



Universidad
Señor de Sipán

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

**TESIS
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TABACONAS 2022**

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

Autor:

Bach. Quevedo Delgado Hitler Heraldo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6162-3127>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de investigación:

Gestión empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

Tesis
**ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE TABACONAS 2022**

Asesor :

Dr. García Yovera Abraham José Firma

Presidente :

Dr. García Yovera Abraham José Firma

Secretario :

Mg. Mory Guarnizo Sandra Firma

Vocal :

Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily Firma



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **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:

ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA

MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TABACONAS 2022

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:

Hitler Heraldo Quevedo Delgado	DNI: 75917919	
--------------------------------	------------------	--

Pimentel, 02 de junio de 2023

DEDICATORIA

A Dios Gracias por su Amor y Respaldo en esta linda etapa de mi vida.

A mis Padres Melanio Quevedo Jimenez y Petronila Delgado Fernández por su Amor, Apoyo y confianza.

A mis Hermanos para quienes siempre he intentado ser ejemplo.

A mi esposa Lucrecia Salazar Chanta y a mis hijos Alonso Quevedo y Melanie Quevedo por su Amor, comprensión y por caminar a mi lado cada día.

A mi Familia en la Fé Alfa y Omega, por guiarme y darme la mano en todo momento.

Hitler Heraldito Quevedo Delgado

AGRADECIMIENTO

Le ofrezco un agradecimiento a: los funcionarios de la Municipalidad Distrital de

Tabaconas, por su colaboración en el desarrollo de este proyecto.

A los docentes de la Universidad Señor de Sipan por transmitirnos sus conocimientos, los cuales fueron base para la realización de este trabajo.

A mi asesor por su orientación y apoyo.

RESUMEN

La tesis tuvo como finalidad proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo, con una intención visiblemente propositiva. Se tomó como muestra a 60 colaboradores de la Municipalidad, los cuales desarrollaron cuestionarios. Los resultados muestran que el nivel de desempeño en la municipalidad es alto y se encuentra respaldado por el 80% de los colaboradores. El desempeño obtiene este nivel debido a que los aspectos que integran las tareas son retables para el personal, además se verifica que la entidad se preocupa por proveer el mobiliario suficiente para realizar un buen trabajo, coincidiendo que la distribución de las áreas de trabajo es cómoda y permiten trabajar de manera libre. La brecha del nivel medio y del nivel bajo ocurre por desacuerdos en los aspectos remunerativos. Las dimensiones percepción del trabajo y remuneración presentan un nivel medio, mientras que las percepciones de distribución y herramientas y recursos ofrecen un nivel alto. El nivel de motivación laboral es alto así lo evidencia el 70% de los colaboradores, mientras que existe un 17% de ellos que indica que el nivel es medio y otro 13% que el nivel es bajo.

Palabras claves: motivación laboral, estrategias de motivación, desempeño laboral

ABSTRACT

The purpose of the thesis was to propose motivational strategies to improve job performance in the District Municipality of Tabaconas 2022. A quantitative approach was used, with a descriptive level, with a visibly proactive intention. 60 collaborators of the Municipality were taken as a sample, who developed questionnaires. The results show that the level of performance in the municipality is high and is supported by 80% of the employees. The performance obtains this level due to the fact that the aspects that integrate the tasks are profitable for the personnel, in addition it is verified that the entity is concerned about providing enough furniture to do a good job, coinciding that the distribution of the work areas is comfortable. and allow you to work freely. The gap between the middle level and the low level occurs due to disagreements on remuneration aspects. The dimensions perception of work and remuneration present a medium level, while perceptions of distribution and tools and resources offer a high level. The level of work motivation is high, as evidenced by 70% of the collaborators, while there is 17% of them who indicate that the level is medium and another 13% that the level is low.

Keywords: work motivation, motivation strategies, work performance

INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación e importancia del estudio	33
1.6. Hipótesis.....	33
1.7. Objetivos	34
1.7.1 Objetivo general	34
1.7.2. Objetivos específicos.....	34
II. MATERIAL Y METODOS	34
2.1. Tipo y diseño de investigación	34
2.2. Población y muestra	35
2.3. Variables de investigación.....	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
Validación y confiabilidad de instrumentos.....	39
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	39
2.6. Aspectos éticos	39
2.7. Criterios de rigor científico.....	40
CAPÍTULO III: RESULTADOS	42
3.1. Tablas y figuras	42
3.2. Discusión de resultados	51
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
4.1. Conclusiones.....	63
4.2. Recomendaciones.....	64
REFERENCIAS.....	65
ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente	37
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente	38
Tabla 3 Baremos de la variable motivación laboral	42
Tabla 4 Baremos de la variable desempeño laboral	42
Tabla 5 Nivel de la variable desempeño laboral	43
Tabla 6 Nivel de la dimensión percepción del trabajo.....	44
Tabla 7 Nivel de la dimensión herramientas y recursos de trabajo	45
Tabla 8 Nivel de la dimensión remuneración.....	46
Tabla 9 Nivel de la dimensión distribución.....	47
Tabla 10 Nivel de la variable motivación laboral.....	48
Tabla 11 Nivel de la dimensión factores motivacionales	49
Tabla 12 Nivel de la dimensión factores higiénicos.....	50

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de la variable desempeño laboral	43
Figura 2: Nivel de la percepción del trabajo	44
Figura 3: Nivel de la dimensión herramientas y recursos de trabajo	45
Figura 4: Nivel de la dimensión remuneración.....	46
Figura 5: Nivel de la dimensión distribución.....	47
Figura 6: Nivel de la variable motivación laboral	48
Figura 7: Nivel de la dimensión factores motivacionales	49
Figura 8: Nivel de la dimensión factores higiénicos.....	50

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional

Tacuri y Orbe (2021) emitieron un informe detallando los resultados favorables que se desarrollan al llevar a cabo una eficiente motivación en su personal, bajo una óptica de empresa el conocer claramente cuales son aquellos factores que llegan a desarrollar comportamientos favorables en los trabajadores es indudablemente ventajoso para cualquier empresa, debido a que brindarle una estructura de pasos con la idea de persuadir y sobre todo de motivar a los trabajadores conllevaba a producir rendimientos singulares en la empresa.

Rodríguez y Lechuga (2019) detallan que para muchas organizaciones uno de sus principales intereses es conocer y medir el desempeño de todo su personal, considerando entonces en que el rendimiento de los trabajadores es la base que poseen las organizaciones para conseguir beneficios a su favor, en estos últimos años a nivel internacional se han creado novedosas formas para poder medir el desempeño de los colaboradores. Desde este punto en detalle se ve importante y además muy necesario conocer que el desempeño de los trabajadores se encuentra íntimamente vinculado con cada una de las capacidades que desarrollan los trabajadores en sus puestos de trabajo, por ello es fundamental que las empresas necesariamente consideren desarrollar actividades como capacitaciones, programas de inducción con la idea de mejorar constantemente el rendimiento laboral de su personal.

Medina et. al (2019) diagnosticaron y revelaron que el 56% del recurso humano que labora en el país ecuatoriano desarrollan problemas e inconvenientes en cuanto al tema de desempeño laboral en relación principalmente con el cumplimiento de las funciones organizacionales. De acuerdo y tomando como base esta realidad, se precisó que una de las causas ante este problema es el escaso presupuesto que se destina a los puntos como capacitaciones o programas de apoyo a los trabajadores.

A nivel nacional

Pashanasi et. al (2021) manifiestan que en estos tiempos se ha llegado a determinar una tendencia completamente innovadora al momento de evaluar el desempeño de los colaboradores en las empresas, nos referimos a la revisión de las competencias que están íntegramente relacionadas al perfil del puesto. Por medio de la revisión de desempeño se llega de manera muy precisa a conocer cuáles son todas aquellas brechas que afectan directamente al desempeño del personal.

Principalmente por considerar a la motivación como un aspecto variable y sobre todo cognitivo, es necesario que las empresas conozcan su importancia y necesidad. Llegar a conocer este aspecto es para muchas empresas un concepto muy amplio y generalmente ambicioso, sobre todo es un poco complicado poder conocer cada uno de los factores motivacionales de su personal por completo, debido a este punto cada uno de los niveles estratégicos que funcionan en las organizaciones tienen que desarrollar estudios tanto cuantitativos como cualitativos, con la única intención de identificar aquellos niveles de motivación de su personal, así mismo conocer y determinar cuáles son aquellas actividades que permiten el desarrollo de conductas positivas como negativas de los colaboradores. (Nolazco et. al, 2021)

Lograr que el colaborador se sienta feliz en su puesto de trabajo es una de las principales e importantes condiciones para poder llegar a un eficiente estado de motivación en el personal, las empresas deben tener claro que si sus trabajadores sienten que cada una de las expectativas laborales son cubiertas estos se sentirán mucho más felices. Bajo este contexto, los trabajadores con un nivel de competitividad alto desean y esperan encontrar ambientes y espacios laborales buenos, positivos, los mismos que se ven reflejados en la remuneración acorde al mercado, los permisos que les conceda el empleador con el fin de equilibrar su vida laboral con la personal, principalmente que cada una de las funciones de trabajo que se lleven a cabo en la empresa logren mejorar drásticamente sus capacidades de trabajo (Campodónico et. al, 2020).

A nivel local

El cuerpo laboral se encuentra conformado por personal de alto nivel, con capacitaciones continuas y un perfil que se orienta a la mejora continua. Dentro de las actividades de gestión de personas, se toma como referencia un estilo de cultura organizacional participativa, donde el colaborador puede tomar iniciativas propias para el cumplimiento de sus objetivos, a pesar de estilos de liderazgos saludables, actualmente se evidencia un desempeño laboral por debajo de lo esperado, siendo un principal factor, los tiempos de resolución de actividades que realizan los colaboradores. En este sentido la organización se pregunta que factores necesita mejorar para que la motivación laboral permita obtener mejores resultados con respecto al desempeño laboral.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

En Venezuela Alfaro (2019) en su estudio *Estrategias motivacionales para el mejoramiento del desempeño laboral en FARMATODO, C.A. San Carlos Estado Cojedes*. precisó que en todas las organizaciones no solo basta con tener un personal completamente calificado, sino que es fundamental y más importante contar con un personal que se sienta motivado y feliz de querer desempeñar cada función y cada labor que se le asigne, contribuyendo eficientemente al logro de los objetivos organizacionales. Alfaro desarrolló su investigación en la organización Empresa Farmatodo C.A, durante la realización del estudio se lograron observar algunas situaciones que dan a lugar a que el desempeño del personal se vea afectado, entre ellos tenemos la sobrecarga laboral, lo cual afecta directamente al estado de ánimo de los colaboradores, y principalmente a los objetivos de la empresa, de esta manera podría generar un clima organizacional poco favorable para el personal. De acuerdo a todo lo observado es que se plantea como finalidad de estudio plantear y aplicar una serie de estrategias motivacionales con la idea de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Farmatodo C.A. El estudio aplicó un diseño de campo y fue no experimental, así mismo empleó un cuestionario construido con preguntas dicotómicas, el mismo que funcionó como instrumento para recoger información. La investigación concluye en la aplicación

de las estrategias diseñadas, y se observa que al aplicarlas consecutivamente la motivación del personal de la empresa se mantendrá niveles altos de desempeño.

En Ecuador Zamora (2019) en su estudio *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal, Cantón Salinas*. menciona que en la actualidad muchas de las empresas han marcado como objetivo central mantener a su talento humano totalmente satisfecho, esto se basa en la idea que un personal satisfecho desarrolla mejor sus actividades, es entonces que Zamora por medio de su estudio desarrolló un análisis de cómo es que las estrategias motivacionales permitirán el adecuado desarrollo del desempeño laboral de los colaboradores del GAD Municipal del cantón Salinas. La tesis se basó en un enfoque mixto, y se trabajó en base al tipo descriptivo y exploratorio. Además, se permitió emplear instrumentos como fuentes para conseguir la información necesaria, entre las técnicas que se llegaron a desarrollar tenemos la encuesta y la entrevista. Al concluir el estudio se constató que el GAD Municipal no cuenta con estrategias arraigadas a la motivación de sus colaboradores, lo cual conllevaría a que el desempeño de estos no sea el correcto ni el más eficiente para la institución. Otro de los resultados que se detalló fue la identificación de aquellos factores que sin duda aportan o generan motivación en los colaboradores. Para finalizar, se llegó a la conclusión de que la propuesta diseñada por Zamora correspondiente a estrategias motivacionales sí mejorará el desempeño de los colaboradores.

En Colombia Pacheco y Pérez (2021) con el trabajo *Estrategia de motivación para mejorar el desempeño del personal operativo de la empresa Tempo Express De Santa Marta*. diseñaron una serie de estrategias fundamentadas en la motivación, las cuales llegaron a incrementar rigurosamente el desempeño laboral de cada uno de los colaboradores de la organización Tempo Express localizado en la ciudad de Santa Marta. La investigación realizada tomo como base el esquema mixto, además de acentuar el tipo de estudio el cual descriptivo y propositivo. Toda la información necesaria fue adquirida por medio de la aplicación de un cuestionario, el cual actuó como instrumento de recolección de datos, esto se llevó a cabo con el fin de analizar cada uno de los factores que conllevan a la

desmotivación en los trabajadores de dicha empresa. En relación con la muestra de estudio, se tomó en cuenta a los 7 colaboradores de la empresa. Para ultimar, se llegaron a determinar que efectivamente en la empresa existen algunos factores que estarían influyendo en que la motivación de los colaboradores sea baja, generando de esta forma desmotivación laboral, lo cual conlleva a que disminuya su desempeño laboral. Es necesario remarcar que entre los resultados se llegó a apreciar que la motivación es considerada como un papel importantísimo y de mucho aporte en cuanto a lograr los resultados que quiere la empresa. Se concluye entonces que es necesario aplicar cada una de las estrategias motivacionales propuestas por las autoras a la empresa con la finalidad de minimizar el nivel de desmotivación que se presenta en la empresa.

En Colombia, Certuche y Llorente (2020), señalaron que el propósito fundamental de su investigación fue la de presentar diversas estrategias enfocadas en el tema de la motivación con el objetivo de incrementar el desempeño de los colaboradores de la empresa REDECOL E.S.P. Partieron con el diagnóstico de cada una de las necesidades tomando como referencia la pirámide desarrollada por Maslow. En el tema metodológico, la investigación se desarrolló teniendo en cuenta el enfoque cualitativo, además se conoció que fue de tipo descriptivo, para lo cual se aplicaron instrumentos al momento de recolectar información, los cuestionarios fueron aplicados a 14 colaboradores de dos de las áreas como fueron operativa y la administrativa. Entre los instrumentos empleados se sumó una entrevista al gerente de la empresa. Al concluir con el estudio se llegó a precisar la importancia de la motivación al momento de desarrollar cada una de las funciones en el personal de la empresa REDECOL, y al parecer el plan propuesto por Certuche y Llorente conlleva a la aplicación de estrategias de motivación a fin de mejorar el desarrollo y el nivel de desempeño de sus colaboradores, cada una de estas estrategias fueron establecidas de acuerdo con las teorías sustentadas en el estudio.

En Ecuador Baque (2018) en su estudio *Plan motivacional para incrementar la productividad laboral de los funcionarios de la dirección provincial del consejo de la judicatura de Santa Elena*, desarrolló su investigación en la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Santa Elena, para su realización se empleó un

diseño no experimental, en donde cada una de las variables fueron diagnosticadas y analizadas tal y como se observaron. La información se recogió por medio de la aplicación de un cuestionario a unos 155 funcionarios públicos, de acuerdo con lo conseguido se conoció realmente la situación de la empresa en cuanto a las necesidades y las expectativas que desarrolla el personal. Se identificaron cuales son los factores que afectan o influyen en el desempeño laboral de los colaboradores, como son la falta de comunicación, el ausentismo laboral o el clima organizacional que presenta la empresa. Otro de los puntos que se enmarca es que el personal no recibe recompensas o factores que motiven sus funciones u obligaciones a desarrollarlas de una mejor manera. Es de acuerdo con todo lo expuesto que se centra la importancia de aplicar el plan motivacional a la empresa de esta forma se mejorará el rendimiento y desempeño del personal. Las estrategias permitirán que los trabajadores desarrollen un correcto y eficiente labor para su organización.

A nivel nacional

En Perú Mina (2022) en su estudio, por medio de su estudio lo que se buscó fue comprobar cómo es que la aplicación de estrategias enfocadas a la motivación llega a mejorar e incrementar los niveles de desempeño laboral docente para un colegio ubicado en San Jacinto. Mina tomó como base el modelo de esquema preexperimental, basando su estudio en un enfoque cuantitativo además de citar que fue de tipo aplicativo. Se creyó conveniente trabajar con todo el personal docente de la escuela en mención, dato que fue de 30 colaboradores, a los cuales se les desarrolló un cuestionario en forma de instrumento, de esta manera se precisa que emplearon la técnica de la encuesta. El autor llegó a concluir que la correcta aplicación de las estrategias motivacionales que se formularon como propuesta llegaron a desarrollar resultados positivos en el desempeño laboral de los docentes, en las competencias, en el compromiso laboral y sobre todo en la satisfacción de su trabajo. De esta forma se precisó útil las estrategias que Mina elaboró y presentó como propuesta para mejorar el desempeño laboral de los profesores del colegio San Jacinto y en cada una de las dimensiones que presenta la variable.

En Perú López (2020) en su estudio *Estrategias motivacionales para promover el desempeño de los empleados de una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019*, se desarrolló teniendo en cuenta el diseño no experimental, así como también se menciona que el tipo de investigación fue aplicativo, descriptivo y no experimental. En concordancia al marco metodológico, la técnica que López empleó fue la encuesta, para lo cual creyó conveniente aplicar un cuestionario en forma de instrumento para la recolección de información a los 75 trabajadores de la municipalidad de la provincia de Sullana. Toda la información obtenida fue analizada por medio de programas aptos para este tipo de estudio. López precisó como punto central de estudio diseñar una serie de estrategias fundamentales a fin de afianzar y mejorar el nivel de desempeño de los colaboradores de la entidad estatal. Como conclusión se tuvo que todas aquellas estrategias diseñadas con la finalidad de mejorar el desempeño del personal en la municipalidad se encuentran en un bajo nivel, sin embargo, la institución cuenta con el potencial correcto para lograr fortalecer al personal. Entre las principales recomendaciones que precisa el autor está en precisar una mejora en cuanto al salario, así como también instaurar un sistema de supervisión cada quince días, entre otros. Es necesario que cada una de las estrategias plasmadas en el plan motivacional se apliquen, con la intención de lograr los objetivos que se tiene como institución.

En Perú Meléndez (2019) en su estudio *Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red de salud Chachapoyas*, por medio de su estudio llegó a proponer estrategias motivacionales con el fin de mejorar el desarrollo de la variable desempeño laboral de todo el personal administrativo que labora en la red de salud localizado en Chachapoyas. Para el estudio, Meléndez optó por considerar tomar el método analítico y por consiguiente sintético. Al término de la ejecución de la tesis, se llegó a puntualizar como conclusión que el desarrollo del desempeño de los colaboradores administrativos en el centro de salud mencionado presenta algunos problemas en cuanto a las relaciones que se desarrollan entre compañeros, en la motivación y sobre todo al momento de cumplir con sus labores; todas estas observaciones están haciendo que el clima de trabajo no sea el óptimo.

Por medio de la propuesta formulada por Meléndez, la cual se trabajó en base a estrategias motivacionales de acuerdo con las necesidades del centro de salud estudiado se centran en el reconocimiento, consignación de funciones y labores, instauración de objetivos claros y control del desempeño de todo el personal. Es necesario que los directivos del centro de salud puedan y logren gestionar el plan propuesto por la autora, ya que se ha precisado que cada una de las estrategias instauradas permiten mejorar e incrementar los niveles de desempeño del personal administrativo.

En Perú Guevara (2018) en su estudio la finalidad principal de su investigación fue la de presentar un plan motivacional como propuesta para incrementar el desempeño de cada uno de los colaboradores en la entidad financiera CMAC PIURA SAC, proponiendo de esta manera la hipótesis formulada: Un plan basado en estrategias motivacionales permitirá que el desempeño de los colaboradores mejore. Partiendo por el campo metodológico, el estudio fue de diseño no experimental y de tipo descriptivo, con respecto a al método se utilizó el método deductivo – inductivo. Para llevar a cabo el desarrollo de la tesis y para obtener toda la información necesaria fue importante recalcar la participación de los 27 trabajadores de la empresa financiera, por lo cual se considera como una muestra censal. Fueron aplicadas dos técnicas, una encuesta (para los colaboradores) y una entrevista (al administrador). A través de los resultados finales se pudo demostrar que para el total de los colaboradores la motivación y cada una de sus dimensiones son consideradas como de gran importancia y que se guardan relación con el nivel de desempeño que se presenta. Así mismo se observó que muchos colaboradores afirman sentir una disconformidad en cuanto al logro de los objetivos y sobre todo con el salario que perciben por los mismos. Es entonces que de acuerdo a cada uno de los resultados logrados Guevara concluye en que la propuesta diseñada para esta empresa en base a estrategias motivacionales permitirá la mejora del desempeño de sus trabajadores.

En Perú Torres (2019) en su estudio presentó su tesis con el objetivo de estructurar un plan motivacional guiado en la teoría de McClelland con la finalidad de mejorar el desempeño de los colaboradores que laboran en la Dirección de

Operaciones Agrarias Tarapoto, consecuentemente el tipo de la tesis fue no experimental, además de ser cuantitativa, de diseño propositivo. Se trabajó y se tuvo en cuenta al total de la población, es decir como muestra se consideró a los 66 colaboradores de la dirección antes mencionada. En primer lugar, fue necesario conocer verídicamente la situación actual de la variable motivación. Así como también precisar e identificar aquellas características que desarrolla el desempeño laboral. Para estas dos importantes variables se desarrollaron dos cuestionarios, como parte de la realización de la tesis. Finalmente se estructuró el plan motivacional con el fin de potencializar el desarrollo del desempeño laboral. Entre los resultados logrados se tiene que la motivación del personal es alta, además las características correspondientes a la variable desempeño laboral es regular. Finalmente tomando en cuenta lo observado por los expertos en el tema, la propuesta desarrollada por Torres es ciertamente válida debido a su congruencia y es totalmente aplicable.

A nivel local

Irigoin (2020) en su puntualizó determinar el diseño de estrategias basadas en motivación laboral con la finalidad de mejorar potencialmente el desempeño de los colaboradores que laboran en el hospital Clínico Provida SAC, el cual se encuentra en la capital de Lambayeque, Chiclayo. La investigación decidió ponerse en marcha debido a las situaciones problemáticas que se desarrollaban en la empresa, una de ellas fue la falta de motivación a sus trabajadores, no existe un reconocimiento por sus logros, entre otros. En relación con el tipo de estudio, la tesis fue cuantitativa además de descriptiva, en cuanto al diseño fue no experimental, al mismo tiempo propositivo. Fueron 70 los trabajadores que formaron parte de la investigación y que se le proporcionó un instrumento a fin de medir ambas variables de estudio. Por medio del análisis de los resultados conseguidos, se llegó a concluir que la variable motivación es uno de los principales factores para lograr un desempeño eficiente en los colaboradores del Hospital Clínico Provida SAC, debido a que las estrategias enfocadas en la motivación ayudaran de forma directa a potenciar e incrementar los niveles presentes de desempeño de los colaboradores. La principal recomendación que señalan en el

estudio es la prota aplicación de las estrategias motivacionales creadas con la idea de cambiar el nivel de desmotivación que presentan los trabajadores.

Requejo (2018) en su tesis *Aplicación de estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la victoria, periodo 2018* detalló que la investigación que realizó tuvo como principal finalidad diseñar estrategias relacionadas a la motivación laboral con la idea de mejorar los niveles reales de desempeño laboral en una institución estatal la cual fue Municipalidad Distrital de la Victoria, dicha entidad se encuentra en Chiclayo. Siguiendo con el marco de la metodología, fueron 52 los trabajadores que formaron parte activan para el desarrollo de la tesis por medio de la aplicación de un cuestionario, el cual se centró como instrumento de recolección. En cuanto al diseño del estudio, este fue experimental con un diseño pre-experimental. Se concluyo que, al desarrollar las estrategias motivacionales, sí se mejoró el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, si embargo esto resultó mejorar en un grado intermedio, debido al poco tiempo que se tuvo para poder llegarlas a aplicar. Es así como los niveles de desempeño laboral una vez que se desarrollaron las estrategias motivacionales se puntualizó que los resultados fueron óptimos para la entidad.

Vilca (2018) en su tesis *Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral en el área de limpieza pública de una Municipalidad Provincial, 2018* por medio de su propuesta se llegaron a precisar aquellas estrategias de motivación a sus colaboradores con el objetivo de potencializar el desempeño de cada colaborador que pertenece al área de Limpieza pública en la Municipalidad de Chiclayo. El estudio empezó reconociendo la verdadera situación problemática la cual aqueja a la entidad, siguiendo con esto se detalló que la muestra para el estudio fue de tipo censal, es decir se encuestaron a todos los colaboradores que laboran en la Municipalidad; en cantidades fueron 28 los trabajadores que formaron parte del estudio. Siguiendo con el campo metodológico, se tuvo que la investigación fue de tipo proyectivo además con un alcance descriptivo y en cuanto al diseño este fue no experimental. Para el recojo de información y lograr aplicar lo pensado, se conoció que la técnica que Vilca

desarrolló fue la encuesta, la misma que estuvo apoyada con el desarrollo de dos cuestionarios (uno para cada variable). Finalmente se encontró que ambas variables se desarrollan de manera regular, además de dar a conocer que la aplicación de las estrategias formuladas beneficiaría eficientemente al desempeño de los colaboradores. Cada una de las estrategias diseñadas fueron aplicadas para mejorar ampliamente los niveles de desempeño laboral, de esta forma los colaboradores puedan desarrollarse muchísimo mejor.

Urrutia (2021) en su tesis *Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi, 2020* su investigación se llevó a cabo en la Municipalidad del distrito de Picsi, para el estudio que vio necesaria la participación de los colaboradores de dicha entidad, es por ello que se trabajó con los 40 funcionarios de la institución. Fue importante detallar que su objetivo fundamental fue la de precisar a modo de propuesta una serie de estrategias enfocadas a la motivación que permitan mejorar e incrementar el desempeño laboral en la Municipalidad en mención. Concerniente al tipo de investigación, esta fue descriptiva y por la finalidad principal fue propositiva, además de presentar un diseño no experimental. Cada uno de los datos e información conseguida fue totalmente verdadero, y se logró por medio de la aplicación de un cuestionario a la muestra detallada al inicio. Cada resultado fue analizado y correctamente procesado, es así que para poder mejorar los niveles de desempeño laboral se llegaron a diseñar estrategias de motivación para el personal de la institución. Se logró concluir y demostrar que el desarrollo y la aplicación de esta propuesta enfocada en la motivación, reforzará potencialmente el nivel de desempeño que existe en la Municipalidad, de esta forma los puntos que se ven débiles en cada una de las dimensiones podrán ser corregidos.

Gallardo y Tuesta (2021) en su tesis lograron proponer una serie de estrategias en función a la motivación con el objetivo de mejorar el nivel actual de desempeño laboral en el personal que labora en la comercializadora e inversiones Perez SAC, la misma que funciona en la ciudad de Chiclayo. Dicho estudio fue de tipo cuantitativo, así como también si nos enfocamos en el objetivo central precisamos que fue propositivo, en cuanto al diseño empleado fue no experimental.

Toda la información del estudio fue conseguida por medio de la encuesta a sus 32 colaboradores. Es importante precisar que la técnica de la encuesta que emplearon ambas autoras se fundamenta con el desarrollo y la aplicación del cuestionario perfectamente diseñado. En cuanto a los resultados se tuvo que el 59,4% de los colaboradores presentaban una motivación considerada como baja, así como también el 40.6% estuvieron desarrollando una motivación considerada como regular. En función a los resultados alcanzados se propuso un plan con estrategias motivacionales a fin de mejorar e incrementar los niveles de desempeño que desarrollan los trabajadores de la empresa. Es importante recalcar que los autores mencionan como recomendación aplicar cada una de las estrategias formuladas, si es que el objetivo de la empresa se centra en su personal y en el funcionamiento eficiente del mismo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definiciones de motivación laboral

La palabra motivación proviene conceptualmente del latín “motus”, la cual hace referencia al término movimiento, teniendo en cuenta este aspecto, la motivación comprende todos aquellos factores que incitan moverse o propiciar un comportamiento encaminado hacia conseguir y lograr un objetivo. (Ross, 2021).

Uno de los temas de mayor estudio por las ciencias sociales es sin duda la motivación, este concepto es uno de los temas más abordados por los psicólogos, es en este campo donde se puntualiza que las personas manifiestan motivos individuales para fijar determinados comportamientos. Generalmente la motivación es generada por la falta o carencia de algún aspecto en particular, esta carencia puede llegar a ser mental o física, aquí es donde se puntualiza que dicha carencia llega a desarrollar un determinado grado de ansiedad o en algunos casos desencadenar estrés en las personas, lo cual hace que ellos mismos quieran emprender funciones o actividades con el único objetivo de eliminar el sentimiento de ansiedad o de conseguir algo en específico (Ross, 2021).

Al interior de las empresas el tema de la motivación es uno de los puntos considerados entre los más complejos, se tiene conocimiento que, partiendo desde

el aspecto económico, las personas de por sí necesitan conseguir dinero para poder subsistir basándose ciertamente en llegar a obtener ítems los cuales permitan cumplir y satisfacer cada una de sus necesidades principalmente las básicas como por ejemplo la salud, la alimentación, la seguridad, etc. Se entiende entonces que la motivación es la conducta o el comportamiento que surge con el objetivo de cumplir algo, en las empresas es común que los colaboradores enfoquen sus esfuerzos cotidianos para cumplir determinadas actividades de trabajo, las mismas que se ven algo condicionadas particularmente por motivación individuales (Robbins y Judge, 2021).

Generalmente la motivación es considerada como un aspecto variable, además tiende a cambiar, debido a que se rige en función de la personalidad del individuo, así como también de sus creencias. Es sumamente necesario que el área de la gestión del talento humano pueda determinar qué es lo que mueve a cada uno de los colaboradores para cumplir con sus roles laborales (Kinicki, 2020).

1.3.1.1. Revisión de postulados teóricos

Se sabe que la psicología organizacional es la ciencia que más ha contribuido con numerosas investigaciones sobre el tema de la motivación laboral. Muchos de estos estudios han logrado precisar que es lo que genera motivación, partiendo del reconocido Edwin Mayo hasta llegar a Pavlov, muchos de los investigadores han centrado sus estudios en indagar cuales son aquellos factores motivacionales que propician mejores resultados en el trabajo.

Uno de los primeros investigadores y sin duda entre los más reconocidos que explica principalmente la teoría enfocada en la motivación de las personas es Maslow, este reconocido autor argumenta que los seres humanos por naturaleza expresan motivaciones, estas se presentan en la tan conocida Pirámide de Necesidades. En el nivel considerado como nivel base podemos encontrar las necesidades básicas, las personas generalmente lo que buscan es saciar o satisfacer cada una de estas necesidades que son fundamentales para poder subsistir, aquí encontramos por ejemplo la alimentación, el sueño y hasta la

homeostasis. El autor señala que a medida que se van saciando las necesidades básicas, las siguientes necesidades a satisfacer se vuelven más complejas. Tomando en cuenta este punto, el tema económico indudablemente se convierte en un aspecto obligatorio para poder saciar las necesidades del individuo. En conclusión, las personas se encuentran en una constante búsqueda de auto realización, siempre que se despierte las necesidades instauradas en el último nivel de la pirámide (Maslow, 1943, como se citó en Koontz, 2015).

Siguiendo con las teorías, otra de las más reconocidas es la teoría de los factores desarrollada por Herzberg, en donde se enfatiza que la empresa es la responsable de proveer todos aquellos factores fundamentales (elementales) para el colaborador estos son los factores higiénicos para que los individuos se sientan motivados. Así como también los factores motivacionales propios con la finalidad que los trabajadores se sientan motivados (Herzberg, 1959, como se citó en Koontz, 2015).

Durante la época del 60 se llegaron a precisar aspectos importantes para seguir fortaleciendo todo lo relacionado a la motivación, es durante estos años que comienzan a aparecer puntos que guardan relación con ciertas condiciones internas las cuales buscaban que el trabajador logre motivarse. Considerando este pensamiento es que surge la teoría fundada por McClelland, el autor argumenta que los seres humanos de por sí buscan poder al interior de las empresas, basándose en este pensamiento es que McClelland manifiesta que no solo basta con el aspecto económico, sino que también es necesario y fundamental que se les proporcione condiciones particulares las cuales puedan satisfacer cada una de las necesidades o tendencias de los trabajadores (McClelland, 1962, como se citó en Koontz, 2015).

La teoría fundada por McClelland tomó mucha fuerza por los años 70, y se consideró fundamental para poder estudiar principalmente los aspectos motivacionales, teoría que se fortaleció teniendo en cuenta los aportes desarrollados por el investigador Aldefer, quien por medio de sus estudios detalla que los individuos no solo buscan su crecimiento personal y profesional, sino que

también desean desarrollar y encontrar adecuadas relaciones interpersonales en la empresa. Teniendo en cuenta este punto, es que muchas de las organizaciones han empezado a instaurar áreas o departamentos que tomen en cuenta el desarrollo humano, con el objetivo de mejorar las competencias, capacidades y habilidades de sus trabajadores (Alderfer, 1972, como se citó en Koontz, 2015).

La teoría instaurada por el investigador McGregor surgió durante la época del 80, el autor por medio de su teoría explica que los seres humanos desarrollan ciertas personalidades las cuales llegan a necesitar de una mejor atención para que puedan desarrollar sus actividades, en este sentido las personas que verdaderamente necesitan ser inspeccionadas o controladas son las consideradas como X, en tanto existen otras personalidades las cuales llegan a realizar sus funciones laborales de forma libre (McGregor, 1981, como se citó en Koontz, 2015). Para finalizar tenemos la teoría establecida por Vroom, el autor define que los aspectos motivacionales que influyen en las personas llegan a centrarse básicamente en puntos tan básicos como son el premio y el castigo, los mismos que se llegan adaptar en las empresas.

1.3.1.2. Dimensiones de la teoría de los dos factores

Herzberg (1959) citado en Robbins y Judge (2021) argumenta que su teoría se construye basándose en dos principales factores:

Factores motivacionales

Logro

Es uno de los factores laborales más buscados por la mayoría de las personas, es decir aquellas que quieren y desean ser reconocidas por haber desarrollado bien sus actividades laborales o simplemente por cumplir sus funciones. El logro es un factor que guarda relación con las características individuales y propias de cada ser humano, las cuales hacen que la persona llegue a sentir un grado de satisfacción o de placer al finalizar algún encargo o tarea que haya requerido de gran trabajo. (Robbins y Judge, 2021).

Reconocimiento

Este factor comprende destacar al colaborador frente a todo el personal o todos sus compañeros de la empresa, este hecho implica que al colaborador se le reconozca distinguidamente y en público por haber desarrollado sus funciones laborales de manera notable o simplemente por mantener un desempeño eficiente. Generalmente tanto el logro como el desempeño son dos aspectos que van muy de la mano en aquellos colaboradores que tienden a realizar sus funciones laborales de forma singular (Robbins y Judge, 2021).

Trabajo en sí mismo

Generalmente los colaboradores al desarrollar eficientemente cada una de sus tareas laborales suelen sentirse satisfechos con haberlo logrado, cada actividad establecida por la empresa debe de permitir que los colaboradores apliquen tanto conceptos de trabajo como el reforzamiento de sus competencias profesionales. Es función del área del talento humano verificar los perfiles pertenecientes a cada uno de los puestos laborales con el objetivo de añadir funciones si es que es necesario así como también añadir actividades que considere importantes. (Robbins y Judge, 2021).

Responsabilidad

El colaborador tiene la posibilidad de adquirir nuevas categorías en su área laboral por requerimiento de la empresa. Por medio del aporte de conocimientos, los colaboradores esperan poder colaborar beneficiosamente a la empresa ya sea por medio de comentarios o sugerencias que emitan a la organización, o por desarrollar su amplia creatividad. (Robbins y Judge, 2021).

Promoción y crecimiento

Es importante que en las empresas y principalmente en cada estructura formal se priorice los planes de sucesión, sin duda es fundamental que las empresas divulguen y den a conocer de forma clara todas las posibilidades que poseen los trabajadores para poder superarse profesionalmente en la empresa. Con la finalidad de mejorar el sentimiento de satisfacción presente en los colaboradores, es necesario respetar y generar movimientos ya sean horizontales

o verticales teniendo en cuenta los temas ligados a la meritocracia. (Robbins y Judge, 2021).

Factores de higiene

Políticas de la organización

Nos referimos a todos aquellos aspectos formales, los cuales encaminan las labores de trabajo del personal de una empresa, de acuerdo con este punto es que las organizaciones dan a conocer sus reglas, o también conocidos como reglamentos de trabajo, así como también presentan los canales de autoridad y principalmente de comunicación, con el único objetivo de instaurar claramente cuáles son las personas encargadas de ciertas actividades laborales. Varios estudios han demostrado y corroborado que el tema de la motivación mejora en una empresa cuando se ha delimitado de forma clara y precisa las tareas que debe realizar cada integrante de un equipo laboral. (Robbins y Judge, 2021).

Supervisión

Este es un ejercicio que se realiza con la única intención de verificar el cumplimiento de cada objetivo planteado. Se recomienda llevar a cabo la supervisión de manera prudente, ya que en muchos casos esta actividad ha desarrollado una serie de controversias cuando se desarrolla sin antes realizar actividades “complementarias” o simplemente no se han desarrollado actividades que permitan una retroalimentación. En esta actividad es importantísima la función que desarrolla el supervisor, quien actúa como un mecanismo de apoyo para conseguir el logro de las tareas. (Robbins y Judge, 2021).

Condiciones de trabajo

Nos referimos al conjunto de características físicas, las cuales permiten desarrollar una serie comodidades para que los colaboradores realicen mejor sus funciones de trabajo, se tiene desde el material o los recursos materiales para el colaborador hasta la provisión de soporte primordial para evitar que los colaboradores sufran algún accidente al momento de realizar su trabajo. (Robbins y Judge, 2021).

Salario

Para muchas personas el salario es uno de los aspectos más importantes de la empresa, el salario es la razón por la que muchos colaboradores aceptan desarrollar esfuerzos físicos como mentales siempre buscando el beneficio completo de la organización y sobre todo el cumplimiento de sus objetivos. El salario o la remuneración que llegue a ofrecer las empresas, conllevaran a que esta obtenga de forma comercial una gran variedad de ítems, sobre todo productos los cuales lleguen a ser satisfacer cada necesidad que presente la empresa. Otro de los puntos a considerar es que cuando el salario se percibe como un salario completamente justo y que indudablemente permite cubrir cada necesidad esencial del colaborador, se tendría una mejor sensación con respecto a la motivación e indiscutiblemente un mejor desempeño laboral. (Robbins y Judge, 2021).

Relaciones interpersonales

Este es uno de los factores el cual tiene un mayor impacto en el desarrollo de la inteligencia emocional de los colaboradores, debido que para poder conseguir que la relaciones entre los mismos trabajadores se mejore es fundamental y completamente necesario desarrollar una serie de condiciones de sus emociones, todo esto se centra para evitar que la persona despliegue sentimientos como envidia, ira o que se puedan generar malentendidos. Las investigaciones han evidenciado que las relaciones interpersonales son un factor de alto impacto en muchas empresas, la convivencia entre los colaboradores no resulta una tarea sencilla, sin embargo, existen formas puntuales que permiten manejar ambientes de trabajo saludables. (Robbins y Judge, 2021).

1.3.2. Definición de desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere al conjunto de todas aquellas aptitudes y sobre todo actitudes que desarrolla un colaborador, las cuales son visibles y que generalmente permiten identificar cuáles son los trabajadores con un gran y notable desarrollo laboral en la empresa (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Partiendo desde la óptica industrial, el desempeño puede llegar a medirse considerando cuantos elementos de producción realice y cuantas horas de trabajo emplea, por ejemplo, las máquinas desarrollan un mejor desempeño mientras más elementos de producción realicen empleando menos tiempo, precisando como objetivo ahorrar energía eléctrica. Esta misma lógica se tiene cuando se toca el tema del desempeño laboral, solo que ahora se tomará en detalle a las personas (colaboradores), esto es que los trabajadores consiguen un mejor desempeño cuando realizan más funciones o tareas laborales, las cuales conllevan al cumplimiento de cada objetivo institucional. (Alles, 2019).

Generalmente al finalizar el ejercicio contable en las empresas es que se lleva a cabo las evaluaciones de desempeño a todo el personal, es durante el desarrollo de estas evaluaciones que se conoce como es que el trabajador ha llegado a realizar sus funciones, es aquí donde se fusionan todos los aspectos que se le evaluará al trabajador. Algunos de los puntos a cuestionar o aspectos a evaluar son: el tiempo que ha empleado para realizar sus funciones laborales, la calidad presente en cada una de sus tareas encomendadas, la destreza receptiva de las funciones de trabajo, que tan empático es con respecto a sus compañeros de trabajo. Además, se puntualiza la evaluación en relación al incremento de sus capacidades y destrezas, las cuales sirven para poder reconocer que tan posible es que el colaborador crezca profesionalmente en la empresa (Vera, 2014).

Por consiguiente, se puede afirmar que el desempeño laboral es el conjunto de todas aquellas características referentes al trabajo que realizan los trabajadores de una empresa en un determinado año, y que además se ven fundados de acuerdo a las conductas relacionadas de forma directa con las capacidades y destrezas que desarrollen los colaboradores.

1.3.2.1. Evaluaciones de de desempeño laboral

Evaluación 180

Esta forma de evaluar al colaborador es una de las evaluaciones clásicas de que desarrollan las empresas actualmente, es aquí donde el trabajador es por decirlo así “confrontado” por la óptica de un evaluador o generalmente conocido

como supervisor. En la evaluación de 180 se detallan cuáles son los puntos tanto fuertes como los puntos débiles que presenta el colaborador de acuerdo a su gestión de trabajo, sin embargo en este tipo de evaluación no se tiene en cuenta lo dicho por el colaborador, en tal sentido el análisis y la evaluación se desarrolla teniendo como centro solo una parte (lo dicho por el supervisor) más no se toma en cuenta ni mucho menos se permite que se detallen observaciones de la otra parte (lo dicho por el colaborador) (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Evaluación 360

Este es un tipo de evaluación mucho más general, es decir toma en cuenta no solo un punto de vista sino varios de ellos. De acuerdo a lo señalado, en esta evaluación se llega a considerar diferentes puntos de vista como por ejemplo de compañeros de trabajo, clientes, inversionistas y hasta de su familia, esto sin duda permite conseguir un diagnóstico más amplio del colaborador evaluado. Uno de los puntos a tener presente es que el trabajador no solo mantiene relación con el cliente, además de ello posee relación con las distintas áreas de la empresa (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Assessment center

Este es un método en donde se realiza una simulación la cual es controlada y se enfoca directamente a una situación de trabajo que realiza el colaborador, este método tiene como objetivo identificar claramente las competencias y capacidades del colaborador por medio de la observación de los supervisores. Generalmente este método se emplea con la intención de evaluar las diferentes situaciones ya sea con clientes de riesgo, para asegurar el control de caja o factores que involucren temas de liderazgo (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Autoevaluación

Es considerado como el modelo para evaluar el desempeño de los colaboradores más empleado por las empresas a nivel internacional, este es un modelo el cual permite que el colaborador evaluado pueda evaluar el desarrollo de su desempeño teniendo como base la auto reflexión sobre cada una de las características que ha empleado para la realización de sus actividades laborales.

Es aquí donde el colaborador tiende a desarrollarse como el protagonista durante la evaluación, esta sin duda es una de las ventajas que presenta este modelo, es por ello para poder mejorar de alguna forma el desempeño laboral logrado, es el mismo colaborador quien instaura las medidas o actividades correctivas, por medio de este modelo el trabajador logra asimilar y comprender cuales son los puntos fuertes que fortalecer y los débiles que mejorar de su actividad laboral. (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Evaluación basada en competencias

Lo que se busca por medio de este método es cuantificar o medir el accionar del trabajador teniendo en cuenta las competencias y de las necesidades que se requieren para el puesto laboral. Cada uno de los puestos de trabajo en una empresa requieren de actividades específicas las cuales necesariamente requieren ser corroboradas por medio de las destrezas, capacidades y conocimientos que puedan demostrar un notable comportamiento. El concepto de competencia es considerado como una forma innovadora la cual hace posible el estudio general de los colaboradores de una empresa, bajo este criterio se desarrolla la gestión en cuanto al personal de una organización partiendo de la visión de gestión por competencias (Chiavenato y Guzmán, 2019).

1.3.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

Se refiere a la forma ecuánime al momento de repartir las tareas o cargas laborales en la empresa, teniendo en cuenta los perfiles y sus respectivos puestos de trabajo; este punto claramente se relaciona con las acciones justas en la empresa, evitando que la balanza se incline para un solo lado, es decir tener preferencias sobre un trabajador. Se puede llegar a mejorar el desempeño laboral siempre y cuando el trabajador sienta y perciba que en la empresa existe un trato completamente justo, además de existir un adecuado equilibrio entre lo que se debe cumplir organizacionalmente (objetivos) y las funciones que debe desarrollar para lograr esos objetivos (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Herramientas y recursos laborales

Lo que garantiza que el personal de una empresa cumpla con cada una de sus funciones laborales y de esta forma lograr los objetivos de una organización es porque la empresa le ha proporcionado los recursos necesarios para su funcionamiento, entre ellos físicos como también los tecnológicos. Uno de los puntos que afectaría el desempeño laboral en una empresa se presenta cuando las exigencias laborales no se relacionan ni mucho menos corresponden con los recursos con los que cuenta la empresa. Pese a ello, la empresa no solo tiene la obligación de proporcionarle al colaborador todos los recursos físicos, sino que además debe de brindarle permanentemente el soporte necesario con la finalidad de mejorar el aspecto cognitivo y sus competencias de trabajo.

Remuneración

Muchas personas para lograr cumplir los objetivos de una organización dedican enteramente su esfuerzo y hasta su tiempo, de acuerdo a lo señalado es que los trabajadores esperan que la empresa brinde la contraparte, aprobando la obtención de un ingreso en términos de dinero el cual debe de ofrecerte teniendo en cuenta las exigencias que pide el mercado y que pueda llegar a satisfacer cada una de las necesidades del colaborador (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Distribución y organización física

Es importante que las empresas delimiten las estructuras de comunicación en todo el personal, así como también precisar cada una de las características pertenecientes a las oficinas de cada área y del soporte tecnológico, todos estos puntos estructurales generan un impacto crucial en la conducta que desarrollan los trabajadores dentro de la empresa. Generalmente cuando la empresa brinda ambientes de trabajo saludables y adecuados, además de contar con líneas de comunicación claras, sobre todo la autoridad es transparente, se logra desarrollar y coordinar actividades fundamentales para conseguir resultados mucho mejores. (Chiavenato y Guzmán, 2019).

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera la propuesta de estrategias de motivación mejora el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación teórica

Para Ñaupas et. al (2013) los estudios deben destacar la importancia de tomar teorías validadas a nivel internacional, para la presente investigación se realizó una revisión de la literatura sobre las teorías de motivación y desempeño laboral. Para el estudio se tomó en cuenta la teoría bifactorial y para el desempeño se siguieron los lineamientos de Chiavenato, ambas teorías se adaptan muy bien a realidades locales y sobre todo a empresas de servicios, donde la evaluación de desempeño se basa en competencias.

Justificación metodológica

Los autores Ñaupas et. al (2013) decreta que desde un punto vista metodológico, los estudios deben aplicar los métodos necesarios para encontrar conclusiones en base a la naturaleza de las variables. Para el estudio se utilizó la revisión de la literatura y el método deductivo para llegar a hallazgos particulares en base a teorías generales.

Justificación social

Las organizaciones modernas se orientan a ser más eficiente en cuanto al rendimiento total de sus colaboradores, en este sentido se valida que el desempeño laboral se encuentra integrado por una serie de competencias que son parte de los colaboradores y que se encuentran íntegramente relacionadas con la motivación. Por lo tanto, es deber de las organizaciones incrementar el grado de motivación del personal con el fin de obtener mejores rendimientos, el presente trabajo tiene como finalidad incrementar el desempeño en base al entendimiento e identificación de los factores que generan comportamientos positivos en el personal de la organización.

1.6. Hipótesis

La propuesta de estrategias de motivación mejora el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022.

Medir las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022.

Medir el nivel de motivación laboral que presentan los colaboradores de la Municipalidad de Tabaconas 2022.

Elaborar la propuesta de estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022.

II. MATERIAL Y METODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Se toma un enfoque cuantitativo con el fin de asignar valores a los niveles de las variables y obtener promedios agrupados de los diferentes reactivos que se aplican (Hernández y Mendoza, 2018). El nivel es descriptivo, porque se enumeran los atributos y características que tienen los motivos de los colaboradores, así como también se identifican las competencias del desempeño que se descubren en los colaboradores.

El estudio también tiene una intención propositiva con el fin de construir estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Tabaconas.

Diseño de la Investigación

Se utilizó el diseño no experimental, con la recogida de datos en un solo espacio de tiempo.

El diseño experimental, como su nombre lo dice, no busca experimentar cambios (Hernández y Mendoza, 2018).

2.2. Población y muestra

Población

Arias et al. (2016) indica que la población es la unidad estratégica de donde se obtiene la información para analizar y tomar decisiones. La población son los 60 colaboradores de la Municipalidad de Tabaconas.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 60 colaboradores de la Municipalidad de Tabaconas.

2.3. Variables de investigación

Variable 1: Motivación laboral

En general la motivación la genera una carencia, la cual puede ser física o psicológica, la carencia genera el suficiente grado de ansiedad o estrés que genera que las personas emprendan actividades para satisfacer la ansiedad por conseguir algo (Ross, 2021).

Variable 2: Desempeño laboral

Es el conjunto de actitudes y aptitudes que se soportan en comportamientos que pueden ser observables y generan como conclusión que ciertos colaboradores

tienen performances destacables dentro de la organización (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Tabla 1*Operacionalización de la variable independiente*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Técnica
Motivación laboral	Factores motivacionales	Logro	1,2,3	Likert	Encuesta
		Reconocimiento	4,5,6,		
		Trabajo en si mismo	7,8		
		Responsabilidad	9,10,11,12		
	Factores higiénicos	Promoción y crecimiento	13,14		
		Políticas de la empresa	15,16,17,18,19		
		Supervisión	20,21,22		
		Relación con el superior	23,24,25,26		
		Condiciones de trabajo	27,28,29		
		Salario	30,31,32		
	Relaciones interpersonales	33,34			

Nota.: elaboración propia en base a las teorías estudiadas

Tabla 2*Operacionalización de la variable dependiente*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de información	Unidades
Desempeño Laboral	<i>Percepción del trabajo</i>	Percepción	1,2,3	Cuestionario	Escala Ordinal:
	<i>Herramientas y recursos de trabajo</i>	Herramientas Recursos.	4,5,6		
	<i>Remuneración</i>	Incentivo. Estimulo.	7,8		
	<i>Distribución</i>	Organización del ambiente laboral	9, 10		

Nota.: elaboración propia en base a las teorías estudiadas

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

Técnicas de recolección de datos

Hernández (2018) refiere que la encuesta es una técnica basada en la recolección de datos, la cual detalla procedimientos que ayudan a reunir información de forma confiable y válida.

Instrumentos de recolección de datos

Según Baena (2017) la recolección de datos que necesita una investigación se realiza mediante fuentes oficiales que brinden y contemplen datos procesados y verificados tales como son los cuestionarios. Es así que para el presente estudio se utilizó el cuestionario el mismo que estuvo dividido en base las dimensiones e indicadores que permitió evaluar la variable desarrollo empresarial.

Validación y confiabilidad de instrumentos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Nota: SPSS 24

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	16

Nota: SPSS 24

Para certificar la exactitud de los cuestionarios, ambos fueron sometidos a la prueba de alfa de Cronbach en base a una recogida piloto.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Inicialmente, se procedió con la solicitud de los permisos necesarios para la aplicación del instrumento dentro de la entidad, este fue revisado previamente, donde se pudo obtener el visto bueno para su aplicación en la entidad seleccionada una vez obtenidos los permisos por parte de la misma.

Posteriormente se aplicó el instrumento con la finalidad de obtener los datos necesarios que logren cumplir con los objetivos de la investigación, los datos fueron procesados el mismo día con la finalidad de mantener un buen orden y filtro. Estos luego se plasmaron mediante tablas o gráficos acorde a las normas APA séptima edición, lo que permitió tener una mejor explicación y discusión teniendo en cuenta los trabajos y aportes teóricos previos.

Finalmente, con los resultados y discusión obtenidos se presentaron las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Con los datos conseguidos mediante la aplicación del cuestionario, se procedió a trabajar la situación de las variables. Esta información fue procesada para generar una base de datos donde las respuestas se mostraron de forma cuantificada, para posteriormente llevarse a la base de datos del programa Statistical Package for Social Sciences - SPSS versión 26.0 con la finalidad de obtener índices estadísticos de correlación, los cuales permitieron cumplir con los objetivos.

2.6. Aspectos éticos

Los aspectos fueron tomados del paper Noreña et. al (2014) quien postula aspectos para una realidad peruana.

El principio de libertad y responsabilidad, ningún elemento de la muestra fue obligado a participar de la investigación, se respetó la decisión de cada participante.

La confidencialidad, la investigadora se comprometió a no divulgar los datos de la organización para otros fines, solo teniendo como finalidad la construcción del presente estudio.

La confirmabilidad, se tomaron las previsiones del caso para certificar que la información confirma la satisfacción de los objetivos de investigación.

2.7. Criterios de rigor científico

Tomados en base a Noreña et. al (2014)

Credibilidad: la realidad problemática, refleja en estricto el estado actual de la empresa, en ningún momento se manipuló la información.

Transferibilidad: debido a la certeza de los datos, la información puede ser transferida a otras futuras investigaciones

Dependencia: Seguridad de que una variable de la presente investigación dependa de la otra.

Confirmación: se pidieron a expertos la validación de los instrumentos para la recolección de datos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

3.1.1. Baremos de las dimensiones

Tabla 3

Baremos de la variable motivación laboral

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Factores motivacionales	14--33	34--53	54--73
Factores higiénicos	20--47	48--75	75--102
Motivación laboral	34--79	80--125	126--171

Nota: Valores de los baremos de las variables, en base a niveles por intervalos, desarrollados con la finalidad de agrupar preguntas y medir dimensiones por separado.

Tabla 4

Baremos de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Percepción del trabajo	3--7	8--12	13--17
Herramientas y recursos de trabajo	3--7	8--12	13--17
Remuneración	2--5	6--9	10--13
Distribución	2--5	6--9	10--13
Desempeño Laboral	10--23	24--37	38--51

Nota: Valores de los baremos de las variables, en base a niveles por intervalos, desarrollados con la finalidad de agrupar preguntas y medir dimensiones por separado.

3.1.2. Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral

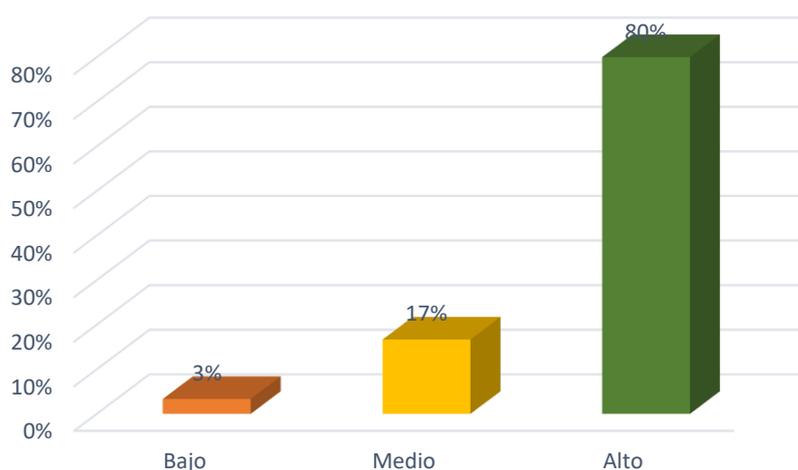
Tabla 5

Nivel de la variable desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3%
Medio	10	17%
Alto	48	80%
Total	60	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 1: Nivel de la variable desempeño laboral



Nota: El nivel en la municipalidad es alto y se encuentra respaldado por el 80% de los colaboradores. El desempeño obtiene este nivel debido a que los aspectos que integran las tareas son retables para el personal, además se verifica que la entidad se preocupa por proveer el mobiliario suficiente para realizar un buen trabajo, coincidiendo que la distribución de las áreas de trabajo es cómoda y permiten trabajar de manera libre. La brecha del nivel medio y del nivel bajo ocurre por desacuerdos en los aspectos remunerativos.

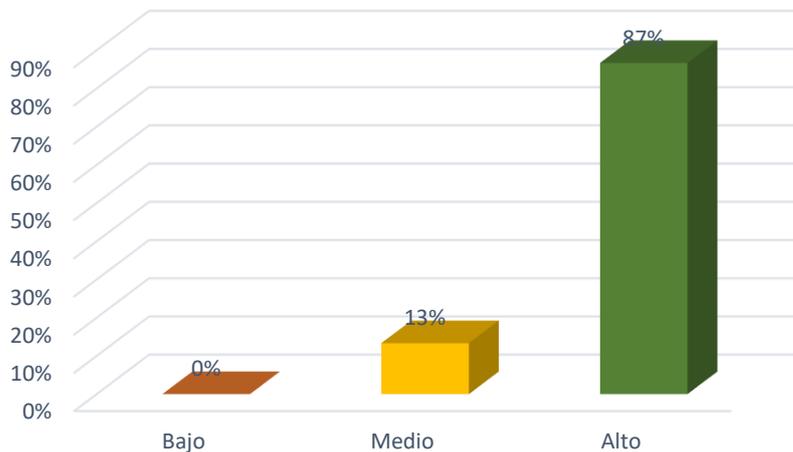
Tabla 6

Nivel de la dimensión percepción del trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	8	13%
Alto	52	87%
Total	60	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 2: Nivel de la percepción del trabajo



Nota: El nivel de percepción en el trabajo es alto en la municipalidad y se encuentra respaldado por 87% colaboradores. Debido a las características del sector público, se verifica que las funciones y responsabilidad de los colaboradores se encuentran estipuladas en documentos formales, haciendo su aplicación entendible y coordinada hacia el logro de los objetivos. En general se verifica que pocas veces ocurren discrepancias con confusiones por las tareas o funciones.

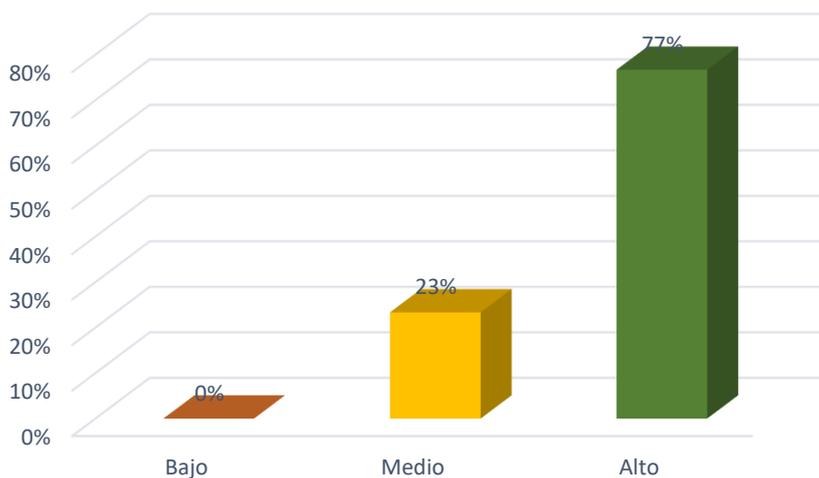
Tabla 7

Nivel de la dimensión herramientas y recursos de trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	14	23%
Alto	46	77%
Total	60	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 3: Nivel de la dimensión herramientas y recursos de trabajo



Nota: El nivel de la dimensión herramientas de trabajo es alto, y se encuentra respaldado por 77% de colaboradores. También existe un 23% de ellos que encuentra un nivel medio. En general se verifica una preocupación por proveer el material y herramientas necesarias para realizar un buen trabajo, pero también se verifica que existe poco apoyo por los departamentos superiores para obtener mejores estándares en el desarrollo del trabajo.

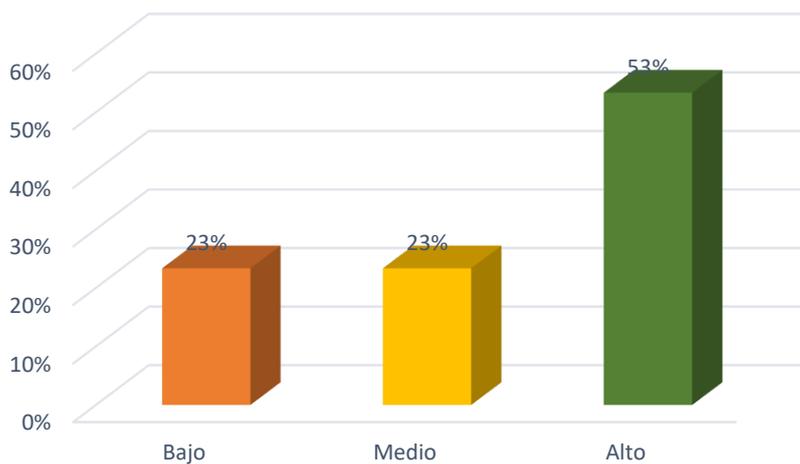
Tabla 8

Nivel de la dimensión remuneración

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	23%
Medio	14	23%
Alto	32	53%
Total	60	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 4: Nivel de la dimensión remuneración



Nota: Se muestra que el 53% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión remuneración, y otro 23% de colaboradores encuentra un nivel medio y un nivel bajo. En general se percibe por parte de los colaboradores un cumplimiento fiel en las fechas de pago del personal, pero la sensación masiva es que las condiciones salariales no se encuentran alineadas a los promedios del mercado, por otro lado, se verifica que estos niveles no impulsan un mejor desempeño.

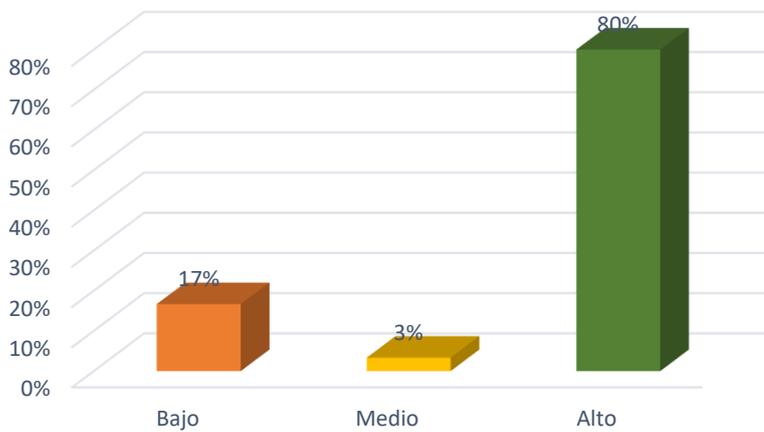
Tabla 9

Nivel de la dimensión distribución

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	17%
Medio	2	3%
Alto	48	80%
Total	60	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 5: Nivel de la dimensión distribución



Nota: El 80% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión distribución, mientras que un 17% encuentra un nivel bajo. En este sentido se verifican que existen ciertas brechas con respecto a la comodidad de los ambientes de la entidad, así como también con su iluminación y ventilación.

3.1.3. Estadística descriptiva de la variable motivación laboral

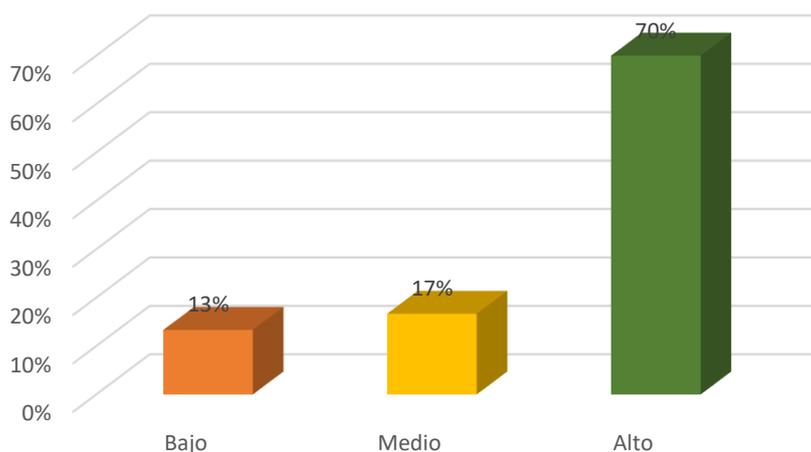
Tabla 10

Nivel de la variable motivación laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	13%
Medio	10	17%
Alto	42	70%
Total	60	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 6: Nivel de la variable motivación laboral



Nota: El nivel de motivación laboral es alto así lo evidencia el 70% de los colaboradores, mientras que existe un 17% de ellos que indica que el nivel es medio y otro 13% que el nivel es bajo. En general el personal se muestra de acuerdo con el horario laboral, con las capacitaciones que realiza la organización, también se muestran aspectos positivos con el tipo de funciones que se realiza, siendo importantes para el desarrollo personal y para el desarrollo familiar, se percibe conformidad con las políticas de la organización, pero por otro lado existe un grupo de colaboradores que no se muestran de acuerdo con las políticas de remuneración, con el apoyo de los jefes y también con la comodidad de las instalaciones.

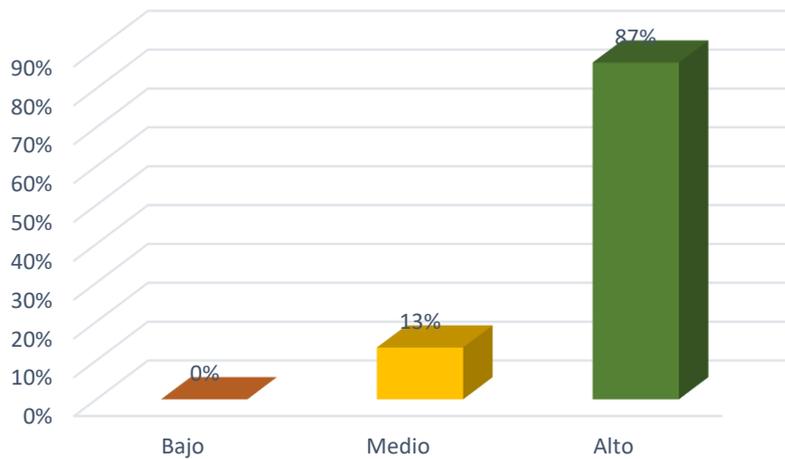
Tabla 11

Nivel de la dimensión factores motivacionales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	8	13%
Alto	52	87%
Total	60	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 7: Nivel de la dimensión factores motivacionales



Nota: El 87% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión factores motivacionales, y un 13% encuentra un nivel medio. En general el personal se muestra de acuerdo con el horario laboral, con las capacitaciones que realiza la organización, también se muestran aspectos positivos con el tipo de funciones que se realiza, siendo importantes para el desarrollo personal y para el desarrollo familiar, se percibe conformidad con las políticas de la organización

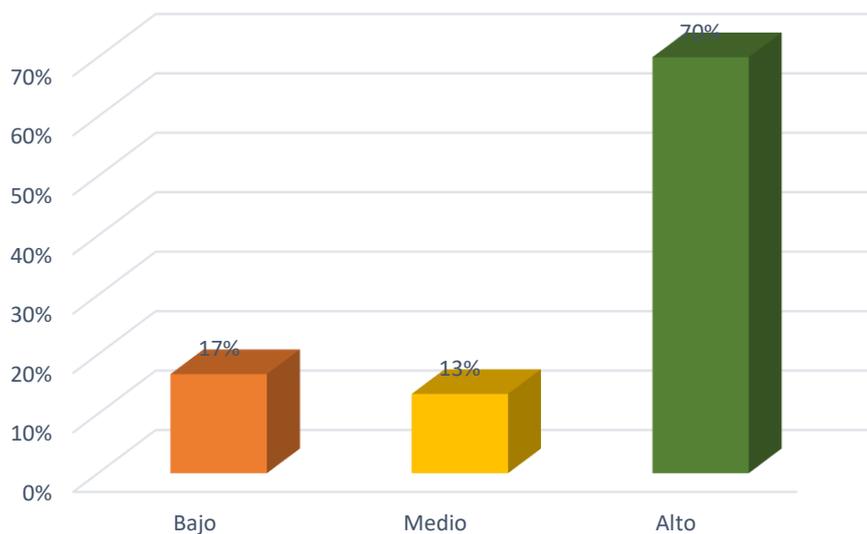
Tabla 12

Nivel de la dimensión factores higiénicos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	17%
Medio	8	13%
Alto	42	70%
Total	60	100%

Nota: aplicación del cuestionario

Figura 8: Nivel de la dimensión factores higiénicos



Nota: El 70% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión factores higiénicos, mientras que un 17% encuentra un nivel bajo en la dimensión. Se percibe conformidad con las políticas de sucesión en la entidad, las posibilidades de ascenso son amplias, además se percibe que los jefes tienen la formación necesaria para ejercer funciones, pero existe un grupo de colaboradores que no se muestran de acuerdo con las políticas de remuneración, con el apoyo de los jefes y también con la comodidad de las instalaciones.

3.2. Discusión de resultados

La revisión de la literatura demuestra que una propuesta de estrategias de motivación si tienen un impacto significativo en la mejora del desempeño de los colaboradores. La investigación de Alfaro (2019) concluye en la aplicación de las estrategias diseñadas, y se observa que al aplicarlas consecutivamente la motivación del personal de la empresa se mantendrá niveles altos de desempeño, en esta misma lógica, también se tiene que el estudio de Zamora (2019) concluye que las estrategias motivacionales sí mejorará el desempeño de los colaboradores. De igual forma Pacheco y Pérez (2021) afirman que es necesario remarcar que entre los resultados se llegó a preciar que la motivación es considerada como un papel importantísimo y de mucho aporte en cuanto a lograr los resultados que quiere la empresa. Se concluye entonces que es necesario aplicar cada una de las estrategias motivacionales propuestas por las autoras a la empresa con la finalidad de minimizar el nivel de desmotivación que se presenta en la empresa, por otro lado, Certuche y Llorente (2020) también manifiestan que las actividades que motivan tienden a mejorar el desempeño de los colaboradores.

El nivel en la municipalidad es alto y se encuentra respaldado por el 80% de los colaboradores. El desempeño obtiene este nivel debido a que los aspectos que integran las tareas son retables para el personal, además se verifica que la entidad se preocupa por proveer el mobiliario suficiente para realizar un buen trabajo, coincidiendo que la distribución de las áreas de trabajo es cómoda y permiten trabajar de manera libre. La brecha del nivel medio y del nivel bajo ocurre por desacuerdos en los aspectos remunerativos. El desempeño laboral se refiere al conjunto de todas aquellas aptitudes y sobre todo actitudes que desarrolla un colaborador, las cuales son visibles y que generalmente permiten identificar cuáles son los trabajadores con un gran y notable desarrollo laboral en la empresa (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Los presentes resultados guardan relación con la investigación de Alfaro (2019) observó algunas situaciones que dan a lugar a que el desempeño del personal se vea afectado, entre ellos tenemos la sobrecarga laboral, lo cual afecta directamente al estado de ánimo de los colaboradores, y principalmente a los

objetivos de la empresa, de esta manera podría generar un clima organizacional poco favorable para el personal. De igual forma Zamora (2019) destaca que la ausencia de un plan de motivación afecta el desempeño de los colaboradores.

El nivel de percepción en el trabajo es alto en la municipalidad y se encuentra respaldado por 87% colaboradores. Debido a las características del sector público, se verifica que las funciones y responsabilidad de los colaboradores se encuentran estipuladas en documentos formales, haciendo su aplicación entendible y coordinada hacia el logro de los objetivos. En general se verifica que pocas veces ocurren discrepancias con confusiones por las tareas o funciones. La investigación de Vilca (2018) recomienda que las actividades que se ejecutan dentro de la organización deben ser retables y promover la adquisición de nuevas habilidades laborales.

El nivel de la dimensión herramientas de trabajo es alto, y se encuentra respaldado por 77% de colaboradores. También existe un 23% de ellos que encuentra un nivel medio. En general se verifica una preocupación por proveer el material y herramientas necesarias para realizar un buen trabajo, pero también se verifica que existe poco apoyo por los departamentos superiores para obtener mejores estándares en el desarrollo del trabajo.

Se muestra que el 53% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión remuneración, y otro 23% de colaboradores encuentra un nivel medio y un nivel bajo. En general se percibe por parte de los colaboradores un cumplimiento fiel en las fechas de pago del personal, pero la sensación masiva es que las condiciones salariales no se encuentran alineadas a los promedios del mercado, por otro lado, se verifica que estos niveles no impulsan un mejor desempeño. El estudio de López (2020) muestra entre las principales recomendaciones que precisa el autor está en precisar una mejora en cuanto al salario, así como también instaurar un sistema de supervisión cada quince días, entre otros. Por lo tanto, la entidad debe mejorar los aspectos remunerativos. También Baque (2018) identifica los factores que producen un bajo desempeño laboral, siendo los factores que afectan o influyen en el desempeño laboral de los colaboradores, como son la falta

de comunicación, el ausentismo laboral o el clima organizacional que presenta la empresa. Otro de los puntos que se enmarca es que el personal no recibe recompensas o factores que motiven sus funciones u obligaciones a desarrollarlas de una mejor manera.

El 80% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión distribución, mientras que un 17% encuentra un nivel bajo. En este sentido se verifican que existen ciertas brechas con respecto a la comodidad de los ambientes de la entidad, así como también con su iluminación y ventilación. La investigación de Urrutia (2021) destaca que los niveles de desempeño laboral tienen una relación directa con el tipo de ambientes que crea la organización, con el fin de cubrir las condiciones necesarias para trabajar en un ambiente físicamente compatible.

El nivel de motivación laboral es alto así lo evidencia el 70% de los colaboradores, mientras que existe un 17% de ellos que indica que el nivel es medio y otro 13% que el nivel es bajo. En general el personal se muestra de acuerdo con el horario laboral, con las capacitaciones que realiza la organización, también se muestran aspectos positivos con el tipo de funciones que se realiza, siendo importantes para el desarrollo personal y para el desarrollo familiar, se percibe conformidad con las políticas de la organización, pero por otro lado existe un grupo de colaboradores que no se muestran de acuerdo con las políticas de remuneración, con el apoyo de los jefes y también con la comodidad de las instalaciones.

La motivación es considerada como un aspecto variable, además tiende a cambiar, debido a que se rige en función de la personalidad del individuo, así como también de sus creencias. Es sumamente necesario que el área de la gestión del talento humano pueda determinar qué es lo que mueve a cada uno de los colaboradores para cumplir con sus roles laborales (Kinicki, 2020).

3.3. Aporte científico

Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022.

3.3.1. Introducción

Una de las principales tareas del líder es conocer a fondo a su cuerpo laboral, incluyendo identificar cuáles son los motivos que generan comportamientos positivos orientados a lograr los objetivos organizacionales. La motivación es un concepto amplio que varía entre las diversas formas de pensamiento que pueden existir en un cuerpo humano, de manera principal las personas encuentran motivos de trabajar para llevar recursos monetarios a sus hogares y poder satisfacer las necesidades básicas, pero también existen motivaciones más complejas dentro de la organización, algunos colaboradores esperan tener reconocimiento y aspectos de poder dentro de la organización. Es aquí la importancia de tener información de primera mano de un aspecto tan variado como puede ser la motivación.

La presente propuesta se encuentra construida en base a los hallazgos de la aplicación de los cuestionarios. En este sentido se construyen estrategias desgregadas en actividades que responden a las teorías de las variables. La literatura científica prueba una relación entre la motivación y el desempeño laboral, por ende, las actividades se encuentran ejecutadas en probar este objetivo.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Incrementar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Tabaconas.

Objetivos específicos

Mejorar los aspectos remunerativos que ofrece la Municipalidad Tabaconas.

Mejorar los aspectos de comunicación organizacional de los líderes.

Mejorar las condiciones laborales ergonómicas.

Objetivo 1:

Mejorar los aspectos remunerativos que ofrece la Municipalidad Tabaconas.

Acciones:

- Evaluar las condiciones remunerativas económicas de los diferentes puestos.
- Proponer incentivos por productividad.
- Implementar talleres lúdicos que permitan la integración de los colaboradores.

Responsables:

La ejecución de las actividades se llevarán a cabo por lo colaboradores del area de recursos humanos.

Condiciones remunerativas económicas de los diferentes puestos

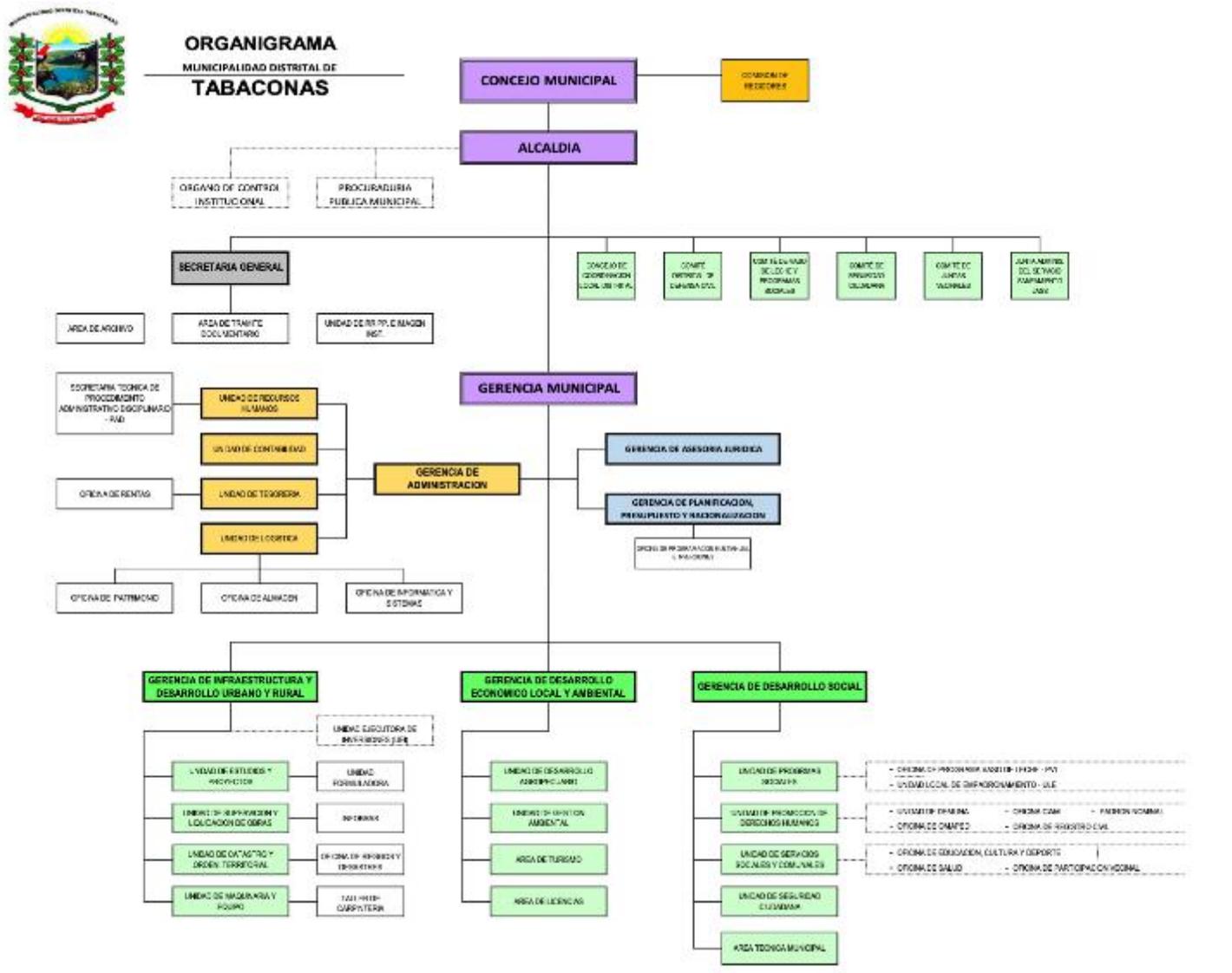
CONDICION	CATEGORIA	ENERO		FEBRERO		MARZO	
		MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
EMPLEADOS	PA	4,862.94	5,005.20	4,862.94	5,005.20	4,862.94	5,005.20
	PB	4,882.85	4,990.20	4,882.85	4,990.20	4,882.85	4,990.20
	PC	4,861.48	4,958.20	4,861.48	4,958.20	4,861.48	4,958.20
	PD	4,835.44	4,954.03	4,835.44	4,954.03	4,835.44	4,954.03
	PE	4,832.08	4,967.97	4,832.08	4,967.97	4,832.08	4,967.97
	PF	4,805.55	4,911.71	4,805.55	4,911.71	4,805.55	4,911.71
	N8	-	-	-	-	-	-
	N7	4,851.67	4,953.68	4,851.67	4,953.68	4,851.67	4,953.68
	N6	-	-	-	-	-	-
	N5	4,837.48	4,837.48	4,837.48	4,837.48	4,837.48	4,837.48
	N4	-	-	-	-	-	-
	TA	4,758.54	4,961.43	4,758.54	4,961.43	4,758.54	4,961.43
	TB	4,265.17	4,956.52	4,265.17	4,956.52	4,265.17	4,956.52
	TC	1,460.57	4,929.00	1,460.57	4,929.00	1,460.57	4,929.00
	TD	4,743.96	4,885.99	4,743.96	4,885.99	4,743.96	4,885.99
TE	4,220.72	4,878.23	4,766.89	4,878.23	4,766.89	4,878.23	
TF	949.53	4,919.01	949.53	4,919.01	949.53	4,919.01	
OBREROS	CB	4,487.95	5,067.49	4,487.95	5,067.49	4,487.95	5,067.49
	CA	1,985.47	5,127.01	1,985.47	5,127.01	1,985.47	5,127.01
	SIN CATEGORIA	930.00	5,067.49	930.00	5,067.49	930.00	5,067.49
CONTRATADOS	99	800.00	12,000.00	800.00	12,000.00	800.00	12,000.00

CONDICION	CATEGORIA	ENERO		FEBRERO		MARZO	
		MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
FUNCIONARIOS	F8	15,600.00	15,600.00	15,600.00	15,600.00	15,600.00	15,600.00
	F7	14,999.00	14,999.00	14,999.00	14,999.00	14,999.00	14,999.00
	F6	4,113.07	4,113.07	4,113.07	4,113.07	4,113.07	4,113.07
	F5	3,974.97	4,113.07	3,974.97	4,113.07	3,974.97	4,113.07
	F3	3,754.05	3,815.36	3,754.05	3,815.36	3,754.05	3,815.36
	F1	3,703.10	5,225.37	3,703.10	5,225.37	3,703.10	5,225.37

Propuesta de incentivos económicos

Cargo	Planilla	Incentivo
1 GERENTE MUNICIPAL	3,941.61	11,200.00
2 SECRETARIO GENERAL	3,404.56	8,000.00
3 GERENTE DE ASESORIA JURIDICA	3,404.56	7,000.00
4 GERENTE DE PLANIFICACIÓN, PRESUPUESTO	3,404.56	7,000.00
5 GERENTE DE ADMINISTRACIÓN	3,404.56	7,000.00
6 UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	3,404.56	7,000.00
7 UNIDAD DE CONTABILIDAD	3,404.56	7,000.00
8 UNIDAD DE TESORERIA	3,404.56	7,000.00
9 UNIDAD DE LOGISTICA	3,404.56	7,000.00
10 GERENTE DE INFRAESTRUCTURA	3,404.56	6,066.67
11 GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	3,404.56	7,000.00
12 GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL	3,404.56	7,000.00
13 UNIDAD DE ESTUDIOS Y PROYECTOS	3,404.56	7,000.00
14 UNIDAD DE SUPERVISION	3,404.56	7,000.00
15 UNIDAD DE CATASTRO	3,404.56	7,000.00
16 UNIDAD DE MAQUINARIA	3,404.56	7,000.00
17 UNIDAD DE DESARROLLO AGROPECUARIO	3,404.56	7,000.00
18 UNIDAD DE GESTIÓN AMBIENTAL	3,404.56	7,000.00
19 UNIDAD DE TURISMO	3,141.93	5,500.00
20 UNIDAD DE LICENCIAS	3,141.93	5,500.00
21 UNIDAD DE PROGRAMA SOCIALES	3,141.93	5,500.00
22 UNIDAD DE DERECHOS HUMANOS	3,141.93	5,500.00
23 UNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES	3,141.93	5,500.00
24 UNIDAD DE SEGURIDAD CIUDADANA	3,141.93	5,500.00
25 AREA TECNICA MUNICIPAL	3,141.93	5,500.00

Organigrama



Implementar talleres lúdicos que permitan la integración de los colaboradores.

Los talleres ludicos son implementados por empresas tercerizadas que se dedican a la gestión de personas, generalmente son psicólogos del campo organizacional.

El taller tiene como finalidad realiza un full day de integración entre los diferentes miembros de las areas de trabajo. El taller debe realizar en una locación fuera de las areas laborales, se recomienda un ambiente de campo donde los colaboradores olviden por un momento las responsabilidades laborales

Actividades del taller lúdico

- Apertura del taller
- Palabras de bienvenida
- Integración vertical de los colaboradores
- Dinámicas basado en casos y juegos
- Dinámica de manejo de emociones
- Link con participantes
- Almuerzo
- Participaciones deportivas.

Dinámica en talleres



Figura 9: Dinámica de talleres



Figura 10: Dinámica de talleres

Objetivo 2:

Mejorar los aspectos de comunicación organizacional de los líderes

Acciones:

- Medir las habilidades de comunicación que poseen los líderes de la organización.
- Establecer las necesidades de capacitación
- Identificar las brechas de insatisfacción que tienen los colaboradores.

Responsable

Jefe de recursos humanos, el presente taller se encuentra dirigido a los líderes de cada departamento.

Taller comunicación organizacional

Esta actividad se basa esencialmente en identificar el tipo de comunicación interna que generan los líderes de la organización, con el fin de incentivar las actividades de integración entre los diversos colaboradores. La comunicación

interna permite un mejoramiento de la visión compartida y permite socializar los principales elementos que tiene la cultura organizacional.

Temario del workshop de comunicación organizacional

- 1.1. El ruido en el proceso de comunicación
- 1.2. Cómo mejorar la comunicación
- 1.3. El nuevo mundo de la comunicación
- 1.4. La comunicación como base del desarrollo
- 1.5. El apoyo para mejorar el desempeño laboral

Tabla 13
Presupuesto de la actividad

Implementar indicadores de las responsabilidades de comunicación	Indicadores para cada departamento	Videoconferencia	Anual	Todos los líderes	S/ 3,000.00
Introducir estrategias de comunicación organizacional claves	Medir niveles en los departamentos 100%	Cuestionario	Anual	Todos los líderes	S/ 3,700.00
Workshops de comunicación	Mantener niveles de satisfacción altos	Facilitadores	Trimestral	Jefe de RH	S/ 8,900.00

Objetivo 3:

Mejorar las condiciones laborales ergonómicas.

Acciones:

- Identificar los muebles que se encuentran depreciados en libros contables
- Licitación de las mejores ofertas en muebles ergonómicos.

Responsable

Jefatura de recursos humanos

Tabla 14

Total del requerimiento

Bienes	Cantidad
Armario de madera	40
Silla giratoria de metal	30
Sillon giratorio ejecutivo	16

Características del mobiliario

Armarios de madera de 0.80 x 1.80 x 0.40 mts.

- Estructura de aglomerado de madera laminado en carapacho de 16 mm.
- 03 tableros interiores fijos que forman 4 divisiones.
- El armario constará de 2 puertas batientes, la primera puerta con picaporte arriba y abajo; la otra puerta tendrá una manija de metal con llave que asegure arriba y debajo de la puerta. Manija de primera calidad.
- Cada puerta deberá tener cuatro bisagras tipo cangrejo y en la parte interior tres tableros horizontales que forman 4 divisiones.
- Con topes protectores.



Sillas Giratorias

Silla de altura regulable con sistema neumático importado, tapizada en tela

terciopelo acrílico, pistón con eje metálico con cubierta de PVC con calidad ISO 9001 Ó ANSI BIFMA Ó DIN 4550, con 5 garruchas montadas en una estrella plástica de base y con espaldar corto. El color del tapiz será negro, con interior de espuma moldeada de poliuretano de alta densidad de primera calidad.



Sillón Giratorio de Metal

Modelo Risso Silla de altura graduable reclinable con sistema hidráulico importado, tapizado en unipiel en color negro, pistón con eje metálico con cubierta de PVC, con cinco garruchas montadas en una estrella plástica de base, con espaldar y asiento anatómico alto y posa brazo importado metálico forrado en unipiel en color negro. El color del tapiz será negro, con interior de espuma moldeada con napa siliconada de primera calidad. Refuerzo – soporte interno de metal.



CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

La revisión de la literatura demuestra que una propuesta de estrategias de motivación si tienen un impacto significativo en la mejora del desempeño de los colaboradores, por lo tanto la aplicación del desarrollo de la presente propuesta si mejora el desempeño laboral.

El nivel de desempeño en la municipalidad es alto y se encuentra respaldado por el 80% de los colaboradores. El desempeño obtiene este nivel debido a que los aspectos que integran las tareas son retables para el personal, además se verifica que la entidad se preocupa por proveer el mobiliario suficiente para realizar un buen trabajo, coincidiendo que la distribución de las áreas de trabajo es cómoda y permiten trabajar de manera libre. La brecha del nivel medio y del nivel bajo ocurre por desacuerdos en los aspectos remunerativos.

Las dimensiones percepción del trabajo y remuneración presentan un nivel medio, mientras que las percepciones de distribución y herramientas y recursos ofrecen un nivel alto.

El nivel de motivación laboral es alto así lo evidencia el 70% de los colaboradores, mientras que existe un 17% de ellos que indica que el nivel es medio y otro 13% que el nivel es bajo.

La propuesta de estrategias de motivación debe estar soportadas en las mejoras de la remuneración económica, mejora de las condiciones de la distribución y mejoras en la comunicación organizacional.

4.2. Recomendaciones

La gerencia de recursos humanos debe aplicar la propuesta de estrategias de motivación laboral basada en la mejora de los aspectos remunerativos, comunicativos y condiciones ergonómicas debido a que las actividades son viables y costeables por la organización.

La gerencia de recursos humanos debe implementar incentivos económicos en base a estándares de desempeño, medidos en cada trimestre. Los colaboradores que tengan un excedente del 10% sobre la proyección, obtendrán un bono de S/.1000.00

La gerencia de recursos humanos debe medir el desempeño laboral de los colaboradores a través de métodos que puedan integrar una visión global de la organización, como lo es la evaluación 720. Esta evaluación permite obtener un desempeño mejor dimensionado.

La gerencia de recursos humanos debe construir sus presupuestos concertados de cada año, considerando las actividades de motivación laboral para el personal.

Finalmente la gerencia de recursos humanos debe realizar un análisis de los puestos con el fin de identificar las actividades que generan una mejora en las habilidades laborales de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Alfaro, J. (2019). *Estrategias motivacionales para el mejoramiento del desempeño laboral en FARMATODO, C.A. San Carlos Estado Cojedes*. Universidad nacional experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora". Recuperado: http://opac.unellez.edu.ve/doc_num.php?explnum_id=628
- Alles, M. (2019). *Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer*. Granica.
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Baque, G. (2018). *Plan motivacional para incrementar la productividad laboral de los funcionarios de la dirección provincial del consejo de la judicatura de Santa Elena*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado: <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/5125/UPSE-PTH-2019-0001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación Serie integral por competencias*. (3era ed.) GEP.
- Certuche, N. Y Llorente, O. (2020). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Empresa Redecol E.S.P.* Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17543/4/2020_estrategias_motivaci%C3%B3n_mejorar.pdf
- Chiavenato, I. y Guzmán, M. (2019). *Administración de recursos humanos: el capital humano en las organizaciones*. 10 edición. McGraw Hill.
- Gallardo, Y. y Tuesta, L. (2021). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en colaboradores de la comercializadora e inversiones Pérez SAC Lambayeque*. Universidad César Vallejo. Recuperado: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73562/Gallardo_OYL-Tuesta_RDPLZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guevara, L. (2018). *Propuesta de un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC Piura SAC agencia Chepén – 2018*. Recuperado: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11651/Guevara%20Padilla%20Leyla%20Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5° Edición). México D.F: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Irigoin, A. (2020). *Estrategias de motivación para potenciar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Clínico Provida SAC – Chiclayo, 2019*. Universidad Señor de Sipán. Recuperado: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7662/Irigoin%20LLaquento%20Anthony%20Alexis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kinicki, A. (2020). *Organizational behavior: a practical, problema solving approach. 3era ed.* Mcgrawhill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2014). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Mexico: McGraw Hill Interamericana.
- López, V. (2020). *Estrategias motivacionales para promover el desempeño de los empleados de una municipalidad distrital de la provincia de Sullana, 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84918/L%c3%b3pez_PVL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maholtra, N. (2004) *Investigación de Mercados*. México: Pearson/Prentice hall.
- Medina, R. (2020). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15846/1/T-UCSG-POS-MAE-320.pdf>
- Meléndez, L. (2019). *Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red de salud Chachapoyas 2018*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Recuperado: <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/1845/Melendez%20Rojas%20Leticia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mina, J. (2022). *Estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral docente de una escuela básica de San Jacinto de Yaguachi-Ecuador 2022*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93311/Mina_VJ_S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim.
- Pashanasi, B., Garate, J. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de

literatura. *Comuni@cción* (12), 3. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Pacheco, D. y Pérez, K. (2021). *Estrategia de motivación para mejorar el desempeño del personal operativo de la empresa Tempo Express De Santa Marta*. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Recuperado: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/24624/TRABAJO%20DE%20GRADO%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Requejo, L. (2018). *Aplicación de estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la victoria, periodo 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28448/Requejo_CLF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Ross, S. (2021). *Organizational behavior today*. Routledge.

Robbins, S. y Judge, G. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Décimo quinta edición. Pearson. México.

Roobins, S. y Judge, T. (2021). *Organizational behavior, update*. 18va ed. Pearson.

Roobins, S. y Judge, T. (2021). *Organizational behavior, update*. 18va ed. Pearson.

Tacuri, M. y Orbe, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar*. *CienciaMatria*.(7),3. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>

Torres, W. (2019). *Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018*. Universidad César Vallejo. Recuperado: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36579>

Urrutia, E. (2021). *Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral en la Municipalidad de Pícsi, 2020*. Universidad Señor de Sipán. Recuperado: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8745/Urrutia%20Mendoza%20Edson%20Eduardo.pdf?sequence=1>

Vera, M. (2014). *Técnicas cualitativas en recursos humanos*. 1ed. Síntesis.

Vilca, L. (2018). *Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral en el área de limpieza pública de una Municipalidad Provincial, 2018*. Universidad Señor de Sipán. Recuperado:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6465/Vilca%20Noriega%2c%20Lesly%20Vanessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zamora, E. (2019). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal, Cantón Salinas, Provincia De Santa Elena, Año 2018*. Universidad Estatal Península de Santa Elena.
Recuperado: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5207/1/UPSE-TAE-2019-0139.PDF>

ANEXOS

Cuestionario para medir motivación laboral

Estimado colaborador

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, por favor lea y responda de acuerdo con su criterio

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Indiferente (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

	1	2	3	4	5
Mi trabajo contribuye al logro de los objetivos					
El trabajo que realizo me permite desarrollar al máximo mis capacidades					
Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
Mi jefe reconoce por una labor bien realizada					
Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo					
Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar					
Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y desafiantes					
Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio					
Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					
Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas					
Existen oportunidades de hacer línea de carrera					
Me brindan la formación necesaria para desarrollarme como persona y profesional					
En el trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales					
Me siento conforme con mi horario laboral					

Entiendo claramente la misión y visión de la empresa					
Mi organización difunde sus políticas y procedimientos					
Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa					
Mi jefe tiene la formación técnica y profesional para hacer su trabajo					
Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo					
La gerencia es competente en llevar el negocio					
Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo					
Los jefes incentivan y responden a sugerencias e ideas					
Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos					
Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores					
Considero que la distribución física del área de donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente					
Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo					
Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas					
Mi remuneración está de acuerdo con el trabajo que realizo					
Estoy conforme con los premios que recibo					
Recibo los beneficios de acuerdo con ley					
Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo					

Cuestionario para medir desempeño laboral

Estimado colaborador

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, por favor lea y responda de acuerdo con su criterio

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Indiferente (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

	1	2	3	4	5
¿Se encuentran bien definidas las funciones de sus labores?					
¿Se encuentran bien definidas las responsabilidades de sus labores?					
¿Se encuentran bien definidas las metas y expectativas de sus labores?					
¿Cuenta usted con el/los equipos necesarios para realizar su labor?					
¿Cuenta usted con la/las herramientas necesarias para realizar su labor?					
¿Cuenta usted con el personal de apoyo necesario para complementar su trabajo?					
¿Se siente satisfecho con sus condiciones salariales?					
¿Se respetan las fechas de pago?					
¿Los ambientes del centro de labores se encuentran correctamente distribuidos?					
¿Los ambientes del centro de labores están muy bien iluminados y ventilados?					

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Técnica		
¿De qué manera la propuesta de estrategias de motivación mejora el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022?	Objetivo general				Logro	1,2,3				
					Reconocimiento	4,5,6,				
					Trabajo en si mismo	7,8				
		Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022.	La propuesta de estrategias de motivación mejoran el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas	Motivación laboral	Factores motivacionales	Responsabilidad	9,10,11,12	Likert	Encuesta	
		Objetivos específicos				Promoción y crecimiento	13,14			
		Determinar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022.				Políticas de la empresa	15,16,17,18,19			
						Supervisión	20,21,22			
					Factores higiénicos	Relación con el superior	23,24,25,26			
						Condiciones de trabajo	27,28,29			
						Salario	30,31,32			
					Relaciones interpersonales	33,34				
	Medir las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022.		Desempeño Laboral	Percepción del trabajo	Percepción	1,2,3	Cuestionario			Escala Ordinal:
				Herramientas y recursos de trabajo	Herramientas	4,5,6				
					Recursos.					
	Medir el nivel de motivación laboral que			Remuneración	Incentivo. Estimulo.	7,8				

presentan los
colaboradores de la
Municipalidad de
Tabaconas

Distribución

Organización
del ambiente
laboral

9, 10

Chiclayo, 22 de setiembre de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0345-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 21 de setiembre de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 21/09/2022, donde solicita la actualización de Proyecto de tesis, por caducidad, 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. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

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

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, de los egresados de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, las resoluciones N°0700-FACEM-USS-2019, de fecha 24/06/2019, numeral 1; N°0216-FACEM-USS-2018, de fecha 16/03/2018, numeral 10; N°0764-FACEM-USS-2020, de fecha 12/07/2020, numeral 18 y N°0413-FACEM-USS-2018, de fecha 17/04/2018, numeral 28.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


 **Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


 **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0618-2022-FACEM-USS**

N°	AUTOR (A)	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	CASTRO FARROÑAN CLAUDIA LISSET	ESTRATEGIAS DE NEUROMARKETING PARA POSICIONAR LA MARCA DE LOS PRODUCTORES ARTESANALES DEL PASAJE WOYKE EN CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
02	GUEVARA SAMILLAN, CARMIN HELEN	USO DE LAS REDES SOCIALES COMO HERRAMIENTA DE CRECIMIENTO PARA LA MUJER EMPRENDEDORA EN LA CIUDAD DE CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
03	MIMBELA GONZALES JOANNA JACQUELINE	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA KONECTA, CHICLAYO 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
04	QUEVEDO DELGADO HITLER HERALDO	ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TABACONAS 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0619-2022-FACEM-USS**

Pimentel, 22 de setiembre de 2022

VISTO:

El Oficio N°0345-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 21 de setiembre del 2022, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 21/09/2022, donde solicita la designación de asesor de Tesis, para los egresados de la EAP de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 34° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que el asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad.

Que, el Asesor, es el docente que acompaña al egresado en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los egresados y se encaminen los trabajos de investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: DESIGNAR, como asesor de Tesis de los egresados de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


**Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


**Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc. Escuela / Archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0619-2022-FACEM-USS**

N°	AUTOR (A)	TÍTULO DE PROYECTO DE TESIS	ASESOR
01	CASTRO FARROÑAN CLAUDIA LISSET	ESTRATEGIAS DE NEUROMARKETING PARA POSICIONAR LA MARCA DE LOS PRODUCTORES ARTESANALES DEL PASAJE WOYKE EN CHICLAYO - 2022	MG. SILVA GONZALES LISET SUGEILY
02	GUEVARA SAMILLAN, CARMIN HELEN	USO DE LAS REDES SOCIALES COMO HERRAMIENTA DE CRECIMIENTO PARA LA MUJER EMPRENDEDORA EN LA CIUDAD DE CHICLAYO 2022	MG. SILVA GONZALES LISET SUGEILY
03	MIMBELA GONZALES JOANNA JACQUELINE	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA KONECTA, CHICLAYO 2022.	DRA. REYES REYES CARLA ANGELICA
04	QUEVEDO DELGADO HITLER HERALDO	ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TABACONAS 2022	DR. GARCIA YOYERA ABRAHAM JOSE

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración**

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		JULIO ROBERTO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	MAESTRO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	DOCENTE
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TABACONAS 2022		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Quevedo Delgado Hitler Herald	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022.	
	<u>ESPECIFICOS</u> Determinar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022. Medir las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022. Medir el nivel de motivación laboral que presentan los colaboradores de la Municipalidad de Tabaconas 2022. Elaborar la propuesta de estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		El instrumento consta de 44 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente

	será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<p>Mi trabajo contribuye al logro de los objetivos</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>El trabajo que realizo me permite desarrollar al máximo mis capacidades</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Las tareas que desempeño corresponden a mi función</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi jefe reconoce por una labor bien realizada</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS : _____</p>
<p>Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y desafiantes</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

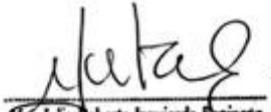
Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Existen oportunidades de hacer línea de carrera	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me brindan la formación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En el trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con mi horario laboral	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Entiendo claramente la misión y visión de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi organización difunde sus políticas y procedimientos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi jefe tiene la formación técnica y profesional para hacer su trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La gerencia es competente en llevar el negocio	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
<p>Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Los jefes incentivan y responden a sugerencias e ideas</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Considero que la distribución física del área de donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi remuneración está de acuerdo con el trabajo que realizo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Estoy conforme con los premios que recibo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Recibo los beneficios de acuerdo con ley</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las funciones de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las responsabilidades de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las metas y expectativas de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con el/los equipos necesarios para realizar su labor?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con la/las herramientas necesarias para realizar su labor?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con el personal de apoyo necesario para complementar su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se siente satisfecho con sus condiciones salariales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se respetan las fechas de pago?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Los ambientes del centro de labores se encuentran correctamente distribuidos?	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
¿Los ambientes del centro de labores están muy bien iluminados y ventilados?	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 44 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es fiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	


Mr. Julio Roberto Izquierdo Espinosa
 ASESOR ESPECIALISTA
 CLAD. 16851

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración**

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		RAFAEL ANTONIO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	GERENCIA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	13 AÑOS
	CARGO	SUB GERENTE
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TABACONAS 2022		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Quevedo Delgado Hitler Herald	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022.	
	<u>ESPECIFICOS</u> Determinar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022. Medir las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022. Medir el nivel de motivación laboral que presentan los colaboradores de la Municipalidad de Tabaconas 2022. Elaborar la propuesta de estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022.	
		El instrumento consta de 44 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
Mi trabajo contribuye al logro de los objetivos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El trabajo que realizo me permite desarrollar al máximo mis capacidades	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las tareas que desempeño corresponden a mi función	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi jefe reconoce por una labor bien realizada	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS : _____
Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y desafiantes	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	TA (X) TD()

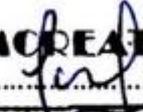
	SUGERENCIAS: _____
Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Existen oportunidades de hacer línea de carrera	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me brindan la formación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En el trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con mi horario laboral	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Entiendo claramente la misión y visión de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi organización difunde sus políticas y procedimientos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi jefe tiene la formación técnica y profesional para hacer su trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

La gerencia es competente en llevar el negocio	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los jefes incentivan y responden a sugerencias e ideas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considero que la distribución física del área de donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi remuneración está de acuerdo con el trabajo que realizo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Estoy conforme con los premios que recibo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Recibo los beneficios de acuerdo con ley	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las funciones de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las responsabilidades de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las metas y expectativas de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con el/los equipos necesarios para realizar su labor?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con la/las herramientas necesarias para realizar su labor?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con el personal de apoyo necesario para complementar su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se siente satisfecho con sus condiciones salariales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se respetan las fechas de pago?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿Los ambientes del centro de labores se encuentran correctamente distribuidos?	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
¿Los ambientes del centro de labores están muy bien iluminados y ventilados?	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

4. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 44 N° TD _____
5. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es fiable	
6. OBSERVACIONES: Sin observaciones	


COMCREAT SRL

RAFAEL ZOUARDO E. 
 Firmante del informe

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración**

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		CARLA ARLEEN ANASTACIO VALLEJOS
	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	MARKETING
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	13 AÑOS
	CARGO	DOCENTE
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TABACONAS 2022		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Quevedo Delgado Hitler Herald	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022.	
	<u>ESPECIFICOS</u> Determinar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022. Medir las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022. Medir el nivel de motivación laboral que presentan los colaboradores de la Municipalidad de Tabaconas 2022. Elaborar la propuesta de estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022.	
		El instrumento consta de 44 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<p>Mi trabajo contribuye al logro de los objetivos</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>El trabajo que realizo me permite desarrollar al máximo mis capacidades</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Las tareas que desempeño corresponden a mi función</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi jefe reconoce por una labor bien realizada</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS : _____</p>
<p>Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y desafiantes</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad</p>	<p>TA (X) TD()</p>

	SUGERENCIAS: _____
Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Existen oportunidades de hacer línea de carrera	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me brindan la formación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
En el trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con mi horario laboral	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Entiendo claramente la misión y visión de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi organización difunde sus políticas y procedimientos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi jefe tiene la formación técnica y profesional para hacer su trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

La gerencia es competente en llevar el negocio	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los jefes incentivan y responden a sugerencias e ideas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considero que la distribución física del área de donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi remuneración está de acuerdo con el trabajo que realizo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Estoy conforme con los premios que recibo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Recibo los beneficios de acuerdo con ley	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las funciones de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las responsabilidades de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se encuentran bien definidas las metas y expectativas de sus labores?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con el/los equipos necesarios para realizar su labor?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con la/las herramientas necesarias para realizar su labor?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Cuenta usted con el personal de apoyo necesario para complementar su trabajo?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se siente satisfecho con sus condiciones salariales?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Se respetan las fechas de pago?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿Los ambientes del centro de labores se encuentran correctamente distribuidos?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Los ambientes del centro de labores están muy bien iluminados y ventilados?	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

7. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 44 N° TD _____
------------------------------	----------------------

8. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es fiable
--

9. OBSERVACIONES: Sin observaciones
--



Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TABACONAS

PROVINCIA DE SAN IGNACIO - REGIÓN CAJAMARCA
R.U.C. 20203823259

Tabaconas Capital del Santuario Nacional Tabaconas Namballe



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Tabaconas, 09 de agosto Del 2022

Estimada Señora:

Dr. YANET ISABEL CUBAS CARRANZA
Directora de la Escuela Profesional de Administración
UNIVERSIDAD "SEÑOR DE SIPAN"

Presente. -

Por intermedio de la presente, le hago de su conocimiento que don **HITLER HERALDO QUEVEDO DELGADO**, identificado con **DNI N°75917919**, estudiante de su prestigiosa casa de estudios, tiene mi permiso y apoyo para desarrollar su respectiva investigación.

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

Atentamente:


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
- TABACONAS
Sr. **José Manuel Fico Quevedo**
GERENTE GENERAL



PALACIO MUNICIPAL

Calle: Coyona S/N - Parque Principal - Tabaconas

"Construyendo juntos nuestro desarrollo"



mdtabaconasperu@hotmail.com



Municipalidad Distrital Tabaconas





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

San Ignacio, 30 de noviembre de 2022

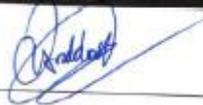
Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

Los suscritos:
Quevedo Delgado Hitler Heraldo con DNI 75917919

En nuestra calidad de autores exclusivos de la investigación titulada: **ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARAMEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TABACONAS 2022**, presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título **PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de la Facultad de **CIENCIAS EMPRESARIALES**, Programa Académico de **ADMINISTRACION** por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

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

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

APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
Quevedo Delgado Hitler Heraldo	75917919	

NOMBRE DEL TRABAJO

ESTRATEGIAS DE MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL

AUTOR

Hitler Heraldo Quevedo Delgado

RECuento DE PALABRAS

12411 Words

RECuento DE CARACTERES

67851 Characters

RECuento DE PÁGINAS

54 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.1MB

FECHA DE ENTREGA

Jun 2, 2023 8:11 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 2, 2023 8:12 AM GMT-5

● **25% de similitud general**

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

- 25% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 1% 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

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° 0619-2022-FACEM USS , presentado por el/la Bachiller, **Quevedo Delgado Hitler Herald**, con su tesis Titulada **Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **25%** 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, 02 de junio de 2023



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