboral. Para el presente trabajo investigación se aplicó la metodología cualitativa descriptiva y el diseño empleado fue el observacional. Se utilizaron tres herramientas para la ejecución de la investigación, un análisis de contenido, encuestas y entrevistas. Se concluyó una relación entre motivos intrínsecos y extrínsecos entre empleados del Departamento de Producción de Normalización provisional, gracias a la estadística pudieron comprobar una correlación positiva.

Jurado (2018). En su proyecto de tesis “Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de La Municipalidad de Santiago, 2018.” Tuvo como objetivo general conocer la existencia de relación de las variables motivación y desempeño laboral. Para el estudio de investigación se empleó un diseño de tipo no experimental y correlacional. Para la recopilación de información se elaboró una encuesta a una muestra específica. Para la tabulación de datos se empleó la estadística descriptiva. Los resultados comprobaron que sí existe relación entre motivación y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago. Estos resultados se basaron en el coeficiente de correlación de spearman dando como dígito superior de 0.814

Menciona que la motivación y el desempeño tienen una relación directa y muy significativa, un personal motivado muestra un desempeño productivo.

Aguayo (2018).” Cuyo objetivo ha sido diagnosticar el desempeño laboral en la empresa ya mencionada. El estudio de investigación fue no experimental con diseño descriptivo de corte transversal, usando un cuestionario. La población total fue constituida por los 50 colaboradores de campo de la Empresa Chavín de Huantar, no siendo primordial extraer muestra. Por medio de los resultados logrados, en un 66% los colaboradores cumplen con las metas del desempeño laboral en la entidad Chavín de Huantar y en un 34% los colaboradores permanecen en desacuerdo, con el tema de las capacitaciones, por lo cual se concluyó que, el desempeño laboral influyó de manera positiva en los colaboradores de la empresa Chavín de Huantar, y por esa razón se debería desarrollar el capital humano por medio de las capacitaciones.

A Nivel Local

Ivon (2020) Cuyo propósito fue conocer la concordancia de las dos variables que son motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa “el águila SRL. Para el trabajo de investigación se orientó con el método descriptivo, de diseño no experimental y correlacional. Para la recopilación de información se elaboró un cuestionario de preguntas aplicada a una muestra de 170 trabajadores. Los resultados concluyeron que si existe concordancia entre las dimensiones de la Motivación y del Desempeño Laboral.

Pérez & Velásquez (2019) Cuya tesis es motivación extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de Transportes Turismo Días S.A Cajamarca 2019”. Cuyo fin ha sido conocer si existe predominación entre las dos variables. El estudio de investigación fue básica, descriptiva-correlacional con una metodología no experimental-transversal. Para la recolección de información se aplicó una serie de preguntas, evaluado a una muestra de 50 trabajadores. Los resultados evidencian que si existe predominación entre las variables motivación extrínseca y el desempeño laboral en la empresa de transportes Turismo Dias S.A. El resultado sugiere: El programa arroja que el p-valor (Sig -bilateral) es $p < 0.01$, es decir, $0.461 > 0.01$, con un grado de confianza al 99%, determinando que no evidencia la predominación significativa respecto a la variable motivación extrínseca con desempeño laboral. No obstante, sí muestra una predominación, pero con un nivel bajo. Concluyendo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por un nivel significativo. Según los indicadores Pearson de 0,207. Mostrando una correlación baja.

Villegas (2019). En su trabajo de investigación planteó el propósito de crear un programa de capacitación para acrecentar el desempeño de los trabajadores. Para el estudio de investigación se empleó una metodología no experimental – transversal, al cual se sumó el método inductivo y deductivo. Para la recopilación de información se elaboraron dos encuestas aplicadas a una muestra de 10 trabajadores. Los resultados obtenidos respecto a la variable capacitación fueron, que el 90% de los trabajadores no está siendo capacitado ni evaluado, el 70% manifestó que la empresa no le interesa su desempeño y el 100% está con

todos los ánimos de ser instruido los colaboradores se encuentran predispuestos a ser capacitados. Conforme al concepto de desempeño laboral, el 30% poseen un nivel estándar y el 70% manifiesta un nivel mediocre. Y como propuesta se elaboró un plan de capacitaciones para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Transmar Services Cargo S.R.L.

Leon (2019). En su tesis tuvo el propósito de definir la concordancia entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en la municipalidad de Pomahuaca, provincia de Jaén. El método de estudio fue correlacional y con un diseño no experimental, se elaboró un cuestionario de preguntas aplicada a una muestra de 44 personas. Estuvo respaldada por las teorías de la inteligencia emocional de Goleman, la teoría de la interdependencia social de Johnson, la teoría de la inteligencia exitosa de Sternberg y Johnson y a la base teórica de las relaciones humanas de Chiavenato. Se llegó a la conclusión que, si existe implicancia recíproca con el desarrollo de las habilidades blandas y el desempeño laboral en la municipalidad de Pomahuaca, provincia de Jaén.

Nos menciona sobre las habilidades blandas y el desempeño laboral que son muy importantes para poder mejorar en ello.

Sandoval & Rázuri (2019). En su tesis “Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén – 2019”. Cuyo objetivo ha sido establecer el grado de correlación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Chepén - 2019. La metodología empleada ha sido detallado correlacional desarrollando por medio de un muestreo de 30 colaboradores administrativos, el trabajo se hizo por medio de instrumentos que fueron validados por profesionales, siendo significativa la validez de ambos instrumentos comprobada por medio del Alpha de Cronbach, lo que la primera variable constaba de 8 preguntas y otra para el desempeño laboral con 9 preguntas; luego se procesó datos en la estadística descriptiva y la correlación de Spearman, los resultados muestran que existe una correlación fuerte para ambas variables, de acuerdo al resultado de Rho de Spearman arrojó como cifra de 0.876 la cual fue menor al 0.05, dando como evidencia la relación significativa, por ello, se rehúsa la Ho.

Nos hace mención que el estrés puede afectar en el desempeño laboral y no poder ser eficientes al momento de realizar las actividades.

Revollar (2018) en su tesis lleva como tema a tratar el “Mobbing y motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa Agroindustrial de Lambayeque, 2018”. Tuvo como objetivo principal conocer la relación entre Mobbing y motivación- desempeño laboral en una empresa agroindustrial de Lambayeque. Para la extracción de información se elaboró un cuestionario de preguntas conteniendo las dos variables aplicadas una muestra significativa. Como resultado se llegó a conocer una correlación significativa de un $p < 0.01$. Concluyendo que sí existe una concordancia entre las variables de motivación y desempeño en la empresa agroindustrial en Lambayeque.

Nos hace mención que la motivación y el desempeño son muy importantes para los trabajadores para que puedan ser eficiente.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

1.3.1 Motivación

La motivación viene hacer una serie de procesos centrales y adyacentes con la generalización, las conductas, la educación y la personalidad siendo uno de los factores primordiales para conocer el proceder humano. La cual vincula procesos interceptores y con los que nos rodea. Al tratarse de procesos motivacionales, estas no se pueden visualizar. Sino que viene hacer un constructo hipotético el cual permite ayudar a conocer el proceder humano (Chiavenato, 2009, p. 236).

Nos detalla que los incentivos son procesos que influyen en el entusiasmo, mando y perseverancia en la ejecución de una meta. Podemos entender que la motivación es el fan de alcanzar cualquier meta que se proponga, pero esta se relaciona a las metas y objetivos de las empresas, con el fin de conocer la actitud y comportamiento que estas manifiestan en su puesto de trabajo. (Robbins & Judge, 2009, p. 175).

La motivación viene hacer aquello que potencia a un individuo a ejecutar un trabajo de una determinada manera, provocada por incentivos internos o externos. Además, esta se involucra con el sistema cognitivo de los individuos, permitiendo tener una representación de sus saberes propios y de la atmosfera que los rodea. (Fincowsky & Krieger, 2011, p. 100).

“Nos dice que la motivación laboral es un compuesto de fortalezas internas y externas que inciden en los trabajadores a tomar un plan de acción y establezca sus propias rutas”. (Newstrom, 2011, p. 107)

Pirámide de necesidades de Maslow

Chiavenato (2009) explica:

La teoría de la motivación de Maslow está orientada de un triángulo de necesidades, jerarquizadas ya sea por ser primordiales o por valor de implicancia en el proceder humano.

Maslow identificó las siguientes necesidades:

1. Las necesidades fisiológicas: Estas también se conocen como las biológicas, es decir que se toman de importancia los factores primarios como: la alimentación, la vestimenta, el descanso, el sexo, entre otros.

2. Las necesidades de seguridad: Es la protección de los individuos en los aspectos laborales, en las viviendas y consigo mismos de peligros externos.

3. Las necesidades sociales: Se relaciona con la interacción afectiva con otras personas, es decir la creación de amistades, la aceptación en equipos de trabajo u otros y el amor. En términos generales dar y recibir amor.

4. Las necesidades de estima: Esta necesidad es el reconocimiento de sí mismo, es decir la aceptación de las cualidades físicas que posee, la autoevaluación, así como también el amor mutuo y respeto con los demás.

5. Las necesidades de autorrealización: Conocida como la cúspide de la pirámide, en el cual el ser humano manifiesta un potencial elevado demostrando sus aptitudes. Además, es aquí donde el ser humano expone su máximo esfuerzo para el desarrollo de su vida. (p. 241)

La teoría de los dos factores

Chiavenato (2009) explica:

Según la teoría del autor, expresa que existen dos factores motivacionales.

1. Los factores higiénicos:

En este factor engloban todas las condiciones físicas que inciden en las personas y su desarrollo como: el ambiente de trabajo, el material, edificación e instalación, las políticas de la empresa, el sueldo y prestaciones sociales, la forma de liderar, las relaciones internas, apoyo para el desarrollo del personal. El factor higiene tiene un límite de influencias en los colaboradores, es decir que no son duraderas, pero si se aplican de forma correcta se puede lograr mucha satisfacción. Los componentes de insatisfacción incluyen:

- sueldo percibido
- Prestaciones sociales percibidas
- Condiciones físicas laborales y confort
- Relaciones con los superiores
- Relaciones entre colaboradores
- Políticas de la organización

2. Los factores motivacionales:

Hace referencia al área de trabajo y las funciones que se desarrollaran.

Este factor suele producir niveles de satisfacción altas y persistentes en el tiempo y elevan el rendimiento al máximo. Al ser aplicados de manera eficiente puede aumentar la satisfacción de los trabajadores y si estás tienen deficiencia ocurrirá lo contrario. Los elementos de complacencia son:

- Uso pleno de las habilidades personales
- Libertad para preferir cómo ejecutar su función laboral
- Responsabilidad total por el trabajo
- Término de metas y objetivos relacionados con el trabajo

- Autodominio del desempeño

Estos elementos conducen a una satisfacción óptima, haciendo que los trabajadores se desarrollen de la mejor manera. (pp. 244-246)

1.3.2. Desempeño laboral

Según Fincowsky & Krieger (2011), Nos dicen que el “desempeño es la forma de actuar frente a las funciones del área de trabajo. En otras palabras, es la percepción de aporte por parte de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos de la organización” (pág. 93)

Según Robbins S. P., (2004) “Nos dice que está calificado por puntos de tareas, habilidades en la orientación de programas y antecedentes laboral como el sueldo” (p.98).

Según Robbins S. P., (2004) “nos dice que el diagnóstico del desempeño de las personas es basado en el modelo de las expectativas. En otras palabras, quiere decir que para aumentar la motivación a los colaboradores se le debe recompensar por su esfuerzo”. (p.499)

Administración del desempeño

Dessler & Varela, (2011) manifiesta:

Que la administración de desempeño lleva una serie de procesos en el cual las organizaciones ponen en práctica. Señala que para tener un personal óptimo y que permita cumplir con sus expectativas organizacionales, primeramente, al personal nuevo se le debe asignar metas y funciones para desarrollar sus habilidades blandas y dura. Al final de esto reconocer al personal por sus logros. Este mérito hará que la persona se sienta involucrada en la organización. El objetivo primordial es que el personal se desempeñe de manera óptima y permita alcanzar las metas propuestas por la organización. (p.222)

Evaluación de desempeño

Según Robbins S. P., (2004) “Nos expresa que para evaluar el desempeño se deben tener en cuenta los resultados de las actividades, el comportamiento y los rasgos que distinguen” (p.500):

Resultados de las tareas:

Nos explica que se deben evaluar los resultados finales, por ejemplo, en una empresa de manufactura se toman en cuenta el volumen de producción, los residuos generados y el costo unitario de producción. Además, nos coloca de ejemplo a un comerciante en el cual se evalúa el total de ventas realizadas en la localidad, el aumento de las ventas en dinero y el total de clientes nuevos.

Conductas:

Nos dice que en la mayoría de situaciones es difícil conocer el resultado final del colaborador en relación con la función que desempeña, esto se nota con mayor frecuencia en áreas de trabajo como asesorías ya que aquellos no dependen de los demás si no de sí mismos. También resalta que es más fácil evaluar el comportamiento en equipos de trabajo, pero no se puede determinar con facilidad el aporte de cada individuo. Para la evaluación individual se tendría en cuenta la puntualidad y la forma de liderar.

Rasgos:

Estos son los más ejecutados en las empresas, se refiere a las singularidades de las personas. Se les conoce como débiles, porque se alejan del desempeño laboral, aun así, son tomados en cuenta por las organizaciones, ya que aquellos rasgos son: la actitud frente al área de trabajo, la confianza que se transmite, el aparentar seguridad; todos estos rasgos pueden o no formar parte de los resultados finales.

Según Chiavenato, (2007), las competencias individuales para el avance de la carrera:

- **Habilidades interpersonales:**

Se les conoce por la facilidad que tienen las personas para relacionarse con los demás, en otras palabras, aquellas personas que poseen estas habilidades son aptos para trabajar en equipo y liderar en ellas.

- **Habilidades para resolver problemas:**

Son aquellos individuos analíticos que se valen por sí mismo para resolver un problema.

- **Habilidades para comunicar:**

Aquellos individuos que poseen esta habilidad son capaces de expresarse de manera asertiva ante un público y realizar textos de manera correcta.

- **Habilidades para planear y organizar:**

Son aquellos que tienen el tiempo planeado y suelen administrar las tareas de manera eficiente para el logro de objetivos.

- **Responsabilidad:**

Es aquel individuo que se compromete por todo el equipo de trabajo aceptando responsabilidades y actividades de más.

- **Asertividad:**

Es aquel individuo que se comunica de manera abierta hacia los demás influyendo confianza en sí mismo.

¿Por qué evaluar el desempeño?

Alles (2008) explica:

Porque se tiene que tener un análisis de cada persona de acuerdo al desempeño que manifestó en el transcurso del tiempo. Estos resultados permitir dirigir y controlar al individuo. El propósito de esta evaluación es conocer la evolución del personal y el uso correcto del manejo de recursos humanos.

En resumen, la evaluación de desempeño es necesaria para:

- La toma de decisiones en las promociones y los sueldos.
- Recopilar y analizar las evaluaciones de los jefes y colaboradores respecto al comportamiento del trabajador en el puesto de trabajo.
- En su mayoría los individuos esperan una retroalimentación; es decir saber en qué mejorar o cambiar comportamientos. (p. 31)

1.4 Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de motivación del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020?

¿Cuáles son los factores de la motivación que se relacionan con el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020?

1.5 Justificación e importancia del estudio.

1.5.1. Justificación Teórica

Las justificaciones de este estudio son argumentar, verificar o aportar aspectos de alguna teoría, en las cuales hemos considerado las teorías de las pirámides de necesidades de Maslow, la jerarquía de las necesidades, la teoría de los dos factores, la teoría de las necesidades de McClelland, para trabajar la variable desempeño consideramos la teoría de Chiavenato contrastar resultados del conocimiento, provocando interés por el tema y la reflexión comparando con el conocimiento existente, contrastar teorías, contrastar resultados, crear epistemologías a partir del conocimiento existente.

1.5.2. Justificación Metodológica

Los argumentos que la sustentan es la aportación de nuevos procedimientos, instrumentos, modelos o tácticas de indagación para generar conocimientos válidos y confiables.

La justificación metodológica del análisis establece un procedimiento como un plan para crear conocimiento válido y confiable, en el que el presente análisis está en base a la ejecución de encuestas, se sugiere buscar nuevos mecanismos y técnicas para generar conocimientos, buscar diversas fuentes de información, para entonces se puede decir que el proyecto de investigación tiene una justificación metodológica.

La finalidad de la presente investigación es establecer la relación de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz- Cajamarca y que esta investigación pueda ser una herramienta de consulta para futuras investigaciones y aporte conocimientos a la administración y que a su vez sirva de ayuda a las instituciones a promover la mejora del desempeño a través de la motivación.

1.5.3. Justificación Social

La relación que tiene la motivación y su desempeño laboral permite optimizar un proceso de calidad, acción que tendría una respuesta social que la toma de decisiones que podrían fundamentar y canalizar adecuadamente la calidad.

1.6 Hipótesis.

Hi: Existe relación entre motivación y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020.

Ho: No Existe relación entre motivación y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020.

1.7 Objetivos.

1.7.1. Objetivo general.

Determinar cuál es la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020.

1.7.2. Objetivos Específicos.

Establecer cuál es el nivel de motivación del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020

Analizar cuál es el nivel de desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz, Cajamarca -2020.

Identificar cuáles son los factores de la motivación que se relacionan con el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo descriptivo-correlacional.

Es descriptiva según Hernández (2014) busca aclarar las propiedades, las singularidades y rasgos de individuos, equipos, localidades, procedimientos u otros que sean sometidos a un análisis. (p.92)

El trabajo de investigación descriptiva, es aquel que define las propiedades y situaciones o un fenómeno de estudio. Es uno de los métodos más conocidos y aplicados en la investigación. Este método se utiliza mayormente cuando se emplea como técnica la entrevista, encuestas, revisión de documental y observación. (Bernal, 2010, pág. 122)

Este método tiene como intención determinar la relación que existe entre dos o más variables en una muestra. En situaciones distintas suelen analizar la asociación entre dos conceptos, pero los casos que más se dan las de tres a más variables.(Hernández, 2014, pág. 93)

El método correlacional tiene como propósito evidenciar la concordancia de dos a más variables, analizando sus resultados sin exponer motivos o consecuencias. Está basado en el uso de programas estadísticos.(Bernal, 2010, pág. 122)

Investigación no experimental es aquella que no se puede manipular las variables, por ende, solo se puede observar y analizar. (Hernández, 2014, pág. 152)

Enfoque cuantitativo, es decir que se podrá medir de forma numérica, es la recopilación de información y análisis de la misma para dar respuesta a preguntas formuladas al inicio del proyecto. (Mejía *et al.*, 2018, pág. 66)

Es descriptivo porque se van a describir la variable Motivación y la variable Desempeño laboral. Es correlacional porque se va a comparar el grado de relación de la variable Motivación y Desempeño laboral, con un enfoque cuantitativo.

2.2 Población y Muestra

Población

Según Ñaupá et. al, (2018) viene hacer la cantidad total de la unidad de estudio, que poseen singularidades necesarias. Las unidades son: individuos, cosas, conglomerados, fenómenos, que expresan singularidades únicas para la investigación. (pág. 334)

La población está conformada por 40 trabajadores, que desempeñan en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz en condición de nombrados que laboran en la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ- CAJAMARCA 2020

Muestra

La muestra está conformada por 40 colaboradores de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ.

Según Hernández (2014) nos dice que la muestra es una parte de la unidad total que nos interesa investigar y que tiene que estar definida o tiene que ser representativa de la unidad a recolectar. (pág. 173)

2.3 Variables, Operacionalización.

Motivación.

La motivación viene hacer una serie de procesos centrales y adyacentes con la generalización, las conductas, la educación y la personalidad siendo uno de los factores primordiales para conocer el proceder humano. La cual vincula procesos interceptores y con los que nos rodea. Al tratarse de procesos motivación, estas no se pueden visualizar. Sino que viene hacer un constructo hipotético el cual permite ayudar a conocer el proceder humano (Chiavenato, 2009, p. 236).

Desempeño Laboral.

Según Fincowsky & Krieger (2011), nos dicen que el “desempeño es la forma de actuar frente a las funciones del área de trabajo. En otras palabras, es la percepción de aporte por parte de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos de la organización” (pág. 93)

Matriz de operacionalización de las variables:

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
Motivación	Factores higiénicos	Salario percibido		Encuentra - Entrevista
		Prestaciones sociales percibidas		
		Condiciones físicas de trabajo y comodidad		
		Relaciones con los superiores		
		Relaciones con los colegas		
	Factores motivacionales	Políticas de la organización		
		Habilidades personales		
		Libertad para preferir cómo ejecutar su función laboral		
		Responsabilidad total por el trabajo		
		Metas y objetivos relacionados con el trabajo		
		Autoevaluación del desempeño		

Nota: Elaboración Propia

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDCADOR	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	
Desempeño Laboral	Habilidades interpersonales	Trabajar en equipo		Encuesta - Cuestionario	
		Construir o liderar equipos			
	Habilidades para resolver problemas	Facilitar la integración de las personas			
		Analizar problemas			
	Habilidades para planear y organizar	Crear métodos de solución			
		Empatía			
Responsabilidad	Planea				
Asertividad	Organiza				
	Cumplimiento con las tareas				
		Realizar tareas adicionales			
		Confianza			

Nota: Elaboración Propia

2.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.

Método cuantitativo

Mejía *et al.*, (2018) es el método que se emplea para la recopilación de información y probar la hipótesis, basadas en las medidas numéricas y conocer guías de comportamientos y por último comprobar teorías. (p. 19)

Técnica

“Es la forma o procedimientos para llevar a cabo un determinado objetivo.” (Ñaupá *et. al*, 2018, pág. 273)

Cuestionario

“Es el instrumento que se emplea para recopilar información, como técnica a emplear es la encuesta, que consta de un conjunto de ítems que guardan relación con la hipótesis y con las variables e indicadores de la investigación”. (Ñaupá *et. al*, 2018, pág. 291)

Nos manifestó que es un instrumento simple de observación, encuesta y entrevista. El instrumento conlleva un conjunto de ítem que son medibles. (Naranjo, 2014, pág. 173)

Encuesta

Expresa que viene hacer la forma de recopilación de información, a través de un conjunto de ítems en el cual se llegaron a conocer opiniones o la importancia de un concepto. (Naranjo, 2014, pág. 173)

Validez

Grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. (Hernández, 2014, pág. 200).

Tabla 2

Validez por expertos

Validez por expertos	
Cristian Jhair Sánchez Uriarte	Mg. Gestión de Talento Humano
Carmen Beatriz Monteza Villalobos	Maestra en Ciencias Económica
Victor Hugo Fernández Bedoya	Maestro es Costos y Presupuestos

Nota: Elaboración Propia

Confiabilidad

Nos dice que un instrumento será confiable cuando los hechos no tienen mucha variación ni en el tiempo ni en las personas. (Ñaupá et. al, 2018, pág. 277)

Tabla 3

Confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,630	23

3 Nota: Elaboración Propia

2.5. Procedimiento de Análisis de Datos

Para la tabulación de los datos recolectados se utilizará el programa SPSS versión actual con la finalidad de obtener tablas y figuras.

2.6. Aspectos Éticos

Respeto: Reconocer los derechos de los demás cuyas opiniones y contribuciones sean respetadas y respete la dignidad humana.

Respeto a la integridad de las personas: Se guardará el estricto respeto debido a la intimidad de las personas, no en preguntas que les afectan o no quieran informar.

Justicia: Se sustenta en el principio del uso correcto de la recopilación de información tratándose de diversas fuentes bibliográficas.

Validez: Nos manifiesta que las preguntas tienen que estar operacionalizadas de acuerdo a las dimensiones para que el estudio de investigación pueda ser alcanzable.

Transparencia de la información: La recopilación de información se tomó tal y como se encuentra en su estado natural, se evaluó a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz de forma natural.

Mejora continua: Se entiende que cada día se tiene que ser mejor, es por ello que siempre se tendrá en cuenta en la mejora y crecimiento continuo en la organización.

Valores empresariales: inclinada a valores éticos como la honestidad y solidaridad.

2.7. Criterios de Rigor Científico

Credibilidad: La credibilidad y la honestidad, son valores muy importantes y de gran envergadura y al aplicar en nuestro proyecto de investigación garantizando que la presente investigación tenga la credibilidad necesaria en base a la información demostrando transparencia y la buena fe de los trabajadores de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ.

Transparencia: Los principios establecidos en el código de los datos que se obtendrán en la presente investigación según la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ para su aplicación, consolidación y mejorar la motivación y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de santa cruz.

Dependencia: Se refleja una réplica, como modelo de la presente investigación en base a los resultados investigados, sería la utilidad al ser verídico según la realidad de la municipalidad provincial de santa cruz, brindando la estabilidad y certeza necesaria para seguir dicha investigación.

III. RESULTADOS:

3.1. Tablas y figuras

Objetivo General: Determinar cuál es la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020.

Formulación de la hipótesis:

Ho: No existe relación entre motivación y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Santa Cruz -Cajamarca 2020.

Hi: Existe relación entre motivación y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Santa Cruz-Cajamarca 2020.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Tabla 4

Correlación

		MOTIVACIÓN DESEMPEÑO	
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000 ,686**
		Sig. (bilateral)	. ,000
	DESEMPEÑO	N	40 40
		Coeficiente de correlación	,686** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	40 40

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

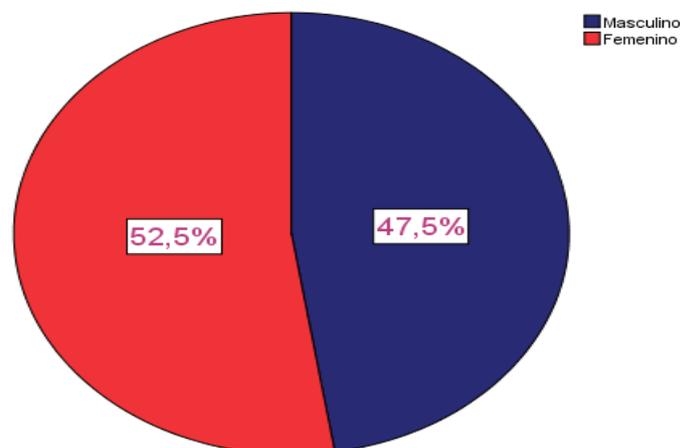
Según los resultados obtenidos de la correlación es de 0.686.

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación media de 0.686 (con signo positivo) entre Motivación y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz - Cajamarca, 2020.

Tabla 5
Sexo de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	19	47,5%
Femenino	21	52,5%
Total	40	100%

Figura 1
Sexo de los encuestados



Nota: En la tabla y figura 5, se presenta el total de encuestados en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz-Cajamarca en el que se destaca que el 52.5% fueron femeninos y el 47.5% fueron masculinos.

Objetivo específico 1: Establecer cuál es el nivel de motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz-Cajamarca 2020.

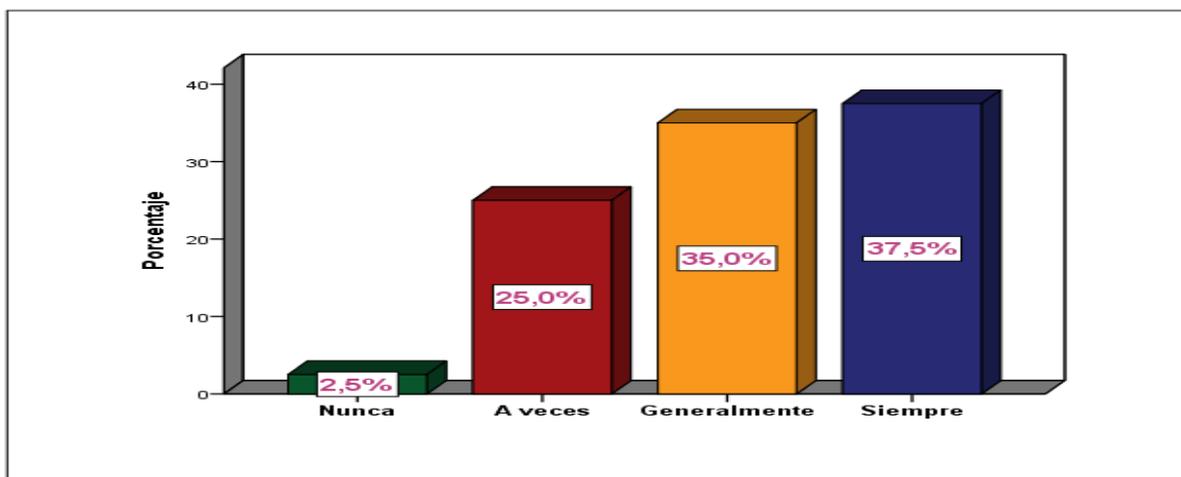
Tabla 6

Le pagan a tiempo su salario en la MPSC

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,5%
A veces	10	25,0%
Generalmente	14	35,0%
Siempre	15	37,5%
Total	40	100%

Figura 2:

Le pagan a tiempo su salario en la MPSC



Nota: De acuerdo a los datos de la tabla 2 y el gráfico 2 del total de los encuestados, un 38% respondieron que siempre le pagan a tiempo su salario, un 35% generalmente, un 25% a veces y el 3% nunca les pagan a tiempo.

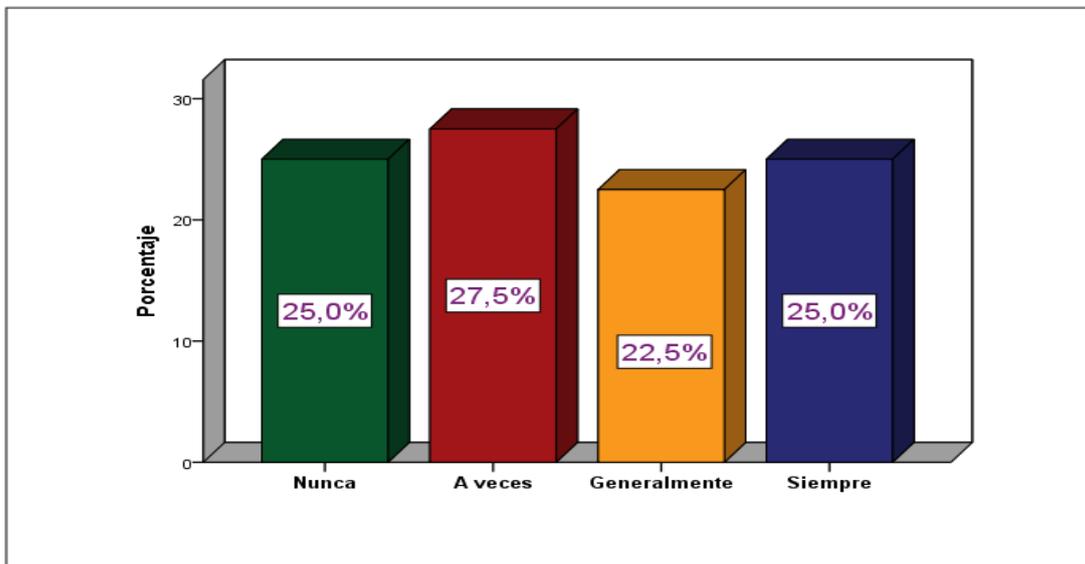
Tabla 7

La municipalidad les ha ofrecido una seguridad social

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	25,0%
A veces	11	27,5%
Generalmente	9	22,5%
Siempre	10	25,0%
Total	40	100%

Figura 3:

La municipalidad les ha ofrecido una seguridad social



Nota: De acuerdo a los datos de tabla 3 y el gráfico 3 del total de los encuestados un 28% respondieron que a veces se les ha ofrecido una seguridad social, un 25% dice que nunca, un 25% dice que siempre y un 23% dice que generalmente se les ha ofrecido una seguridad social.

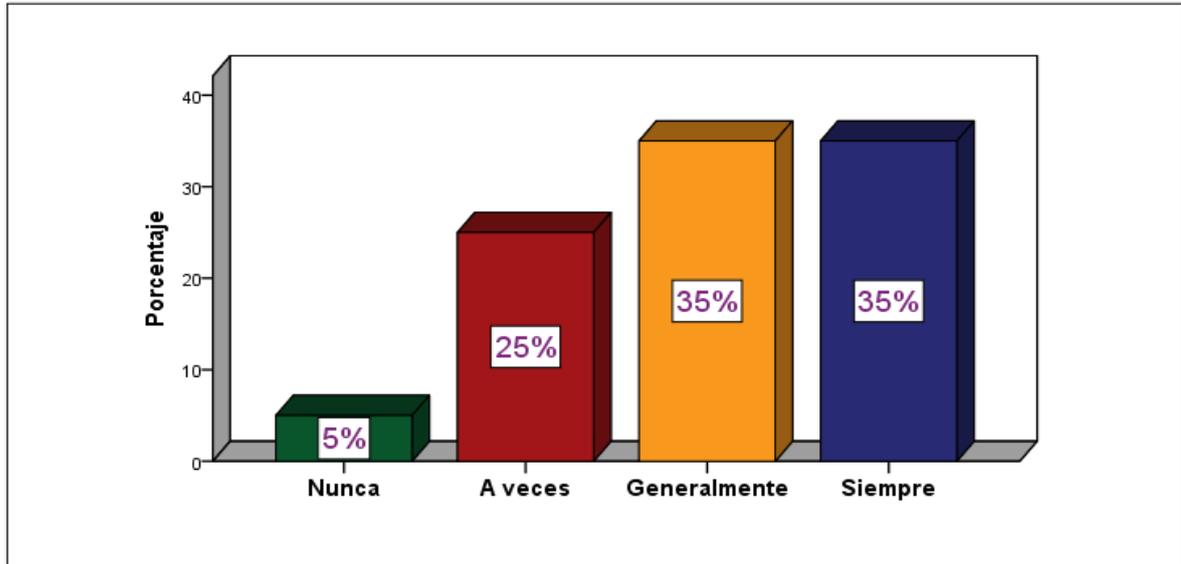
Tabla 8

Usted está de acuerdo con el acondicionamiento físico en su ambiente de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5%
A veces	10	25%
Generalmente	14	35%
Siempre	14	35%
Total	40	100%

Figura 4:

Usted está de acuerdo con el acondicionamiento físico en su ambiente de trabajo



Nota: De acuerdo a los datos de la tabla 4 y el gráfico 4 de los encuestados, un 35% respondieron que generalmente están de acuerdo con el condicionamiento físico de su trabajo; el 35% siempre; el 25% a veces; y el 5% nunca está de acuerdo con el condicionamiento físico de su trabajo.

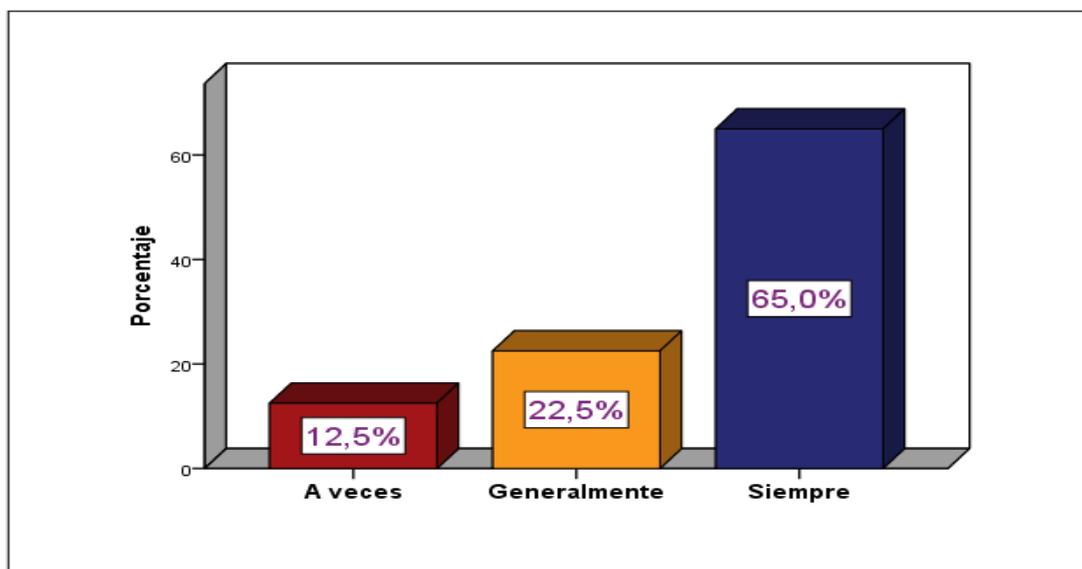
Tabla 9

Usted lleva una relación armoniosa con sus jefes de la Municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
A veces	5	12,5%
Generalmente	9	22,5%
Siempre	26	65,0%
Total	40	100%

Figura 5:

Usted lleva una relación armoniosa con sus jefes de la Municipalidad



Nota: De acuerdo a las tablas 5 y el gráfico 5 del total de los encuestados un 65% respondieron que siempre llevan una relación armoniosa con sus jefes, un 23% generalmente y un 13% A veces lleva una relación armoniosa con sus jefes de la municipalidad.

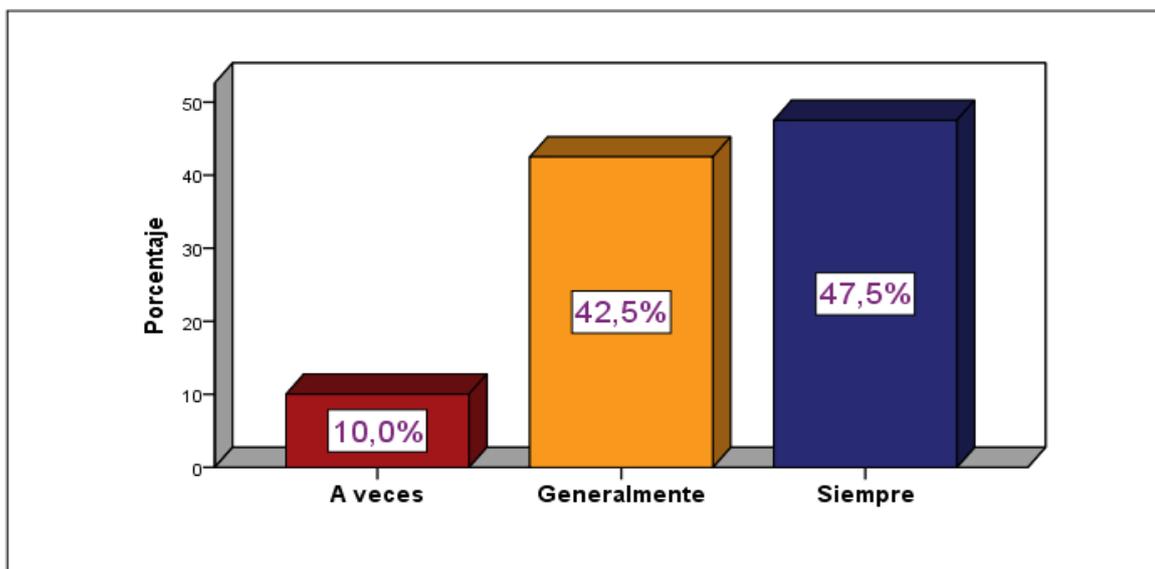
Tabla 10

Usted lleva una relación armoniosa con sus compañeros de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	4	10,0%
Generalmente	17	42,5%
Siempre	19	47,5%
Total	40	100%

Figura 6:

Usted lleva una relación armoniosa con sus compañeros de trabajo



Nota: De acuerdo a la tabla 6 y el gráfico 6 del total de los encuestados un 48% respondieron que siempre llevan una relación armoniosa con sus compañeros, un 43% generalmente y un 10% a veces se lleva una relación armoniosa con sus compañeros de trabajo.

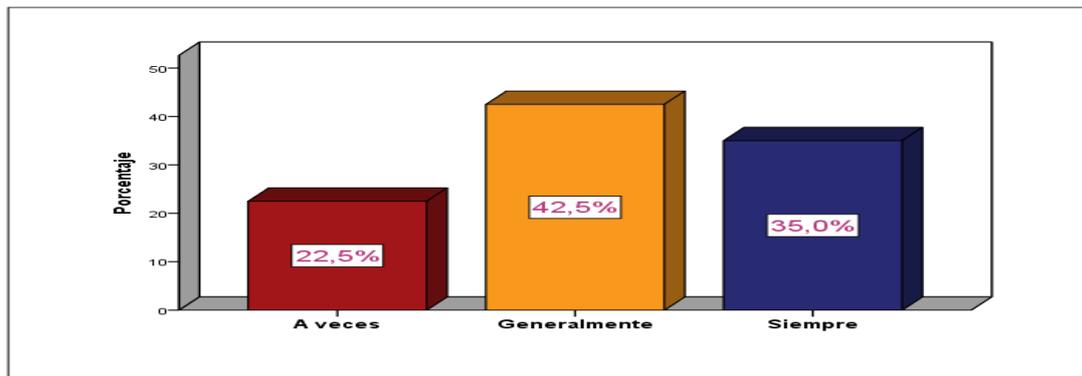
Tabla 11

Se siente usted a gusto con las políticas laborales establecidas por MPSC

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	9	22,5%
Generalmente	17	42,5%
Siempre	14	35,0%
Total	40	100%

Figura 7:

Se siente usted a gusto con las políticas laborales establecidas por MPSC



Nota: De acuerdo a la tabla 7 y el gráfico 7 del total de los encuestados un 43% generalmente se siente a gusto con las políticas laborales establecidas por la municipalidad, un 35% siempre y un 23% a veces se siente a gusto con las políticas laborales establecidas por la MPSC.

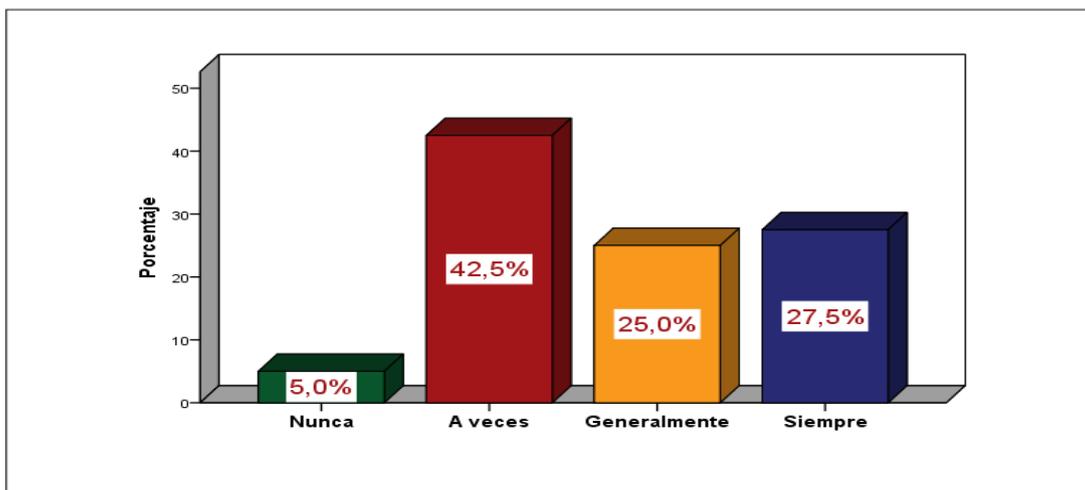
Tabla 12

La MPSC le brinda a usted oportunidades de desarrollo de sus conocimientos y habilidades profesionales

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,0%
A veces	17	42,5%
Generalmente	10	25,0%
Siempre	11	27,5%
Total	40	100%

Figura 8:

La MPSC le brinda a usted oportunidades de desarrollo de sus conocimientos y habilidades profesionales



Nota: De acuerdo a la tabla 8 y el gráfico 8 del total de los encuestados un 43% respondieron que a veces la municipalidad le brinda oportunidades de desarrollo de sus conocimientos y habilidades profesionales, un 28% siempre les brinda oportunidades, un 25% generalmente se les brinda oportunidades y un 5% nunca la municipalidad les brinda oportunidades de desarrollo de sus conocimientos y habilidades profesionales.

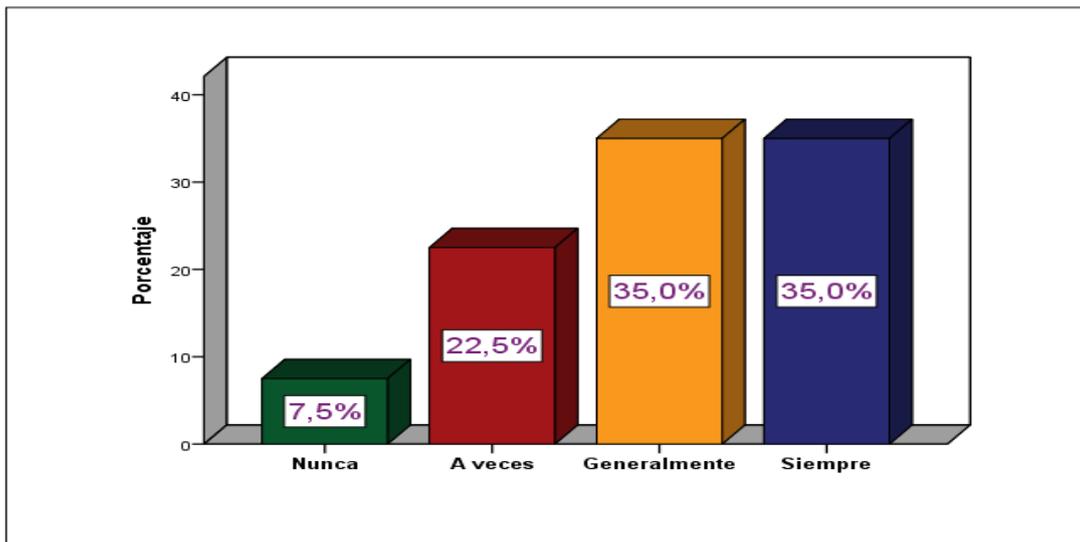
Tabla 13

Usted tiene la libertad para preferir como ejecutar su forma de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	7,5%
A veces	9	22,5%
Generalmente	14	35,0%
Siempre	14	35,0%
Total	40	100%

Figura 9:

Usted tiene la libertad para preferir como ejecutar su forma de trabajo



Nota: De acuerdo a la tabla 9 y el gráfico 9 del total de los encuestados un 35% respondieron que tienen la libertad para preferir como ejecutar su forma de trabajo, un 35% siempre, un 23% a veces y un 8% dice que nunca tiene la libertad para preferir como ejecutar su forma de trabajo.

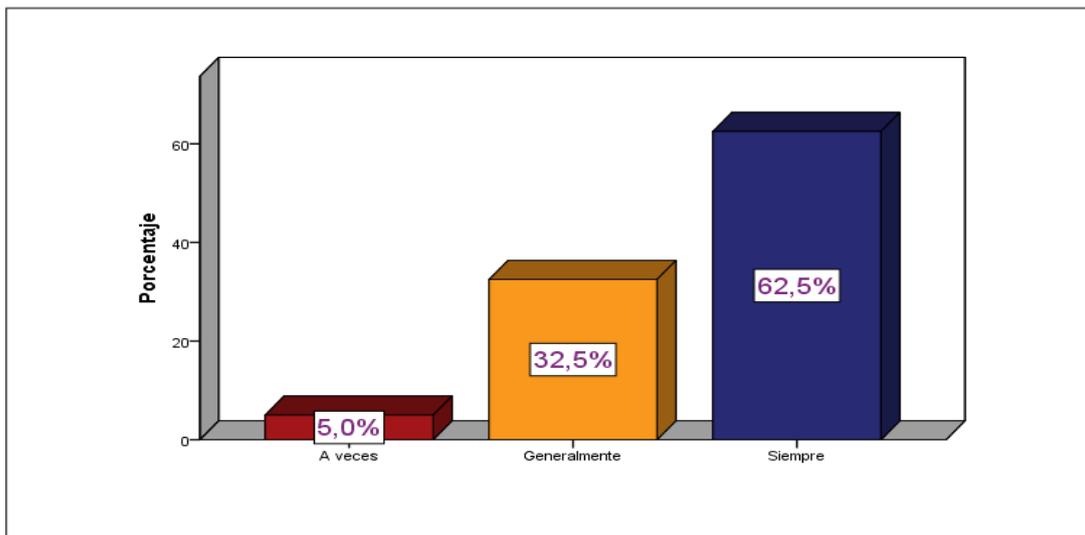
Tabla 14

Usted se considera responsable en la entrega de las actividades encomendadas por la municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	2	5,0%
Generalmente	13	32,5%
Siempre	25	62,5%
Total	40	100%

Figura 10:

Usted se considera responsable en la entrega de las actividades encomendadas por la municipalidad



Nota: De acuerdo a la tabla 10 y el gráfico 10 del total de los encuestados un 63% respondieron que siempre se consideran responsables en la entrega de las actividades encomendadas por parte de la municipalidad, un 33% generalmente y un 5% a veces se consideran responsables en la entrega de las actividades encomendadas por parte de la municipalidad.

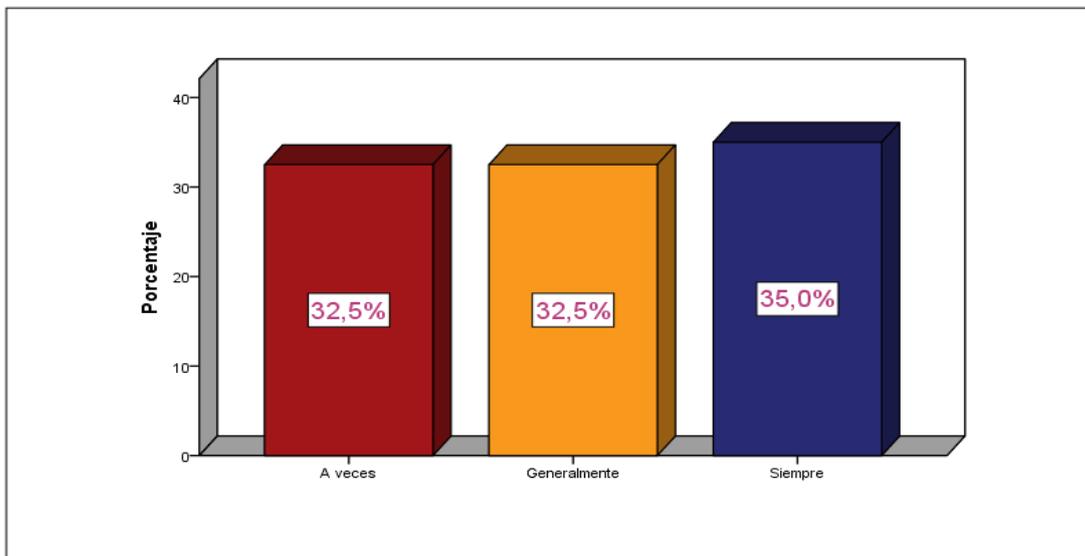
Tabla 15

La municipalidad motiva a usted para el cumplimiento de las metas y objetivos trazados

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	13	32,5%
Generalmente	13	32,5%
Siempre	14	35,0%
Total	40	100%

Figura 11:

La municipalidad motiva a usted para el cumplimiento de las metas y objetivos trazados



Nota: De acuerdo a la tabla 11 y el gráfico 11 del total de los encuestados un 35% respondieron que siempre los motivan para el cumplimiento de las metas y los objetivos trazados, un 33% generalmente, y un 33% a veces los motivan para el cumplimiento de las metas y los objetivos trazados.

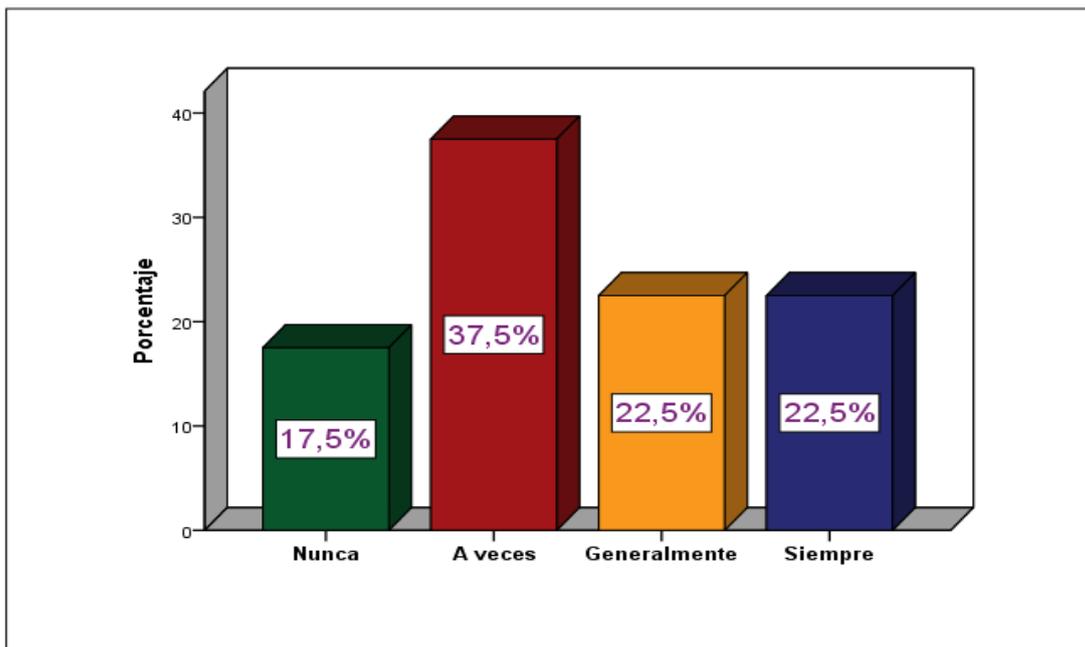
Tabla 16

La municipalidad efectúa auto evaluaciones de desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	17,5%
A veces	15	37,5%
Generalmente	9	22,5%
Siempre	9	22,5%
Total	40	100%

Figura 12:

La municipalidad efectúa auto evaluaciones de desempeño laboral



Nota: De acuerdo a la tabla 12 y el gráfico 12 del total de los encuestados un 38% respondieron que a veces la municipalidad efectúa autoevaluaciones de desempeño laboral, 23% generalmente, un 23% siempre y un 18% nunca la municipalidad efectúa autoevaluaciones de desempeño laboral.

Objetivo específico 2: Analizar cuál es el nivel de desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz-Cajamarca 2020.

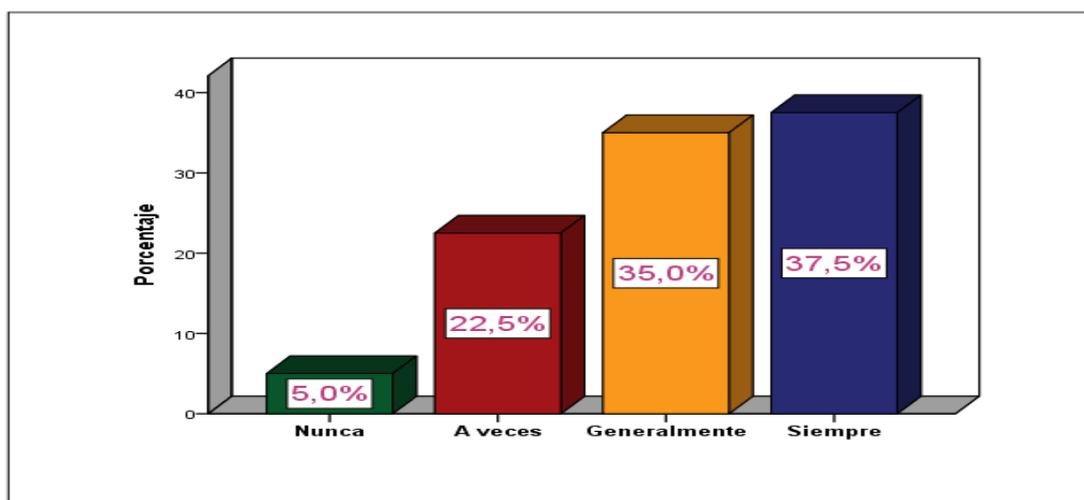
Tabla 17

Se ejecutan las labores en equipo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,0%
A veces	9	22,5%
Generalmente	14	35,0%
Siempre	15	37,5%
Total	40	100%

Figura 13:

Se ejecutan las labores en equipo de trabajo



Nota: De acuerdo a la tabla 13 y el gráfico 13 del total de los encuestados un 38% respondieron que siempre se ejecutan las labores en equipo de trabajo, un 35% generalmente, 23% a veces y un 5% nunca se ejecutan las labores en equipo de trabajo.

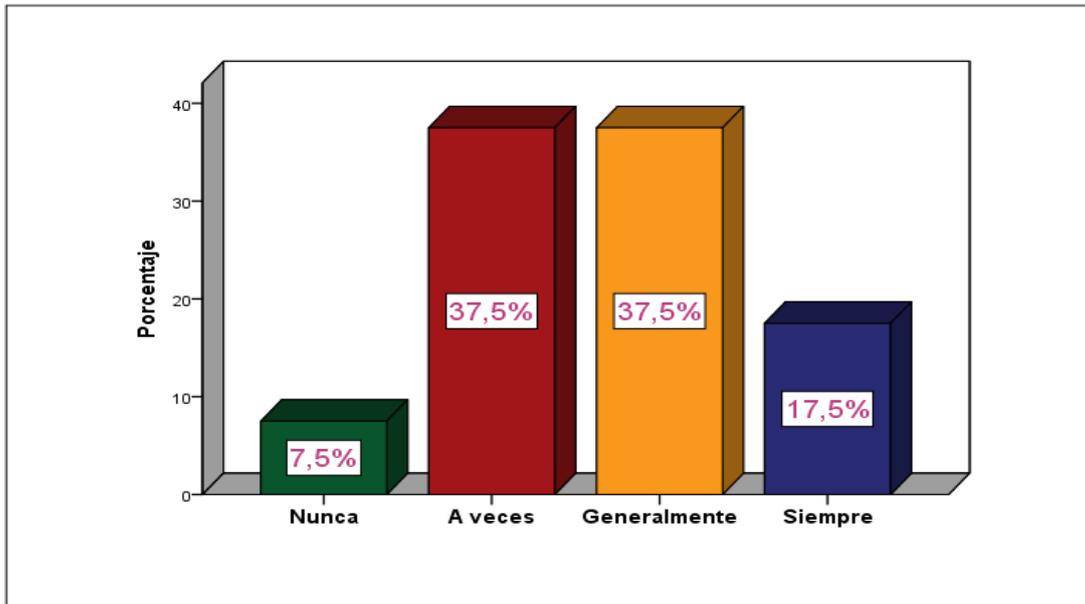
Tabla 18

Se generan condiciones para desarrollar liderazgo en equipos de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	7,5%
A veces	15	37,5%
Generalmente	15	37,5%
Siempre	7	17,5%
Total	40	100%

Figura 14:

Se generan condiciones para desarrollar liderazgo en equipos de trabajo



Nota: De acuerdo a la tabla 14 y el gráfico 14 del total de los encuestados un 38% respondieron a veces se generan condiciones para desarrollar liderazgo en equipos de trabajo, 38% generalmente, un 18% siempre y un 8% nunca se generan condiciones para desarrollar liderazgo en equipos de trabajo.

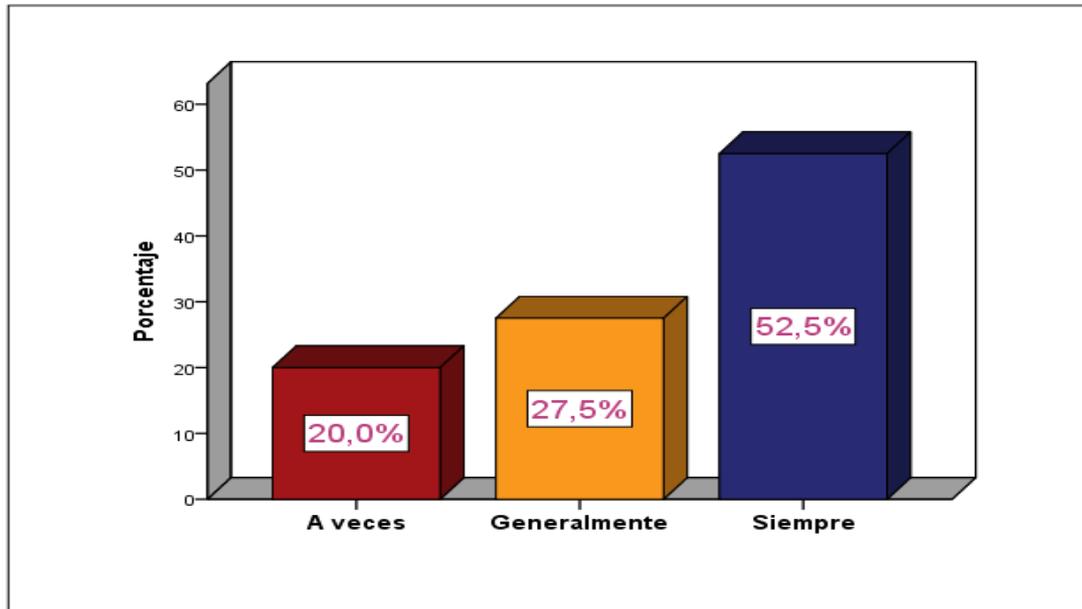
Tabla 19

Se encuentran como trabajador identificado con su institución

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	8	20,0%
Generalmente	11	27,5%
Siempre	21	52,5%
Total	40	100%

Figura 15:

Se encuentran como trabajador identificado con su institución



Nota: De acuerdo a la tabla 15 y el gráfico 15 del total de los encuestados un 53% respondieron que siempre se encuentran como trabajador identificado con su institución, un 28% generalmente y un 20% a veces se encuentra como trabajador identificado con su institución.

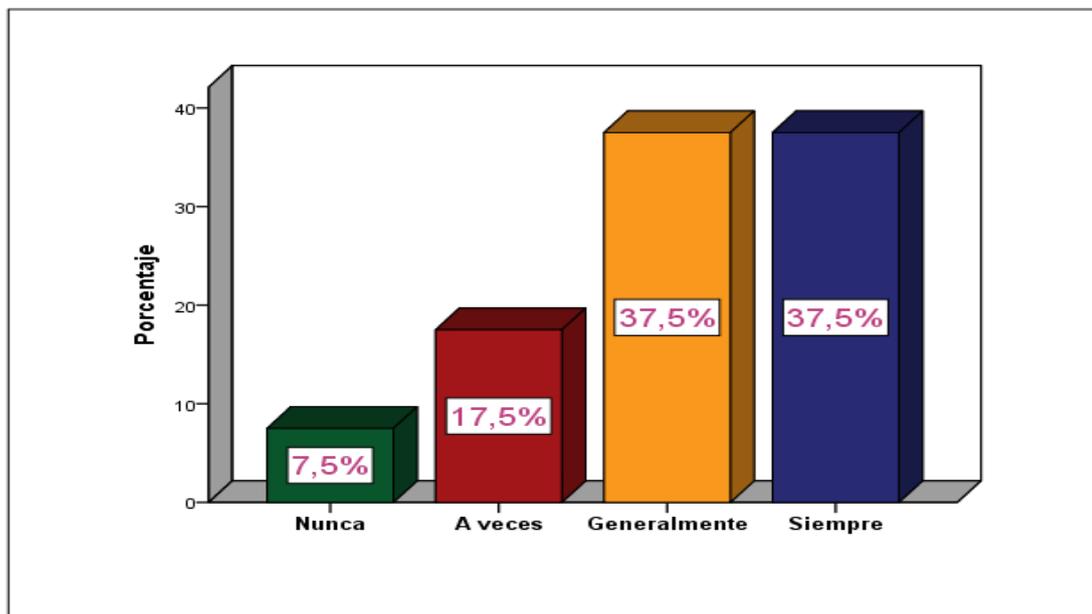
Tabla 20

Se analizan los problemas originados en los puestos trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	7,5%
A veces	7	17,5%
Generalmente	15	37,5%
Siempre	15	37,5%
Total	40	100%

Figura 16:

Se analizan los problemas originados en los puestos trabajo



Nota: De acuerdo a la tabla 16 y el gráfico 16 del total de los encuestados un 38% respondieron que generalmente analizan los problemas, un 38% siempre, un 18% a veces y un 8% analizan los problemas originados en los puestos de trabajo.

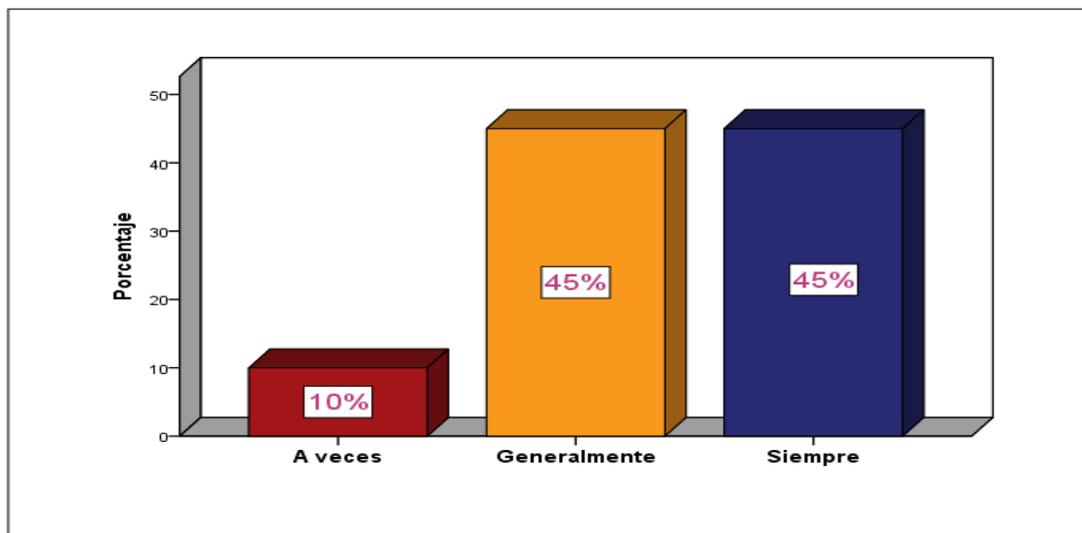
Tabla 21

Usted busca resolver los problemas originados en su puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	4	10%
Generalmente	18	45%
Siempre	18	45%
Total	40	100%

Figura 17:

Usted busca resolver los problemas originados en su puesto de trabajo



Nota: De acuerdo a la tabla 17 y el gráfico 17 del total de los encuestados un 45% respondieron que generalmente busca resolver los problemas originados en su puesto de trabajo, un 45% siempre y un 10% a veces busca resolver los problemas originados en su puesto de trabajo.

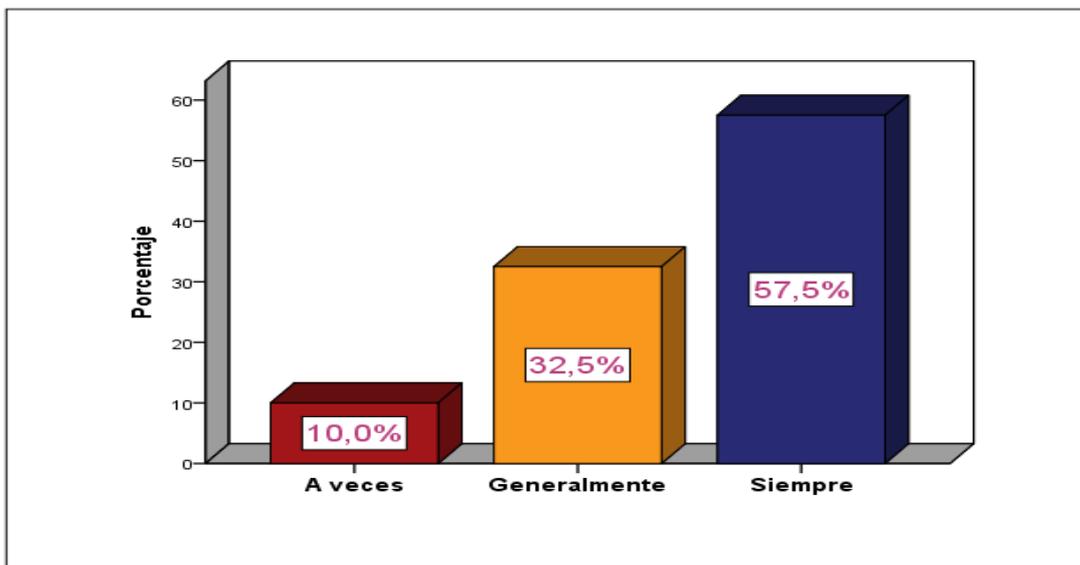
Tabla 22

Usted es empático con sus compañeros de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	4	10,0%
Generalmente	13	32,5%
Siempre	23	57,5%
Total	40	100%

Figura 18:

Usted es empático con sus compañeros de trabajo



Nota: De acuerdo a la tabla 18 y el gráfico 18 del total de los encuestados un 57% respondieron que siempre es empático con sus compañeros de trabajo, un 33% generalmente, y un 10% a veces es empático con sus compañeros de trabajo.

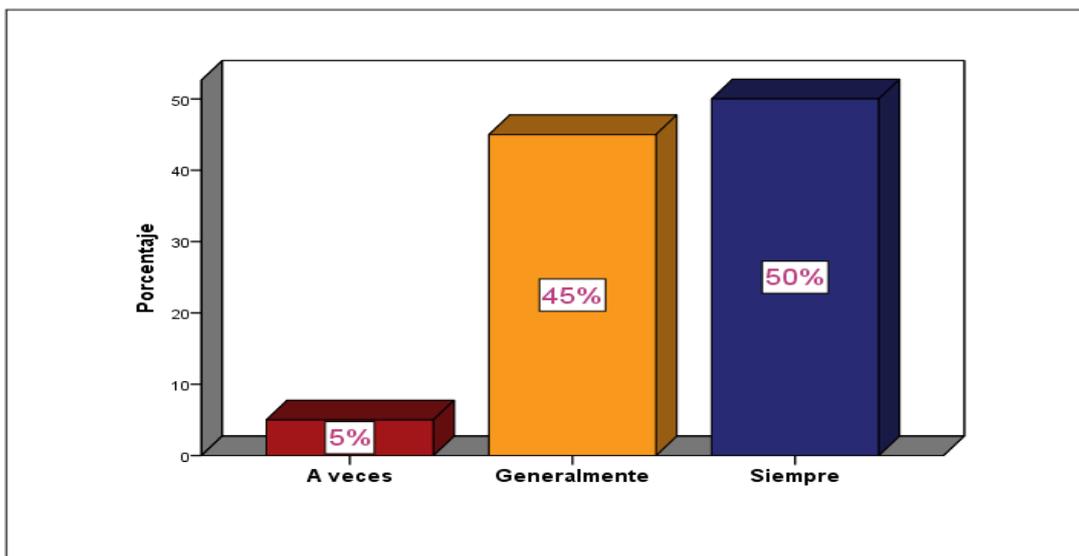
Tabla 23

Usted tiene una ruta planificada para el desarrollo de sus actividades laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	2	5%
Generalmente	18	45%
Siempre	20	50%
Total	40	100%

Figura 19:

Usted tiene una ruta planificada para el desarrollo de sus actividades laborales



Nota: De acuerdo a la tabla 19 y el gráfico 19 del total de los encuestados un 50% respondieron que tienen una ruta planificada para el desarrollo de las actividades laborales, un 45% generalmente, y un 5% a veces tienen una ruta planificada para el desarrollo de las actividades.

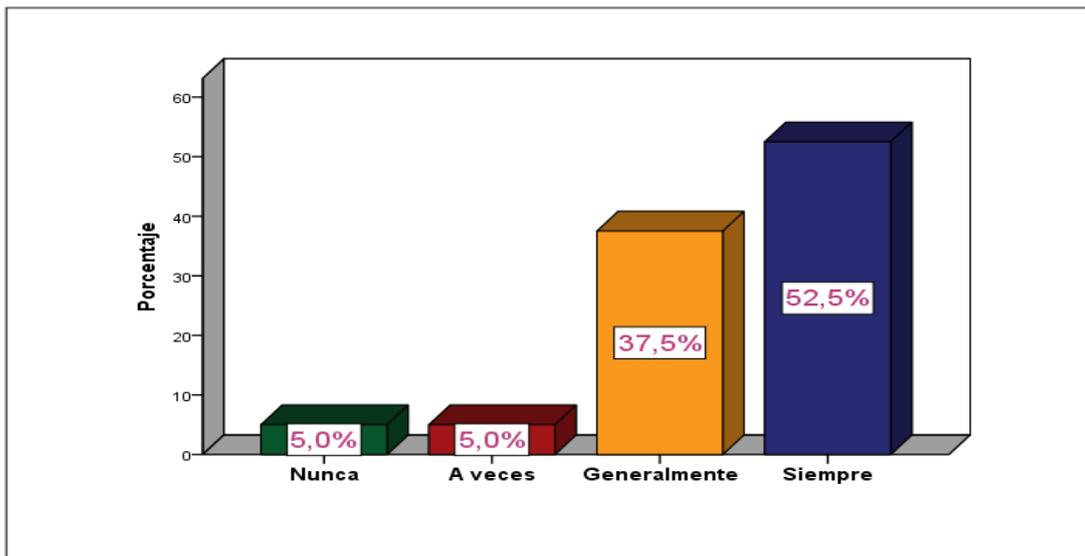
Tabla 24

La ruta planificada es debidamente organizada para alcanzar los resultados

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,0%
A veces	2	5,0%
Generalmente	15	37,5%
Siempre	21	52,5%
Total	40	100%

Figura 20:

La ruta planificada es debidamente organizada para alcanzar los resultados



Nota: De acuerdo a la tabla 20 y el gráfico 20 del total de los encuestados un 53% respondieron que siempre tienen una ruta planificada debidamente organizada para alcanzar los resultados, un 38% generalmente, 5% a veces, y un 5% nunca tiene una ruta planificada debidamente organizada para alcanzar los resultados.

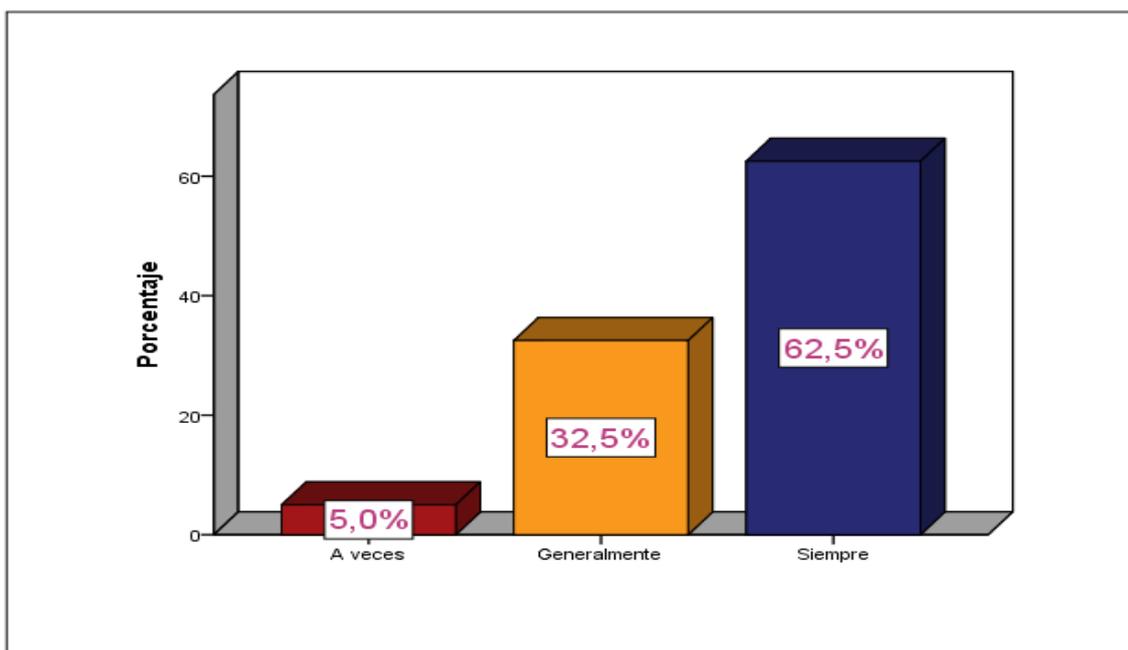
Tabla 25

Usted cumple con todas las tareas encomendadas en su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
A veces	2	5,0%
Generalmente	13	32,5%
Siempre	25	62,5%
Total	40	100%

Figura 21:

Usted cumple con todas las tareas encomendadas en su trabajo



Nota: De acuerdo a la tabla 21 y el gráfico 21 del total de los encuestados un 63% respondieron que, si cumple con las actividades encomendadas, un 33% generalmente cumple, y un 5% a veces cumple con las actividades encomendadas en su trabajo.

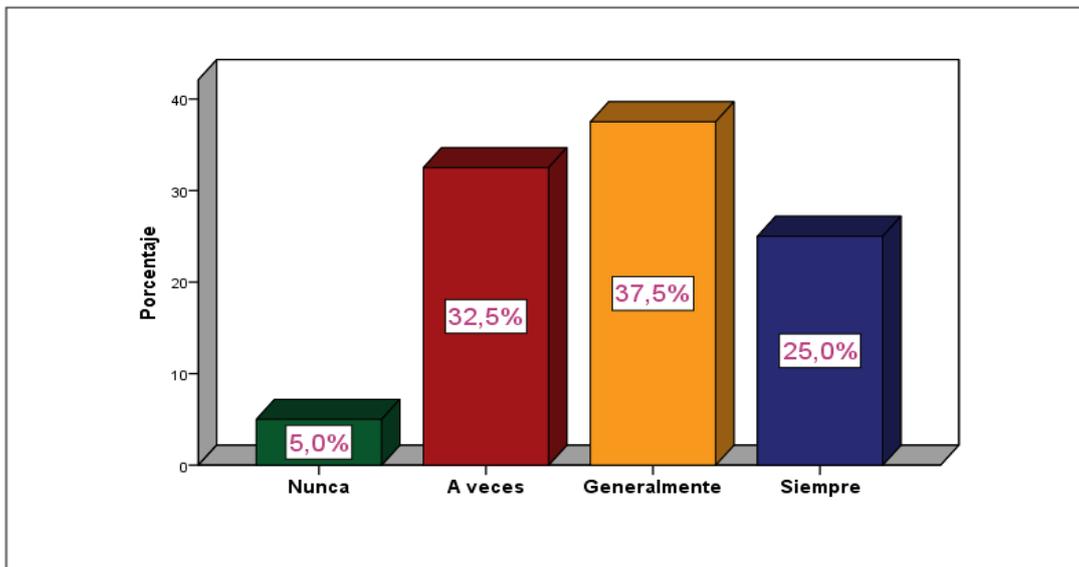
Tabla 26

Usted realiza tareas adicionales a las tareas encomendadas en su puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,0%
A veces	13	32,5%
Generalmente	15	37,5%
Siempre	10	25,0%
Total	40	100%

Figura 22:

Usted realiza tareas adicionales a las tareas encomendadas en su puesto de trabajo



Nota: De acuerdo a la tabla 22 y el gráfico 22 del total de los encuestados un 38% respondieron que generalmente realizan tareas adicionales a las tareas encomendadas en su puesto de trabajo, un 33% nos dice que a veces, un 25% nos dice que siempre, y un 5% nunca realiza tareas adicionales a las encomendadas en su puesto de trabajo.

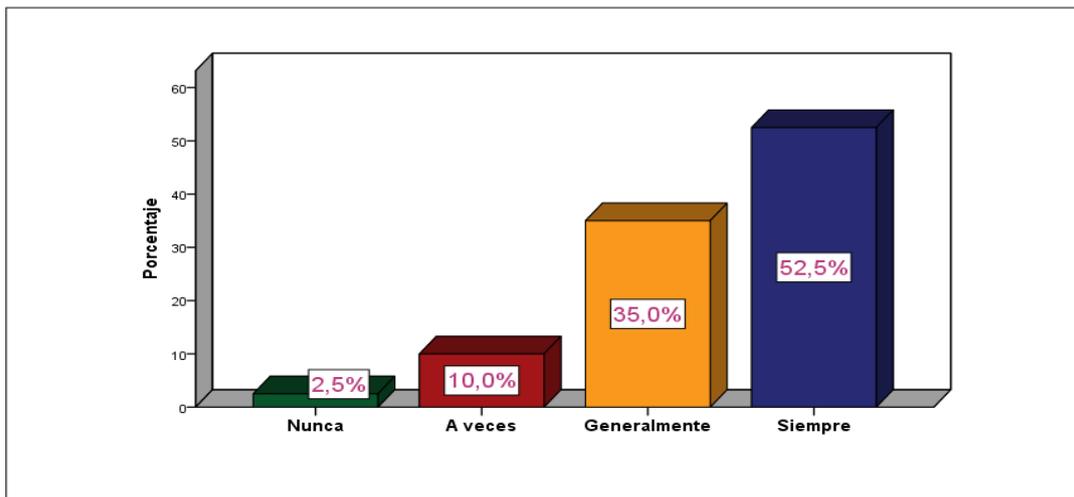
Tabla 27

Usted establece relaciones de confianza con sus compañeros de trabajo a fin de mejorar el desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,5%
A veces	4	10,0%
Generalmente	14	35,0%
Siempre	21	52,5%
Total	40	100%

Figura 23:

Usted establece relaciones de confianza con sus compañeros de trabajo a fin de mejorar el desempeño laboral



Nota: De acuerdo a la tabla 23 y el gráfico 23 del total de los encuestados un 53% respondieron que siempre establece relaciones de confianza con sus compañeros de trabajo a fin de mejorar el desempeño laboral, un 35% generalmente, un 10% a veces, y un 3% nunca establece relaciones de confianza con sus compañeros de trabajo a fin de mejorar el desempeño laboral.

Objetivo específico 3: Identificar cuáles son los factores de la motivación que se relacionan con el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Santa Cruz-Cajamarca 2020.

Tabla 28

Factor higiénico

		Higiénico	Desempeño
	Coeficiente de correlación	1,000	,547**
Higiénico	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	40	40
	N	,547**	1,000
	Desempeño	,000	.
		40	40

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

El valor de Rho Spearman = 0,547 (correlación media) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$.

Tabla 29

Factor motivacional

		Motivacional	Desempeño
	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
Motivacional	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	40	40
	Desempeño	,686**	1,000
	Coeficiente de correlación		

	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

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

El valor de Rho Spearman = 0,686 (correlación media) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$.

Tabla 30

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
¿Le pagan a tiempo su salario en la MPSC?	,831	40	,000
¿La municipalidad les ha ofrecido una seguridad social?	,856	40	,000
¿Usted está de acuerdo con el acondicionamiento físico en su ambiente de trabajo?	,846	40	,000
¿Usted lleva una relación armoniosa con sus jefes de la Municipalidad?	,667	40	,000
¿Usted lleva una relación armoniosa con sus compañeros de trabajo?	,760	40	,000
¿Se siente usted a gusto con las políticas laborales establecidas por MPSC?	,804	40	,000
¿La MPSC le brinda a usted oportunidades de desarrollo de sus conocimientos y habilidades profesionales?	,836	40	,000
¿Usted tiene la libertad para preferir cómo ejecutar su forma de trabajo?	,848	40	,000
¿Usted se considera responsable en la entrega de las actividades encomendadas por la municipalidad?	,680	40	,000
¿La municipalidad motiva a usted para el cumplimiento de las metas y objetivos trazados?	,792	40	,000

¿La municipalidad efectúa auto evaluaciones de desempeño laboral?	,867	40	,000
¿Se ejecutan las labores en equipo de trabajo?	,838	40	,000
¿Se generan condiciones para desarrollar liderazgo en equipos de trabajo?	,872	40	,000
¿Se encuentran como trabajador identificado con su institución?	,744	40	,000
¿Se analizan los problemas originados en los puestos de trabajo?	,832	40	,000
¿Usted busca resolver los problemas originados en su puesto de trabajo?	,766	40	,000
¿Usted es empático con sus compañeros de trabajo?	,719	40	,000
¿Usted tiene una ruta planificada para el desarrollo de sus actividades laborales?	,730	40	,000
¿La ruta planificada es debidamente organizada para alcanzar los resultados?	,727	40	,000
¿Usted cumple con todas las tareas encomendadas en su trabajo?	,680	40	,000
¿Usted realiza tareas adicionales a las tareas encomendadas en su puesto de trabajo?	,864	40	,000
¿Usted establece relaciones de confianza con sus compañeros de trabajo a fin de mejorar el desempeño laboral?	,756	40	,000

Conclusión: los resultados obtenidos por Shapiro-Wilk nos muestra que la distribución no es normal ya que es menor a 0.05.

Contrastación de hipótesis:

Formulación de la hipótesis:

Ho: No existe relación entre motivación y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Santa Cruz -Cajamarca 2020.

Hi: Existe relación entre motivación y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Santa Cruz-Cajamarca 2020.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Tabla 31

Correlación

		MOTIVACIÓN DESEMPEÑO		
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación media (con signo positivo) entre Motivación y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz - Cajamarca, 2020.

A mayor motivación laboral mayor desempeño laboral.

3.2. Discusión de resultados

En el presente trabajo de investigación los resultados obtenidos nos han permitido evidenciar el nivel de la motivación y el desempeño laboral en los que se encuentra los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, la discusión de los resultados del presente trabajo de investigación se da mediante la evaluación de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos, junto con los antecedentes descritos y las bases teóricas consideradas en este presente trabajo.

Se puede evidenciar que un 52,5% de la población son del sexo femenino 47,5% masculino, siendo las de sexo femenino un numero mayoritario para la recolección de la información y deseando obtener fijamente una necesidad de reconocimiento en entidad, haciendo hincapié que los colaboradores pertenecen a las diferentes áreas de la municipalidad.

Objetivo especifico 1:

Establecer cuál es el nivel de motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz-Cajamarca 2020.

Según los resultados obtenidos en la figura 2 muestra que, si le pagan a tiempo su salario se determina que el 37,5% manifiesta que la Municipalidad siempre le pagan a tiempo y el 35% manifiesta que la Municipalidad generalmente le pagan a tiempo su salario. según (Robbins & Judge, 2009, p. 175). Donde nos menciona que los incentivos son procesos que influyen en la ejecución de una meta podemos entender que cualquier meta que se propongan con el fin de que se conozca la actitud y el comportamiento que manifiestan en su puesto de trabajo.

En los resultados obtenidos en la figura 3 muestra que si la municipalidad les ha ofrecido una seguridad social muestran que el 27,5% manifiesta que la municipalidad le ha ofrecido una seguridad social a veces y un 50% manifiesta que la municipalidad le ha ofrecido entre nunca y siempre del total de encuestados consideran que a veces se le brinda seguridad social este resultado lo podemos relacionar con la investigación de Cadena (2019), donde menciona que los resultados producidos de acuerdo a la motivación reflejan que los colaboradores

tienen una estabilidad protectora y de seguridad donde concluye que sí es posible que existe una relación entre motivación y el desempeño laboral.

En los resultados obtenidos en la figura 4 muestra que un 70% manifiesta que entre generalmente y siempre están de acuerdo con su acondicionamiento físico y un 25% a veces están de acuerdo con el acondicionamiento físico en su ambiente de trabajo según Chiavenato (2009), donde nos menciona que en el factor higiénico engloba las condiciones físicas que inciden a las personas a su desarrollo.

En los resultados obtenidos en la figura 5 muestra que llevan una relación armoniosa con sus jefes un 65% manifiesta que siempre llevan una relación armoniosa con sus jefes y 22,5% generalmente llevan una relación armoniosa con sus jefes de la municipalidad según Chiavenato (2009), donde nos menciona que en el factor higiénico están las condiciones que inciden en las personas y su desarrollo las relaciones internas que si ello se aplica de manera correcta.

Mediante los resultados obtenidos en la figura 6 muestra que llevan una relación armoniosa con sus compañeros de trabajo un 47,5% manifiesta que siempre llevan una relación armoniosa con sus compañeros de trabajo y un 42,5% manifiesta que generalmente llevan una relación armoniosa con sus compañeros de trabajo según Chiavenato (2009), donde nos menciona que en el factor higiénico están las condiciones que inciden en las personas y su desarrollo las relaciones internas que si ello se aplica de manera correcta.

Mediante los resultados obtenidos en la figura 7 muestra que si se sienten a gusto con las políticas laborales establecidas un 42,5% manifiesta que generalmente están a gusto con las políticas laborales y un 35% manifiesta que a veces se sienten a gusto con las políticas laborales según Chiavenato (2009) su teoría de los factores higiénicos es que este factor engloba todas las condiciones que inciden a las personas a su desarrollo como las políticas de la empresa.

En los resultados obtenidos en la figura 8 muestra que si les brindan oportunidades de desarrollo de sus conocimientos y habilidades profesionales un 42,5%

manifiesta que a veces se les brinda oportunidades de desarrollo de sus conocimientos y habilidades y un 27,5% manifiesta que siempre le brindan oportunidades de desarrollo de sus conocimientos y habilidades profesionales (Chiavenato, 2009, p. 236). nos menciona que la motivación es una serie de los procesos con la generación, las conductas, la educación, siendo los factores más primordiales para conocer el proceder humano, al tratarse de procesos de la motivación no se pueden visualizar sino que es un constructo hipotético el cual permite ayudar a conocer el proceder humano.

Según los resultados obtenidos en la figura 9 nos muestra que tiene la libertad para preferir como ejecutar su forma de trabajo un 70% manifiesta que generalmente y siempre tienen la libertad para preferir como ejecutar su trabajo mientras que un 22,5% manifiestan que a veces tienen la libertad para preferir como ejecutar su trabajo Chiavenato (2009). Nos menciona en el área de trabajo y las funciones que desarrolla esto produce niveles de satisfacción altos y elevan su rendimiento al máximo.

Según los resultados obtenidos en la figura 10 nos muestra que se considera responsable en la entrega de las actividades encomendadas por la municipalidad 62,5% manifiestan que siempre se sienten responsables en la entrega de las actividades encomendadas por la municipalidad y un 32,5% manifiestan que generalmente se sienten responsables en la entrega de las actividades encomendadas por la municipalidad Según Fincowsky & Krieger (2011), Nos dicen que el “desempeño es la forma de actuar frente a las funciones del área de trabajo. En otras palabras, es la percepción de aporte por parte de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos de la organización” (pág. 93)

Los resultados obtenidos de la figura 11 nos muestran que la municipalidad motiva para el cumplimiento de las metas y objetivos trazados 35% manifiesta que siempre la municipalidad los motiva para el cumplimiento de las metas y objetos y un 65% menciona que generalmente y a veces la municipalidad motiva para el cumplimiento de las metas y los objetivos trazados (Chiavenato, 2009, p. 236). nos menciona que la motivación es una serie de los procesos con la generación, las conductas, la

educación, siendo los factores más primordiales para conocer el proceder humano, al tratarse de procesos de la motivación no se pueden visualizar, sino que es un constructo hipotético el cual permite ayudar a conocer el proceder humano.

Los resultados obtenidos de la figura 12 la municipalidad efectúa autoevaluaciones de desempeño laboral nos muestra que un 37,5% manifiesta que a veces la municipalidad efectúa autoevaluaciones de desempeño laboral y el 45% manifiesta que entre generalmente y a veces se realizan autoevaluaciones de desempeño donde Según Robbins S. P., (2004) nos dice que para evaluar el desempeño de deben tener en cuenta los resultados de las actividades, el comportamiento y los rasgos que distinguen.

Objetivo específico 2

Analizar cuál es el nivel de desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz, Cajamarca -2020.

Los resultados obtenidos de la figura 13 nos muestra que se ejecutan las labores en equipos un 37,5% manifiesta que siempre se ejecutan las labores en equipos un 35% y 22,5 % manifiestan entre generalmente y a veces ejecutan labores en equipos de trabajo. Chiavenato, (2007), se conoce por la facilidad que tienen las personas para relacionarse con los demás, en otras palabras, aquellas personas que poseen estas habilidades son aptas para trabajar en equipo.

Los resultados obtenidos de la figura 14 nos muestra que se generan condiciones para desarrollar liderazgo en equipos de trabajo un 75% manifiestan que a veces y generalmente y un 17,5% manifiestan que siempre se generan condiciones para desarrollar liderazgo en equipos de trabajo Chiavenato, (2007), se conoce por la facilidad que tienen las personas para relacionarse con los demás, en otras palabras, aquellas personas que poseen estas habilidades son aptas para trabajar en equipo y liderar en ellas.

Los resultados obtenidos de la figura 15 nos muestra se encuentran como trabajador identificado con su institución 52,5% manifiestan que siempre se encuentran identificado con su institución 27,5 manifiestan que generalmente se

encuentran identificados con su institución y un 20% a veces se siente identificado con su institución Dessler & Varela, (2011) manifiesta: señala que para tener un personal óptimo y que permita cumplir con sus expectativas organizacionales, el mérito hará que la persona se sienta involucrada en la organización .

Los resultados obtenidos de la figura 16 nos muestra que se analizan los problemas originados en los puestos de trabajo un 75% manifiestan que generalmente y siempre y un 17,5% manifiestan que a veces Chiavenato, (2007), nos menciona que las habilidades para resolver individuos analíticos que se valen por sí mismo para resolver un problema.

Los resultados obtenidos de la figura 17 nos muestra que buscan resolver los problemas originados en sus puestos de trabajo un 90% manifiesta que buscan resolver los problemas originados entre generalmente y siempre buscan resolver los problemas donde Fincowsky & Krieger (2011), nos menciona que el desempeño es la forma de actuar frente a las funciones encomendadas en el área de trabajo, son los aportes por parte de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Los resultados obtenidos de la figura 18 nos muestra que es empático con sus compañeros un 57,5% manifiestan que siempre son empáticos con sus compañeros de trabajo y un 32,5% manifiestan que generalmente son empáticos con sus compañeros de trabajo Chiavenato, (2007) nos dice que son aquellas habilidades para trabajar en equipo y se les conoce por la facilidad que tienen las personas para relacionarse con los demás.

Los resultados obtenidos de la figura 19 nos muestra tienen una ruta planificada para el desarrollo de sus actividades laborales que un 50% manifiestan que siempre tiene una ruta planificada y un 45% manifiestan que generalmente tienen una ruta planificada según (Newstrom, 2011, p. 107) nos menciona que la motivación es el compuesto de las fortalezas internas y externas en los trabajadores a establecer sus propias rutas.

Los resultados obtenidos de la figura 20 nos muestra que la ruta planificada es debidamente organizada para alcanzar los resultados el 52,5% manifiesta que

siempre la ruta es planificada y un 37,5% generalmente tienen una ruta planificada según (Newstrom, 2011, p. 107) nos menciona que la motivación es el compuesto de las fortalezas internas y externas en los trabajadores a establecer sus propias rutas.

Los resultados obtenidos de la figura 21 nos muestra que cumplen con las tareas encomendadas en su trabajo un 62,5% manifiesta que siempre cumple con las tareas encomendadas y un 32,5% manifiesta que generalmente cumple con las actividades encomendadas donde lo relacionamos con la investigación de Emperatriz (2020). donde concluye que de los trabajadores encuestados se mostró un nivel eficiente en su desempeño laboral, donde los trabajadores cumplen eficientemente con las tareas asignadas, conocen sus funciones dentro de sus puestos de trabajo.

Los resultados obtenidos de la figura 22 nos menciona que realiza tareas adicionales a las tareas encomendadas en su puesto de trabajo 37,5% manifiesta que generalmente realizan tareas adicionales, 32,5% y un 25% manifiestan que a veces y siempre realizan tareas adicionales a las tareas encomendadas. Según Fincowsky & Krieger (2011), nos menciona que el desempeño es la forma de actuar frente a las funciones del área de trabajo, es la percepción de aporte de los trabajadores.

Los resultados obtenidos de la figura 23 nos menciona que establece relaciones de confianza con sus compañeros de trabajo a fin de mejorar el desempeño laboral 52,5% manifiesta que siempre establecen relaciones de confianza y un 35% manifiesta que generalmente establece relaciones de confianza con sus compañeros de trabajo a fin de mejorar el desempeño laboral Chiavenato, (2007), habilidades interpersonales se conoce por la facilidad que tiene las personas para relacionarse con los demás.

3.3. Aporte científico

PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACION PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ-CAJAMARCA 2020.

Introducción

En esta parte se describe el sustento de un plan de motivación para mejorar el nivel desempeño laboral en el personal de la municipalidad provincial de Santa Cruz Cajamarca- 2020, así como también la justificación del aporte, los objetivos la descripción de la propuesta y los gráficos para desarrollar el aumento de la motivación, necesaria y fundamental para fortalecer el buen desempeño laboral del personal.

El plan expuesto renueva el significado de la motivación en el desarrollo del desempeño laboral en el personal de la municipalidad, contiene nuevos aportes para generar satisfacción personal y laboral y al fortalecer estos lazos con el personal, esto generara un mejor proceso en la motivación del personal de la municipalidad provincial de santa cruz Cajamarca-2020.

Justificación del aporte

La motivación es un instrumento de suma importancia para la persona al momento de desenvolverse en cualquier actividad, así como también mejorar el desempeño de las personas, por ello este proyecto busca que a través de la propuesta motivacional animar a los trabajadores, con la finalidad de que puedan mejorar el desempeño laboral para el cumplimiento de los objetivos asimismo generar valor prestando un servicio de calidad a la ciudadanía de la provincia de Cajamarca.

Objetivo general

Plan de motivación para mejorar el nivel de desempeño y crear valor en la municipalidad provincial de Santa Cruz-Cajamarca, 2020

Objetivos específicos

Desarrollar actividades motivacionales con el fin de mejorar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz - Cajamarca, 2020.

Desarrollar programas de reconocimiento a los mejores colaboradores para la creación de valor en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz - Cajamarca, 2020.

ALCANCE DE LA PROPUESTA

La propuesta Plan de motivación para mejorar el nivel de desempeño será aplicada en la Municipalidad de la Provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2020.

Con la implementación de este plan de mejora se permitirá cumplir con los objetivos de la Municipalidad en un 80%. Ya que con el plan de motivación los trabajadores estarán más motivados y por consecuencia podrán rendir mejor en el cumplimiento de sus actividades y por ello lograr los objetivos trazados.

Tabla 32

Descripción de la propuesta

Objetivo	Actividades	Metas	Duración	Responsable	Presupuesto
Desarrollar actividades motivacionales, con el fin de mejorar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz - Cajamarca, 2020.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar dinámicas motivacionales en el puesto laboral 2. Realizar actividades deportivas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lograr aumentar la motivación. ✓ Lograr mejorar el nivel de desempeño. 	12 meses	Jefe de Área	S/. 1,500
Desarrollar programas de reconocimiento a los mejores colaboradores para la creación de valor en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz - Cajamarca, 2020.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento con diplomas 2. Reconocimiento con certificados 3. Reconocimiento con bonos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lograr que el personal cumpla con los objetivos de la Municipalidad. ✓ Lograr que el personal se sienta identificado con la municipalidad. ✓ Generar valor en la Municipalidad 	12 meses	Alcalde	S/. 474.50

Actividades

1. Realizar dinámicas motivacionales en el puesto laboral

En esta actividad se les realizara dinámicas trimestrales con un profesional en el tema para la realización de las actividades donde les motiva para un buen desempeño dentro de sus actividades haciendo mejoras en las condiciones donde labora, motivación laboral con el profesional encargado, ser flexible, programar actividades fuera del trabajo, fomentar la comunicación.

Materiales: cartulinas, plumones, globos.

Recursos: herramienta de power point, proyector.

Responsable:

Jefe de recursos humanos

Presupuesto: 180 soles

Tabla 33

Materiales

Materiales	Cantidad	Costo	Total
cartulina	5	1.00	s/ 5.00
plumones	5	3.00	s./ 15.00
globos	1 paquete	10.00	s/ 10.00
Total			s/ 30

Tabla 34

Recursos humanos

Recursos humanos	Cantidad	Costo	Total
psicólogo	1	150.00	s/ 150

2. Realizar actividades deportivas

En el desarrollo de esta actividad se les dará la oportunidad de que puedan compartir dos veces al mes y también la importancia que tiene el deporte para la salud física y mental, mejorando los hábitos deportivos y poder lograr un nivel de motivación y desempeño dentro de sus actividades encomendadas.

Materiales: balones de futbol, vóley y alquiler de cancha deportiva.

Responsable:

Jefe de recursos humanos

Presupuesto: 780 soles

Tabla 35

Recursos

Recursos	Cantidad	Costo	Total
Balones de futbol	1	30.00	s/ 30
Balones de vóley	1	30.00	s/ 30
Alquiler de cancha deportiva	24	30.00	s/ 720
Total			s/ 780

3. Reconocimiento con diplomas

Con esta actividad se otorgarán diplomas una vez al año. Con esta actividad se pretende ofrecer una oportunidad de crecimiento profesional al colaborador para mejorar su curriculum vitae.

Materiales: materiales de oficina

Responsable

Recursos humanos

Presupuesto: 150 soles

Tabla 36

Presupuesto para reconocimiento de diplomas

Recursos	Cantidad	Costo	Total
Papel opalina	50	3.00	s/ 150.00
Total			s/ 150.00

4. Reconocimiento con certificados

Con esta actividad se otorgarán certificados de logros de metas de manera trimestral para motivar al personal de la municipalidad. Al inicio del año se planearán metas trimestrales y quienes logren cumplirlo se reconocerán con certificados por sus logros.

Materiales: materiales de oficina

Responsable:

Recursos humanos

Presupuesto: 44.50 soles

Tabla 37

Presupuesto de reconocimiento

Recursos	Cantidad	Costo	Total
Papel membretado	½ millar	0.89	s/ 44.50
Total			s/ 44.50

Fuente: Elaboración propia

5. Reconocimiento con bonos

Con esta actividad lo que se quiere lograr es motivar y mejorar el desempeño laboral del personal otorgando un bono por metas cumplidas en el menor tiempo. Esta actividad se realizará trimestral.

Los bonos serán otorgados a colaboradores que cumplan con el criterio de evaluación como: Objetivos, puntualidad, responsabilidad y metas propuestas por la MPSC. Esta estrategia generará competencia entre los colaboradores,

asimismo estarán siendo motivados para realizar sus actividades correspondientes. El propósito final es brindar una atención de calidad y eficiente a la comunidad de Santa Cruz de Cajamarca.

Materiales: materiales de oficina

Recursos: caja chica

Responsable:

Alcalde.

Presupuesto: 70 soles

Tabla 38

Presupuesto de ejecución

Nº	Descripción	Cantidad	Duración	Responsable	Costo	total
1	Realizar dinámicas motivacionales en el puesto laboral.	4 veces al año	1 año	Jefe recursos humanos	de 180	720
2	Realizar actividades deportivas.	24 veces al año	1 año	Jefe recursos humanos	de 60 30	60 720
3	Reconocimiento con diplomas	1 veces al año	1 año	Jefe recursos humanos	de 150	150

4	Reconocimiento con certificados	4 veces al año	1 año	Jefe recursos humanos	de	44.50	44.50
5	Reconocimiento con bonos	4 vez al año	1 año	Alcalde		70	280
TOTAL							1,974.50

Encargados

Estará a cargo del área de administración y contabilidad de la MPSC para poder solventar el gasto de 1,974.50 soles por año.

Costo/beneficio propuesta

La municipalidad provincial de santa cruz para el año 2022 ha tenido un aproximado de s/ 784393.3 mil soles de ingresos para el año 2023 se estima que sus ingresos aumenten en un 10% considerando la inversión de la propuesta con un total de s/ 1,974.50

Descripción	Detalle
Ingreso total del año 2022	784393.3
Incremento esperado para 2023	10%
Costo de propuesta	1974.5
Incremento de los ingresos 10%	78439.33
Relación B/C	78439,33/1974,5
Relación B/C	39.7

Nota: Elaboración propia

Según la tabla anterior, el costo/beneficio es de 39.7, lo que nos indica que la propuesta es factible, ya que es un valor superior a la unidad. Por lo tanto, se puede decir que si la municipalidad analiza y aplica la propuesta es beneficioso para la municipalidad.

CAPITULO

IV

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

La relación entre motivación y desempeño laboral de la municipalidad se concluye según los datos obtenidos de Spearman con un porcentaje 0.686, que la correlación es positiva y se afirma que si existe relación entre ambas variables que son la motivación y el desempeño laboral.

Según los resultados obtenidos de la presente investigación se determina que el nivel de motivación es medio, debido a que en la dimensión de factores motivaciones se identificó un 42.5% que está recibiendo oportunidades de desarrollo de sus conocimientos y habilidades profesionales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz.

De los resultados obtenidos de la investigación se determina que el nivel de desempeño es medio a que la dimensión de habilidades interpersonales se identificó un 57,5% ejecutan trabajos en equipo en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz.

Se concluyó que según los resultados los factores que se relacionan son: los factores motivacionales con grado de influencia de 0,547 y en el factor higiénico una influencia de 0,686 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz.

RECOMENDACIONES

Se recomienda seguir mejorando los niveles tanto de motivación y desempeño de los trabajadores de la municipalidad. Al encontrarse positivo no quiere decir que todo esté bien, siempre es recomendable evaluar constantemente al colaborador para conocer sus progresos.

Se recomienda aplicar el plan de motivación de nuestra propuesta de mejora la cual permitirá el incremento de la motivación en los trabajadores para cumplir con los objetivos de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz.

Se recomienda que la Municipalidad debería realizar un mejoramiento del desempeño laboral eficiente, capacitándolos y así puedan tomar mejores decisiones orientados a incrementar la participación de los trabajadores en su área de trabajo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz.

Se recomienda fortalecer los factores motivacionales e higiénicos de los trabajadores de la municipalidad provincial de santa cruz, motivar al personal por sus logros, resultados alcanzados basándose en la evaluación del desempeño realizada por los jefes, ofreciéndoles programas de reconocimiento, capacitaciones y otros beneficios.

REFERENCIAS

- Aguayo, R. A. (2018). Desempeño laboral en la empresa Chavín de Huantar, 2017[Tesis de Licenciatura. Universidad San Pedro]. Repositorio institucional. Obtido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13501>
- Alles, M. A. (2008). Desempeño por competencias evaluación de 360° (2 ed.). Buenos Aires: Granica. Obtido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/DESEMPE%C3%91O%20POR%20COMPE%20TENCIAS%20\(%20PDFDrive%20\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/DESEMPE%C3%91O%20POR%20COMPE%20TENCIAS%20(%20PDFDrive%20).pdf)
- Almeida, M. G. (2019). La motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras de nivel inicial en las escuelas de la parroquia de Nayó[Tesis de Licenciatura, Universidad de las Américas]. Repositorio institucional. Obtido de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/10534>
- Altamirano, D. I. (2018). El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda. Repositorio institucional, Ambato, Ecuador. Obtido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27434/1/DOM%c3%8dN%20GUEZ%20ALTAMIRANO%20DIANA%20ISABEL%201804532883.pdf>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades (3 ed.). PEARSON EDUCACION. Obtido de [file:///D:/HP/Descargas/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20edic.3era.\(Bernal%20\).pdf](file:///D:/HP/Descargas/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20edic.3era.(Bernal%20).pdf)
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Rodríguez, A. B. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Obtido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Cadena, A. E. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S,A de la Provincia de Pichincha. Ambato, Ecuador. Obtido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Carvajal, L. T. (2019). Taller de motivación laboral en el desempeño docente en la unidad educativa Pueblo Viejo 2018[tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. Obtido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46123>

- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito de las organizaciones (2 ed.). México: The McGraw-Hill Companies, Inc. Obtido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones (8 ed.). McGraw-Hill Interamericana. Obtido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de Recurso Humanos (5 ed.). México: Pearson Education. Obtido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Emperatriz, S. R. (2020). Análisis del desempeño laboral en ek estudio Jurídico Lg Recaudadores Legales E.I.R.L. Iquitos- 2020[Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de la Selva Peruana]. Repositorio institucional. Obtido de <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/79>
- Fincowsky, E. B., & Krieger, M. J. (2011). Comportamiento organizacional enfoque para America Latina. México: Pearson Educación. Obtido de <https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>
- Fuentes, N. N., Valle, J. A., & Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Obtido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-497. Obtido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a19v7n2.pdf>
- Gómez, S. M. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, 1-18. doi:<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Hernández, R. S. (2014). Metodología de la investigación (6 ed.). McGRAW-HILL Education. Obtido de [file:///C:/Users/HP/Desktop/CICLO%20IX/INVESTIGACI%C3%93N%20I/lbros/Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed%20\(hernandez\).pdf](file:///C:/Users/HP/Desktop/CICLO%20IX/INVESTIGACI%C3%93N%20I/lbros/Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed%20(hernandez).pdf)

- Ivon, R. A. (2020). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa el Aguilar SRL [tesis para bachiller, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional. Obtido de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/7107>
- Jacas, I. S., López, I. L., Castro, M. C., & Fernández, I. M. (Abril de 2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Correo Científico Médico*, 21(2), 441. Obtido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812017000200009&lang=es
- Jurado, E. A. (2018). Motivación Laboral Y Desempeño Laboral De Los Serenos De La Municipalidad De Santiago, 2018. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. Obtido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35615>
- Lázaro, R. A. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Azteca - Huacho. Repositorio institucional, 1-11. Obtido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2163>
- Leon, L. J. (2019). Habilidades blandas y desempeño laboral en la Municipalidad de Pomahuaca, Jaén [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. Obtido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46170>
- Marulanda, K. P., & Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*(87), 79-101. Obtido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20663246005/html/index.html>
- Medina, M. G., Andino, M. G., & Analuiza, J. C. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Revista mktDescubre*(14), 22-30. Obtido de <https://core.ac.uk/download/pdf/287191546.pdf>
- Mejía, E. D., Naranjo, D. A., & Santamaría, J. T. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica (1 ed.). Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtido de [file:///C:/Users/HP/Desktop/CICLO%20IX/INVESTIGACION%20CIENTIFICA%20LIBROS/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica%20\(Cabezas%20Mej%20ADa\).pdf](file:///C:/Users/HP/Desktop/CICLO%20IX/INVESTIGACION%20CIENTIFICA%20LIBROS/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica%20(Cabezas%20Mej%20ADa).pdf)
- Naranjo, E. S. (2014). Metodología de la investigación científica. Universitaria. Obtido de https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/151737?prev=as&as_title_name=La__Investigacion%20cientifica__en__Educacion

- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13 ed.). Mexico: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ortiz Mora, I. E. (2018). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Avícola Santa Mónica del cantón Pelileo de la provincia de Tungurahua*. Repositorio institucional, Ambato, Ecuador. Obtido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27718/1/1804528113%20JUAN%20PABLO%20TUB%c3%93N%20PAREDES.pdf>
- Paitán, H. Ñ., Dueñas, M. R., Vilela, J. J., & Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación* (5 ed.). Ediciones de la U.
- Paitán, H. Ñ., Dueñas, M. R., Vilela, J. J., & Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redaccion de la tesis* (5 ed.). Ediciones de la U . Obtido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Pérez, Á. C., & Velásquez, J. L. (2019). *La motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Dias S.A Cajamarca 2019*[tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urello]. Repoditorio institucional. Obtido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1064>
- Pérez, H. Y. (2018). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este,Lima* [tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. Repositorio institucional. Obtido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2430>
- Pérez, M. L. (2018). *Motivación instrínseca y productividad laboral*[Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael. Landívar]. Repositorio institucional. Obtido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf>
- Pezo, I. C., & Macedo, J. M. (2020). *Desempeño laboral y calidad del servicio de la empresa Sodimac Pucallpa, Ucayali, 2019*[Tesis de Licenciatura, Universida Nacional de Ucayali]. Repositorio institucional. Obtido de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4222>
- Revollar, P. G. (2018). *Mobbing y motivación - desenpeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial de Lambayeque. 2018*[tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipan,]. Repositoriio institucional. Obtido de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/6175>
- Riveros, Ñ. A. (2018). *La motivación y su relación con el desempeño laboral del personal de la dirección de producción de la oficina de normalización previsional-periodo 2018*. Repositorio institucioinal, Lima, Perú. Obtido de

http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1657/LA%20MOTIVACION%20Y%20SU%20RELACION%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL_ONP_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional (10 ed.). Pearson Educación. Obtido de <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/107669>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). Administración. person.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). Asministración. Mexico: Pearson. Obtido de https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). Comportamiento Organizacional. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN. Obtido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robles, J. G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.[Tesis de Maestria, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional. Obtido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

Samanez, H. S., & Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico, 17(4), 42-52. Obtido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2017000400008&script=sci_abstract

Sandoval, L. E., & Rázuri, S. F. (2019). Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén – 2019[Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. Obtido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43597>

Segovia, M. M., & Varela, D. Y. (2019). Revisión de la influencia de la motivación docente en el empleo de las pizarras digitales interactivas. Propósitos y Representaciones, 7(2), 516-525. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.228>

Suarez, E. G., & Toro, R. M. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Decempeño Docente. Propósitos y Representaciones, 6(2), 407-429. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

Villegas, M. A. (2019). Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transporte Transmar Services Cargo S.R.L. en el Distrito de Cajamarca - 2020[Tesis de Licenciatura, Universidad

Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional. Obtido de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3808>

Zuta, M. E., Ramírez, F. B., Espinoza, J. L., & Fierro, Y. E. (2020). Motivacion y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermeria de la universidad Huancavelica-Perú. *Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*, 4(3), 5-9. doi:<https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.153>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Título: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ- CAJAMARCA 2020

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020?	Determinar cuál es la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020	Ha: Existe relación entre motivación y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020	Variable independiente: Motivación.
PROBLEMA ESPECIFICOS ¿Cuál es el nivel de motivación del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020?	OBJETIVO ESPECIFICOS Establecer cuál es el nivel de motivación del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020	Ho: No existe relación entre motivación y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020	Variable dependiente: Desempeño Laboral.
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020?	Analizar cuál es el nivel de desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz, Cajamarca -2020.		
¿Cuáles son los factores de la motivación que se relacionan con el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020?	Identificar cuáles son los factores de la motivación que se relacionan con el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020		

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 02: Formatos de instrumentos de recolección de datos

MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL

La presente investigación es conducida por Yahira Flores y Sergio Zamora estudiantes de la carrera de Administración de la Universidad Señor de Sipán. El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Santa Cruz de Cajamarca

La participación en este estudio es voluntaria, Si usted accede a participar se pedirá que responda una serie de preguntas.

La información recopilada será estrictamente confidencial y no será usado para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Las respuestas de este cuestionario serán codificadas usando un número de identificación lo cual garantiza su anonimato.

1. ¿Sexo?
 - a) Masculino
 - b) Femenino
2. ¿Le pagan a tiempo su salario en la MPSC?
 - a) Siempre
 - b) Generalmente
 - c) A veces
 - d) Nunca
3. ¿La municipalidad les ha ofrecido una seguridad social?
 - a) Siempre
 - b) Generalmente
 - c) A veces
 - d) Nunca
4. ¿Usted está de acuerdo con el acondicionamiento físico en su ambiente de trabajo?
 - a) Siempre
 - b) Generalmente
 - c) A veces
 - d) Nunca
5. ¿Usted lleva una relación armoniosa con sus jefes de trabajo?
 - a) Siempre
 - b) Generalmente
 - d) A veces
 - e) Nunca
6. ¿Usted lleva una relación armoniosa con sus compañeros de trabajo?
 - a) Siempre
 - b) Generalmente
 - c) A veces
 - d) Nunca

7. ¿Se siente usted a gusto con las políticas laborales establecidas por MPSC?
- a) Siempre
b) Generalmente
c) A veces
d) Nunca
8. ¿La MPSC le brinda a usted oportunidades para el desarrollo de sus conocimientos y habilidades profesionales?
- a) Siempre
b) Generalmente
c) A veces
d) Nunca
9. ¿Usted tiene la libertad para preferir cómo ejecutar su forma de trabajo?
- a) Siempre
b) Generalmente
c) A veces
d) Nunca
10. ¿Usted se considera responsable en la entrega de las actividades encomendadas por la municipalidad?
- a) Siempre
b) Generalmente
c) A veces
d) Nunca
11. ¿La municipalidad motiva a usted para el cumplimiento de las metas y objetivos trazados??
- a) Siempre
b) Generalmente
c) A veces
d) Nunca
12. ¿La municipalidad efectúa autoevaluaciones de desempeño laboral?
- a) Siempre
b) Generalmente
c) A veces
d) Nunca
13. ¿Se ejecutan las labores en equipo de trabajo?
- a) Siempre
b) Generalmente
c) A veces
d) Nunca
14. ¿Se generan condiciones para desarrollar liderazgo en equipos de trabajo?
- a) Siempre
b) Generalmente
c) A veces
d) Nunca
15. ¿Se encuentran como trabajador identificado con su institución?
- a) Nunca
b) Casi nunca
c) A veces
d) Casi siempre
16. ¿Se analizan los problemas originados en los puestos de trabajo?
- a) Siempre
b) Generalmente
c) A veces
d) Nunca
17. ¿Usted busca resolver los problemas originados en su puesto de trabajo?
- a) Siempre
b) Generalmente
c) A veces
d) Nunca
18. ¿Usted es empático con sus compañeros de trabajo?
- a) Siempre
b) Generalmente
c) A veces
d) Nunca
19. ¿Usted tiene una ruta planificada para el desarrollo de sus actividades laborales?
- a) Siempre
b) Generalmente
c) A veces
d) Nunca

20. ¿La ruta planificada es debidamente organizada para alcanzar los resultados?

- | | |
|-----------------|------------|
| a) Siempre | c) A veces |
| b) Generalmente | d) Nunca |

21. ¿Usted cumple con todas las tareas encomendadas en su trabajo?

- | | |
|-----------------|------------|
| a) Siempre | c) A veces |
| b) Generalmente | d) Nunca |

22. ¿Usted realiza tareas adicionales a las tareas encomendadas en su puesto de trabajo?

- | | |
|-----------------|------------|
| a) Siempre | c) A veces |
| b) Generalmente | d) Nunca |

23. ¿Usted establece relaciones de confianza con sus compañeros de trabajo a fin de mejorar el desempeño laboral?

- | | |
|-----------------|------------|
| a) Siempre | c) A veces |
| b) Generalmente | d) Nunc |

Anexo N° 03: Cartilla de validación del instrumento o ficha técnica si fuera el caso.

A. INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

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

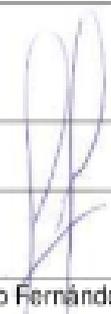
INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ	Victor Hugo Fernández Bedoya	
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Investigación en Ciencias Empresariales
	GRADO ACADÉMICO	Maestro en Costos y Presupuestos
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	12
	CARGO	Gerente General. Docente Investigador Renacyt.
Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ, CAJAMARCA-2020		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Yahira Flores Samamé Sergio Zamora Pretel
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario (X)	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Determinar cuál es la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020.	
	ESPECÍFICOS Establecer cuál es el nivel de motivación del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020 Analizar cuál es el nivel de desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz, Cajamarca -2020. Identificar cuáles son los factores de la motivación que se relacionan con el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020.	

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

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
MOTIVACIÓN		
01	¿Le pagan a tiempo su salario en la MPSC? a) Siempre b) Generalmente c) A veces d) Nunca	A(X) D () SUGERENCIAS:
02	¿La municipalidad les ha ofrecido una seguridad social?	A(X) D () SUGERENCIAS:
03	¿Usted está de acuerdo con el acondicionamiento físico en su ambiente de trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
04	¿Usted lleva una relación armoniosa con sus jefes de la Municipalidad?	A(X) D () SUGERENCIAS:
05	¿Usted lleva una relación armoniosa con sus compañeros de trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
06	¿Se siente usted a gusto con las políticas laborales establecidas por MPSC?	A(X) D () SUGERENCIAS:
07	¿La MPSC le brinda a usted oportunidades de desarrollo de sus conocimientos y habilidades profesionales?	A(X) D () SUGERENCIAS:
08	¿Usted tiene la libertad para preferir cómo ejecutar su forma de trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
09	¿Usted se considera responsable en la entrega de las actividades encomendadas por la municipalidad?	A(X) D () SUGERENCIAS:
10	¿La municipalidad motiva a usted para el cumplimiento de las metas y objetivos trazados?	A(X) D () SUGERENCIAS:
11	¿La municipalidad efectúa auto evaluaciones de desempeño laboral?	A(X) D () SUGERENCIAS:
DESEMPEÑO LABORAL		
12	¿Se ejecutan las labores en equipo de trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:

13	¿Se generan condiciones para desarrollar liderazgo en equipos de trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
14	¿Se encuentran como trabajador identificado con su institución?	A(X) D () SUGERENCIAS:
15	¿Se analizan los problemas originados en los puestos trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
16	¿Usted busca resolver los problemas originados en su puesto de trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
17	¿Usted es empático con sus compañeros de trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
18	¿Usted tiene una ruta planificada para el desarrollo de sus actividades laborales?	A(X) D () SUGERENCIAS:
19	¿La ruta planificada es debidamente organizada para alcanzar los resultados?	A(X) D () SUGERENCIAS:
20	¿Usted cumple con todas las tareas encomendadas en su trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
21	¿Usted realiza tareas adicionales a las tareas encomendadas en su puesto de trabajo ?	A(X) D () SUGERENCIAS:
22	¿Usted establece relaciones de confianza con sus compañeros de trabajo a fin de mejorar el desempeño laboral?	A(X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(22) D ():
6. COMENTARIOS GENERALES		
Aplicable.		
7. OBSERVACION ---		



 Victor Hugo Fernández Bedoya

Colegiatura N° 019524

B. INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		CRISTHIAN SANCHEZ URIARTE
2.	PROFESION	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	R.R.H.H., GESTIÓN PÚBLICA, CONTRATACIONES DEL ESTADO, MARKETING, PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO
	GRADO ACADÉMICO	MGTR. EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	9
	CARGO	GESTOR ADMINISTRATIVO - SUNAFIL
Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ, CAJAMARCA-2020		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Yahira Flores Samamé Sergio Zamora Pretel
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>Establecer cuál es el nivel de motivación del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020</p> <p>Analizar cuál es el nivel de desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz, Cajamarca -2020.</p> <p>Identificar cuáles son los factores de la motivación que</p>

	se relacionan con el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020.	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
	MOTIVACIÓN	
01	¿Le pagan a tiempo su salario en la MPSC? a) Siempre b) Generalmente c) A veces d) Nunca	A(X) D() SUGERENCIAS:
02	¿La municipalidad les ha ofrecido una seguridad social?	A(X) D() SUGERENCIAS:
03	¿Usted está de acuerdo con el acondicionamiento físico en su ambiente de trabajo?	A(X) D() SUGERENCIAS:
04	¿Usted lleva una relación armoniosa con sus jefes de la Municipalidad?	A(X) D() SUGERENCIAS:
05	¿Usted lleva una relación armoniosa con sus compañeros de trabajo?	A(X) D() SUGERENCIAS:
06	¿Se siente usted a gusto con las políticas laborales establecidas por MPSC?	A(X) D() SUGERENCIAS:
07	¿La MPSC le brinda a usted oportunidades de desarrollo de sus conocimientos y habilidades profesionales?	A(X) D() SUGERENCIAS:
08	¿Usted tiene la libertad para preferir cómo ejecutar su forma de trabajo?	A(X) D() SUGERENCIAS:
09	¿Usted se considera responsable en la entrega de las actividades encomendadas por la municipalidad?	A(X) D() SUGERENCIAS:
10	¿La municipalidad motiva a usted para el cumplimiento de las metas y objetivos trazados?	A(X) D() SUGERENCIAS:
11	¿La municipalidad efectúa auto evaluaciones de desempeño laboral?	A(X) D() SUGERENCIAS:

DESEMPEÑO LABORAL		
12	¿Se ejecutan las labores en equipo de trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
13	¿Se generan condiciones para desarrollar liderazgo en equipos de trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
14	¿Se encuentran como trabajador identificado con su institución?	A(X) D () SUGERENCIAS:
15	¿Se analizan los problemas originados en los puestos trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
16	¿Usted busca resolver los problemas originados en su puesto de trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
17	¿Usted es empático con sus compañeros de trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
18	¿Usted tiene una ruta planificada para el desarrollo de sus actividades laborales?	A(X) D () SUGERENCIAS:
19	¿La ruta planificada es debidamente organizada para alcanzar los resultados ?	A(X) D () SUGERENCIAS:
20	¿Usted cumple con todas las tareas encomendadas en su trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
21	¿Usted realiza tareas adicionales a las tareas encomendadas en su puesto de trabajo ?	A(X) D () SUGERENCIAS:
22	¿Usted establece relaciones de confianza con sus compañeros de trabajo a fin de mejorar el desempeño laboral?	A(X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(22) D ():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIÓN		



Juan Esperto
Mag. Criminología, SEREMI Cauca

Un. en Administración

CLAD: 37620

C. INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

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

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Carmen Beatriz Montoya Villalobos
2.	PROFESIÓN	Administración
	ESPECIALIDAD	Gestión Pública y desarrollo local
	GRADO ACADÉMICO	Maestra en Ciencias Económicas
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	07 años
	CARGO	Gerente Municipal
Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ, CAJAMARCA-2020		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Yahira Flores Samamé Sergio Zamora Pretel
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL</p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Establecer cuál es el nivel de motivación del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020</p> <p>Análisis cuál es el nivel de desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz, Cajamarca -2020.</p>

	Identificar cuáles son los factores de la motivación que se relacionan con el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de santa cruz-Cajamarca 2020.	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
	MOTIVACIÓN	
01	¿Le pagan a tiempo su salario en la MPSC? a) Siempre b) Generalmente c) A veces d) Nunca	A(X) D () SUGERENCIAS:
02	¿La municipalidad les ha ofrecido una seguridad social?	A(X) D () SUGERENCIAS:
03	¿Usted está de acuerdo con el acondicionamiento físico en su ambiente de trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
04	¿Usted lleva una relación armoniosa con sus jefes de trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
05	¿Usted lleva una relación armoniosa con sus compañeros de trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
06	¿Se siente usted a gusto con las políticas laborales establecidas por MPSC?	A(X) D () SUGERENCIAS:
07	¿La MPSC le brinda a usted oportunidades para el desarrollo de sus conocimientos y habilidades profesionales?	A(X) D () SUGERENCIAS:
08	¿Usted tiene la libertad para preferir cómo ejecutar su forma de trabajo?	A(X) D () SUGERENCIAS:
09	¿Usted se considera responsable en la entrega de las actividades encomendadas por la municipalidad?	A(X) D () SUGERENCIAS:
10	¿La municipalidad motiva a usted para el cumplimiento de las metas y objetivos trazados?	A(X) D () SUGERENCIAS:

11	¿La municipalidad efectúa autoevaluaciones de desempeño laboral?	A(X)	D()
DESEMPEÑO LABORAL			
12	¿Se ejecutan las labores en equipo de trabajo?	A(X)	D()
13	¿Se generan condiciones para desarrollar liderazgo en equipos de trabajo?	A(X)	D()
14	¿Se encuentra como trabajador identificado con su institución?	A(X)	D()
15	¿Se analizan los problemas originados en los puestos de trabajo?	A(X)	D()
16	¿Usted busca resolver los problemas originados en su puesto de trabajo?	A(X)	D()
17	¿Usted es empático con sus compañeros de trabajo?	A(X)	D()
18	¿Usted tiene una ruta planificada para el desarrollo de sus actividades laborales?	A(X)	D()
19	¿La ruta planificada es debidamente organizada para alcanzar los resultados?	A(X)	D()
20	¿Usted cumple con todas las tareas encomendadas en su trabajo?	A(X)	D()
21	¿Usted realiza tareas adicionales a las tareas encomendadas en su puesto de trabajo?	A(X)	D()
22	¿Usted establece relaciones de confianza con sus compañeros de trabajo a fin de mejorar el desempeño laboral?	A(X)	D()
PROMEDIO OBTENIDO:		A(22)	D()
8. COMENTARIOS GENERALES			
9. OBSERVACION			





Jefe Experto

Colegiatura N° 10460

Anexo N° 04 Carta de aceptación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
SANTA CRUZ - CAJAMARCA
R.U.C. 20200367376



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Santa Cruz, 28 de abril del 2021

OFICIO N° 213-2021-MPSC/A

Dra. JANET ISABEL CUBAS CARRANZA
Directora de EAP de Administración

ASUNTO: REMITO INFORMACIÓN.

REF: Carta de fecha 22 de Marzo del 2021.

De mi especial consideración:

Mediante el presente, tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, a la cual me honro en representar y a la vez informarle que su solicitud ha sido aceptada para realizar su investigación en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, los alumnos Yahira Flores Samame identificada con DNI N° 74431679 y Sergio Zamora Pretel identificado con DNI N° 76335175.

Agradeciéndole anticipadamente por la atención brindada, reitero mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;



Jc. Cutervo 330
Santa Cruz - Cajamarca
T. 076 - 354075
www.munisantacruzcaj.gob.pe
municipalidadesantacruzcaj@gmail.com

Anexo N° 05 Resolución de títulos



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 1097-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 22 de octubre de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0360-2020/FACEM-DA-USS de fecha 22/10/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el provelido del Decano de FACEM, de fecha 22/10/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, y;

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de investigación, de los estudiantes del IX ciclo de la asignatura de Investigación I, de la Escuela Académico Profesional de Administración, del programa regular, sesión "A" - semestre 2020 II, a cargo del docente Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(ej)
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Susana Mary Guzmán
SECRETARÍA ACADÉMICA (E)

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1097-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO DE PROYECTO	LINEA DE INVESTIGACION
16	COMECA YOMONA KEILA JOHANNY	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOS PERFILES DE PUESTOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LONYA GRANDE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	CORONEL AYALA ZULEMA DELGADO AREVALO ANALI	PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTION MUNICIPAL PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO EN COMEDORES POPULARES , DISTRITO DE BAGUA - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	CORREA MIRANDA MARLENE ESTHER VENTURA PERLECHE FELIPE ANDERSON	LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PATAZ , LA LIBERTAD -2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	CUBAS CANTU, KEVIN ANDREE FLORES ALVA DIANI LISBETH	CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE MOTUPE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	CUMPA YSIQUE ROSA ELIZABETH	COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA LOGRAR MAYOR PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA OLTURSA CHICLAYO - 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	DOMINGUEZ MALAVER CARLOS ANDRES	LA GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTROS PARA MEJORAR PROCESOS LOGISTICOS EN LA EMPRESA SERVICIO L&C DEL PERÚ, LIMA 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	FIESTAS FIESTAS PATRICIA YAQUELINE HURTADO DAMIAN NOE JONATHAN	INFORMALIDAD PESQUERA ARTESANAL Y EL CRECIMIENTO ECONOMICO EN LA EMPRESA COMERCIALIZADORA MAGUS E.I.R.L CALLAO , 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	FLORES LEYVA MARIA GRISELDA REYES AMPUERO ANTHONY JUNIOR	PLAN DE NEGOCIO PARA SUCURSAL DE LA EMPRESA CASA DEL MÉDICO DEL PERÚ SAC EN JAEN - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	FLORES RIVERA JAIDY JUNETH CABALLERO VILLOSLADA GERALDINE EVELIN	EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CABALLERO CONTRATISTA GENERALES I.E.R. L YURIMAGUAS - LORETO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	FLORES SAMAME YAHIRA ZAMORA PRETEL SERGIO	MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ, CAJAMARCA-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	HERNÁNDEZ CORNEJO JENNY GABRIELA	PLAN DE MARKETING MIX PARA LA REACTIVACIÓN DE LAS VENTAS EN EL HOTEL ROYAL DECAMERON PUNTA SAL ,TUMBES- 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

FORMATO T1



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

Pimental, 22 de septiembre del 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

El suscrito:

Flores Samame Yahira, con DNI 74431679 y Zamora Pretel Sergio con DNI 76335175

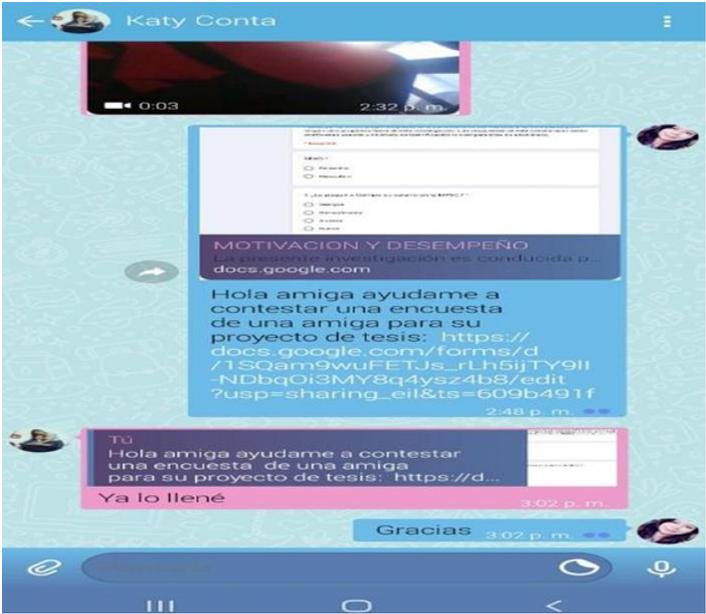
En nuestra calidad de autores exclusivos de la investigación titulada: **MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ CAJAMARCA 2020**, presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de **LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN**, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de **ADMINISTRACIÓN**, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mí (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

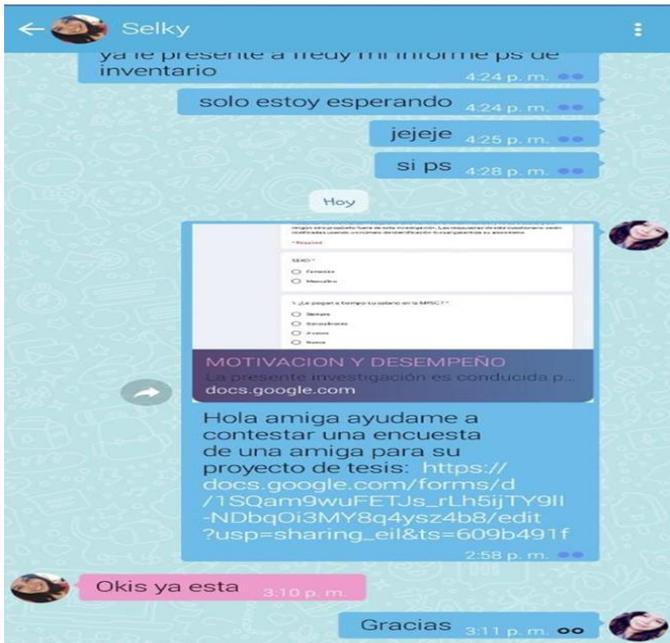
- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
Flores Samame Yahira	74431679	
Zamora pretel Sergio	76335175	

Anexo N° 06 Evidencia de encuesta





Anexo N° 07 Reporte TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ, CAJAMAR

AUTOR

Flores Samame Yahira Zamora Pretel Sergio

RECuento DE PALABRAS

13992 Words

RECuento DE CARACTERES

74931 Characters

RECuento DE PÁGINAS

73 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

411.2KB

FECHA DE ENTREGA

Apr 26, 2023 11:43 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 26, 2023 11:44 AM GMT-5

● 23% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Anexo N° 08 Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1097-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, Flores Samamé Yahira y Zamora Pretel Sergio, con su tesis Titulada **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ, CAJAMARCA - 2020.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 23% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

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

Pimentel, 26 de abril de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. J. García Yovera', is written over a horizontal line.

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