



Universidad  
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
PUBLICA**

**TESIS**

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR  
EL DESEMPEÑO LABORAL LOS TRABAJADORES  
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
HUACHIS, 2020**

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

**Autor (es):**

**Bach. Cruz Lazaro Marcelo Feliciano**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6339-0040>**

**Asesor:**

**Dra. Reyes Reyes Carla Angélica**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7333-383X>**

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

**Pimentel – Perú**

**2022**

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL  
DESEMPEÑO LABORAL LOS TRABAJADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHIS, 2020**

**APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Asesor (a) Mg. Reyes Reyes Carla Angelica

---

Nombre completo

Firma

Presidente (a) Dra. Reyes Reyes Carla Angélica

---

Nombre completo

Firma

Secretario (a) Dr. García Yovera Abraham José

---

Nombre completo

Firma

Vocal (a) Dr. Mory Guarnizo Sandra

---

Nombre completo

Firma

**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

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

**LA SATISFACCION LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHIS, 2020**

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

En virtud de lo antes mencionado, firman:

CRUZ LAZARO MARCELO FELICIANO	DNI: 41590269	
-------------------------------	---------------	--

Pimentel, 13 de febrero de 2023

\* Porcentaje de similitud turnitin:23%

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DIS	Marcelo Feliciano Cruz Lázaro
RECUENTO DE PALABRAS	RECUENTO DE CARACTERES
7983 Words	42903 Characters
RECUENTO DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
44 Pages	228.6KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Aug 31, 2022 6:53 PM GMT-5	Aug 31, 2022 6:55 PM GMT-5
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>23% de similitud general</b> El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base. <ul style="list-style-type: none"> <li>• 22% Base de datos de Internet</li> <li>• 3% Base de datos de publicaciones</li> <li>• Base de datos de Crossref</li> <li>• Base de datos de contenido publicado de Crossi</li> <li>• 13% Base de datos de trabajos entregados</li> </ul> </li> <li>● <b>Excluir del Reporte de Similitud</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Material bibliográfico</li> <li>• Material citado</li> <li>• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)</li> </ul> </li> </ul>	

## **DEDICATORIA**

Dedico la presente tesis a mi familia por ser el motivo prioritario grande en la vida, lo cual atribuyo mi esfuerzo por ellos para regalarles un logro más en mi vida profesional y personal.

**Marcelo**

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro creador supremo agradezco por mantenernos con vida y poder lograr las metas trazadas, agradezco a mis docentes asesores por la dedicación que les ponen a sus enseñanzas, sin ellos esta tesis no sería realidad.

**Marcelo**

## RESUMEN

En la presente tesis se ha tomado como punto de estudio “Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachis, 2020; tuvo como objetivo Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachis, la metodología de la investigación es descriptiva – propositiva, no experimental, cualitativa y cuantitativa. La población de la Municipalidad está considerada por 120 colaboradores de los cuales la muestra representativa será de 43 colaboradores quienes se someterán a la entrevista correspondiente. Unos de los resultados de la investigación es que el personal tiene que estar motivado para que demuestre lo eficiente y eficaz en su trabajo, aparte el sueldo no cubre su presupuesto y es por ahí que tendría impacto con lo afirmado, Concluye: no cuenta con un plan estratégico en referencia a la motivación de su personal, por lo que el desempeño se debe un poco débil entre el grupo.

**Palabras Clave:** Motivación, desempeño laboral, colaboradores.

## **ABSTRACT**

In this thesis has been taken as a point of study "Motivational strategies to improve job performance in the workers of the District Municipality of Huachis, 2020; Its objective was to propose motivational strategies to improve job performance in the workers of the District Municipality of Huachis, the research methodology is descriptive - propositional, not experimental, qualitative and quantitative. The population of the Municipality is considered by 120 employees, of which the representative sample will be 43 employees who will undergo the corresponding interview. One of the results of the research is that the staff has to be motivated to demonstrate how efficient and effective in their work, apart from the salary does not cover their budget and that is why it would have an impact with what was stated, He concludes: does not have a strategic plan in reference to the motivation of its staff, so the performance is due a little weak among the group.

**Keyword:** Motivation, job performance, collaborators.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	10
1.1. Realidad problemática .....	11
1.2. Trabajos Previos .....	13
1.3. Teorías relacionas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	22
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	22
1.6. Hipótesis.....	23
1.7. Objetivos.....	23
II. MATERIALES Y MÉTODOS. ....	24
2.1. Tipo y Diseño de la investigación.....	24
2.2. Población y muestra .....	25
2.3. Variables y operacionalización .....	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	30
2.5. Procedimientos y análisis de datos.....	31
2.6. Aspectos éticos.....	31
2.7. Criterios de Rigor Científico.....	31
III. RESULTADOS .....	32
3.1. Tablas y figuras.....	32
3.2. Discusión de resultados .....	48
3.3. Propuesta .....	49
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	53
4.1. Conclusiones .....	53
4.2. Recomendaciones .....	53
V. REFERENCIAS .....	54
ANEXOS .....	58



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Considera que el salario que usted percibe actualmente cubre su presupuesto mensual.....	32
<b>Tabla 2</b> Crees que en la municipalidad existan buenas condiciones laborales. ....	33
<b>Tabla 3</b> Consideras que los supervisores deben tener buena comunicación y confianza con los colaboradores de la Municipalidad.....	34
<b>Tabla 4</b> Crees que la buena relación con tus compañeros motiva a que te desenvuelvas positivamente en tu desempeño de tus funciones.....	35
<b>Tabla 5</b> Consideras que la supervisión de los jefes a los colaboradores es productiva. ...	36
<b>Tabla 6</b> Crees que sus jefes inmediatos estimulan a que hagas bien las tareas encomendadas. ....	37
<b>Tabla 7</b> Crees que en tu entorno laboral has crecido profesionalmente.....	38
<b>Tabla 8</b> Consideras que si la Municipalidad otorga reconocimientos los tendrá motivados siempre.....	39
<b>Tabla 9</b> Crees que el cumplimiento de los logros de cada colaborador incrementa la confianza entre sus jefes. ....	40
<b>Tabla 10</b> Consideras que ser responsable en las tareas encomendadas, es fundamental para tu propia motivación.....	41
<b>Tabla 11</b> Consideras que el buen uso de los recursos hace que seas eficiente. ....	42
<b>Tabla 12</b> Crees que siendo productivo ante el resto marca la eficiencia en tus tareas. ...	43
<b>Tabla 13</b> Consideras que el personal debe ser creativo y así poder aportar con nuevas ideas en la institución.....	44
<b>Tabla 14</b> Consideras que la planeación es una de los fundamentales de las tareas para que esto se lleva con eficacia. ....	45
<b>Tabla 15</b> Consideras que la actitud laboral que desempeñas determina tu eficacia. ....	46
<b>Tabla 16</b> Crees que el logro de tus objetivos te hace una persona eficaz.....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Considera que el salario que usted percibe actualmente cubre su presupuesto mensual.....	32
<b>Figura 2</b> Crees que en la municipalidad existan buenas condiciones laborales.....	33
<b>Figura 3</b> Consideras que los supervisores deben tener buena comunicación y confianza con los colaboradores de la Municipalidad.....	34
<b>Figura 4</b> Crees que la buena relación con tus compañeros motiva a que te desenvuelvas positivamente en tu desempeño de tus funciones.....	35
<b>Figura 5</b> Consideras que la supervisión de los jefes a los colaboradores es productiva.	36
<b>Figura 6</b> Crees que sus jefes inmediatos estimulan a que hagas bien las tareas encomendadas .....	37
<b>Figura 7</b> Crees que en tu entorno laboral has crecido profesionalmente. ....	38
<b>Figura 8</b> Consideras que si la Municipalidad otorga reconocimientos los tendrá motivados siempre.....	39
<b>Figura 9</b> Crees que el cumplimiento de los logros de cada colaborador incrementa la confianza entre sus jefes. ....	40
<b>Figura 10</b> Consideras que ser responsable en las tareas encomendadas, es fundamental para tu propia motivación.....	41
<b>Figura 11</b> Consideras que el buen uso de los recursos hace que seas eficiente.....	42
<b>Figura 12</b> Crees que siendo productivo ante el resto marca la eficiencia en tus tareas. .	43
<b>Figura 13</b> Consideras que el personal debe ser creativo y así poder aportar con nuevas ideas en la institución.....	44
<b>Figura 14</b> Consideras que la planeación es una de los fundamentales de las tareas para que esto se lleva con eficacia. ....	45
<b>Figura 15</b> Consideras que la actitud laboral que desempeñas determina tu eficacia.....	46
<b>Figura 16</b> Crees que el logro de tus objetivos te hace una persona eficaz. ....	47

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

#### 1.1.1. En el contexto internacional.

Según, Vaca (2017) en su artículo Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador, en los resultados de la investigación se determina que la remuneración, beneficios sociales, recompensas, incentivos se encuentran en un noveno lugar según la escala de resultados, lo cual causa preocupación pues el personal de los servidores publicos siente desmotivación y por ende el desempeño o rendimiento laboral no amerita a tal esfuerzo que hacen por las instituciones.

Asimismo, Espinosa (2017) en su investigación realizada en Ecuador, en la Municipalidad del Canto Pastaza, se evidencia que el desempeño laboral no es el adecuado en los colaboradores, ya que el motivo fundamental es en cuanto al conocimiento de sus responsabilidades y funciones, por lo que conlleva a un bajo rendimiento en su productividad en dichas áreas.

Por otro lado los autores García, Londoño, & Ortiz, (2016) en uno de sus artículos publicados acerca de los factores internos y externos que inciden en la motivación laboral, nos refiere que hasta el momento no aplican estrategias al recurso humano en mantenerlo motivado y que estos mismos se sientan importantes dentro de la organización para el logro de los objetivos y metas de la empresa, pues el componente humano activo es fundamental mantenerlo dentro de la institución.

Por otro lado, Santacruz (2016) en Ecuador, en su investigación en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, evidencia el alto índice de desmotivación hacia su personal y por consecuencia a ello el desempeño laboral es débil, siendo las causas de ello la falta de incentivos, no darles sus funciones determinadas, siendo así el 100% de los trabajadores encuestados en que se sienten desmotivados.

#### 1.1.2. En el contexto nacional.

En el contexto nacional podemos mencionar a Del Rosario & Huamán (2017) quien realizo una investigación en la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, en los resultados de diagnóstico se observó que el 58% de los colaboradores de la Municipalidad expresan un nivel de Motivación medio, y esto no pueden cumplir con los objetivos a corto, mediano y largo plazo determinados por la institución.

Asimismo, en Cajay, León (2017) en la municipalidad Distrital de Cajay más del 50% los colaboradores se encuentran desmotivados económicamente, siendo esto un principal mal que aqueja a los trabajadores dentro de la institución y por ende afecta a estos en el nivel de desempeño de sus funciones de cada área determinada, no cumpliendo con las metas establecidas mensualmente.

Por otro lado, en Carabayllo, Serrano (2016) en su investigación en la Municipalidad de Carabayllo, en dicha institución se determina el estado actual de cada trabajador, siendo esto 80 trabajadores nombrados, en planillas y con todo los beneficios, 823 en modalidad CAS, 230 modalidad de terceros y 340 practicantes, asimismo se evidencia que solo el 5,4% de trabajadores son nombrados, esto a la vez incomoda al resto de trabajadores ya que vienen laborando más de 5 años en dicha edil, y aún se encuentran inestables lo cual genera una desmotivación.

Según estos autores, Núñez & Delgado (2016) en su investigación en la Municipalidad del Boca del Rio, se ha determinado situaciones negativas con respecto a los trabajadores en el aspecto de su desempeño laboral, el problema de cooperación entre colegas de trabajo se encuentra débil y esto perjudica enormemente la productiva del trabajo, propiciando bajo nivel de desempeño laboral.

#### 1.1.3. En el contexto local.

En la municipalidad Provincial de Huachis específicamente en los trabajadores encontramos una debilidad en lo que corresponde a la motivación del personal y por ende el bajo rendimiento del desempeño de sus funciones; la desmotivación del personal se produce por varias causas: los pagos de sus remuneraciones no son en fecha fijas en algunas ocasiones, sienten que el sueldo que ganan no está acorde con el mercado laboral es por ello que no cubre la canasta familiar a muchos trabajadores, no se les otorga incentivos, recompensas, reconocimientos en su trabajo, no existe una buena comunicación entre los jefes y sus subalternos, los beneficios laborales no están acorde a ley y siendo una institución del estado en donde deberían priorizar a su personal; a todo ello causa efecto en su rendimiento laboral, no se hace responsable de algunas tareas, no se encuentran motivados en ser proactivos, sienten los trabajadores nombrados que los contratados han llegado a quitarles sus puestos de trabajo, lo cual realizan sus funciones a la defensiva, no

hay compañerismo, no se proyectan a trabajar a base de metas y plantear objetivos de corto alcance, mediano o largo; el tema del personal administrativo es una situación que se puede palpar la desmotivación de sus funciones evitando llegar a metas establecidas para su mejor desempeño laboral.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **1.2.1. A Nivel Internacional.**

En el nivel internacional, en el País de Ecuador, Provincia de Pastaza” según Wachapa (2017) en su investigación denominada *“Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado Municipal del cantón meran”*, cuyo objetivo es llevar a cabo un estudio del desempeño laboral para mejorar la productividad del recurso humano, para la presente investigación se uso un tipo de investigación de nivel exploratoria, con un enfoque cuantitativo, no experimental trasversal como diseño, además el número de la población es de 51 colaboradores, la misma cantidad se ha considerado como muestra representativa, la técnica que se utilizo es una encuesta que a través con un cuestionario elaborado por preguntas relacionadas a las variables de estudio y considero la validación del juicio de expertos para su aplicación; en los resultados resalta las siguientes debilidades como no invierte en capacitar a su personal, los mantiene obsoletos, no les hace un control de seguimiento de su desempeño laboral, y no les motiva a su personal con tener oportunidades de desarrollo personal, tan cual es el impacto que se nota con el bajo rendimiento en el desempeño de su personal. Concluye: la institución debe capacitar a su personal periódicamente y que estos sean evaluados para ver qué impacto tuvo.

*La falta de oportunidades que se les da a los trabajadores se crea la desmotivación y es así que el desempeño de sus funciones muchas veces no llegan a convencer a los dueños de la empresa los cuales solo desean resultados sin medir el gran caos que se ocasiona al no tener motivados a su grupo de trabajo. Wachapa (2017).*

Asimismo, en Ecuador, según Espinosa (2017) en su trabajo de investigación denominada: *“Diagnostico del desempeño laboral y su influencia en el rendimiento de los colaboradores en la dirección de obras públicas del Gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Pastaza”* cuyo objetivo general es estudiar

cada puesto de labor de la institución y medir el grado de desempeño de los asalariados, para esta investigación se ha considerado el enfoque mixto, es decir cuantificar y cualificar, no experimental, transversal, con una población de 45 colaboradores y que a la vez se ha considerado asumirla como muestra, se aplicó dos técnicas por una parte la observación y la aplicación de la encuesta; y de instrumento formularios en donde se pudo detectar que el 2.4% es el impacto de su desempeño de un tiempo a otro, y que esto a la vez servirá de referencia para considerar el aumento considerable. Concluye: el rendimiento de los trabajadores influye relativamente al desempeño laboral.

*La medición constante del desenvolvimiento del personal es de vital importancia, ya que a través de esta muestra podemos tomar medidas de corrección y conocer en sí, cual es el motivo del resultado que arroje ya sea positivo o negativo. Espinosa (2017).*

Por otro lado, en Quito, según Santacruz (2016) en su investigación denominada “La incidencia por parte de la Motivación para realizar el trabajo de funcionarios en el área metropolitana de Quito”, cuyo objetivo es Diagnosticar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los altos funcionarios; Para esta investigación se ha creído conveniente inclinarse al enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental transversal; Como muestra, con una población de 128 trabajadores representativa, el instrumento a utilizar fue un cuestionario, la técnica es una encuesta, cuyo resultado es; que la motivación se encuentra en un bajo nivel y que esto se refleja en el desempeño de sus colaboradores en sus actividades y tareas realizadas. Conclusión: el desempeño de los trabajadores dependerá mucho de cual motives a tu personal.

*Para algunos colaboradores o trabajadores tanto del sector público como privado hace prevalecer para que haya un buen desempeño en sus funciones o actividades debe el personal estar motivado y es que la empresa debe priorizar este factor como uno de los prioritarios en la empresa u organización. Santacruz (2016).*

### 1.2.2. A Nivel Nacional.

En el ámbito Nacional, en Cajamarca, según Meléndez (2018) en su investigación denominada *“Estrategias de motivación para el personal administrativo en la Municipalidad provincial de San Marcos”*. Tuvo como propósito implantar técnicas de motivación para las personas que trabajan de labor administrativa, el tipo de investigación es descriptiva propositiva, y cuantitativo, no experimental transversal como diseño, el total de los trabajadores es de 120 y cuya muestra se ha considerado a 35 colaboradores en donde se le aplicó la técnica de encuesta y siendo como instrumento el cuestionario, cuyo resultado es que se relaciona las tácticas de motivación para el logro del funcionamiento gremial de los trabajadores. Concluye: Aplicar las estrategias de motivación al personal administrativo de la Municipalidad de Cajamarca.

En el Distrito de la Victoria, Provincia Chiclayo, Según, Requejo (2018) en su trabajo denominado *“Aplicación de estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria”*, que aplicó métodos de incentivo para dar mejores resultados en productividad de los trabajadores, la investigación fue enfocada cuantitativamente, de nivel descriptivo, utilizando un diseño no experimental; cuenta con una población de 175 trabajadores de los cuales 52 colaboradores se consideró para la muestra, se consideró como instrumento un cuestionario de preguntas lo cual ha sido verificado por expertos para su validación ya que la técnica de recojo de información fue una encuesta; uno de los resultados resaltantes fue que la Municipalidad no cuenta con estrategias de motivación que influya en el desempeño laboral de los colaboradores. Concluye: la propuesta de un programa de motivación para mejorar el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad.

Por otro lado, en San Martín, según Ríos & Vigo (2017) en su investigación denominada *“La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo”*, buscó relacionar la motivación con el desempeño laboral, el tipo de estudio que se utilizó fue cuantitativo en cuanto a su enfoque, descriptivo en cuanto a su nivel y no experimental transversal en relación a su diseño; la muestra y población se ha considerado tal cual componen el recurso humano siendo 86 colaboradores

aplicándose una encuesta como técnica mediante un cuestionario como instrumento, así mismo uno de los resultados es que tanto desempeño como motivación van en una relación de ambas variables. Conclusión: El desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo influye demasiado en la motivación que ellos tengan.

En Tumbes, según Del Rosario & Huamán (2017) en su investigación titulada *“Motivación y Satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes”*. Buscó establecer la influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores, con un estudio enfocado cuantitativamente, descriptivo, diseño no experimental y transversal; la población es de 57 trabajadores, el mismo que se consideró para la muestra de investigación aplicando como técnica una encuesta y de instrumento un cuestionario. Los hallazgos del estudio fueron que la motivación es factor influyente en la satisfacción laboral de los colaboradores. Concluye: La Municipalidad Distrital de Aguas Verdes tiene desmotivada a los colaboradores por tal la satisfacción laboral es decreciente.

Asimismo, en Lambayeque, según Idrogo (2017) en su investigación denominada *“Estrategia de motivación que contribuya a la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública”*. Su finalidad fue plantear un plan de motivación que fortalezca la satisfacción de los trabajadores, el tipo de estudio es de enfoque cuantitativo, descriptivo-propositivo, diseño no empírico transversal. La muestra a considerar es de 32 trabajadores lo cual representa la población, el instrumento elaborado es una encuesta, y la técnica de aplicación es una encuesta. Resultado: existe una incidencia entre la motivación para la satisfacción de los trabajadores. Concluye que se debe aplicar un programa de motivación para los trabajadores del sector público

### **1.2.3. A Nivel Local.**

Asimismo, en Áncash, según Ascencio (2018) En su estudio titulado "Liderazgo y desempeño organizacional en el distrito de la ciudad de Lagash". Su objetivo era determinar la relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores, y su trabajo tomó un enfoque cuantitativo utilizando un diseño transversal. Se consideraron como muestras 23 empleados y la misma población. Means es un cuestionario desarrollado teniendo en cuenta las variables



detectadas y validadas por los expertos y el método de encuesta aplicado. Las investigaciones muestran que el desempeño laboral afecta el liderazgo proporcionado por la alta dirección. Concluye: El liderazgo organizacional y el desempeño laboral afectan ambas variables de los trabajadores del gobierno local.

Por otro lado, en Áncash León (2017) En su estudio titulado "Motivación y desempeño de los trabajadores de la ciudad en Cajay Huari". El objetivo es determinar cómo la motivación afecta el desempeño de los empleados. El tipo de estudio fue el grado de correlación, enfoques cuantitativos y cualitativos para el diseño transversal no experimental, con contribuyentes en la población como muestra. Se aplicó la encuesta como método de encuesta y el cuestionario como medio. Resultados: La motivación afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la ciudad. En conclusión, el gobierno local de Cajay Huari no cuenta con una plantilla ambiciosa, lo que tiene un impacto significativo en el desempeño del trabajo en el sector público.

Según Huerta (2016) En su tratado titulado "Motivación y realización del trabajo en las ciudades autónomas de Yungai Ancash-2016". La hipótesis planteada está relacionada con la dinámica del servidor y el desempeño laboral en Yungai Municipal 2016 y se basa en métodos de investigación cuantitativos, no empíricos, descriptivos y transversales. La muestra de la encuesta es de 7 servidores. Los medios de recaudación son las investigaciones, agrupadas en dos dimensiones. Hay relativamente 20 y 12 factores de higiene y motivación. El principal hallazgo del estudio fue que un grupo de trabajadores que informaron una motivación baja a moderada creía que su desempeño laboral dependía de la motivación. A partir de estos resultados y lo que se muestra en el marco teórico, analizamos cómo los empleados relacionan la motivación con el desempeño laboral y mostramos la relación entre las dos variables. Los principales resultados del estudio muestran que los factores motivacionales inciden en el desempeño laboral, por lo que existe una correlación entre las variables y el cambio en el nivel de motivación tiene un impacto directo en el desempeño laboral.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

#### 1.3.1. Motivación.

##### 1.3.1.1. Definición.

Perret (2016) define la motivación como "cosas que mueven y motivan a las personas a alcanzar sus metas" (p. 15).

Robbins y Coulter (2010) definen la motivación como "el proceso mediante el cual los esfuerzos de las personas son estimulados, dirigidos y sostenidos para lograr sus objetivos" (p. 341).

##### 1.3.1.2. Tres elementos claves de la motivación.

Robbins y Coulter (2010) son los siguientes:

1. **Energía:** es el impulso o la intensidad con que la persona puede realizar sus actividades.
2. **Dirección:** todo esfuerzo debe tener un adecuado y dirigido hacia los objetivos a los que se quiere.
3. **Perseverancia:** buscar constancia en las actividades realizadas para el logro de los objetivos propuestos.

##### 1.3.1.3. Ciclo motivacional.

Chiavenato (2006) refiere que el alcanzar una necesidad para un individuo requiere de una serie de fases, proceso que inicia justamente con la necesidad y que impulsa a la persona a hacer algo para conseguir satisfacerla.

##### 1.3.1.4.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.

Robbins y Coulter (2014) sugiere que en esta teoría se habla sobre las necesidades de los trabajadores, más que nada de comprender las necesidades de los trabajadores en la organización, empero para ello debemos de saber que en cada individuo hay una jerarquía de 5 necesidades:

**Necesidades filosóficas:** Son necesidades corporales, como la ingesta de alimentos, refugio, etcétera.

**Necesidades de estabilidad:** son las necesidades de custodia contra males físicos o psicológicos que tiene el individuo.

**Necesidades sociales:** es más que nada la necesidad que tiene el individuo de pertenecer a un círculo social, de poder tener relación con un círculo de amistades.

**Necesidades de estima:** es una necesidad interna que tiene el individuo de sentir respeto a si misma y obtener reconocimientos y la atención del resto de individuos.

**Necesidades de autorrealización:** es la necesidad y el fomento que poseen los individuos en crecer y transformarse en lo cual son capaces de ser.

Las necesidades filosóficas y de estabilidad son necesidades que se satisfacen desde afuera, pero las necesidades sociales, las necesidades de autoestima son necesidades que están desde adentro.

#### 1.3.4.2. Teoría X y Y de MacGregor.

Robbins y Coulter (2014) define dichos 2 procedimientos para motivar a los trabajadores:

Teoría X: Sigue un enfoque autoritario para motivar a las personas. Uno de los supuestos clave de este enfoque es que al empleado medio no le gusta el trabajo y hará cualquier cosa para evitarlo.

El otro supuesto de la teoría X es que hay que amenazar o forzar a los empleados para que trabajen por los objetivos de la organización. Evitarán la responsabilidad y los directivos tendrán que supervisarlos en todo momento.

En una organización en la que se sigue la teoría X, la dirección también sigue un estilo autoritario. Hay poca delegación de autoridad por parte de la dirección.

Teoría Y: es todo lo positivo de los trabajadores donde se implica que al empleado le encanta el trabajo y que puede dirigirse solo.

Hay algunos supuestos clave en la teoría Y. Uno de ellos es que los empleados asumen la responsabilidad de sus acciones y trabajan para lograr los objetivos de la organización sin mucha supervisión.

Los trabajadores son más participativos e intentan resolver los problemas por sí mismos sin depender de los supervisores para que los guíen. Este tipo de estilo de gestión es más común que la teoría X. En este tipo de estilo de gestión, incluso un pequeño empleado puede participar en el proceso de toma de decisiones.

Teoría de la equidad.

Robbins y Coulter (2014) cita que en esta teoría los laboradores corelacionan sus aportes y resultados con lo demás de empleados y luego enmiendan cualquier preocupación, esta teoría se relaciona con el criterio de justicia y con el resultado que se de un trato equitativo con lo demás de trabajadores realicen las mismas tareas, debido a que si no existe la respectiva igualdad puede esto perjudicar el funcionamiento gremial con un elevado o bajo rendimiento.

La Teoría de la Equidad de la Motivación trata de la forma en que las personas comparan el valor de sí mismas con otras en situaciones laborales similares en función de sus aportaciones y resultados. Los inputs son lo que uno aporta a la situación, como sus habilidades, su tiempo y su formación.

#### *1.3.1.4. Teoría de las expectativas.*

Robbins y Judge hacen indicar no que, en esta teoría, las personas actúan positivamente al ser capaces de lograr metas actividades que son realizadas siempre y cuando el beneficio que se puede obtener es grande.

#### *1.3.1.5. Dimensiones de la motivación.*

Robbins y Coulter (2014) nos indica que existen dos tipos de dimensiones de acuerdo a la teoría de los dos factores de Herzberg:

**Componentes de Limpieza:** se asocian con los componentes extrínsecos, dichos componentes permanecen descontrolado del individuo ya se encuentran en el ambiente externo donde se desempeñan.

**Componentes de Motivación:** se asocian con los componentes intrínsecos, dichos componentes implican más a las emociones, las labores propias que el individuo hace, al reconocimiento gremial, al desarrollo profesional.

Desempeño laboral.

#### *1.3.2.1. Definición.*

Robbins y Coulter (2014) definen el desempeño como "productividad de los empleados"(p.449)

Werther y Keith (2008) Desempeño "El proceso de estimar el desempeño general de los empleados. En otras palabras, su contribución total a la organización. Y finalmente, eso justifica su permanencia en la empresa". (p. 302).

#### *1.3.2.1. Que es la evaluación del desempeño.*

Chiavenato (2007) es una técnica bastante usada en la gestión para lograr valorar cómo es que cada individuo funciona en su puesto de trabajo y poder medir el potencial que logre tener a futuro, a la vez ayuda a poder identificar inconvenientes que este surgiendo con cada colaborador con base a su manejo.

#### *1.3.2.2. Propósito de la evaluación del desempeño.*

Alles (2017) menciona que la evaluación del funcionamiento es la mejor táctica para lograr conseguir que el personal alcance su mejor manejo en la organización, debido a que se consigue la optimización del personal tanto personal como colectivamente y paralelamente además optimización la interacción entre jefes y ayudantes, ya que por medio de esta evaluación se va a poder detectar cuáles son los aspectos más bajos de cada colaborador y paralelamente le va a servir a cada líder para lograr implantar una conversación sobre lo cual se espera de todos ellos y en lo cual permanecen fracasando y de esta forma poder mejorar y conseguir los resultados y fines propuestos.

#### *1.3.2.3. Importancia de la evaluación del desempeño.*

Werther y Keith (2008) nos dice que la evaluación del desempeño en el organización elemental y a la vez necesaria para que cada uno o jefe pueda revisar o verificar el aumento en el y el logro de los objetivos de cada trabajador, y en el tiempo cuyo propósito de este la evaluación es la que sobre cualquier ayuda o guía al trabajador para que compense sus errores.

#### *1.3.2.4. Evaluación de los puntos fuertes y débiles.*

Gan y Triginé (2006) sugiere que al evaluar la gestión, primero se mencione al trabajador cada una de las cosas positivas que tiene en la organización sobre su desempeño, y luego en segundo lugar se haga mención de cosas está fallando en lo que debería mejorar, como personalidad, reacciones, primero menciona que uno debe primero criticar la acción del funcionamiento, pero no el individuo.

#### *1.3.2.5. Dimensiones que miden el desempeño de los trabajadores.*

Robbins y Coulter (2014) menciona que las dimensiones son:

**Eficiencia:** habilidad que posee un laborador para poder hacer las metas u ocupaciones encomendadas, llevando a cabo un adecuado uso de los recursos otorgados por la organización.

**Eficacia:** habilidad que posee un laborador de cumplir las metas u ocupaciones encomendadas por la organización.

#### *1.3.2.6. Indicadores del desempeño laboral.*

Robbins y Coulter (2014) nos menciona los siguientes indicadores:

**Uso de recursos:** en la actualidad las empresas lo cual buscan es desperdiciar pocos recursos, empero pudiendo las mismas metas propuestos.

**Productividad:** es la proporción de bienes o servicios hechos dividido entre la proporción de insumos usados para generar definido bien o servicio.

**Creatividad:** se dice que alguien es “creativo” cuando busca novedosas maneras de optimización para hacer sus ocupaciones o trata de buscar resoluciones diversas para cualquier tipo de inconveniente que se presente.

**Planeación:** es una vez que los individuos anteriores a comenzar a hacer una actividad se implican en conocer cuál es el propósito que se quiere conseguir, una vez habiendo conocido las metas, se nace a proponer tácticas para hacer el cumplimiento de esa actividad.

**Actitud:** Se refiere a la conducta que tiene un individuo en el lugar de gremio, si un laborador tiene una actitud positiva mostrará continuamente buena disposición durante todo lo que se le encomiende.

**Logro de objetivos:** es lograr o conseguir la finalidad planteado postulado al instante de terminar cualquier actividad.

### **1.4. Formulación del problema**

¿Qué estrategias de motivación ayudarán a mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020?.

### **1.5. Justificación e importancia del estudio**

La motivación en el personal es de suma trascendencia para las instituciones públicas o privadas, ya que es un componente que influye de manera directa en el

personal de cada organización. Actualmente los ayudantes requieren constantemente de cualquier incentivo motivacional para lograr incrementar el manejo, poder desarrollar cada una de sus capacidades y sentirse más reconocido con su organización a la que pertenece, es por esa razón que se necesita hacer una indagación en la Municipalidad de Huachis para lograr conocer cuáles son las problemáticas que poseen los trabajadores con en relación a la motivación que les conlleva a tener un bajo grado en su funcionamiento gremial, detectar si la motivación que le ofrece la municipalidad a los trabajadores es la correcta o no y ejercer las tácticas primordiales que ayuden a mejorar el nivel de motivación y desempeño laboral, esta investigación realizada se pretende colaborar para que dicha Institución pueda solucionar su problemática actual, donde los trabajadores serán los beneficiarios con esta toda esta investigación para que puedan sentirse motivados y valorados y a la vez ayuden a lograr los objetivos propuestos por parte de la Institución.

## **1.6. Hipótesis**

La propuesta del plan motivacional incrementará el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General.**

Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.

### **1.7.2. Objetivos Específicos.**

Medir el nivel de motivación en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.

Medir el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.

Diseñar un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS.

### 2.1. Tipo y Diseño de la investigación.

#### Tipo de investigación.

El tipo de investigación a realizar entra dentro del alcance de la descripción-sugerencia.

Según autores, Hernández, Fernández y Baptista (201 ) indican que la investigación es descriptiva cuando los datos se obtienen a partir de variables con una finalidad puramente descriptiva. Por tanto, el fenómeno se centra en la búsqueda de la causalidad.

Una explicación que describe las características del problema en un momento dado para que la información se pueda presentar y resumir. De acuerdo con las variables identificadas en el estudio, es conveniente porque en cuanto surge el problema, la solución al problema se da a través de la proposición.

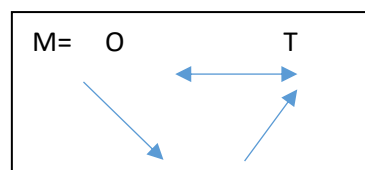
Donde:

M: Muestra

O: Observación

T: Teoría

P: Propuesta



#### Diseño de la investigación

En el trabajo en curso, nuestros planes de investigación son inexpertos y transversales. Porque no se presenta ninguna prueba.

Según Palella y Martins (2012), este es un diseño transversal no experimental que funciona sin manipulación deliberada de las variables de investigación. Los investigadores no sustituyeron intencionalmente ninguna variable independiente. Si se observa un evento cuando se despliega en un contexto real en un momento particular, entonces, para un análisis más detallado, este diseño no construye una situación particular, por lo que hay eventos que se observan en detalle (página 87).



## 2.2. Población y muestra

### 2.2.1. Población

La población es considerada todos los trabajadores del municipio de Huachis que tiene un total de 120 según el área de recursos humanos, quienes serán llevados a realizar esta encuesta. **2.2.2. Muestra.**

Se estima tomar una pequeña cantidad de toda la población que va a ser la representación de ella, en esta situación la población es finita por lo cual nos secundaremos de una formula estadística con el objetivo de conocer la proporción de encuestas a hacer.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N-1) + z^2 \cdot (p \cdot q)}$$

### FORMULA

Datos:

N = No se conoce, por ser infinita, por eso se aplica la formula sin población.

a= Margen de confiabilidad 90%

Z = 1.645 confianza standarizado

e = 10% error permitido

p = 50%

q = 50%

Reemplazando:  $n = \frac{1.645^2 \times 50 \times 50 \times 120}{10^2 (120-1) + 1.645^2 (p \cdot q)}$

$$n = 43$$

La muestra será de 43 entrevistados en la Municipalidad de Huachis con el propósito de conocer mediante los trabajadores acerca de la motivación y su desempeño laboral en sus áreas de trabajo..

### **2.3. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Motivación.**

Robbins y Coulter (2010) en su definición de motivación el autor nos dice que es: "los esfuerzos se agrupan para el logro de las metas establecidas" (p.341).

#### **Variable 2: Desempeño laboral.**

Werther y Keith (2008) conceptualiza que el desempeño es el rendimiento total que un colaborador desarrolla para beneficio de una actividad o tarea dentro de la organización o institución. (p.302).

1.1.1. Operacionalización.

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Técnica e instrumento</b>
Motivación	Factores de Higiene	Salario	¿Considera que el salario que usted percibe actualmente cubre su presupuesto mensual?	Encuesta/ Cuestionario
		Condiciones Laborales	¿Crees que en la municipalidad existan buenas condiciones laborales?	Encuesta/ Cuestionario
		Relación con el supervisor	¿Consideras que los supervisores deben tener buena comunicación y confianza con los colaboradores de la Municipalidad?	Encuesta/ Cuestionario
		Relación con los compañeros	¿Crees que la buena relación con tus compañeros motiva a que te desenvuelvas positivamente en tu desempeño de tus funciones?	Encuesta/ Cuestionario

Factores de Motivación	Supervisión	¿Consideras que la supervisión de los jefes a los colaboradores es productiva?	Encuesta/ Cuestionario
	Trabajo estimulante	¿Crees que sus jefes inmediatos estimulan a que hagas bien las tareas encomendadas?	Encuesta/ Cuestionario
	Crecimiento profesional	¿Crees que en tu entorno laboral has crecido profesionalmente?	Encuesta/ Cuestionario
	Reconocimiento	¿Consideras que si la Municipalidad otorga reconocimientos los tendrá motivados siempre?	Encuesta/ Cuestionario
	Logros y méritos	¿Crees que el cumplimiento de los logros de cada colaborador incrementa la confianza entre sus jefes?	Encuesta/ Cuestionario
	Responsabilidad	¿Consideras que ser responsable en las tareas encomendadas, es fundamental para tu propia motivación?	Encuesta/ Cuestionario
	Uso de recursos	¿Consideras que el buen uso de los recursos hace que seas eficiente?	Encuesta/ Cuestionario

Desempeño Laboral	Eficiencia	Productivo	¿Crees que siendo productivo ante el resto marca la eficiencia en tus tareas?	Encuesta/ Cuestionario
		Creatividad	¿Consideras que el personal debe ser creativo y así poder aportar con nuevas ideas en la institución?	Encuesta/ Cuestionario
	Planeación	¿Consideras que la planeación es una de los fundamentales de las tareas para que esto se lleva con eficacia?	Encuesta/ Cuestionario	
	Eficacia	Actitud	¿Consideras que la actitud laboral que desempeñas determina tu eficacia?	Encuesta/ Cuestionario
		Logro de objetivos	¿Crees que el logro de tus objetivos te hace una persona eficaz?	Encuesta/ Cuestionario

---

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

### **2.4.1 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.**

Baptista, et al(2010), las variables estudiadas serán medibles, por un método cuantitativo está previsto, lo que nos ayuda a mostrar porcentajes que son fáciles de interpretar y analizar, para que la toma de decisiones sea el mejor.

#### **2.4.1. Técnicas de recolección de datos**

Según Cerón (2006) la encuesta es una técnica de recojo de información que posibilita al encuestado contestar a un cuestionario de cuestiones que se quiere averiguar de una problemática u objeto de análisis y estas son a la vez que se recoge información veraz y importante para ser procesados y valorados para la toma de elecciones.

#### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.**

Según Hernández, et al (2010) es un instrumento elaborado por un experto para plasmar las interrogantes al problema que se quiere medir donde a consecuencia de ello despeja resultados coherentes de manera objetiva.

*Validación de juicio de expertos.*

<b>N°</b>	<b>Experto</b>	<b>Condición</b>
Experto1.	Edduar Elmer Rosas Alberto	Aplicable
Experto2.	Norma Reyes León	Aplicable
Experto3.	Guillen Rosales Tito Bautista	Aplicable

*Fuente:* Elaboración Propia

Se aplicó una prueba piloto a 43 trabajadores de la Municipalidad de Huachis, el resultado de la investigación fue aplicable, se consideró el juicio de 03 expertos en la especialidad lo cual avala el instrumento lo cual será procesado para los resultados correspondientes.

## **2.5. Procedimientos y análisis de datos.**

### **2.5.1. Procedimientos.**

De acuerdo con Fernández, Hernández y Baptista (2006), "SPSS es un programa de ciencias sociales estadístico utilizado para el análisis de datos" (p. 10).

Se utilizó el programa SPSS versión 25 para este estudio. El uso de estadísticas, es posible publicar los datos obtenidos a partir de los correspondientes cálculos de ambas variables independientes tales como la motivación, y las variables dependientes, como el desempeño del trabajo. Se muestra como una tabla o gráfico.

### **2.5.2. Análisis estadístico.**

Se vendimia los datos para ser procesados y analizarlos en el programa Spss 25, los datos recopilados permanecen involucrados a consumir cada objetivo postulado, se reflejará para un mejor estudio en cuadros, graficas de barras.

## **2.6. Aspectos éticos.**

Las herramientas se han aplicado detenidamente, continuamente teniendo presente la fiabilidad en la identidad de los consumidores quien en este análisis son los competidores. El resultado se toma presente como un aporte nutrición en las teorías, con objetividad, profesionalismo y compromiso con la carrera Profesional de Gestión Pública según normativas.

## **2.7. Criterios de Rigor Científico.**

En los criterios de rigor se toma en cuenta la Confirmabilidad y Credibilidad:

### **Confirmabilidad.**

La concurrente teoría permitirá que en la ilusión los investigadores sigan la carrera, se permita ser utilizados para analizarlos y puedan aportar en las conclusiones llegando a resultados iguales o similares con otras investigaciones en donde se documentara y tendrá la reserva de derecho de autor y ser citados por otros investigadores.

### **Credibilidad**

Se logrará con la monasterio de nueva a través de la reconocimiento a los clientes de la monstruo compartamos que se considera en la muestra.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Tablas y figuras

**Tabla 1**

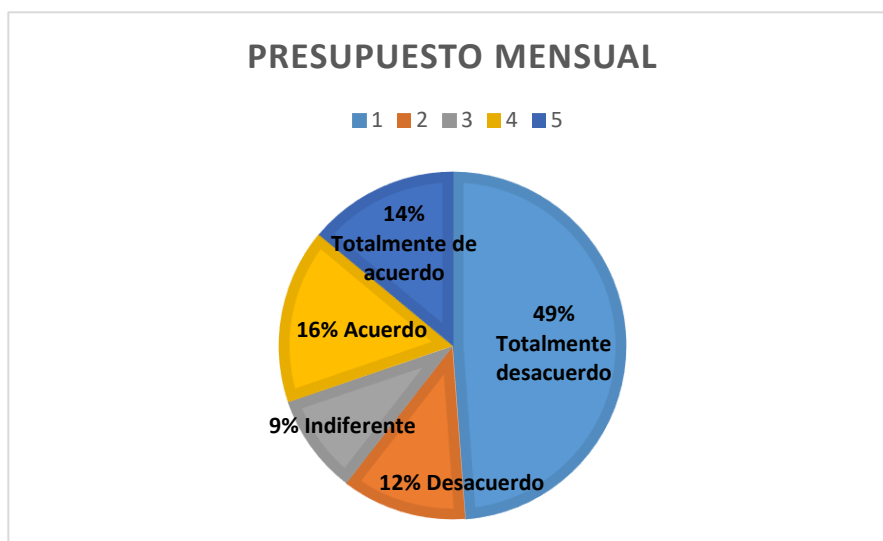
*Considera que el salario que usted percibe actualmente cubre su presupuesto mensual*

Valor	n	%
Totalmente Desacuerdo	21	49
Desacuerdo	5	12
Indiferente	4	9
Acuerdo	7	16
Totalmente de acuerdo	6	14
Total	43	100

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 1**

*Considera que el salario que usted percibe actualmente cubre su presupuesto*



**Interpretación:** El 49% de los trabajadores encuestados manifiestan que están en totalmente desacuerdo con el salario que percibe y no cubre su presupuesto mensual; 12% indiferente, un 14% totalmente de acuerdo, 16% de acuerdo y un 9% indiferente.



**Tabla 2**

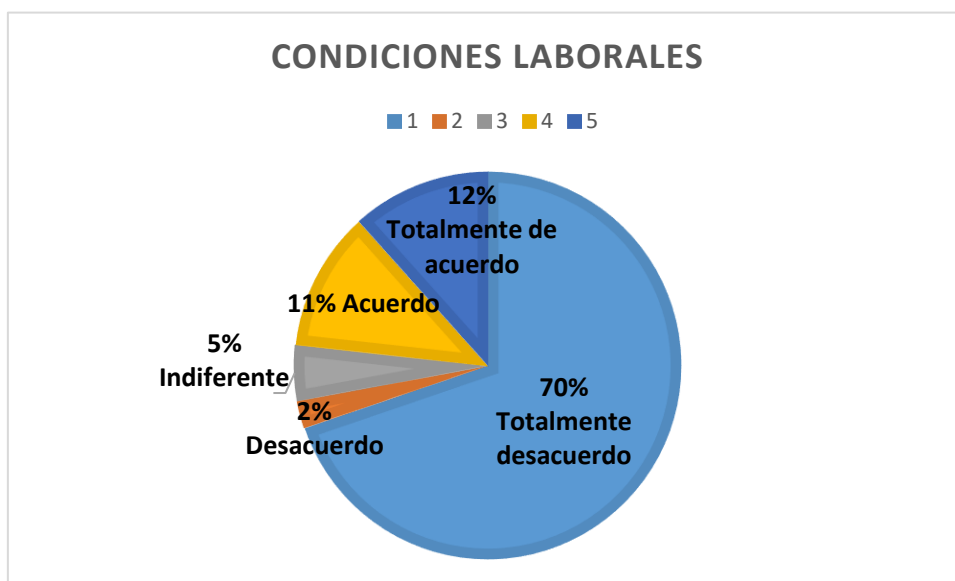
*Crees que en la municipalidad existan buenas condiciones laborales.*

Valor	n	%
Totalmente Desacuerdo	30	70
Desacuerdo	1	2
Indiferente	2	5
Acuerdo	5	11
Totalmente de acuerdo	5	12
Total	43	100

Nota: Elaboración propia

**Figura 3**

*Crees que en la municipalidad existan buenas condiciones laborales.*



**Interpretación:** El 70% está totalmente desacuerdo en que la Municipalidad tenga buenas condiciones laborales, solo están totalmente de acuerdo un 12%.

**Tabla 3**

*Consideras que los supervisores deben tener buena comunicación y confianza con los colaboradores de la Municipalidad.*

Valor	n	%
Totalmente Desacuerdo	40	93
Desacuerdo	2	5
Indiferente	1	2
Acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	43	100

Nota: Elaboración propia

**Figura 4**

*Consideras que los supervisores deben tener buena comunicación y confianza con los colaboradores de la Municipalidad.*



**Interpretación:** El 93% dicen estar en desacuerdo en que los supervisores les falta la comunicación y confianza, 5% en desacuerdo, y un 2% son indiferentes.

**Tabla 4**

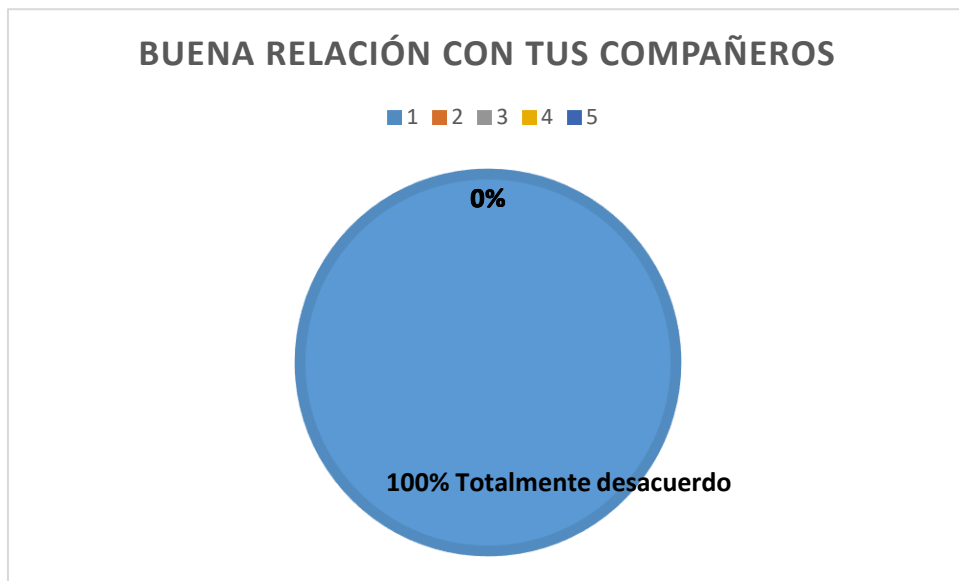
*Crees que la buena relación con tus compañeros motiva a que te desenvuelvas positivamente en tu desempeño de tus funciones.*

Valor	n	%
Totalmente Desacuerdo	43	100
Desacuerdo	0	0
Indiferente	0	0
Acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	43	100

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 6**

*Crees que la buena relación con tus compañeros motiva a que te desenvuelvas positivamente en tu desempeño de tus funciones.*



**Interpretación:** El 100% de los encuestados opinan en que están totalmente en desacuerdo de que el desempeño de las funciones se deba a que exista una buena relación con los compañeros de labores.

**Tabla 5**

*Consideras que la supervisión de los jefes a los colaboradores es productiva.*

Valor	n	%
Totalmente Desacuerdo	25	58
Desacuerdo	15	35
Indiferente	0	0
Acuerdo	3	7
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	43	100

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 8**

*Consideras que la supervisión de los jefes a los colaboradores es productiva*



**Interpretación:** El 58% de los trabajadores dicen estar en totalmente desacuerdo en que la supervisión de sus jefes sea productiva, igual dice un 35% en estar en desacuerdo.

**Tabla 6**

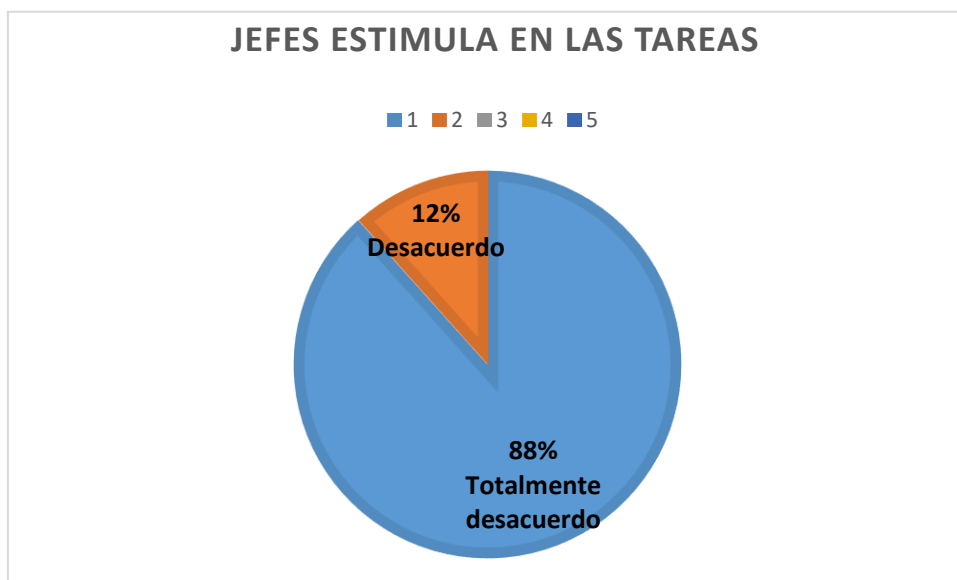
*Crees que sus jefes inmediatos estimulan a que hagas bien las tareas encomendadas.*

Valor	n	%
Totalmente Desacuerdo	38	88
Desacuerdo	5	12
Indiferente	0	0
Acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	43	100

Nota: Elaboración propia

**Figura 10**

*Crees que sus jefes inmediatos estimulan a que hagas bien las tareas encomendadas*



**Interpretación:** El 88% opinan en estar totalmente desacuerdo en que los jefes inmediatos estimulan a su personal en hacer sus tareas que les encomienda, asimismo un 12% en desacuerdo.

**Tabla 7**

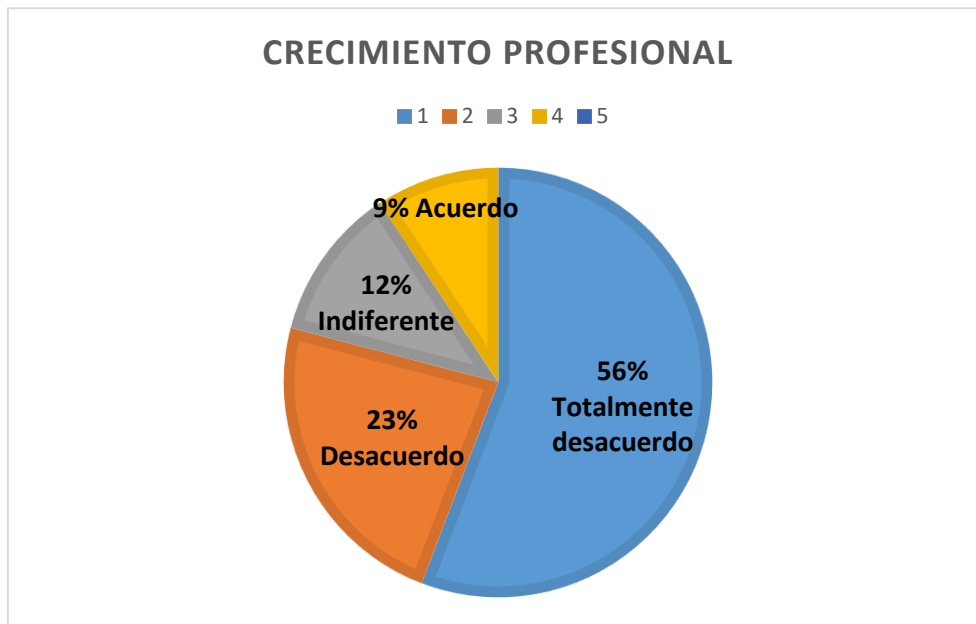
*Crees que en tu entorno laboral has crecido profesionalmente.*

Valor	n	%
Totalmente Desacuerdo	24	56
Desacuerdo	10	23
Indiferente	5	12
Acuerdo	4	9
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	43	100

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 12**

*Crees que en tu entorno laboral has crecido profesionalmente.*



**Interpretación:** El 56% están totalmente desacuerdo en que el entorno laboral haya crecido profesionalmente, también un 23% están en desacuerdo.

**Tabla 8**

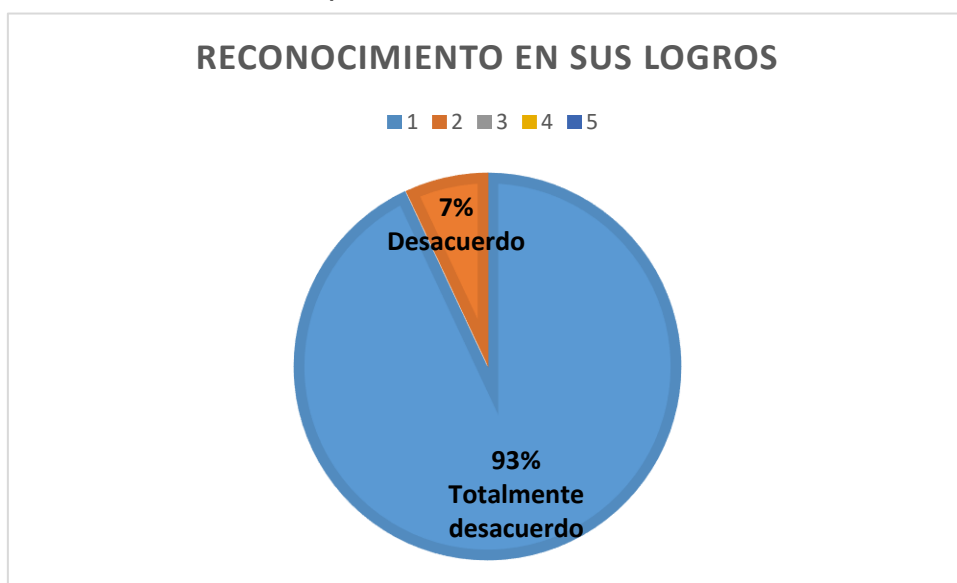
*Consideras que si la Municipalidad otorga reconocimientos los tendrá motivados siempre.*

Valor	n	%
Totalmente Desacuerdo	40	93
Desacuerdo	3	7
Indiferente	0	0
Acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	43	100

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 14**

*Consideras que si la Municipalidad otorga reconocimientos los tendrá motivados siempre.*



**Interpretación:** El 93% totalmente en desacuerdo en que la Municipalidad otorgue reconocimiento para mantenerlos motivados, con el 7% en desacuerdo también.

**Tabla 9**

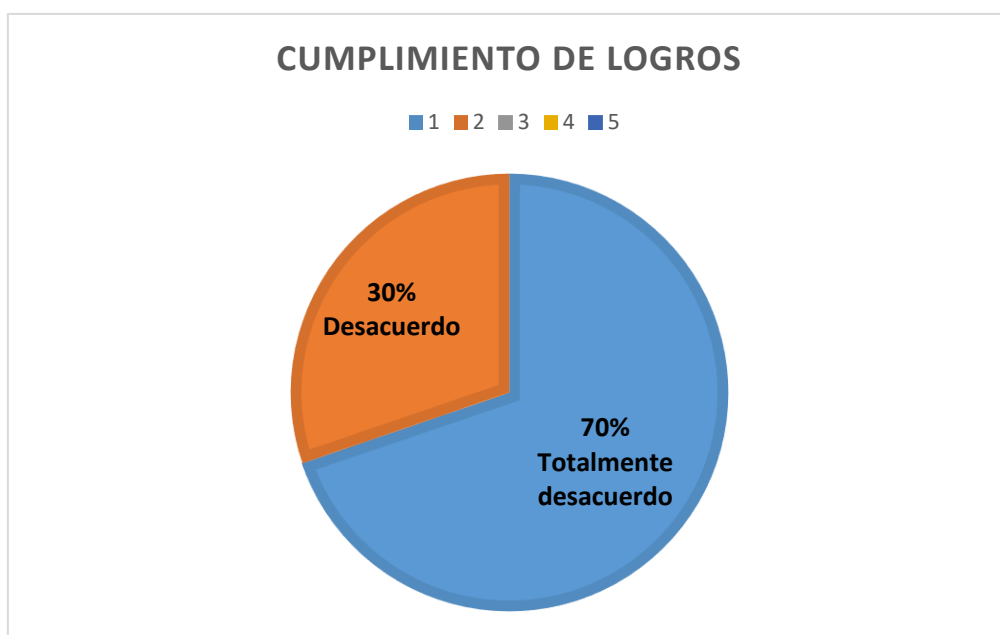
*Crees que el cumplimiento de los logros de cada colaborador incrementa la confianza entre sus jefes.*

Valor	n	%
Totalmente Desacuerdo	30	70
Desacuerdo	13	30
Indiferente	0	0
Acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	43	100

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 16**

*Crees que el cumplimiento de los logros de cada colaborador incrementa la confianza entre sus jefes.*



**Interpretación:** El 70% opinan que están en totalmente en desacuerdo que el cumplimiento de los logros pueda incrementar la confianza de sus jefes, el 30% también está en desacuerdo.



**Tabla 10**

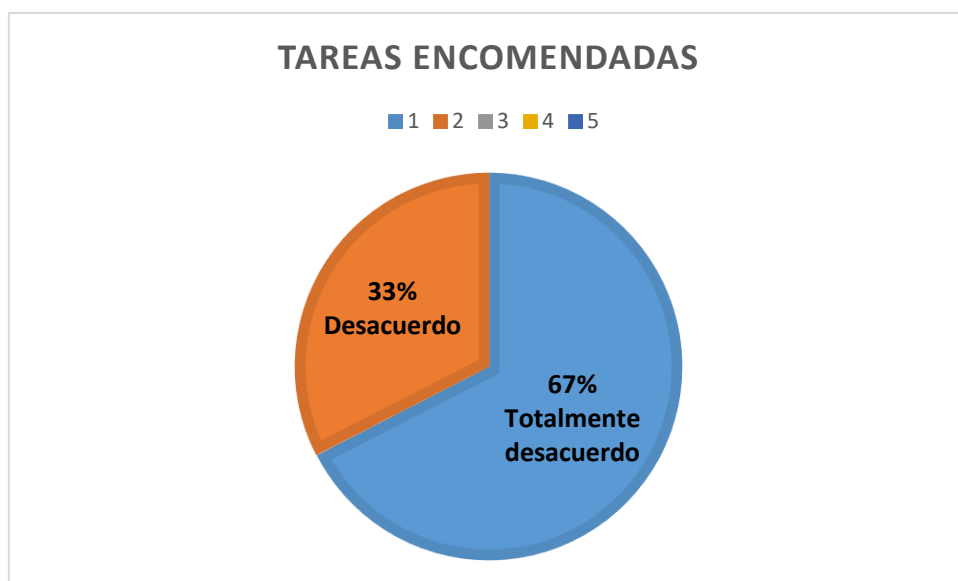
*Consideras que ser responsable en las tareas encomendadas, es fundamental para tu propia motivación.*

Valor	n	%
Totalmente Desacuerdo	29	67
Desacuerdo	14	33
Indiferente	0	0
Acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	43	100

Nota: Elaboración propia

**Figura 18**

*Consideras que ser responsable en las tareas encomendadas, es fundamental para tu propia motivación.*



**Interpretación:** El 67% está totalmente en desacuerdo que cumplir las tareas encomendadas es fundamental para la motivación.

**Tabla 11**

*Consideras que el buen uso de los recursos hace que seas eficiente.*

Valor	n	%
Totalmente Desacuerdo	0	0
Desacuerdo	0	0
Indiferente	0	0
Acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	43	100
Total	43	100

Nota: Elaboración propia

**Figura 20**

*Consideras que el buen uso de los recursos hace que seas eficiente.*



**Interpretación:** El 100% de las encuestas opinan en estar totalmente de acuerdo de que el buen uso de los recursos hace que sea eficiente.

**Tabla 12**

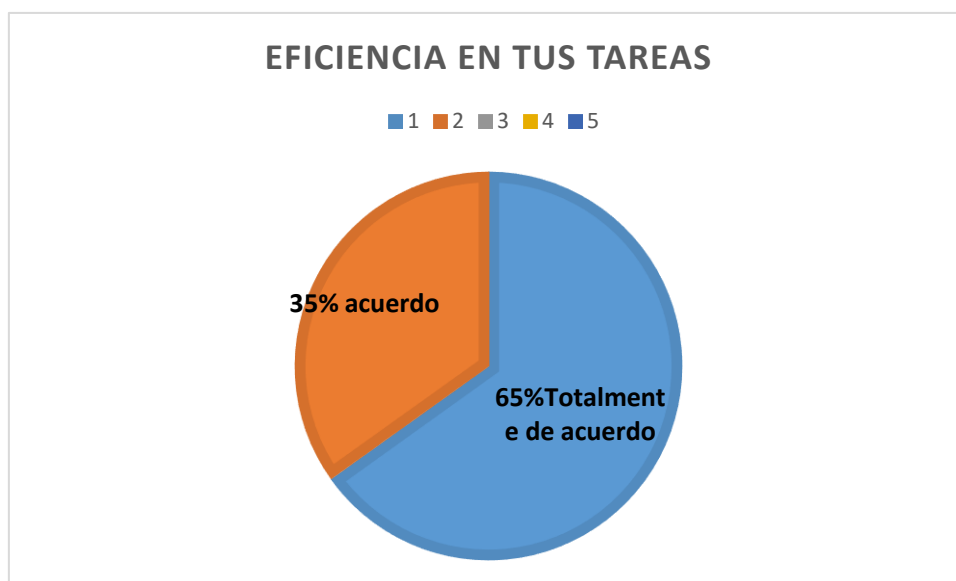
*Crees que siendo productivo ante el resto marca la eficiencia en tus tareas.*

Valor	n	%
Totalmente Desacuerdo	0	0
Desacuerdo	0	0
Indiferente	0	0
Acuerdo	15	35
Totalmente de acuerdo	28	65
Total	43	100

Nota: Elaboración propia

**Figura 22**

*Crees que siendo productivo ante el resto marca la eficiencia en tus tareas.*



**Interpretación:** El 65% personas encuestas argumenta en que para marcar la diferencia entre el resto y demostrar la eficiencia, hay que ser productivos, esto también lo afirman con el 35%.

**Tabla 13**

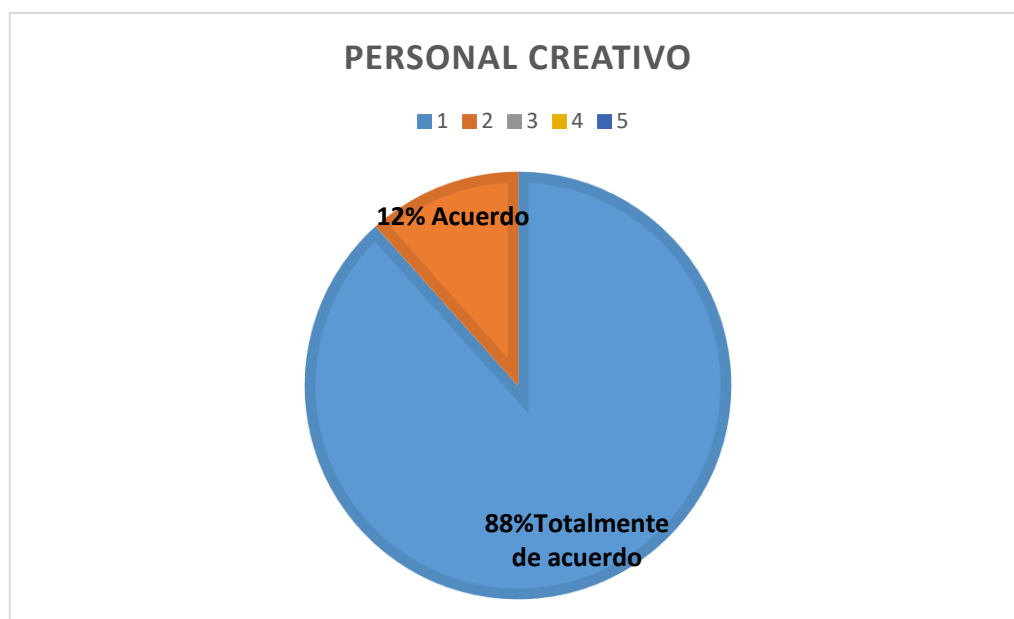
*Consideras que el personal debe ser creativo y así poder aportar con nuevas ideas en la institución.*

Valor	n	%
Totalmente Desacuerdo	0	0
Desacuerdo	0	0
Indiferente	0	0
Acuerdo	5	12
Totalmente de acuerdo	38	88
Total	43	100

Nota: Elaboración propia

**Figura 24**

*Consideras que el personal debe ser creativo y así poder aportar con nuevas ideas en la institución.*



**Interpretación:** El 88% están totalmente de acuerdo que el personal creativo debe ser considerado para aportar nuevas ideas.

**Tabla 14**

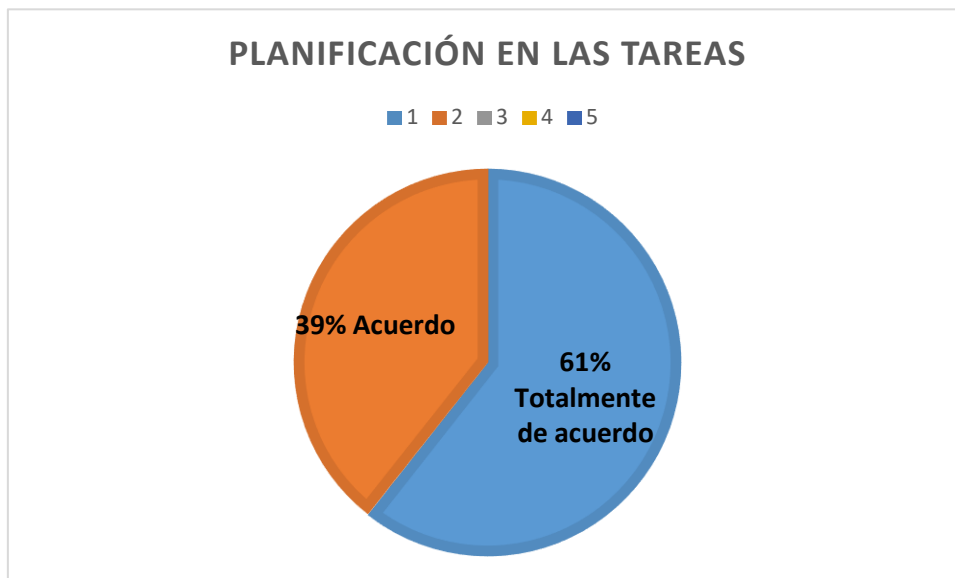
*Consideras que la planeación es una de los fundamentales de las tareas para que esto se lleva con eficacia.*

Valor	n	%
Totalmente Desacuerdo	0	0
Desacuerdo	0	0
Indiferente	0	0
Acuerdo	13	39
Totalmente de acuerdo	20	61
Total	33	100

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 26**

*Consideras que la planeación es una de los fundamentales de las tareas para que esto se lleva con eficacia.*



**Interpretación:** El 61% opinan que la eficacia en cualquier tarea se basa a la planeación, con el 39% está de acuerdo.

**Tabla 15**

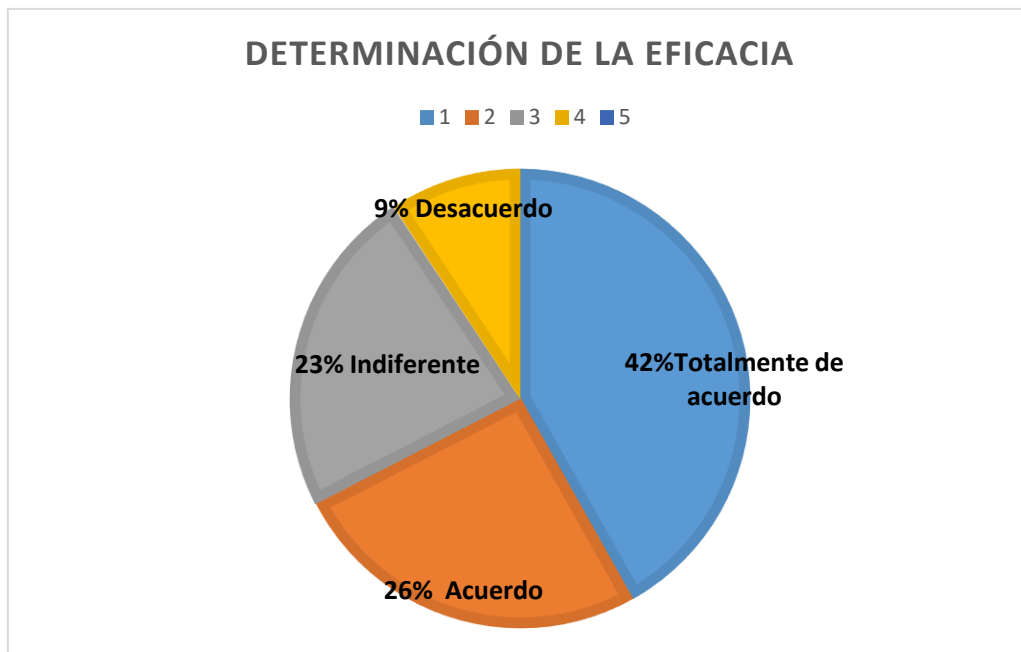
*Consideras que la actitud laboral que desempeñas determina tu eficacia.*

Valor	n	%
Totalmente Desacuerdo	0	0
Desacuerdo	4	9
Indiferente	10	23
Acuerdo	11	26
Totalmente de acuerdo	18	42
Total	43	100

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 28**

*Consideras que la actitud laboral que desempeñas determina tu eficacia.*



**Interpretación:** El 42% opinan que está totalmente de acuerdo que la buena actitud que desempeñas tus funciones implica tu eficacia.

**Tabla 16**

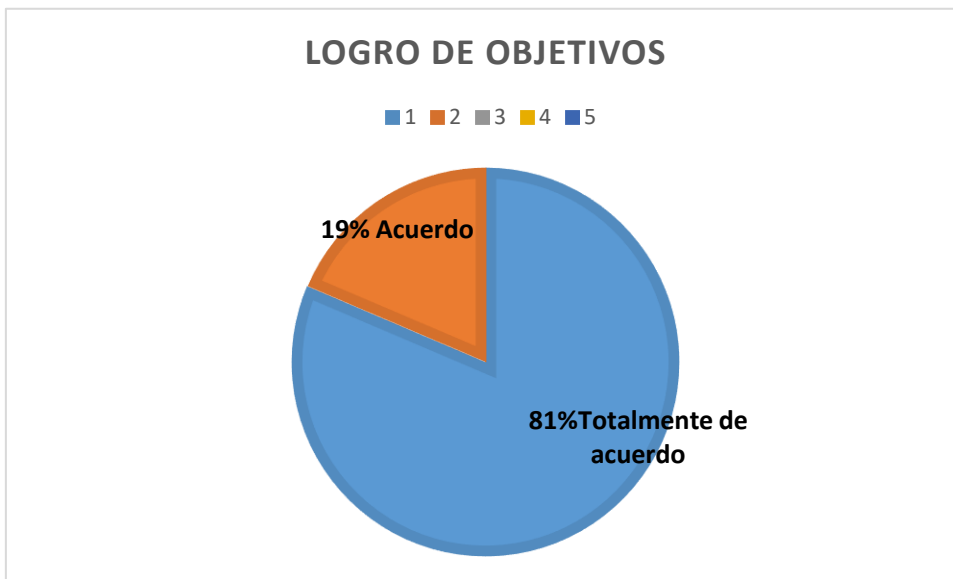
*Crees que el logro de tus objetivos te hace una persona eficaz.*

Valor	n	%
Totalmente Desacuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Indiferente	0	0
Acuerdo	8	19
Totalmente de acuerdo	35	81
Total	43	100

Nota: Elaboración propia

**Figura 30**

*Crees que el logro de tus objetivos te hace una persona eficaz.*



**Interpretación:** El 81% está totalmente de acuerdo de quien logra los objetivos es una persona eficaz, seguido de un 19% estar de acuerdo.

### 3.2. Discusión de resultados

La presente investigación se desarrolló en función al cuestionario de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Huachis y del mismo modo enfocado a los objetivos específicos correspondiente: teniendo como **primer objetivo**; Medir el nivel de motivación en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, pues en la *figura 1*; se evidencia que el 49% de los trabajadores encuestados manifiestan que están en totalmente desacuerdo con el salario que percibe y no cubre su presupuesto mensual; 12% indiferente, un 14% totalmente de acuerdo, 16% de acuerdo y un 9% indiferente, asimismo en la *figura 2*; el 70% está totalmente desacuerdo en que la Municipalidad tenga buenas condiciones laborales, solo están totalmente de acuerdo un 12%; en la *figura 3*; el 93% dicen estar en desacuerdo en que los supervisores les falta la comunicación y confianza, 5% en desacuerdo, y un 2% son indiferentes, por otro lado en la *figura 4*; el 100% de los encuestados opinan en que están totalmente en desacuerdo de que el desempeño de las funciones se deba a que exista una buena relación con los compañeros de labores; continuamos con la *figura 5*, el 58% de los trabajadores dicen estar en totalmente desacuerdo en que la supervisión de sus jefes sea productiva, igual dice un 35% en estar en desacuerdo; en la *figura 6*; el 88% opinan en estar totalmente desacuerdo en que los jefes inmediatos estimula a su personal en hacer sus tareas que les encomienda, asimismo un 12% en desacuerdo, se evidencia en la *figura 7*, el 56% están totalmente desacuerdo en que el entorno laboral haya crecido profesionalmente, también un 23% están en desacuerdo, por otro lado en la *figura 8*, el 93% totalmente en desacuerdo en que la Municipalidad otorgue reconocimiento para mantenerlos motivados, con el 7% en desacuerdo también; por otro lado en la *figura 9*, el 70% opinan que están en totalmente en desacuerdo que el cumplimiento de los logros pueda incrementar la confianza de sus jefes, el 30% también está en desacuerdo y por ultimo correspondiente al primero objetivo tenemos a la *figura 10*, en donde se evidencia que el 67% de los trabajadores está totalmente en desacuerdo que cumplir las tareas encomendadas es fundamental para la motivación.

**En referencia al segundo objetivo**; Medir el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis; en la *figura 11*, se evidencia que el 100% de los encuestas opinan en estar totalmente de acuerdo de que el buen uso de los recursos hace que sea eficiente, asimismo en la *figura 12*; el 65%



personas encuestas argumenta en que para marcar la diferencia entre el resto y demostrar la eficiencia, hay que ser productivos, esto también lo afirman con el 35%; por otro lado en la *figura 13*, muestra que el 88% están totalmente de acuerdo que el personal creativo debe ser considerado para aportar nuevas ideas, continuamos en la *figura 14*. El 61% opinan que la eficacia en cualquier tarea se basa a la planificación, con el 39% está de acuerdo, seguido con la *figura 15*, el 42% opinan que está totalmente de acuerdo que la buena actitud que desempeñas tus funciones implica tu eficacia y por último en la *figura 16*, el 81% está totalmente de acuerdo de quien logra los objetivos es una persona eficaz, seguido de un 19% estar de acuerdo.

### **3.3. Propuesta**

**Tercer Objetivo:** Diseñar un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis.

#### **Título de la Propuesta.**

Elaborar una propuesta plan motivacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis.

#### **Responsables:**

##### **Autor**

- Bach. Marcelo Feliciano Cruz Lazaro
- Jefe del área de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Huachis.

#### **Justificación del aporte.**

En estos tiempos la administración del recurso humano ha dado un giro significativamente en donde hoy ya vemos la prioridad que se les otorga a los empleados; en darles un buen ambiente de trabajo, un buen sueldo, capacitaciones, beneficios sociales, y sobre todo mantenerlos motivados para así pueda dar un buen desempeño en sus labores encomendadas; es por ello que a través de este plan de acción pretendemos darle una mejor alternativa a los trabajadores de la Municipalidad de Huachis y que estos sean desarrollados cada estrategia propuesta con su responsable y en tiempos determinados.

#### **Objetivo General.**

Incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Huachis.

### **Objetivos Específicos.**

- Fomentar la motivación del personal a través metas e incentivos.
- Capacitar al personal en temas de respeto, responsabilidad y para mantener un buen ambiente laboral.
- Promover al personal a cargos de acuerdo a su perfil profesional y desempeño laboral

#### **1.- Fomentar la motivación del personal a través metas e incentivos.**

<b>Actividad</b>	<b>Periodo</b>	<b>Responsable</b>
Implementar competencias internas de quien es el mejor trabajador del mes; y por medio de resoluciones hacerles el reconocimiento de su labor.	Desde el mes Agosto del año 2021 a Diciembre del 2022.	Área de Recursos Humanos. Alcalde, Gerente.
Dar reconocimiento a los trabajadores que aporten iniciativas en mejoras de la institución.	Desde el mes Agosto del año 2021 a Diciembre del 2022.	Área de Recursos Humanos. Alcalde, Gerente.
Premiar a la mejor gestión realizada por áreas en la Municipalidad.	Desde el mes Agosto del año 2021 a Diciembre del 2022.	Área de Recursos Humanos. Alcalde, Gerente.

Fuente: Elaboración propia

#### **2.- Capacitar al personal en temas de respeto, responsabilidad y para mantener un buen ambiente laboral.**

<b>Actividad</b>	<b>Periodo</b>	<b>Responsable</b>
Capacitar al personal en tema de integración del recurso humano hacia otras áreas.	Desde el mes Agosto del año 2021 a Diciembre del 2022.	Área de Recursos Humanos. Alcalde, Gerente.

Capacitar en temas de empatía, respeto, responsabilidad, clima laboral.	Desde el mes Agosto del año 2021 a Diciembre del 2022.	Área de Recursos Humanos. Alcalde, Gerente.
Capacitar y hacer participe en temas de trabajo en equipo, en cada área y también a nivel de institución.	Desde el mes Agosto del año 2021 a Diciembre del 2022.	Área de Recursos Humanos. Alcalde, Gerente.

Fuente: Elaboración propia

### **3.- Promover al personal a cargos de acuerdo con su perfil profesional y desempeño laboral.**

<b>Actividad</b>	<b>Periodo</b>	<b>Responsable</b>
Evaluar el rendimiento que ha tenido el personal en los últimos meses y si ha obtenido algún logro.	Desde el mes Agosto del año 2021 a Diciembre del 2022.	Área de Recursos Humanos.
Revisar los curriculum vitae e identificar quien ha tenido desarrollo profesional desde su permanencia en la municipalidad hasta la actualidad.	Desde el mes Agosto del año 2021 a Diciembre del 2022.	Área de Recursos Humanos.
Destinar al profesional idóneo para el puesto adecuado a desarrollar (considerando los méritos obtenidos en el tiempo)	Desde el mes Agosto del año 2021 a Diciembre del 2022.	Área de Recursos Humanos.

Fuente: Elaboración propia



## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

- En referencia al primer objetivo; se evidenció que los trabajadores están desmotivados por el sueldo que perciben, pues no cubre su presupuesto mensual.
- En referencia al segundo objetivo; el desempeño de los trabajadores va relacionado con el nivel de productividad en este caso la eficiencia y eficacia se determina en función al logro de sus objetivos.
- En referencia al tercer objetivo; no aplican programas, ni estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral por parte de la Municipalidad de Huachis.
- En la Municipalidad Distrital de Huachis en el área de Recursos Humanos no realizan estrategias de motivación con su personal.

### **4.2. Recomendaciones**

- Se recomienda realizar estrategias de motivación a los trabajadores, y que estas sean medibles en el corto tiempo.
- Se recomienda realizar supervisiones constantes al personal para medir su nivel de desempeño y a la vez realizar retroalimentación de algunas debilidades detectadas.
- Se recomienda promover de cargo al personal y que sean reconocidos en público con la intención de incentivar al resto de trabajadores.
- Se recomienda cumplir con el plan de estrategias de los tres objetivos de la propuesta y que los responsables de su ejecución dispongan de buenos profesionales para su verificación correcta.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias. Estrategia. Desarrollo de personas. Evaluación de 360°*.
- Ascencio, A. (2018). *Liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ragash-Sihuas-2018* (Tesis pre grado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19135/ascencio\\_ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19135/ascencio_ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bautista, B. (2017). *Liderazgo gerencial y su influencia en la motivación de los servidores públicos administrativos de la Municipalidad provincial de Lambayeque:2017* (Tesis de pre grado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10550/bautistabarrionuevo\\_katherine.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10550/bautistabarrionuevo_katherine.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calderón, J. (2015). *Motivación en el Personal administrativo de la Municipalidad, del Municipio De Rio Hondo, departamento de Zacapa* (Tesis de pre grado). Universidad Rafael Landívar, Zapaca. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Calderon-Juan.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Recuperado de [https://www.academia.edu/36537813/Chiavenato\\_7ma\\_edicion](https://www.academia.edu/36537813/Chiavenato_7ma_edicion)
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de [https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO\\_Idalberto\\_Gestión\\_del\\_talento\\_humano.3ra\\_Edición.\\_McGraw\\_Hill](https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto_Gestión_del_talento_humano.3ra_Edición._McGraw_Hill)
- Del Rosario, F. & Huamán, S. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del Personal administrativo de la Municipalidad distrital de Aguas Verdes – Región Tumbes, 2017* (Tesis de pre grado). Universidad Nacional de Tumbes, Perú. Recuperado de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/370/TESIS%20-%20DEL%20ROSARIO%20Y%20HUAMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Espinoza, S. (2017). *Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la dirección de obras*

- Públicas del Gad Municipal del Cantón Pastaza, periodo 2017* (Tesis de pre grado). Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.esepoch.edu.ec/bitstream/123456789/10272/1/12T01269.pdf>
- Frontado, F. & Muñoz, T. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en una Institución Pública* (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4111/Frontado%20-%20MU%c3%91OZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gan, F. & Triginé, J. (2006). Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las Organizaciones. Recuperado de [https://www.academia.edu/32732813/Manual\\_de\\_instrumentos\\_de\\_gestion\\_y\\_desarrollo\\_de\\_las\\_personas\\_en\\_las\\_organizaciones](https://www.academia.edu/32732813/Manual_de_instrumentos_de_gestion_y_desarrollo_de_las_personas_en_las_organizaciones)
- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Idrogo, C. (2017). *Estrategia de motivación que contribuya a la satisfacción laboral en los colaboradores de una Institución Pública* (Tesis de posgrado). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4190/Idrogo%20Cabrera%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, C. (2019). *Motivación para el servicio público y satisfacción con el trabajo público de los directores de centros educativos estatales de Ugel Lambayeque* (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6218/Jimenez%20Calderon%20Cesar%20Eduardo.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- León, D. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Cajay- Huari, año 2017* (Tesis de pre grado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Lora, S. (2017). *Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de la Región Lambayeque – 2017* (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4374/Lora%20S%C3%](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4374/Lora%20S%C3%91OZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[A1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Manay, G. (2016). *Programa de motivación y su efecto en el desempeño laboral del personal administrativo de la Gercetur Lambayeque 2016* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú. [Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2742/manay\\_qf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2742/manay_qf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Meléndez, G. (2018). *Estrategias de motivación para el personal administrativo en la Municipalidad provincial de San Marcos* (Trabajo de Bachiller). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5280/Mel%c3%a9ndez%20Gonzales%20Genaro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Noreña, A., Alcaraz, M., Rojas, J. y Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Recuperado de [https://www.academia.edu/16820397/Aplicabilidad\\_de\\_los\\_criterios\\_de\\_rigor\\_y\\_eticos\\_en\\_inv\\_cuali](https://www.academia.edu/16820397/Aplicabilidad_de_los_criterios_de_rigor_y_eticos_en_inv_cuali)
- Núñez, V. & Delgado, F. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad centro poblado Boca del Río, 2016* (Tesis de pre grado). Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Perú. [Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1486/tesis%20-%20nu%C3%B1ez.pdf?sequence=1](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1486/tesis%20-%20nu%C3%B1ez.pdf?sequence=1)
- Perret, R. (2016). El secreto de la Motivación. Recuperado de <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
- Requiza, S. (2015). *La motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Barranca, 2015* (Tesis de pre grado). Universidad San Pedro, Perú. Recuperado de [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9544/Tesis\\_58726.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9544/Tesis_58726.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Requejo, C. (2018). *Aplicación de estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de la Victoria, periodo 2018* (Tesis de pre grado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28448/Requejo\\_CLF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28448/Requejo_CLF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ríos, B. & Vigo, G. (2017). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017* (Tesis de pre grado). Universidad Nacional de San Martín, Perú



- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Recuperado de [https://www.academia.edu/8111704/Comportamiento\\_organizacional\\_13\\_a\\_ed\\_Robbins](https://www.academia.edu/8111704/Comportamiento_organizacional_13_a_ed_Robbins)
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Recuperado de [https://www.academia.edu/20236958/Administracion\\_10\\_Robbins\\_Coulter](https://www.academia.edu/20236958/Administracion_10_Robbins_Coulter)
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Recuperado de [https://www.academia.edu/29083935/Administracion\\_libro\\_12\\_edicion](https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion)
- Santacruz, B. (2016). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del distrito Metropolitano de Quito, administración zonal Eloy Alfaro en el año 2016* (Tesis de Licenciatura). Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>
- Serrano, M. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad distrital de Carabayllo* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4841/Serrano\\_mk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4841/Serrano_mk.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (estudio realizado a con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)* (Tesis de pre grado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Valderrama, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la gerencia de infraestructura del Gobierno Regional de Huánuco, 2017* (Tesis de pre grado). Universidad De Huánuco, Perú. Recuperado de [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1299/T047\\_44572331T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1299/T047_44572331T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Wachapa, T. (2017). *Evaluación del desempeño laboral del personal del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón mera, provincia de Pastaza, período 2017* (Tesis de pre grado). Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/11425/1/12T01309.pdf>
- Werther, W. y Keith, D. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las Empresas*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

## ANEXOS

### CUESTIONARIO

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por objetivo conocer el nivel de motivación del personal en el desempeño de sus funciones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huachis, es totalmente confidencial, por lo cual le agradeceremos ser lo más sincero posible.

**Instrucciones:** Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

Nº	ITEMS
	<b>VARIABLE1: MOTIVACIÓN</b>
1	¿Considera que el salario que usted percibe actualmente cubre su presupuesto mensual?
2	¿Crees que en la municipalidad existan buenas condiciones laborales?
3	¿Consideras que los supervisores deben tener buena comunicación y confianza con los colaboradores de la Municipalidad?
4	¿Crees que la buena relación con tus compañeros motiva a que te desenvuelvas positivamente en tu desempeño de tus funciones?
5	¿Consideras que la supervisión de los jefes a los colaboradores es productiva?
6	¿Crees que sus jefes inmediatos estimulan a que hagas bien las tareas encomendadas?
7	¿Crees que en tu entorno laboral has crecido profesionalmente?
8	¿Consideras que si la Municipalidad otorga reconocimientos los tendrá motivados siempre?
9	¿Crees que el cumplimiento de los logros de cada colaborador incrementa la confianza entre sus jefes?
10	¿Consideras que ser responsable en las tareas encomendadas, es fundamental para tu propia motivación?
	<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>
11	¿Consideras que el buen uso de los recursos hace que seas eficiente?
12	¿Crees que siendo productivo ante el resto marca la eficiencia en tus tareas?
13	¿Consideras que el personal debe ser creativo y así poder aportar con nuevas ideas en la institución?
14	¿Consideras que la planeación es una de los fundamentales de las tareas para que esto se lleva con eficacia?
15	¿Consideras que la actitud laboral que desempeñas determina tu eficacia?
16	¿Crees que el logro de tus objetivos te hace una persona eficaz?

## VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO



Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración Pública


### INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		<i>Alisa Norma Reyes Leon</i>
	<b>PROFESIÓN</b>	<i>Lic. Administración</i>
	<b>ESPECIALIDAD</b>	<i>Administración</i>
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL ( EN AÑOS)</b>	<i>4 año</i>
	<b>CARGO</b>	<i>Especialista en Contrataciones</i>
<b><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>		
<b>ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHIS, 2020</b>		
<b>DATOS DEL TESISISTA:</b>		
<b>NOMBRES</b>	Bach. Marcelo Feliciano Cruz Lazaro	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b><u>GENERAL:</u></b> Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.	
	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b> Medir el nivel de motivación en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.	
	Medir el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020. Diseñar un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.	
<b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ</b>		

TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 16 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
<b>VARIABLE: MOTIVACIÓN</b>	
1. ¿Considera que el salario que usted percibe actualmente cubre su presupuesto mensual? a) TD b) D c) I d) A e) TA	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )  SUGERENCIAS:
2.- ¿Crees que en la municipalidad existan buenas condiciones laborales? a) TD b) D c) I d) A e) TA	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )  SUGERENCIAS:
3.- ¿Consideras que los supervisores deben tener buena comunicación y confianza con los colaboradores de la Municipalidad? a) TD b) D c) I d) A e) TA	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )  SUGERENCIAS:
4.- ¿Crees que la buena relación con tus compañeros motiva a que te desenvuelvas	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )

<p>creativo y así poder aportar con nuevas ideas en la institución?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>SUGERENCIAS:</p>
<p>14.- ¿Consideras que la planeación es una de los fundamentales de las tareas para que esto se lleva con eficacia?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>15.-¿Consideras que la actitud laboral que desempeñas determina tu eficacia?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>16.- ¿Crees que el logro de tus objetivos te hace una persona eficaz?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>16</u> N° TD <u>0</u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

  
DNI: 47146926  
CLAO: 31017

JUEZ - EXPERTO

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración Pública

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		EDUAR ELMER ROSAS ALBERTO
	<b>PROFESIÓN</b>	LIC. ADMINISTRACIÓN
	<b>ESPECIALIDAD</b>	ADMINISTRACIÓN
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL ( EN AÑOS)</b>	3 AÑOS
	<b>CARGO</b>	JEFE DE ABASTECIMIENTO Y GEST. PATRIMON.
<b><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>		
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHIS, 2020		
<b>DATOS DEL TESISISTA:</b>		
<b>NOMBRES</b>	Bach. Marcelo Feliciano Cruz Lazaro	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b><u>GENERAL:</u></b>	
	Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.	
	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b>	
	Medir el nivel de motivación en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.	
		Medir el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.
		Diseñar un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.
<b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ</b>		




TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 16 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
<b>VARIABLE: MOTIVACIÓN</b>	
1. ¿Considera que el salario que usted percibe actualmente cubre su presupuesto mensual? a) TD b) D c) I d) A e) TA	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )  SUGERENCIAS:
2.- ¿Crees que en la municipalidad existan buenas condiciones laborales? a) TD b) D c) I d) A e) TA	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )  SUGERENCIAS:
3.- ¿Consideras que los supervisores deben tener buena comunicación y confianza con los colaboradores de la Municipalidad? a) TD b) D c) I d) A e) TA	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )  SUGERENCIAS:
4.- ¿Crees que la buena relación con tus compañeros motiva a que te desenvuelvas	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )



<p>creativo y así poder aportar con nuevas ideas en la institución?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>SUGERENCIAS:</p>
<p>14.- ¿Consideras que la planeación es una de los fundamentales de las tareas para que esto se lleva con eficacia?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>15.-¿Consideras que la actitud laboral que desempeñas determina tu eficacia?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>16.- ¿Crees que el logro de tus objetivos te hace una persona eficaz?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>16</u> N° TD <u>0</u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

  
DNI N° 46744891  
CLAO : 26249

JUEZ - EXPERTO

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración Pública

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		GUILLEN ROSALES TITO BASTISTA
	<b>PROFESIÓN</b>	ADMINISTRADOR
	<b>ESPECIALIDAD</b>	ADMINISTRADOR
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL ( EN AÑOS)</b>	CINCO AÑOS
	<b>CARGO</b>	GERENTE MUNICIPAL
<b><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>		
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHIS, 2020		
<b>DATOS DEL TESISISTA:</b>		
<b>NOMBRES</b>	Bach. Marcelo Feliciano Cruz Lazaro	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b><u>GENERAL:</u></b> Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.	
	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b> Medir el nivel de motivación en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020. Medir el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020. Diseñar un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.	
<b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ</b>		

TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 16 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
<b>VARIABLE: MOTIVACIÓN</b>	
1. ¿Considera que el salario que usted percibe actualmente cubre su presupuesto mensual? a) TD b) D c) I d) A e) TA	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )  SUGERENCIAS:
2.- ¿Crees que en la municipalidad existan buenas condiciones laborales? a) TD b) D c) I d) A e) TA	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )  SUGERENCIAS:
3.- ¿Consideras que los supervisores deben tener buena comunicación y confianza con los colaboradores de la Municipalidad? a) TD b) D c) I d) A e) TA	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )  SUGERENCIAS:
4.- ¿Crees que la buena relación con tus compañeros motiva a que te desenvuelvas	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )

<p>creativo y así poder aportar con nuevas ideas en la institución?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>SUGERENCIAS:</p>
<p>14.- ¿Consideras que la planeación es una de los fundamentales de las tareas para que esto se lleva con eficacia?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>15.-¿Consideras que la actitud laboral que desempeñas determina tu eficacia?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>16.- ¿Crees que el logro de tus objetivos te hace una persona eficaz?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>16</u> N° TD <u>0</u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

  
\_\_\_\_\_  
JUEZ - EXPERTO  
Tito Guillan Rosales  
DNI: 40466891



# CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA PARA LA INVESTIGACIÓN



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHIS

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia



El que suscribe, **LIC. ADM. GUILLEN ROSALES TITO**, Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Huachis.

### AUTORIZA:

Que, por la presente, el **SR. CRUZ LAZARO MARCELO FELICIANO**, identificado con DNI N° 41590269, presentó su solicitud de autorización con el fin de realizar su proyecto de investigación de tesis en la entidad, con la finalidad de optar:

**GRADO:** Título Profesional de Licenciado en Administración Pública

**PROYECTO:** "ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHIS, 2021"

**UBICACIÓN:** Huachis - Huari - Ancash

**TIEMPO:** Tres Meses

Se autoriza, que el mencionado realice su Proyecto de Investigación, dándole las facilidades del caso para la finalización del mismo.

Se expide la presente a solicitud del interesado, para fines que estime conveniente.

Huachis, 01 de febrero del 2021

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHIS  
  
LIC. GUILLEN ROSALES TITO BAUTISTA  
GERENTE MUNICIPAL

1857

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### Título: ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHIS, 2020

Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal	Variables	Dimensiones	Indicadores
	<p style="text-align: center;"><b>Objetivo general</b></p> <p>Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.</p>		Motivación	Factores de higiene	Salario Condiciones laborales Relación con el supervisor Relación con los compañeros
¿Qué estrategias de motivación ayudarán a mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020?	<p style="text-align: center;"><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Medir el nivel de motivación en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.</p>	La propuesta del plan motivacional incrementará el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.		Factores de motivación	Supervisión Trabajo estimulante Crecimiento profesional Reconocimiento Logros y méritos Responsabilidad Uso de recursos
	Medir el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.		Desempeño laboral	Eficiencia	Productividad Creatividad
	Diseñar un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Huachis, 2020.			Eficacia	Planeación Actitud Logro de objetivos
<p><b>Diseños y tipo de investigación</b></p> <p>Enfoque cuantitativo Nivel descriptivo Diseño no experimental</p>	<p><b>Población, Muestra y muestreo</b></p> <p>43 entrevistados en la Municipalidad de Huachis.</p>	<p><b>Procedimiento y procesamiento de datos</b></p> <p>Se realizó un cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad de Huachis. Se efectuó el procesamiento de los datos utilizando SPSS para obtener los distintos cuadros y gráficos estadísticos.</p>			



## RESOLUCIÓN DEL PROYECTO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0937-2021-FACEM-USS

Chiclayo, 27 de octubre de 2021.

### VISTO:

El Oficio N°0266-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 26 de octubre de 2021, presentado por la Directora de la EAP de Administración Pública y proveído de la Decana de FACEM, de fecha 27/10/2021, donde solicita la actualización de Proyectos de tesis, de los egresados de la EAP de Administración Pública, 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. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

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

### SE RESUELVE

**ARTICULO UNO: APROBAR** los nuevos Proyectos de Tesis, de los egresados de la Escuela Profesional de Administración Pública, según se indica en cuadro adjunto.

**ARTICULO DOS: DEJAR SIN EFECTO**, las Resoluciones N°1649-FACEM-USS-2018, de fecha 21/12/2018, numeral 9; N°1386-FACEM-USS-2016, de fecha 20/09/2016 y N°0230-FACEM-USS-2018, de fecha 22/03/2018, numeral 2.

### REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo  
Decana (e)  
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

**ACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0937-FACEM-USS-2021**

<b>N°</b>	<b>AUTOR(S)</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>
1	GOMEZ SOPLA EDSON JILMAR HERNANDEZ TERÁN SAÚL	PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE, 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	ESCUDERO TANCHIVA LUIS	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 401 SALUD DEL ALTO MAYO, DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	CRUZ LÁZARO MARCELO FELICIANO	ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHIS, 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

## FORMATO T1 – AUTORIZACIÓN DEL AUTOR

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

Huaraz 20 Setiembre 2021

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

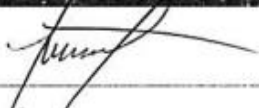
Los suscritos:

**Marcelo Feliciano Cruz Lázaro con DNI 41590269, En calidad de autor exclusivos de la investigación titulada: ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHIS, 2020**

presentado y aprobado en el año 2021, como requisito para optar el título de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN** de la Facultad de **CIENCIAS EMPRESARIALES**, Programa Académico de **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

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

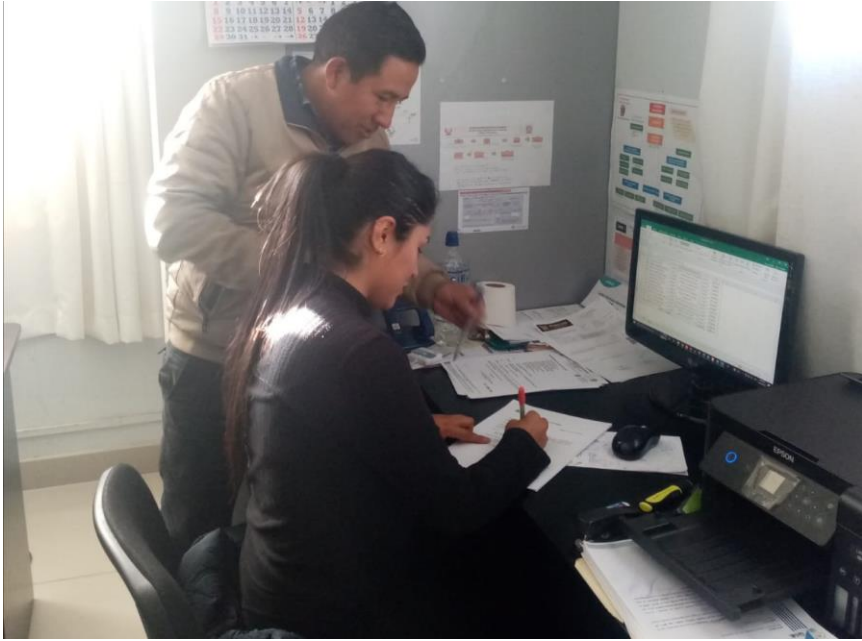
De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
CRUZ LAZARO Marcelo Feliciano	41590269	

**FOTOS DE APLICACIÓN DE LAL ENCUESTA**







NOMBRE DEL TRABAJO

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DIS**

AUTOR

**Marcelo Feliciano Cruz Lázaro**

RECuento DE PALABRAS

**7983 Words**

RECuento DE CARACTERES

**42903 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**44 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**228.6KB**

FECHA DE ENTREGA

**Aug 31, 2022 6:53 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Aug 31, 2022 6:55 PM GMT-5****● 23% de similitud general**

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

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% 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° 0937-2021-FACEM-USS, presentado por el/la Bachiller, Cruz Lázaro Marcelo Feliciano, con su tesis Titulada **ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHIS, 2020**

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

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

Huaraz, 22 de setiembre de 2022



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