



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**“LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL – PROYECTO ESPECIAL
OLMOS TINAJONES – CHICLAYO, 2022”**

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

Autora:

Bach. Huatay Aguilar Miriam Del Rosario

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1206-1295>

Asesor(a):

Dra. Cubas Carranza Janet Isabel

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5177-8021>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel - Perú

2024

Aprobación del jurado

TESIS

La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022

Asesor (a): **Dra. Cubas Carranza Janet Isabel**
Nombre Completo Firma

Presidente (a): **Dr. Mego Núñez Onésimo**
Nombre completo Firma

Secretario (a): **Dr. García Yovera Abraham José**
Nombre Completo Firma

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



Universidad
Señor de Sipán


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 MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL – PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES – CHICLAYO, 2022

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

En virtud de lo antes mencionado, firma:

HUATAY AGUILAR MIRIAM DEL ROSARIO	DNI: 73105969	
--------------------------------------	---------------	---

Pimentel, 11 de septiembre de 2023

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios todopoderoso por brindarme salud cada año, así mismo, a mi familia por haberme apoyado incondicional e impulsado a lograr mis metas, en especial a mi padre Juan Carlos Huatay Diaz por siempre estar a mi lado alentándome y haber permitido la realización del presente trabajo y a mi madre Rosa Enixabet Aguilar Cabrera quien me ha dado fuerzas e inspiración y guía a seguir con mi formación profesional desde el cielo.

A mis docentes que fueron pieza fundamental en esta investigación, con sus enseñanzas, lecciones y aprendizajes que cada ciclo universitario obtuve a lo largo de mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por estar presente en cada paso y no dejarme flaquear, de igual manera agradezco a la entidad Proyecto Especial Olmos Tinajones por darme las facilidades de llevar a cabo este trabajo de investigación, así mismo, a todos los servidores de la entidad por darme el tiempo de responder el cuestionario aplicado.

Agradezco a todas las personas que estuvieron a mi lado dándome su apoyo en cada paso que he dado en este proceso de conseguir una gran meta.

RESUMEN

La investigación titulada “La motivación y su influencia en el desempeño laboral – Proyecto Especial Olmos Tinajones- Chiclayo, 2022” tuvo como objetivo general determinar cómo incide la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022. El tipo de estudio es descriptiva – correlacional, el diseño de la investigación es cuantitativa – no experimental. Así mismo se contó con una muestra de 123 servidores públicos de la entidad, los cuales fueron utilizados para la recolección de datos a través de un cuestionario de ambas variables, a través de una escala de Likert. Se concluyó que, de acuerdo a los resultados hallados en la investigación y el problema establecido en dicha entidad estipulado en el marco teórico, se puede verificar que la motivación es influyente para un desempeño eficiente en los servidores públicos, lo cual es importante establecer estrategias de mejora que potencien y refuercen sus condiciones laborales.

Palabras Clave: Motivación, Desempeño Laboral, influencia, servidores públicos y eficiencia.

ABSTRACT

The research entitled "Motivation and its influence on work performance - Olmos Tinajones Special Project - Chiclayo, 2022" had the general objective of determining how motivation affects the work performance of the collaborators of the Olmos Tinajones Special Project - Chiclayo, 2022. The type of study is explanatory - correlational, the research design is not experimental - explanatory - correlational - transactional. Likewise, there was a sample of 123 public servants of the entity, which were used for data collection through a questionnaire of both variables, through a Likert scale. It was concluded that according to the results found in the investigation and the problem established in said entity stipulated in the theoretical framework, it can be verified that motivation is influential for efficient performance in public servants, which is important to establish improvement strategies. that enhance and reinforce their working conditions.

Keywords: Motivation, Job Performance, influence, public servants and efficiency.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Aprobación del jurado.....	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	12
1.1 Realidad problemática.....	12
1.2. Antecedentes de estudio.....	13
1.2.1. Internacional.....	13
1.2.2. Nacional.....	15
1.2.3. Local.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.3.1. La Motivación.....	20
1.3.2. Desempeño Laboral.....	24
1.4. Formulación del problema.....	29
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	29
1.6. Hipótesis.....	29
1.7. Objetivos.....	30
1.7.1. Objetivo general.....	30
1.7.2. Objetivos específicos.....	30
MATERIAL Y MÉTODOS.....	31
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	31
2.1.1. Tipo de investigación.....	31

2.1.2. Diseño de investigación.....	31
2.2. Población y muestra	32
2.2.1. Población.....	32
2.2.2. Muestra	32
2.3. Variables y operacionalización.....	34
2.3.1. Variable 1: Motivación	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	36
2.4.1. Técnicas de recolección de datos	36
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	36
2.4.3. Validez.....	36
2.4.4. Confiabilidad.....	36
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	37
2.6. Criterios éticos	38
2.7. Criterios de rigor científico	38
RESULTADOS	39
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	39
3.2. Discusión de resultados	50
CONCLUSIONES Y REFERENCIAS	54
4.1. Conclusiones	54
4.2. Recomendaciones	56
REFERENCIAS	58
ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Servidores de áreas de la entidad PEOT	32
Tabla 2 Desarrollo de la fórmula de muestra	33
Tabla 3 Operacionalización de la Variable: Motivación	34
Tabla 4 Operacionalización de la Variable: Desempeño Laboral	35
Tabla 5 Prueba de confiabilidad alfa de Cronbach para el instrumento de medición de la variable Motivación.	37
Tabla 6 Prueba de confiabilidad alfa de Cronbach para el instrumento de medición de la variable Desempeño Laboral.	37
Tabla 7 Correlación de Variables	39
Tabla 8 Género de los servidores del PEOT	40
Tabla 9 Edad de los servidores del PEOT	41
Tabla 10 Modalidad de contrato de los servidores del PEOT	42
Tabla 11 Variable Motivación	43
Tabla 12 Dimensión Factor Intrínseco	44
Tabla 13 Dimensión Factor Extrínseco	45
Tabla 14 Variable Desempeño Laboral	46
Tabla 15 Dimensión Satisfacción Laboral	47
Tabla 16 Dimensión Trabajo en Equipo	48
Tabla 17 Dimensión Capacitación	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Género de los servidores del PEOT	40
Figura 2 Edad de los servidores del PEOT	41
Figura 3 Modalidad de contrato de los servidores del PEOT	42
Figura 4 Variable Motivación	43
Figura 5 Dimensión Factor Intrínseco	44
Figura 6 Dimensión Factor Extrínseco	45
Figura 7 Variable Desempeño Laboral	46
Figura 8 Dimensión Satisfacción Laboral	47
Figura 9 Dimensión Trabajo en Equipo	48
Figura 10 Dimensión Capacitación	49

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.

En Chiclayo existe gran cantidad de entidades públicas, que sin un personal calificado no podrían desarrollar sus funciones y poder alcanzar sus objetivos propuestos, sin embargo, para poder alcanzar cuyas metas es necesario que los trabajadores estén motivados. Así como nos manifiesta Bohórquez & Benavides (2020), Ecuador, en su artículo titulado “La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización” hoy en día las empresas en todo el mundo adoptan diferentes cambios de tendencias del mercado, donde pocas de estas son quienes incorporan sistemas nuevos que abarquen el talento humano, los cuales tengan un nivel de motivación alto para el desarrollo sus actividades o tareas asignadas. Se investigó que muchas organizaciones tienen personal desmotivado, debido a que se considera un trabajo no valorado, lo cual crea una insatisfacción laboral y afecta a la productividad o crecimiento de la organización. Se recomienda tener un ambiente laboral cálido, que genere confianza y seguridad al desempeñar las labores.

Ante lo mencionado nace la necesidad de conocer la realidad actual de los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, en donde se identificó que dentro de la entidad se encuentra una deficiencia en la motivación hacia sus trabajadores por conflictos internos con los gerentes de áreas, produciéndose así paralizaciones o huelgas que son reclamos de juicios laborales judicializados así como condiciones de trabajo, además indican que no tienen una evaluación parcial que mida el nivel de desempeño de las funciones que realizan diariamente en sus puestos de trabajado. Así mismo, se verifica que no cuentan con algún programa de capacitaciones mensuales que ayuden a los servidores a la mejora continua de sus actividades dando como objetivo un buen funcionamiento de la entidad. Como lo menciona Teanga, & Pérez (2018), Ecuador, en su artículo titulado “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del sector público en la provincia del Carchi” manifiesta que al pasar de los años se han desarrollado estudios psicológicos donde se han encontrado teorías actuales que pretenden expresar el origen de la motivación

en el desempeño laboral. De acuerdo a las teorías motivacionales tienen un gran aporte en las organizaciones ya que refleja las causas por las cuales los trabajadores tienen un comportamiento cambiante al desempeñar sus labores. Por lo tanto, los factores de la motivación son de gran impacto en el desempeño de los trabajadores, ya que se verá de manera directa en la productividad de la empresa.

La entidad al seguir con ese nivel de motivación influirá de manera negativa el desempeño laboral de los colaboradores al poder realizar sus actividades con eficiencia, además de poner en riesgo el funcionamiento de la supervisión, ejecución, mantenimiento y operación de las obras de infraestructura que componen los proyectos hidroenergéticos. Es por ello que Ruiz (2021), Tarapoto, en su artículo titulado “Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública”. Hace referencia a ciertas competencias físicas y sociales los cuales influyen en el comportamiento humano, es donde se mantienen una relación la motivación y el desempeño, ya que determinará cómo es que el empleado percibe su trabajo, el rendimiento que tiene, su productividad y la satisfacción que tiene al realizar sus actividades. Se considera que la motivación y el desempeño laboral, vienen reflejando los valores, actitudes y las diversas creencias, construyendo la personalidad de la misma. Además, es necesario que en el área o departamento de administración y recursos humanos sean definidas las prioridades laborales e individuales de un empleado.

Es por ello, que se realizará una investigación con la finalidad de mejorar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de dicha entidad, brindando una solución al problema encontrado.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. Internacional

Los autores Hoyos & Ocampo (2022), en su investigación “Impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral en Iberoamérica”. Colombia. Su principal objetivo es conocer qué impacto genera la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores en Iberoamérica, de acuerdo a su estudio descriptivo realizado con un enfoque cuantitativo se pudo verificar que hay seis países que manifiestan su motivación mediante el salario recibido. Podemos concluir que

deben de fortalecer la motivación intrínseca y extrínseca ya que afecta mayor parte del desempeño en las actividades o tareas que un trabajador realiza en su puesto, así mismo impulsará a las personas a alcanzar los objetivos de la empresa o entidad con un trabajo eficiente y un ambiente agradable; el resultado de ello estará orientada en el crecimiento organizacional y personal.

De acuerdo con Medina (2020), en su tesis titulada *“Incidencia de la motivación en el desempeño laboral en los colaboradores de la organización ALITECNO S.A”*. Ecuador. Cuyo objetivo es descubrir el efecto de la motivación en el desempeño laboral de sus empleados. En su metodología fue un estudio cualitativo donde se usó como técnica una encuesta virtual, la cual se pudo definir las expectativas respecto a la motivación intrínseca, extrínseca, habilidades técnicas y la productividad de dicha empresa. En los resultados obtuvieron que las variables estudiadas son de mayor importancia dentro de la empresa ya que se tiene una estrecha relación, por ello toda acción que se haga en torno a la motivación puede afectar directamente al desempeño laboral. Por último, se puede concluir que se observó que la mitad de sus trabajadores se encuentran desmotivados es por ello que se debe de implementar nuevas estrategias para un mejor desempeño de las funciones diarias y lograr los objetivos en conjunto.

Así mismo, Verdesoto (2021), en su investigación titulada *“Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019”*. Ecuador. Cuyo objetivo fue realizar un análisis de la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la institución. Respecto a su metodología fue una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental, además se hizo uso de una entrevista y encuesta con la finalidad de recopilar información que ayuden a la investigación. En los resultados se halló aspectos positivos donde los colaboradores de la institución se esfuerzan por mejorar su desempeño a diario, además de cumplir con responsabilidad los parámetros institucionales establecidos. Sin embargo, se visualizó aspectos negativos en las competencias y relaciones interpersonales, ya que no se realizan capacitaciones que ayuden al crecimiento, además de no contar con una buena comunicación. Se concluye,

mediante lo observado en los resultados se le recomienda a la institución realizar un plan de motivación que fortalezca una mejor atención y sea efectiva, en el cual sientan seguridad y confianza para ser más productivos.

Conforme con Hernández (2021), México, en su artículo titulado *“Motivación, satisfacción y desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas”* nos indica que el administrador debe de poseer habilidades y competencias para que pueda conducir al personal a cargo las cuales deben ser percibidas y sentidas por los trabajadores, la cual influya en el desempeño de los trabajadores que sientan el incentivo. Además, se identificarán respuestas prácticas en organizaciones para posteriormente se diseñen estrategias que mejoren o incrementen la motivación para una mayor productividad, estos aspectos se realizan tanto en empresas públicas como privadas, que siempre buscan que sus colaboradores se sientan motivados para desarrollar un buen desempeño y satisfacción dentro y fuera de sus actividades.

Finalmente, Miranda (2019), en su estudio titulado *“Motivación Laboral en entidades privadas y públicas de la ciudad de la Paz”*. Bolivia. Cuyo objetivo es averiguar y examinar la situación actual de la motivación laboral en entidades privadas y públicas. Tuvo como metodología de diseño transeccional descriptivo, su población estuvo conformada por 141 trabajadores de instituciones privadas y 79 de entidades públicas donde se realizó un cuestionario con preguntas prácticas motivacionales como desmotivadoras. En los resultados que se obtuvieron mediante el instrumento aplicado, se pudo verificar que en ambos ámbitos la motivación es un factor muy influyente, por lo consiguiente es fundamental que se realicen mayores prácticas motivacionales con la finalidad de tener una mejora en el personal y la entidad. Indica también que los trabajadores que se encuentran desmotivados se aprecian en la lentitud y la burocracia lo cual se manifiesta en las actividades que realizan en sus puestos laborales.

1.2.2. Nacional

El autor Armas (2021), en su investigación titulada *“Motivación y Desempeño Laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020”*. Lima. El cual tiene como objetivo comprobar de qué manera la motivación se encuentra

relacionada con el desempeño laboral del personal. Como metodología encontramos un enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental, correlacional; así mismo, se utilizó un cuestionario para recolectar datos, de los cuales se obtuvieron resultados que permitieron verificar que hipótesis es correcta, de acuerdo a ello se verifica que entre ambas variables mantienen una relación directa, media y significativa, sin embargo los subordinados manifiestan que no reciben reconocimientos por la buena labor que realizan dentro de la entidad. Se pudo concluir que es necesario llevar a cabo un programa de motivación intrínseca y extrínseca, con estrategias que proporcione una comunicación efectiva, capacitaciones, incentivos, reuniones de confraternidad, etc., puesto que permitirá que el personal se desempeñe eficientemente y se sienta satisfecho con las tareas que realiza.

Teniendo en cuenta a Huamán (2020), en su tesis titulada *“Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019”*. Cuyo objetivo fue saber de qué manera afectaría la motivación de los colaboradores en relación con el desempeño laboral dentro de la entidad. En su metodología se utilizó una investigación cuantitativa ya que facilitó a la recolección y análisis de datos para poder dar respuesta a las preguntas de investigación, para luego probar las hipótesis. Los resultados que se esperan es saber los factores de la motivación que mantiene una relación con la actitud del trabajador e identificar cómo afectará esa actitud en la realización de sus funciones. Se concluye que el empleado pasa la mayor parte de su tiempo en su centro de trabajo, donde las actividades que realizan muchas veces se vuelven aburridas y rutinarias; puesto que el colaborador al no mantener un tipo de motivación, se verá evidenciado en la insatisfacción, baja productividad y una alta resistencia al cambio, al no alcanzar las metas u objetivos.

Por otro lado, Moretti (2019), en su tesis titulada *“La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional sede central Tumbes, 2018”*. Piura. Cuyo objetivo fue buscar la relación que tiene la motivación ante el desempeño laboral de los trabajadores. Se utilizó como metodología un estudio cuantitativo, con tipo correlacional – no experimental y se utilizó para la recolección de datos la técnica de encuesta con el fin de hallar

la solución a la problemática. Los resultados obtenidos, se dan al tener conocimiento de la realidad actual de la entidad, ya que muchos de los trabajadores que expresan un nivel de motivación baja al desempeñar sus labores haciendo que el servicio brindado a la ciudadanía no sea el adecuado. Se pudo concluir que los trabajadores cuando se encuentran en un nivel de motivación estable se sienten satisfechos y contentos, logrando una familiarización con la entidad, logrando el crecimiento profesional y el buen desarrollo de sus funciones.

De acuerdo con Yana (2019), en su tesis titulada “Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018”. Tiene como finalidad determinar cómo la motivación influye en el desempeño de los colaboradores en la realización de sus actividades y tareas. Fue una investigación descriptiva en el que tuvo un enfoque cuantitativo, con su diseño no experimental y con una población finita la cual ayudó a recolectar datos con la ayuda del instrumento del cuestionario, así mismo, se obtuvo como resultado de ello la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de dicha entidad, donde se visualizó un bajo nivel de motivación reflejándose en el desempeño laboral de los colaboradores debido a que no se implementan herramientas o estrategias que tengan la finalidad de reforzar y desarrollar una motivación competente de los trabajadores de SUNARP.

Los autores Ríos & Vigo (2018), en su tesis titulada *“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”*. Tarapoto. Su objetivo fue determinar la relación que existe en la motivación con el desempeño laboral en los trabajadores de dicha municipalidad. De acuerdo a la metodología utilizada fue un estudio no experimental con un diseño de investigación descriptivo correlacional, además se ejecutó una encuesta. Dado los resultados se refleja desmotivación en los colaboradores por factores extrínsecos tales como falta de reconocimientos, falta de apoyo en el crecimiento y desarrollo profesional, horas extras no remuneradas y falta de capacitación, estos implican en el buen desempeño de sus tareas diarias dentro de la institución. Por último, se concluye

que en las instituciones su prioridad es motivar a sus trabajadores en vista que se ha notado deficiencias en algunos aspectos que afectan al desempeño laboral dentro de una entidad o institución, en muchas ocasiones las autoridades han aplicado estrategias para que puedan mejorar, sin embargo, aún hay deficiencias notables, dado que los colaboradores no se sienten en su totalidad motivados por factores no subsanados, y no pueden brindar un servicio eficaz, donde refleja en el desempeño de sus actividades.

1.2.3. Local

Por su parte, Correa & Ventura (2023), en su estudio “Motivación y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Patate - 2020”. Chiclayo. Cuyo objetivo principal fue determinar la manera en que la motivación influirá en el desempeño laboral del personal de la entidad. La metodología de la investigación fue descriptiva – correlacional con un diseño no experimental – transversal, así mismo se aplicó un cuestionario a 43 trabajadores donde los resultados obtenidos indica un alto nivel de relación entre ambas variables realizado con la prueba de correlación Rho Spearman indicó un 0,826, lo cual se observa que puede ser positivo o negativo. Se puede concluir que no todos los colaboradores tienen la misma motivación con ello se manifiesta inconformidad y un desempeño de las actividades inadecuadas, se considera necesario implementar estrategias que permitan el aumento de la motivación tales como, reuniones de confraternidad, reconocimiento de desempeño laboral, charlas, capacitaciones de acuerdo a su labor, talleres de crecimiento personal y otros.

Conforme con el autor Asalde (2022), en su estudio “Motivación y Desempeño en los colaboradores de una municipalidad distrital, Lambayeque”. Chiclayo. Tiene como finalidad determinar la relación de ambas variables en los colaboradores de una municipalidad. De acuerdo a su metodología se aplicó un enfoque cuantitativo de tipo básico con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional simple y propositivo, así mismo, aplicaron un cuestionario a 50 trabajadores lo cual les permitió recolectar información. Los resultados obtenidos del instrumento aplicado arrojaron que ambas variables mantienen una relación de correlación positiva alta, por lo que indica el aumento de motivación en el

personal para que con ello realicen un mejor desempeño de sus labores dentro de la entidad, por lo que se observó el bajo nivel de las dimensiones de factores intrínsecos y extrínsecos. Se puede concluir, que ambas variables mantienen una relación con una correlación directa positiva y significativa, se considera que si los colaboradores se encuentran motivados el desempeño aumentará con el fin de alcanzar los objetivos en un menor tiempo de lo que usualmente se podría realizar.

No obstante, Barturen & Salazar (2019), en su tesis titulada *“Influencia de la motivación según el modelo de Herzberg en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, UGEL Lambayeque”*. Chiclayo. De acuerdo a su objetivo fue identificar la influencia de la motivación respecto al modelo de Herzberg en el desempeño laboral de la institución. Su metodología fue de tipo mixta cuantitativa y cualitativa, además de ser un estudio descriptivo-correlacional. En su resultado obtuvieron que existe un 60.7% de la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo lo cual indicaría influye positivamente, es decir a reflejar mayor motivación aumentaría el desempeño de los colaboradores. En conclusión, el desempeño laboral del personal es regular debido a que no cumplirían con las funciones establecidas, además de no cumplir con las normativas de la institución donde se puede mejorar mediante la motivación, dando incentivos que reflejen una importancia hacia el desarrollo de sus funciones.

A su vez, Gaslac (2020) en su tesis titulada *“La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los Servicios Postales del Perú en Chiclayo”*. Teniendo como objetivo determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral, ya que muchas veces los directivos piensan que las personas que laboran se motivan de la misma manera y no conoce ni evalúa el desempeño de cada una de ellas. En su metodología fue una investigación tipo explicativa, con un diseño transversal, ya que la información que se recolectó es de un instante específico. Como resultados dentro de la empresa se pudo observar un bajo rendimiento en el desempeño de sus labores de sus trabajadores, todo indica que se encuentran desmotivados por la mala comunicación y manejo del personal o jefes a cargo, además empleados

expresan la inconformidad de las remuneraciones no se encuentran acorde a las funciones que realizan. Se puede concluir que la empresa debería implementar diferentes estímulos y beneficios para que reflejen un nivel de motivación y así realizarse un desempeño óptimo en su entorno laboral y cumplan los objetivos, además de generar estrategias dinámicas para que el trabajador no se sienta aburrido al realizar diariamente sus actividades.

Por consiguiente, Guevara (2022) en su tesis titulada *“La motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registro Públicos – Chiclayo”*. Nos comenta que la motivación hacia los trabajadores de una entidad y su desempeño laboral es de vital importancia para llegar al éxito. Cuyo objetivo es lograr identificar y analizar a través de un estudio la relación que tiene la motivación y desempeño laboral, con la finalidad de que puedan plantearse algunos planes de acción, para así lograr mejor el área. En su metodología fue un estudio de diseño no experimental – descriptivo-correlacional y para la recolección de datos utilizaron una encuesta que ayude a la investigación. Como resultados obtuvieron un nivel de motivación regular por causa de crecimiento profesional y el salario recibido, esto se reflejaba en el desempeño de las actividades. Se concluye que el jefe de área debe de organizar una capacitación con temas de motivación y el buen desempeño, a fin que se logre estimular de manera positiva a los colaboradores y así puedan cumplir de manera eficiente sus funciones y conseguir los objetivos de la institución.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. La Motivación

1.3.1.1. Concepto

Ramos (2015) La motivación es una fuerza que empuja a un individuo hacia algún objetivo para que se logre satisfacer una o varias necesidades personales u organizacionales. Además de ser un concepto explicativo que se utiliza para dar algún sentido a los comportamientos que se observa, es decir, no se mide directamente sino se manipulan ciertas condiciones y se observa cómo cambia el comportamiento de la persona.

1.3.1.2. Teoría de la Motivación

Según Robbins & Judge (2009) la define la motivación como un proceso que se desarrolla en tres elementos fundamentales tales como la fuerza, guiar y firmeza del esfuerzo que una persona realiza para conseguir un objetivo. Además, considera que una persona motivada permanece en sus actividades lo suficiente para que realice funciones eficientes y alcance sus objetivos.

1.3.1.3. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades

Según Maslow, citado por Robbins & Judge (2009) se propuso una hipótesis en las personas la cual existirían jerarquías de 5 necesidades:

➤ **Necesidades de orden inferior**

- **Fisiológicas:**

Cabanilla & Farfán (2019) Comenta que Maslow dice que la primera prioridad, de acuerdo a la satisfacción de las necesidades, es dada por las necesidades fisiológicas. Las cuales están asociadas con la supervivencia del organismo, tales como, comida, bebidas, refugio, sexo y otras necesidades respecto a lo corporal.

- **Seguridad:**

Cabanilla & Farfán (2019) Se dice que esta necesidad de seguridad está incluida una gama amplia, entre ellas el cuidado y protección hacia los daños físicos y emocionales.

➤ **Necesidades de orden superior**

- **Sociales, de pertenencia y de afecto:**

Corresponde a tener una relación con otras personas, donde se incluye el afecto, ser miembro de un grupo organizado, afecto, aceptación y amistad. (Cabanilla & Farfán, 2019, pag 23).

- **Estima:**

Según Cabanilla & Farfán (2019) Esta necesidad es quien está asociado con la constitución psicológica de la persona, Maslow agrupa estas necesidades en dos clases: Factores de estimación internos, aquí se encuentra el respeto a sí mismo, la autonomía y el logro; en los

factores externos de estimación, se encuentra el status, la atención y el reconocimiento.

- **Autorrealización:**

Robbins & Judge (2009) Nos dice que esta necesidad es todo aquello que impulsa a transformarse en lo que puede lograr, se puede observar el desarrollo del potencial propio y la autorrealización y el crecimiento.

La diferencia de ambas órdenes está basada en que la primera necesidad se satisface en forma interna (dentro de un individuo), por otro lado, las inferiores se satisfacen de manera externa (salario, contratos sindicales). (Robbins & Judge, 2009, pag.178).

La teoría nos dice que, si ninguna necesidad es satisfecha por completo, a toda aquella función fundamental se puede no sentirse motivado el individuo. Para ello, conforme a lo dicho por Maslow, será necesario saber el nivel de la jerarquía que la persona se encuentra.

1.3.1.4. Teoría de McClelland

Según Ramos (2015) comenta que McClelland planteó una teoría de las necesidades aprendidas de la motivación que se relacionaban de manera estrecha de conceptos la cual fundamenta que muchas de las necesidades se pueden adquirir de la cultura de la organización.

Establece tres necesidades, se utiliza la Prueba de Apercepción Temática (PTT), donde es una técnica planificada al análisis de imágenes para la evaluación de las necesidades las cuales sean reflejadas por las siguientes necesidades motivacionales:

- **Necesidad de logro**

De acuerdo a McClelland citado por Cabanilla & Farfán (2019) es quien impulsa sobresalir, de tener éxito, de esta manera los empleados se imponen metas medibles que sean alcanzables. Donde las personas apuestan por un trabajo bien realizado, desempeñándose de manera eficiente, aceptando responsabilidades. (pag.29).

Ramos (2015) Nos menciona que se prefiere prevenir las metas de desempeño fácil y difícil. Ante ello se establecen cuatro disposiciones:

- Responsabilizan por dar soluciones prontas a alguna problemática vista.
- Desafían sus riesgos previstos y se fijan objetivos smart, es decir, que sean fáciles de conseguir.
- Les agrada recibir un feedback (retroalimentación) determinado sobre el rendimiento.

- **Necesidad de poder y estatus**

Es quien influye y controla a otros individuos y grupos, obteniendo un reconocimiento por parte de ellas. Permite adquirir de manera progresiva prestigio y estatus, a todas las personas que por esta razón se encuentran motivadas. Además, de luchar por primar sus ideas y teniendo una mentalidad política. (Cabanilla & Farfán, 2019, pag. 31).

- **Necesidad de afiliación**

Mcclelland citado por Cabanilla & Farfán (2019) manifiesta en esta necesidad es quien tiene relaciones interpersonales amigables y semejantes, tener contacto con los demás trabajando en equipo y ayudando a los demás. (pag.30).

1.3.1.5. Dimensiones Teoría de Motivación e Higiene

Según Frederik Herzberg citado por Robbins & Judge (2009) nos indica una relación de una persona con el trabajo la cual es fundamental, además de la actitud que manifiesta con los demás, ya que permitirá reflejar el éxito o el fracaso. De acuerdo a una investigación que realizó con trabajadores en la cual deberían describir una situación en la que se sintieron mal o bien con respecto a su centro de labor. Pudo concluir que los comportamientos que mostraron las personas al sentirse bien en su centro de labores, varían de manera notable de aquellos cuando se sentían mal.

Herzberg establece dos factores, los cuales son:

- **Factores Intrínsecos (higiene):**

Mantiene una relación con la satisfacción en el cargo y las actividades que la persona realiza. Higiene, es aquel conjunto de elementos que previene los problemas de salud, es decir Herzberg comentó que si los factores no se aplican adecuadamente no permitiría al empleado encontrar satisfacción y desarrolle un desempeño laboral limpio (Cabanilla & Farfán, 2019). Es por ello que la motivación central la relación de los sentimientos con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento, y el logro parecen relacionarse con la satisfacción en el trabajador. Entre ellos se encuentran:

- Seguridad
- Condiciones de Trabajo
- Estatus
- Vida Personal

- **Factores Extrínsecos (motivadores):**

Robbins & Judge (2009) Tiene una relación con la satisfacción, de acuerdo al desenvolvimiento de los trabajadores y la contribución al desarrollo de sus puestos. Se establece en el lugar en el que se encuentran las personas y acapara las condiciones en que desempeñan sus funciones. Entre ellos se encuentran:

- Sueldos
- Reconocimientos
- Relaciones interpersonales

1.3.2. Desempeño Laboral

1.3.2.1. Concepto

Chiavenato (2000) considera que el desempeño laboral es el comportamiento de un trabajador quien busca desarrollar objetivos fijados, contribuyendo en estrategias individuales para el alcance de los objetivos de mejora. En el cual el desempeño de funciones o tareas de las personas depende del comportamiento y los resultados que pueda obtener en el transcurso de ello.

1.3.2.2. Métodos de evaluación de Desempeño Laboral

Alles (2004) Los métodos de evaluación ante el desempeño son clasificados de acuerdo a la siguiente medición: características, conducta o resultados. La cual se utiliza mayormente es características, si bien es cierto no son las más objetivas, sin embargo, están desarrolladas en la conducta (competencias) la cual brinda información adecuada y encamina a la acción, por lo que es recomendado para el desarrollo de las personas. Entre ellas podemos encontrar los siguientes métodos:

- **Métodos basados en características:** El diseño de este método está desarrollado para medir hasta qué punto un trabajador posee diversas cualidades, como confiabilidad, imaginación, decisión o liderazgo, en la que se considere fundamental para un presente o futuro dentro de la organización. Son muy usadas porque son sencillas de desarrollar. Si el listado de características no tuviese el diseño relacionado con el área, por defecto el resultado no tendrá una cercanía a la realidad y se podrá brindar un juicio subjetivo.
 - **Escalas gráficas de calificación:** Está basada en características del evaluador indicando el nivel que el trabajador tiene las cualidades.
 - **Método de escalas mixtas:** Es un cambio del método de las escalas básicas, la cual evalúa las características con una escala, donde al evaluar tiene tres presentaciones propias de cada característica tales como: superior, inferior y promedio.
 - **Método de distribución forzada:** El evaluador elige diversas aclaraciones, constantemente puestas de manera par, las que resultan favorable o adverso.
 - **Método de formas narrativas:** El evaluador necesita desarrollar un ensayo que manifieste al trabajador que evaluará exactitud, en la cual el jefe expresa un criterio sobre el colaborador.
- **Métodos basados en el comportamiento:** Permitirá a la persona indicada de evaluar identificar de manera rápida el asunto en que ciertos empleados se aleja de la escala, este método se desarrolla para explicar de manera específica que se debería exhibirse en el puesto.

- **Método de incidente crítico:** Se encuentra relacionada con la conducta de la persona de quien están evaluando, la cual refleja un logro o una derrota poco común en distintas partes del trabajo. Su ventaja es mantener un periodo evaluador y donde se puede proporcionar fácilmente el desarrollo y evaluación por parte de los empleados.
- **Escala principalmente para la medición del comportamiento:** Se establece en serie de escalas verticales, se encuentran en la dimensión fundamental del desempeño laboral. Así mismo, se manifiesta que esta es una escala esencial donde se le brindaría tiempo y esfuerzo para el desarrollo ya que debería realizar una por cada puesto.

1.3.2.3. Factores que influyen en el Desempeño Laboral del personal

Según Chiavenato (2000) (citado por Queipo & Useche, 2002) comenta el comportamiento del trabajador en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos, la cual se encuentran una serie de características individuales, tales como: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, las que van interactuar con la naturaleza del trabajo y de la empresa, tienen la finalidad de no producir comportamientos que afecten los resultados.

Sin embargo, las organizaciones establecen otros factores fundamentales con una percepción del trabajador sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo.

El desempeño de un puesto de trabajo es cambiante en las personas, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en equipo, capacitaciones, supervisión y técnicas de trabajo, además de la capacidad interpersonal (Queipo & Useche, 2002, pag. 489).

1.3.2.4. Evaluación del Desempeño

Para Capuano (2004) nos comenta que existen 2 razones principales para evaluar el desempeño de los trabajadores las cuales son:

- Permitir tanto al jefe y los colaboradores ejecutar un plan para modificar las deficiencias que la evaluación descubra.

- Las evaluaciones permitirán tener un propósito necesario en la planificación profesional, se debe brindar oportunidad de revisar los planes de carrera del trabajador fortaleciéndose.

Montoya (2009) considera que es un sistema fácil de aplicar que se debe de ejecutar una evolución del desempeño en las empresas ya que el desarrollo pertenece al área de gestión humana. Cuando un sistema de evaluación del desempeño laboral se encuentra estructurado de manera correcta, coordinado y desarrollado, esto generaría un beneficio a plazos definidos. Donde los primeros beneficiados son los trabajadores, su jefe, la organización y los de alrededor.

Capuano (2004) nos dice que las evaluaciones por lo general son realizadas por un supervisor inmediato, el cual es quien debe estar en la mejor posición para observar y evaluar el desempeño del personal a su cargo. Sin embargo, existen otras formas de evaluación como:

- **Evaluaciones por parte de colegas (pares):** Según investigaciones indican que las evaluaciones de los pares suelen ser eficaces. Es aquella que brinda resultados positivos de manera inmediata sobre la percepción de comunicaciones abiertas, motivación en las funciones, apatía social, viabilidad grupal, cohesión y satisfacción.
- **Comités evaluadores:** Este tipo de evaluación es la más utilizada por las organizaciones, las cuales lo realiza el supervisor inmediato y otros supervisores más, ayuda a resolver dificultades como el prejuicio por parte de evaluadores individuales, también se observa las diferentes facetas del desempeño de un empleado reflejado en diferentes personas.
- **Autoevaluaciones:** En diversas oportunidades se utiliza este tipo de evaluaciones, el problema que se encuentra al utilizar esta evaluación es que los empleados usualmente se autocalifican más alto que como los calificarían sus supervisores. En un estudio se detalló que las autoevaluaciones es una opción negativa para la empresa.
- **Evaluación por parte del personal subalterno:** Algunos acceden a que los subalternos evalúen el desempeño de sus supervisores, cuyo proceso es llamado retroalimentación ascendente. El cual ayuda a la alta gerencia

a entender los estilos administrativos, identificación de problemas potenciales con las personas y a tomar mediciones correctivas con gerentes individuales. El cual ayudará a mejorar el desempeño de los supervisores dando una mejor calidad de trabajo a sus empleados.

- **Retroalimentación o evaluación de 360 grados:** Es quien recopila por completo alrededor de un trabajar información necesaria, desde sus supervisores, subalternos, colegas y clientes internos o externos. Realizándose con el fin de desarrollar un aumento de salario. El proceso consiste en lograr que quienes califican llenen encuestas de evaluaciones en línea acerca de quién van a calificar. Para luego el sistema computarizado lleguen los trabajadores evaluados, con la finalidad que el empleado se reúna con su supervisor a desarrollar un plan de mejora. Tales evaluaciones de 360 grados también son útiles cuando resulta claro cuando se define que son para desarrollo y no para decisiones salariales o promociones, es donde los subalternos tienden a ser más sinceros.

1.3.2.5. Dimensiones del Desempeño Laboral

Robbins y Judge (2013) consideran que el desempeño consta de cuatro dimensiones las cuales son:

- **Satisfacción laboral:** Se basa en la estabilidad del trabajador, aquel que manifiesta una actitud positiva con respecto a las actividades que realiza.
 - Actitud hacia el trabajo
 - Efectos del comportamiento
- **Trabajo en equipo:** Está compuesta por individuos que apoyan con la formación, el autor indica que es fundamental tener una buena relación con los demás trabajadores desarrollando un ambiente de armonía y el logro de los objetivos planteados.
 - Comunicación
 - Adaptación
 - Organización del trabajo

- **Capacitación:** Es tomada como herramienta de aprendizaje, la cual implica dar conocimiento de las actividades a realizar, de esta manera refuerza lo posteriormente aprendido. Con la finalidad de un desempeño eficiente y un desarrollo profesional.
 - Evaluación
 - Retroalimentación
 - Actividades de eficiencia

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera la motivación influye en el desempeño laboral – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio

La presente investigación se conocerá la influencia que tiene la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, la cual surge a partir de observar problemas dentro de la entidad ante diversos conflictos que se sitúan internamente. La cual se implementará instrumentos de recolección de datos, además se pretende recoger datos informativos de las principales ideas y conceptualizaciones con el propósito que ayuden a la investigación. Todo ello con el fin de contribuir con soluciones de mejora, ya que es importante que la institución tenga a sus colaboradores con un nivel de desempeño alto con ayuda de la motivación, la cual llegará a desempeñarse eficientemente en sus funciones con un ambiente cálido.

1.6. Hipótesis

H1: La motivación si influye en el desempeño laboral – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022.

H0: La motivación no influye en el desempeño laboral – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar cómo incide la motivación en el desempeño laboral de los servidores públicos – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

- a) Diagnosticar el nivel de motivación existente – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022.
- b) Describir el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos – Proyecto Especial Olmos Tinajones del Chiclayo, 2022.
- c) Determinar los factores que influyan en la motivación para el incremento de un buen desempeño laboral del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022.
- d) Determinar los factores que influyan en el desempeño laboral para el incremento de motivación del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022.
- e) Comprobar de qué manera incide la motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación.

2.1.1. Tipo de investigación

Según Abreu (2012) determina que, la investigación explicativa consiste explicar las causas y efectos de las variables, elaborando teorías o predicciones de algunas posibles respuestas. Si estos resultados se encuentran de acuerdo con la teoría son válidos.

Cazau (2006) nos comenta que la investigación correlacional tiene como objetivo medir el grado de relación que pueda existir entre dos o más variables. Determinando que tan relacionadas están.

La presente investigación es tipo descriptiva – correlacional puesto que, se verá la causa de mi variable independiente dando el efecto ante mi variable dependiente mediante la prueba de hipótesis, donde tiene como fin encontrar el nivel de influencia entre la motivación y el desempeño laboral en los servidores públicos del Proyecto Especial Olmos Tinajones.

2.1.2. Diseño de investigación

La investigación cuantitativa establece una relación de causa-efecto, así mismo es fundamental durante la recopilación de datos que permitirá relacionar las variables usando métodos estadísticos para luego sean analizadas. (Bebativa, 2017, pag.07).

Cazau (2006) nos manifiesta que la investigación no experimental es conocida como investigación *expost-facto*, la cual no se manipula las variables, observar fenómenos tal y como se realizan, para luego sean analizadas. (pag.116).

El diseño de investigación es cuantitativa - no experimental, la cual se recolecto y analizo información que se obtuvo a través de instrumento de recolección, en tiempos determinados y reales, con ello no se manipularon los resultados de la realidad problemática en un periodo actual de la investigación desarrollada en la entidad Proyecto Especial Olmos Tinajones.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Según la Institución Nacional de Estadística (2014) nos comenta que la población en estadística es un término que se refiere a un conjunto de elementos en la cual se desarrolla una investigación, las cuales pueden ser personas, elementos, situaciones o acontecimientos.

Se ha considerado en su totalidad a los colaboradores que conforman la sede central PEOT:

Tabla 1 Servidores de áreas de la entidad PEOT

	GERENCIA GENERAL	GDO	GDT	GPI	OAJ	ADM	OPPYR	OSPYR	OCI	TOTAL
PRESENCIAL	4	17	7	59	9	67	7	1	3	174
MIXTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
REMOTO	-	2	-	-	-	1	-	1	-	4
LICENCIA	-	-	2	-	-	1	-	-	-	3
TOTAL	4	19	9	59	9	69	7	2	3	181

Nota. Datos tomados por base de la entidad PEOT (2022).

2.2.2. Muestra

Es una parte de la población que estudia. Según López (2004) nos informa que: Se le llama un grupo de personas o porción de una parte representativa de la población en donde se realiza la investigación. Se llevan a cabo ordenamientos para conseguir el conjunto de elementos de la muestra como fórmulas, juicio y otros pasos. (párr.5).

- Fórmula estadística aplicar:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

N = Población 181 trabajadores.

Z = Nivel de confianza de 95%.

E = Error de estimación 5% (0.05).

P = Es la probabilidad de que ocurra el evento estudiado (0.5).

Q = (1 – p) = Probabilidad de que no ocurra el estudio (0.5).

Tabla 2 Desarrollo de la fórmula de muestra

Parámetro	Insertar Valor
N	181
Z	1.96
P	0.5
Q	0.5
e	0.05

Nota. Se observa el desarrollo de la fórmula de la muestra.

$$n = \frac{181 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (96 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

Reemplazando tenemos:

$$n = 123 \text{ trabajadores}$$

2.3. Variables y operacionalización

2.3.1. Variable 1: Motivación

Tabla 3 Operacionalización de la Variable: Motivación

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnicas e instrumentos
Motivación	Factores Intrínsecos	Seguridad	1 - 2	Encuesta - Cuestionario
		Condiciones de Trabajo	3 - 4	
		Estatus	5 - 6	
		Vida personal	7 - 8	
	Factores Extrínsecos	Sueldos e incentivos	9 - 10	
		Recomendaciones	11 - 12	
		Relaciones interpersonales	13 - 14	

Nota. Se muestran las dimensiones, indicadores, ítems y técnica e instrumentos de la variable Motivación.

Tabla 4 Operacionalización de la Variable: Desempeño Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	ítem	Técnicas e instrumentos
Desempeño Laboral	Satisfacción Laboral	Actitud hacia el trabajo	1 - 3	Encuesta - Cuestionario
		Efectos del comportamiento	4 - 5	
	Trabajo en equipo	Comunicación	6 - 7	
		Adaptación	8 - 9	
		Organización del trabajo	10 - 11	
	Capacitación	Evaluación	12 - 13	
		Retroalimentación	14 - 15	
		Actividades de eficiencia	16 - 17	

Nota. Se muestran las dimensiones, indicadores, ítems y técnica e instrumentos de la variable Desempeño Laboral.

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

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Mejía (2005), menciona que las técnicas son una estrategia empleada para recolectar y registrar la información necesaria, de esta manera contribuir al conocimiento sobre la investigación que se realiza, ya que, son aquellas que proponen las reglas que organizan las fases del proceso de investigación.

Se empleó la técnica más factible es la encuesta puesto que permite recolectar información que se necesite para el análisis del contenido, donde tendrá una escala de Likert.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Se le llama instrumento al acopio de datos, el cual sirve para medir las características de las variables, se recopila información y se observa el comportamiento de ellas. (Mejía, 2005, pág. 19).

El instrumento utilizado es el cuestionario uno para cada variable con sus respectivas dimensiones, por la cual se aplicará a la muestra seleccionada posteriormente.

2.4.3. Validez

Según Hurtado, (2012) comenta que, es la capacidad de corroborar que el instrumento sea cuantificable de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya medición que haya sido diseñada. Es decir, que mida la característica para la cual fue diseñado y no otra similar.

Para llevar a cabo este criterio se aplica la validez a nuestro instrumento por medio de juicio de expertos, método por la cual afirmara que cada pregunta está relacionada con su dimensión.

2.4.4. Confiabilidad

Según Chaves & Rodríguez (2018) considera que la confiabilidad es una prueba que permite acercarnos al análisis de la coherencia del instrumento, da a conocer el error de medición de una calificación de las características que se está midiendo.

Se determinará que la investigación sea procesada la confiabilidad de la encuesta por medio del software estadístico SPSS, en donde se calcula el

coeficiente Alfa de Cronbach la cual debe tener una coherencia alta para que sea considerado aceptable.

Tabla 5 Prueba de confiabilidad alfa de Cronbach para el instrumento de medición de la variable Motivación.

Estadísticos de fiabilidad de motivación	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	14

Nota. El resultado obtenido fue de 0.836 donde indica que el coeficiente Alfa de Cronbach es aceptable para la variable Motivación.

Tabla 6 Prueba de confiabilidad alfa de Cronbach para el instrumento de medición de la variable Desempeño Laboral.

Estadísticos de fiabilidad de desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	17

Nota. El resultado obtenido fue de 0.809 donde indica que el coeficiente Alfa de Cronbach es aceptable para la variable Desempeño Laboral.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Alteryx (s.n) Es aquel proceso que está basado en pasos o fases para llegar a los resultados eficientes, los cuales llegan a examinar datos identificados por aquel procedimiento para tomar decisiones idóneas para la investigación.

De acuerdo a ello encontramos en nuestra investigación:

- Se realizará la prueba piloto a través de 10 colaboradores los cuales son sustraídos de nuestra muestra, con la finalidad de ayudar para validar nuestro instrumento.
- En esta investigación se utilizó el programa estadístico SPSS la cual nos dará la confiabilidad de nuestro cuestionario, es decir, se estudia el impacto que se tendrá sobre la fiabilidad si algún ítem debe de quitarse para aplicar a los colaboradores de la entidad. Dando una visión de que nuestra investigación sea pertinente.

- Se aplicó el juicio de expertos quienes 3 profesionales ligados a la carrera de Administración, validaron el instrumento a aplicar.
- Se realizará tablas y gráficos donde se visualizarán los resultados que arrojó el cuestionario mediante un Excel.

2.6. Criterios éticos

Noreña (2012) El investigador debe tener en cuenta criterios al momento de diseñar el estudio y recolectar datos para la investigación, los cuales deben ser fijados en las preguntas, objetivos, referencias teóricas, estrategias de recolección de datos y por último la publicación de resultados.

A todo participante de la investigación se le solicitará su consentimiento, serán tratados con respeto y se le informará el propósito de la investigación:

- **El consentimiento informado**, de acuerdo con sus valores, criterios e intereses de los colaboradores de Proyecto Especial Olmos Tinajones que participaron, no fueron afectadas, confirmando su apoyo para investigación.
- **La confidencialidad**, se protegió la identidad de los participantes con total privacidad de las respuestas marcadas en el cuestionario, para la seguridad y tranquilidad laboral.
- **Observación participante**, ante el llenado de la recolección de datos se actuó con cordura y amabilidad para todo efecto y consecuencia que lleve a los resultados.

2.7. Criterios de rigor científico

Noreña (2012) El rigor abarca conjuntos transversales en el desarrollo de una investigación, el cual permite valorar la aplicación científica y precisa de los métodos aplicados. Se tomó ciertos criterios de rigor para desarrollar la investigación, tales como:

- **Credibilidad**, posibilita dar con los resultados del personal a investigar.
- **Auditabilidad**, permite que otro investigador evalúe o examine algunos datos que tomen referencia y pueda lograr tener conclusiones similares.
- **Aplicabilidad**, específica el lugar donde se ejecutará la investigación, con la finalidad de que se extienda la información recolectada.
- **Confiabilidad y Validez**, son criterios de suma importancia porque van a concluir una investigación con respecto a la realidad de ella.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 7

Correlación de Variables

			Motivación	Desempeño
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,655
		Sig. (bilateral)		,000
		N	123	123
Desempeño	Desempeño	Coeficiente de correlación	,655	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	123	123

Nota. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN: El valor obtenido por la correlación de Spearman con un $r=0,655$ el cual de acuerdo al valor magnitudes de referencia presentado por Según Martínez & Campos se visualiza que se encuentra en un rango de correlación positiva moderada presentadas entre ambas variables de estudio, evidenciando la influencia de una variable sobre otra.

Con respecto al objetivo principal, el cual pretende determinar cómo incide la motivación en el desempeño laboral de los servidores públicos – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022, según lo obtenido en esta tabla, se puede determinar que la motivación incide de manera significativa sobre el desempeño laboral de los servidores públicos.

Por lo mismo que se acepta la hipótesis H1

- **H1:** La motivación si influye en el desempeño laboral – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022.

Se rechaza la hipótesis H0

- **H0:** La motivación no influye en el desempeño laboral – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022.

Tabla 8

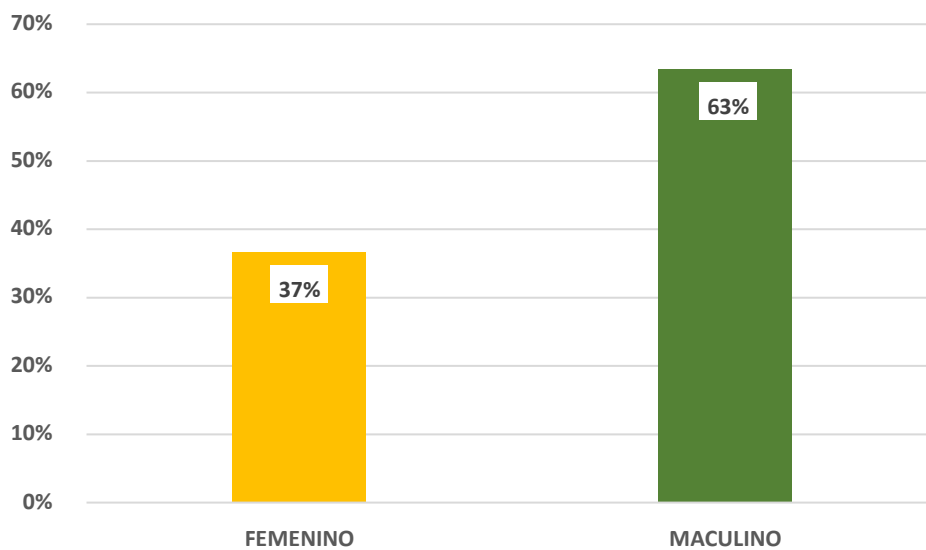
Género de los servidores del PEOT

Escala	N°	%
Masculino	78	63%
Femenino	45	37%
Total	123	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 1

Género de los servidores del PEOT



Nota. La figura muestra los porcentajes de sexo de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9

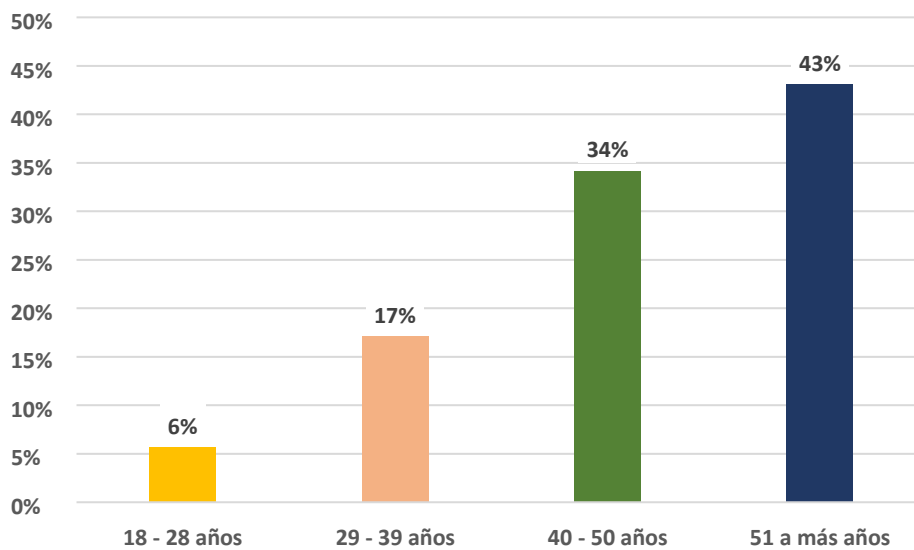
Edad de los servidores del PEOT

Escala	N°	%
18 - 28 años	7	6%
29 - 39 años	21	17%
40 - 50 años	42	34%
51 a más años	53	43%
Total	123	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Edad de los servidores del PEOT



Nota. La figura muestra los porcentajes de edades de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10

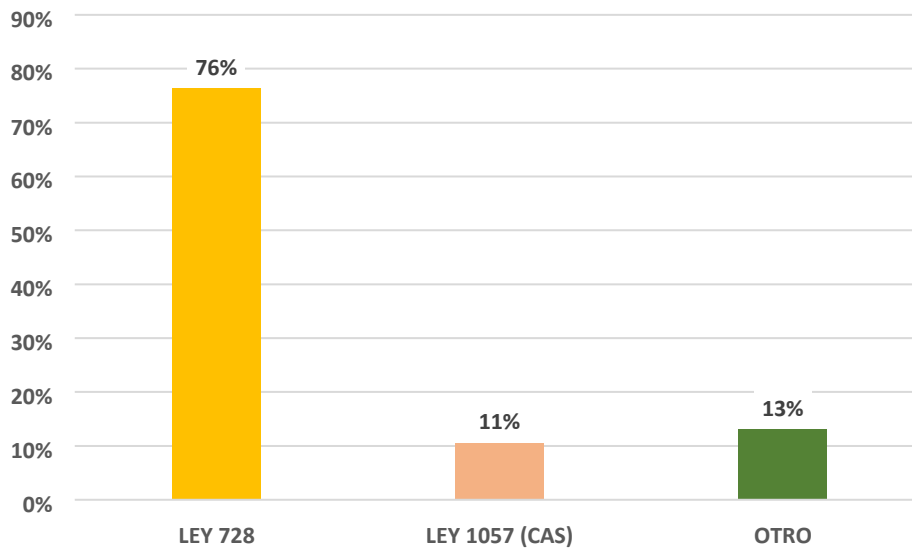
Modalidad de contrato de los servidores del PEOT

Escala	N°	%
Ley 728	94	76%
Ley 1057 (CAS)	13	11%
Otro	16	13%
Total	123	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 3

Modalidad de contrato de los servidores del PEOT



Nota. La figura muestra los porcentajes de la modalidad de contrato de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11

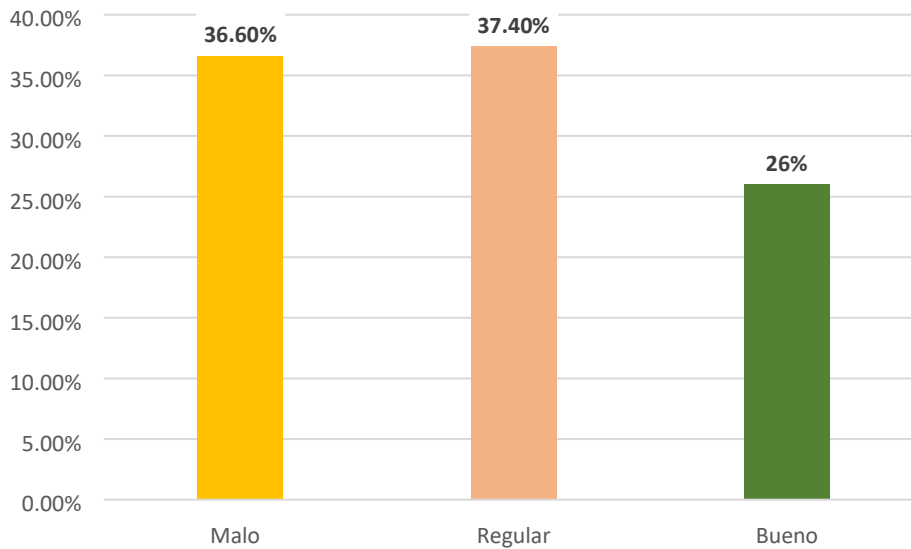
Variable Motivación

Escala	N°	%
Malo	45	36.6%
Regular	46	37.4%
Bueno	32	26%
Total	123	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 4

Variable Motivación



Nota. Esto nos da a entender que la motivación incide de manera negativa en los servidores públicos del Proyecto Especial Olmos Tinajones, ya que solo el 26% se encuentra motivado frente al 74% restante. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12

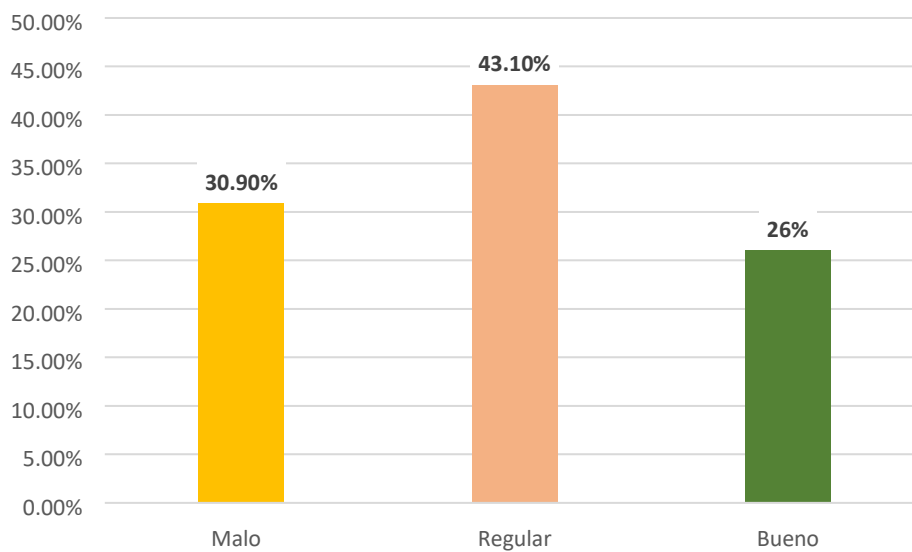
Dimensión Factor Intrínseco

Escala	N°	%
Malo	38	30.9%
Regular	53	43.1%
Bueno	32	26%
Total	123	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 5

Dimensión Factor Intrínseco



Nota. La figura muestra que los factores intrínsecos como: seguridad, condiciones de trabajo, estatus, vida personal influyen de manera regular en la motivación de los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022. Por otro lado, existe una cifra significativa de un 30.90% que se percibe como una mala influencia sobre la motivación de los colaboradores, lo que sugiere mejoras en las condiciones de trabajo para mejorar la motivación de los colaboradores. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13

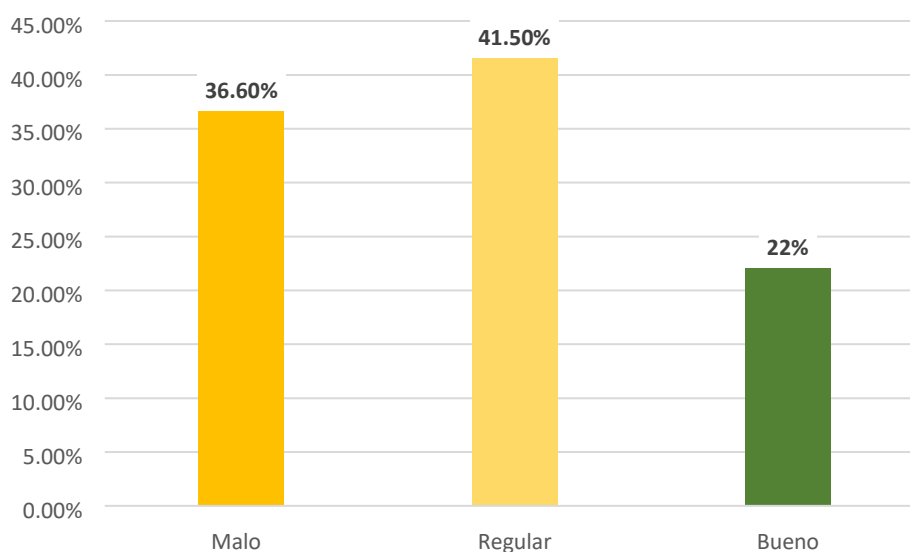
Dimensión Factor Extrínseco

Escala	N°	%
Malo	36	36.6%
Regular	41	41.5%
Bueno	22	22%
Total	123	100%

Nota. Elaboración Propia

Figura 6

Dimensión Factor Extrínseco



Nota. La figura muestra que los factores extrínsecos como: los sueldos e incentivos, recomendaciones y las relaciones interpersonales, influyen de manera regular en la motivación de los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022. Por otro lado, existe una cifra significativa de un 36.60% que se percibe como una mala influencia sobre la motivación de los colaboradores, lo que sugiere mejoras en lo que respecta a sueldos e incentivos, con el objetivo de aumentar la motivación frente a estos factores, logrando así un mayor desempeño laboral. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14

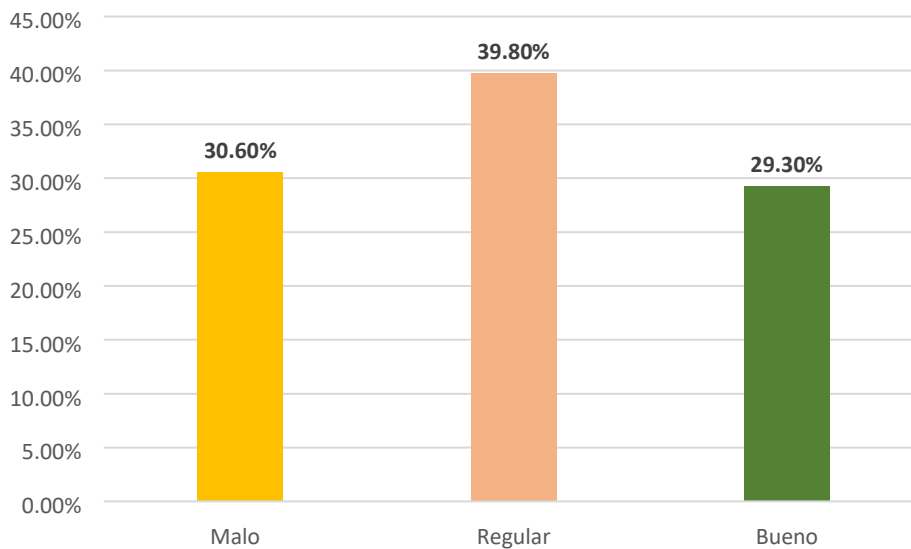
Variable Desempeño Laboral

Escala	N°	%
Malo	38	30.6%
Regular	49	39.8%
Bueno	36	29.3%
Total	123	100%

Nota. Elaboración Propia

Figura 7

Variable Desempeño Laboral



Nota. La figura muestra que el desempeño laboral influye de manera negativa en los servidores públicos del Proyecto Especial Olmos Tinajones, ya que solo el 29.30% presenta bien desempeño laboral frente al 70.7% restante. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15

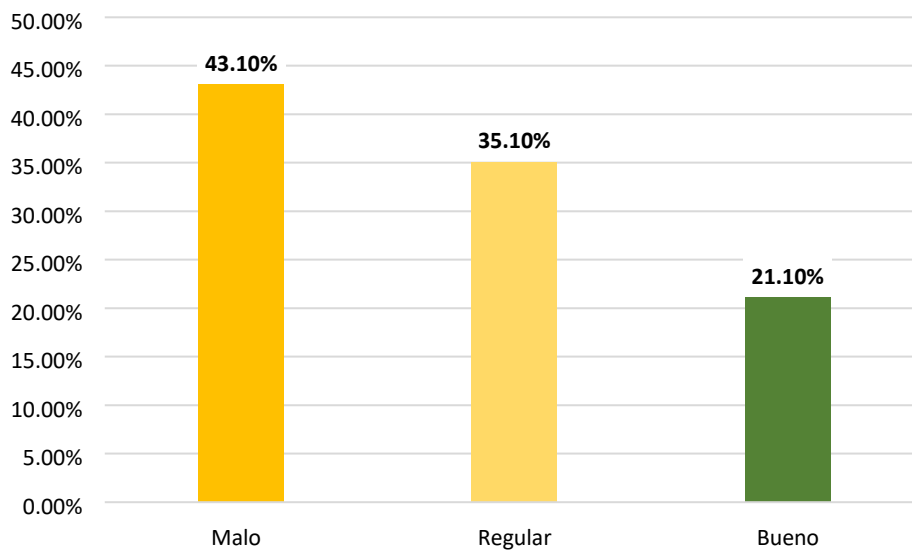
Dimensión Satisfacción Laboral

Escala	N°	%
Malo	53	43.1%
Regular	44	35.1%
Bueno	26	21.1%
Total	123	100%

Nota. Elaboración Propia

Figura 8

Dimensión Satisfacción Laboral



Nota. La figura muestra y da a entender que la satisfacción laboral actúa como un factor determinante para el desempeño laboral, encontrando un 43.10% de colaboradores insatisfechos, seguido de un 35.10%, lo que sugiere bajos índices de desempeño laboral. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 16

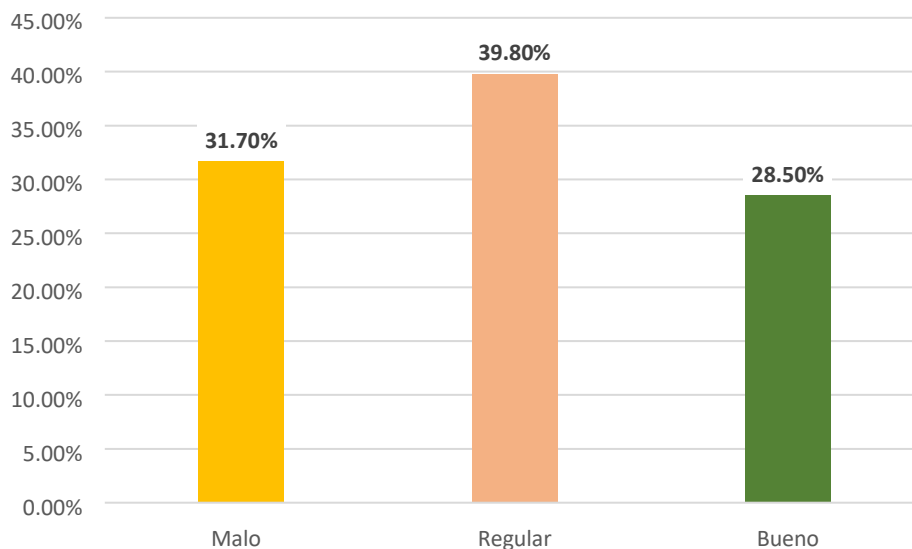
Dimensión Trabajo en Equipo

Escala	N°	%
Malo	39	31.7%
Regular	49	39.8%
Bueno	35	28.5%
Total	123	100%

Nota. Elaboración Propia

Figura 9

Dimensión Trabajo en Equipo



Nota. Esto nos da a entender que el trabajo en equipo actúa como un factor determinante en el desempeño laboral, alcanzando 39.80% de colaboradores que perciben al trabajo en equipo como regular, seguido de un 28.5% que lo percibe como bueno, esto contribuye significativamente mejoras en el desempeño laboral. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 17

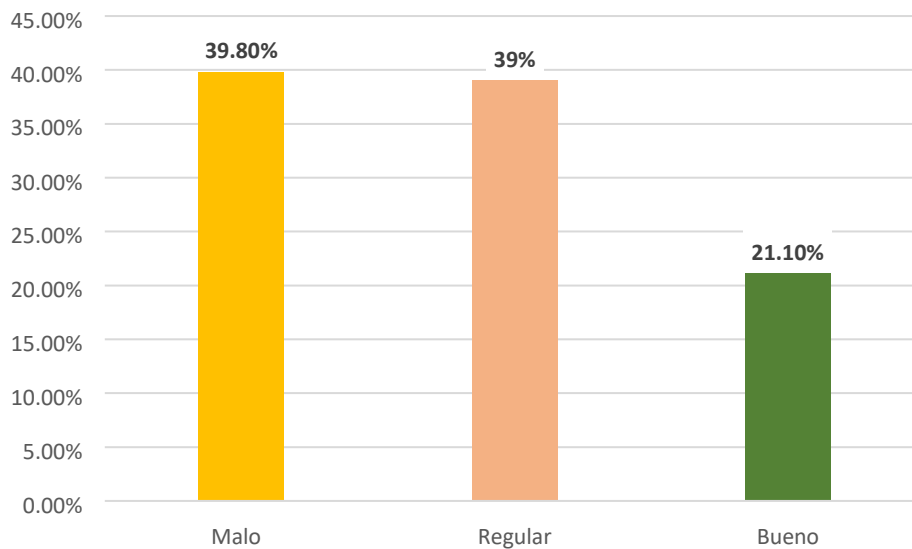
Dimensión Capacitación

Escala	N°	%
Malo	49	39.8%
Regular	48	39%
Bueno	26	21.1%
Total	123	100%

Nota. Elaboración Propia

Figura 10

Dimensión Capacitación



Nota. La figura muestra los porcentajes de los resultados obtenidos en la encuesta donde nos da a entender que la capacitación actúa como un factor que influye en el desempeño de los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022, siendo percibida como mala en el 39.8%, lo que sugiere un desempeño laboral no esperado con los objetivos del proyecto, por otro lado un 39% percibe como regular la capacitación, lo que reafirma el bajo desempeño laboral de los colaboradores, al ser la capacitación un factor crucial en el desempeño de cualquier trabajador. Fuente: Elaboración propia.

3.2. Discusión de resultados

Con respecto al objetivo general, de la incidencia de la motivación sobre el desempeño laboral se encontró por la correlación de Spearman con un $r=0,655$ el cual de acuerdo con el valor magnitudes de referencia presentado por Según Martínez & Campos se visualiza la motivación incide de manera significativa sobre el desempeño laboral de los servidores públicos. De la misma forma que Hoyos & Ocampo (2022), que manifestó que se deben de fortalecer la motivación intrínseca y extrínseca ya que afecta mayor parte del desempeño en las actividades o tareas que un trabajador realiza en su puesto, al igual que lo concluido por Medina (2020).

En el objetivo específico 1: Con la finalidad de poder analizar los resultados dados de las variables de estudio motivación y desempeño laboral de los servidores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, de acuerdo a lo investigado al diagnosticar el nivel de motivación en la entidad se observó mediante el instrumento aplicado, que actualmente existe una motivación regular con un 37.40% como lo expresa la Tabla 9, lo que se considera que la institución cuenta con diversas deficiencias respecto a la motivación que les practica a sus servidores, como bien se sabe la motivación influye de forma significativa, siendo determinante y esencial para el desarrollo de un buen trabajo. Hay factores que se deben de cumplir para tener motivados al personal de alguna organización. Así mismo, nos comenta Teanga & Pérez (2018), Ecuador, en su artículo titulado *“La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del sector público en la provincia del Carchi”* manifiesta que al pasar de los años se han desarrollado estudios psicológicos donde se han encontrado teorías actuales que pretenden expresar el origen de la motivación en el desempeño laboral. De acuerdo a las teorías motivacionales tienen un gran aporte en las organizaciones ya que refleja las causas por las cuales los trabajadores tienen un comportamiento cambiante al desempeñar sus labores. Por lo tanto, los factores de la motivación son de gran impacto en el desempeño de los trabajadores, ya que se verá de manera directa en la productividad de la entidad.

En el objetivo específico 2: Respecto a la descripción del nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, podemos observar que los servidores consideran que su desempeño laboral dentro de la

entidad es regular con un 39.8% como lo expresa la Tabla 11, lo cual se puede identificar que no se encuentran satisfechos con el desempeño de sus labores realizadas donde hay factores que dificultan un buen desempeño de los servidores, como lo manifiesta la Tabla 14 donde la dimensión capacitación los colaboradores consideran que no existe capacitaciones constantes que mejoren sus funciones, lo cual afecta al desarrollo de los objetivos planteados por la entidad. Como lo menciona Santillán & Saavedra (2022), Moyobamba, en su artículo titulado *“Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín”*, nos dice que los colaboradores manifestaron una gran importancia de realizar un buen desempeño laboral ya que es un aspecto necesario para el cumplimiento y rendimiento de sus funciones. Es por ello que ante problemas buscan soluciones creativas que no afecten el rendimiento de sus tareas, porque no solo conlleva a un eficiente funcionamiento institucional, sino también a la imagen que proyectan a sus usuarios que logran mostrar satisfacción y respeto por la institución.

En el objetivo específico 3: De acuerdo a determinar los factores que influyan en la motivación para el incremento de un buen desempeño laboral del Proyecto Especial Olmos Tinajones, se puede observar que los servidores no se encuentran totalmente motivados como nos muestran en la dimensión factor intrínseco con resultado regular de un 43.1% lo cual se considera que casi siempre sienten el apoyo de la entidad ante situaciones que se desarrollan dentro de oficinas como en su vida personal, teniendo respaldo de los jefes inmediatos. Por otro lado, respecto a la dimensión de factor extrínseco se visualiza en los resultados que existe una relación regular con un 41.5%, donde los servidores manifiestan que a veces realizan políticas de reconocimiento por el buen desempeño de sus funciones, además consideran que se debe retomar las actividades sociales de confraternidad para establecer vínculos de comunicación e interacción entre los colaboradores, estas actividades son esenciales para que el desempeño laboral aumente, ya que el colaborador sentirá que su trabajo es valorado. Como bien nos dice el autor Ruiz (2021), Tarapoto, en su artículo titulado *“Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública”*. Hace referencia a ciertas competencias físicas y sociales los cuales influyen en el comportamiento humano, es donde se mantienen una relación la motivación y el desempeño, ya que determinará cómo es

que el empleado percibe su trabajo, el rendimiento que tiene, su productividad y la satisfacción que tiene al realizar sus actividades. Se considera que la motivación y el desempeño laboral, vienen reflejando los valores, actitudes y las diversas creencias, construyendo la personalidad de la misma. Además, es necesario que en el área o departamento de administración y recursos humanos sean definidas las prioridades laborales e individuales de un empleado.

En el objetivo específico 4: A través de determinar los factores que influyan en el desempeño laboral para el incremento de motivación del Proyecto Especial Olmos Tinajones, lo cual se percibe en las dimensiones de satisfacción laboral, trabajo en equipo y capacitación no se encuentran totalmente potenciados, donde el área de recursos humanos debe desarrollar estrategias de mejora. Así mismo, nos comenta Sánchez & Carrasco (2021), Puno, en su artículo título *“Efectos de la motivación hacia el servicio público en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Puno, 2019”* manifiesta para el servicio público es fundamental la motivación para los trabajadores que se involucran profesionalmente en los servicios que se brinda a la comunidad de su localidad desarrollándose así un buen desempeño. Así mismo nos comenta que se pudo observar que dentro de la institución hay muchos problemas los cuales los trabajadores han tenido que afrontar una de ellas y resaltantes las inadecuadas condiciones de trabajo, falta de presupuesto, las designaciones de cargo son mediante decisiones políticas y trato inadecuado, estos son factores que impiden el crecimiento, rendimiento y desarrollando de los trabajadores al realizar sus funciones o actividades designadas.

En el objetivo específico 5: Por último, se pudo comprobar de qué manera incide la motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos del Proyecto Especial Olmos Tinajones, se identificó que la motivación es fundamental para el desarrollo efectivo del desempeño laboral de los servidores públicos, el 37.4% de los colaboradores manifestaron que existe una regular motivación dentro de la entidad lo que nos indica que no desempeñan sus labores de manera efectiva por falta de impulsar a fomentar las funciones de manera correcta como lo establece el 39.8% de los servidores señalando un regular desempeño. Por lo tanto, Ordoñez (2021), Tarapoto, en su estudio titulado *“Motivación y desempeño laboral en los*

colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo” comentó que, en una de las instituciones públicas de mayor alcance en dicha región refleja un bajo nivel de motivación con el personal, esto ocurre a la integración de nuevos trabajadores recomendados que no cumplen con el perfil, es por ello que los colaboradores quienes tienen tiempo trabajando se han visto en la necesidad de pedir reconocimientos, aumento de sus remuneraciones ya que estas no están acordes con las funciones que realizan, además de no tener una comunicación asertiva con los jefes de área. Estos problemas se ven claramente reflejados en el desempeño laboral del personal, dado que han disminuido la productividad.

I.V. CONCLUSIONES Y REFERENCIAS

4.1. Conclusiones

Con respecto al objetivo general Determinar cómo incide la motivación en el desempeño laboral de los servidores públicos – Proyecto Especial Olmos Tinajones, se pudo obtener que existe una correlación positiva moderada con un $r=0,655$, debido a los datos arrojados por la prueba de normalidad fueron menor a un p valor de 0.05, donde se identificó que los datos no distribuían de manera normal, aceptando así la hipótesis alternativa, lo que concluye en que la motivación influye de manera significativa, siendo esta determinante en el desempeño laboral – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022, mediante los factores intrínsecos y extrínsecos los cuales son influyentes sobre el trabajo en equipo, la satisfacción la laboral y la capacitación de los trabajadores.

En cuanto al objetivo específico N°1, el nivel de motivación existente, se diagnosticó y concluye que, la entidad Proyecto Especial Olmos Tinajones no cuenta con un nivel tan alto ubicándose de manera regular que fomente la motivación dentro de la entidad, por lo tanto se considera fundamental que los servidores públicos se sientan motivados para que se realicen tareas eficientes optimizando recursos y reduciendo factores que influyan a una mala motivación, donde se tomar acciones en la soluciones de conflictos internos judiciales y las condiciones de trabajo, todo ello con la finalidad que el desempeño laboral aumente y que la productividad vaya a mano del cumplimiento de sus objetivos.

De acuerdo con el objetivo específico N°2, el nivel de desempeño laboral de los servidores se identificó y concluye que, se encuentra en un nivel regular donde dependerá de su comportamiento y características de cada persona tales como, sus cualidades, habilidades y sobre todo las necesidades laborales y personales que sea de su interés, lo cual es esencial que el servidor cuente con un ambiente idóneo para que el resultado de su desempeño sea interactivo y se relacione en mejorar diferentes aspectos, así mismo, se observó que las dimensiones menos calificadas es la satisfacción laboral con un 43.10% y capacitación con 39.8% por lo que los colaboradores consideraron ser más potenciales.

En referencia al objetivo específico N°3, donde determina los factores que influyen en la motivación para el incremento de un buen desempeño laboral, se puede concluir que dentro de sus dimensiones de factores intrínsecos y extrínsecos. Se considera que en los factores intrínsecos están relacionadas en la estabilidad, satisfacción personal y es independiente a cualquier tipo de estímulo externo, por lo que deberían enfocar y brindar solidez a los servidores, por otro lado, se verificó que los factores extrínsecos no son tan considerables puesto que los colaboradores no sienten el reconocimiento de sus logros, es por ello que dichos actores motivacionales involucran al servidor a desarrollar el buen funcionamiento.

Se determinó en el objetivo específico N°4 en el que consiste determinar los factores que influyen en el desempeño laboral para el incremento de motivación del Proyecto Especial Olmos Tinajones, se puede concluir que los servidores se encuentran con diversas deficiencias de acuerdo a los resultados previstos, tales como la satisfacción laboral y las capacitaciones ya que ambas están en una escala mala, por otro lado, cuentan con un trabajo en equipo regular lo cual realizar un desempeño efectivo y positivo.

Finalmente, el objetivo específico N°5 el cual indica comprobar de qué manera índice la motivación y el desempeño laboral de los servidores, podemos concluir que estas se encuentran desarrolladas de manera regular de acuerdo a los resultados expuestos, lo cual es considerable evaluar aspectos de los cuales no están siendo tan efectivos para que tengan un alcance una relación mucho más alta de ambas variables.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda diseñar programas de motivación centrados en factores intrínsecos y extrínsecos identificados como influyentes. Además, es crucial implementar estrategias de desarrollo personal y profesional alineadas con las metas individuales de los trabajadores, así como fomentar el trabajo en equipo mediante actividades colaborativas, también realizar evaluaciones periódicas de motivación, utilizando encuestas o entrevistas, para mantener y mejorar continuamente el nivel de motivación y, por ende, el desempeño laboral. Estas acciones contribuirán a fortalecer la satisfacción laboral y la capacitación de los servidores públicos en el contexto del Proyecto Especial Olmos Tinajones en Chiclayo.

Así mismo, se le recomienda al Proyecto Especial Olmos Tinajones implementar estrategias que estén ligadas al estado de los servidores que sientan satisfacción al lograr concluir sus funciones diarias que realizan, además de desarrollar programas de capacitación que ayuden a incrementar sus conocimientos y sean llevadas en la práctica, con la finalidad de aumentar el nivel de desempeño laboral ya existente en la entidad y se realice una evaluación mensual donde el servidor verifique su desenvolvimiento.

Se proponen estrategias integrales para mejorar la relación entre la motivación en el desempeño laboral de los servidores públicos. Esto incluye la implementación de programas de reconocimiento y recompensas para apreciar el buen desempeño, la creación de un ambiente laboral positivo y colaborativo, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, establecer metas claras y alcanzables, fomentar la participación en la toma de decisiones, proporcionar retroalimentación constructiva y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Estas estrategias se diseñan para aumentar la motivación de los servidores públicos al proporcionar incentivos tangibles y un entorno de trabajo favorable, lo que a su vez optimizará su desempeño laboral en el Proyecto Especial Olmos Tinajones.

Es importante para la entidad reforzar los factores motivacionales ya que están ligadas al incremento del buen desempeño, para ello es necesario replantear actividades sociales de confraternidad para que entre compañeros intercambien ideas y establezca confianza para el desarrollo de tareas en equipo, además de

reconocer los méritos, logros y virtudes de los servidores públicos por el cumplimiento de un desempeño competente.

Es recomendable programar actividades en relación con la satisfacción laboral y capacitaciones que refuercen el uso eficiente de sus recursos dentro de la entidad, así mismo, potenciar el trabajo en equipo intercambiando ideas y adaptándose a los cambios que se puedan establecer en un tiempo establecido, así también, llegar a fortalecer las relaciones interpersonales, con la finalidad de saber manejar y resolver conflictos entre sí.

Y como recomendación final es necesario que el área de recursos humanos en conjunto con imagen institucional implemente métodos motivacionales tales como, tutoría y capacitaciones regulares como forma de mantener una fuerza laboral eficiente y capaz de lograr sus objetivos personales y de la misma manera los de la entidad, logrando incentivar y potenciar al servidor, en el cual mejoren las condiciones de trabajo en que se puede encontrar el servidor.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (19 de julio, 2012). *“Hipótesis, Método & Diseño de Investigación”*.
<http://www.spentamexico.org/v7-n2/7%282%29187-197.pdf>
- Alles, M. (2004). *“Desempeño por Competencias (1ª ed.)*. Editorial Granica México S.A”.
<https://www.auditorlider.com/wpcontent/uploads/2019/06/DesempenopporCompetencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>.
- Alteryx. (s.n). *“Análisis de datos”*. <https://www.alteryx.com/es-419/glossary/dataanalytics>
- Armas, D. (2021). *“Motivación y Desempeño Laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020”*
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8861/armas_gdm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asalde, M. (2022). *“Motivación y Desempeño en los colaboradores de una municipalidad distrital, Lambayeque”*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93199/Asalde_QMUDP-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Barturen, J., & Salazar, R. (2019). *“Influencia de la motivación según el modelo de Herzberg en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, UGEL Lambayeque”*.
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5941/Barturen_Villalobos_Jos%c3%a9_Nolberto_y_Salazar_Calder%c3%b3n_Roc%c3%ado_Azucena.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2004). *“El desempeño laboral desde una perspectiva teórica”*.
https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica
- Bebativa, C. (noviembre, 2017). *Investigación cuantitativa. (1ª ed.)*. Editorial Areandino.

<https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>

Bohórquez, E., & Benavides, A. (02 de junio, 2020). “*La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*”.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000300385

Cabanilla, D., & Farfán, A. (2019). “*Estudio sobre el Servicio Civil y la Motivación de los empleados de carrera de entidades de la administración pública ecuatoriana*”. Editorial UTEG.

<https://docplayer.es/188253006-Escuela-superior-de-administracion-publica-esap-colombia-universidad-tecnologica-empresarial-de-guayaquil-uteg-ecuador.html>

Capuano, A. (2004). “*Administración y evaluación de desempeño (1ª. ed.)*.”

McGraw-Hill Interamericana Editores.

<http://biblio3.url.edu.gt/Publi/Libros/2014/AMD-RRHH/05.pdf>

Cazau, P. (2006). “*Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales. (3ª.ed.)*”.

Argentina

Editorial.

<https://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>

Chaves, E., & Rodríguez, L. (01 de mayo, 2018). “*Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE)*”. Vol. XIII. Costa Rica.

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10645/13202>

Chiavenato, I. (2000). “*Administración de Recursos Humanos. (5ª. ed.)*”. Editorial

Nomos.<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>

Correa, M & Ventura, F. (2023). “*Motivación y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pataz - 2020*”

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10813/Correa%20Miranda%20Marlene%20%26%20Ventura%20Perleche%20Felipe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gaslac, P. (2020). *“La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los Servicios Postales del Perú en Chiclayo”*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51708/Gaslac_VPISD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, J., & Bretones, F. (2009). *“Motivación laboral”*.
https://www.researchgate.net/publication/302168090_Motivacion_laboral

Gonzales, M., Michlik, V., & Vaca, R. (2020). *“La motivación y el desempeño laboral en las pymes del gran Mendoza”*.

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15744/lamotivacionyeldesempeolaboralenlapymesdelgranmendoza.pdf

Guevara, G. (2022). *“La motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registro Públicos – Chiclayo”*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78271/Guevara_AGKSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, A. (12 de abril ,2021). *“Motivación, satisfacción y desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas”*.

https://www.researchgate.net/publication/350823209_MOTIVACION_SATISFACCION_Y_DESEMPENO_LABORAL_EN_ORGANIZACIONES_PUBLICAS_Y_PRIVADAS_Area_de_investigacion_Administracion_de_Recursos_Humanos

Hoyos, A & Ocampo, A. (2022) *“Impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral en Iberoamérica”*.

<https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/16543/2/18.%20Monograf%C3%ADa%20%20Motivaci%C3%B3n%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20diferentes%20sectores%20de%20Iberoam%C3%A9rica.pdf>

- Huamán, P (2020). *“Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019”*.https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8685/4/IV_FCE_308_TI_Prado_Huaman_2020.pdf
- Hurtado, J. (2012). *“Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (4ª. Ed)”*. Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.
<https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtadodebarrerametodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-guicc81a-para-lacomprensiocc81n-holicc81stica-de-la-ciencia.pdf>
- Institución Nacional de Estadística (2014). *¿Qué es población?*
<https://www.ine.cl/ine-ciudadano/definicionesestadisticas/poblacion/quees-poblacion>
- López, P. (2004). *“Población muestra y muestreo”*. Cochabamba, Bolivia Editorial.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181502762004000100012
- Martíne, R., & Campos, F. (2015). *“Correlación entre actividades de interacción Social”*. Vol. 36 no.3 México. ISSN 2395-92126
- Mejía, E. (2005). *“Técnicas e instrumentos de investigación. (1ª. ed.)”* Editorial UNMSM. Lima.
<http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>
- Miranda, N. (2019) *“Motivación Laboral en entidades privadas y públicas de la ciudad de la Paz”*
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/21403/NOEMI%20MIRANDA%20COLQUE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montoya, C. (2009). *“Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano”*. Vol. 11, núm. 1. Argentina.
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Moretti, B. (2019). *“La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional sede central Tumbes, 2018”*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54342/Moretti_ABFSO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Noreña, A. (2012). *“Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa”*.http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165759972012000300006

Ordoñez, L. (2021). *“Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo”*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58360/Ordo%20c3%b1ez_RLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, J., & Carraco, F. (07 de mayo, 2021). *“Efectos de la motivación hacia el servicio público en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Puno, 2019”*.
<http://revistas.unap.edu.pe/seconomico/index.php/SECONOMICO/article/view/426>

Santillán, K., & Saavedra, R. (28 de Julio, 2022). *“Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín”*.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2697/3940>

Ríos, I., & Vigo, Y. (03 de octubre, 2018). *“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”*.
<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3278/ADMINISTRACION%20%20Isa%C3%AD%20R%C3%ADos%20Becerra%20%26%20Yuriko%20Kruskaya%20Herminia%20Vigo%20Guevara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, P. (2015). *“Motivación para el trabajo en equipo (2a. ed.)”*. Editorial ICB.
<https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/105587>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *“Comportamiento organizacional (13ª. ed.)”*. Editorial Pearson. México.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *“Comportamiento organizacional (15ª ed.)”*. México. Editorial Pearson.

https://www.pucesa.edu.ec/wpcontent/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf

Ruiz, S. (20 de junio, 2021). *“Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública”*.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/735>

Teanga, C., & Pérez, R. (07 de julio 2018). *“La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del sector público de la Provincia del Carchi”*.

<https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/335>

Queipo, B., & Useche, M. (3 de septiembre, 2002). *“El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria”*. Vol. VIII, núm. 3 septiembre, 2002, pp. 486-496, Venezuela.

Verdesoto, M., (2021). *“Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019”*.

<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%c3%8dA%20JOS%c3%89.pdf>

Yana, M. (2019). *“Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018”*.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1134/YANA%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TECNICAS	PROCEDIMIENTOS DE ANALISIS DE DATOS
La Motivación y su influencia en el Desempeño Laboral – Proyecto Especial Olmos Tinajones Chiclayo, 2022	<p>Objetivo General. Determinar cómo incide la motivación en el desempeño laboral de los servidores públicos – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022.</p> <p>Objetivos específicos. - Diagnosticar el nivel de motivación existente – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022. - Describir el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos – Proyecto Especial Olmos Tinajones del Chiclayo, 2022. - Determinar los factores que influyan en la motivación para el incremento de un buen desempeño laboral del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022.</p>	<p>H1: La motivación influye en el desempeño laboral Proyecto Especial Olmos Tinajones Chiclayo, 2022.</p> <p>H0: La motivación no influye en el desempeño laboral Proyecto Especial Olmos Tinajones Chiclayo, 2022.</p>	<p>Variable Independiente. Motivación</p> <p>Variable dependiente. Desempeño Laboral</p>	<p>Descriptivo Correlacional</p> <p>DISEÑO</p> <p>Cuantitativa – no experimental</p> <p>M: Muestra de estudio. r : Relación entre las variables V1: Variable Independiente: Motivación V2: Variable Dependiente: Desempeño Laboral</p>	181	Encuesta	El análisis e interpretación de datos se procederá a utilizar gráficos y tablas. Los cuales se realizará por medio de Microsoft Office con los programas de: Microsoft Excel, Microsoft Word y SPSS
	<p>- Determinar los factores que influyan en el desempeño laboral para el incremento de motivación del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022. - Comprobar de qué manera incide la motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022.</p>	<p>La si el – – – – –</p> <p>La no el – – – – –</p>	<p>Variable Independiente. Motivación</p> <p>Variable dependiente. Desempeño Laboral</p>	<p>Descriptivo Correlacional</p> <p>DISEÑO</p> <p>Cuantitativa – no experimental</p> <p>M: Muestra de estudio. r : Relación entre las variables V1: Variable Independiente: Motivación V2: Variable Dependiente: Desempeño Laboral</p>	MUESTRA	123	

Nota. Elaboración propia

ANEXO 2: Formato del cuestionario o entrevista

“ENCUESTA SOBRE LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL – PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES – CHICLAYO, 2021”

La siguiente encuesta es realizada solo para fines estadísticos, se mantendrá la confidencialidad de la información. Marque con una X según crea conveniente:

SEXO:

- a) Femenino b) Masculino

EDAD:

- a) 18 -28 años b) 29 – 39 años c) 40 – 50 años d) 51 a más años

MODALIDAD DE CONTRATO LABORAL:

- a) Ley 728 b) Ley 1057 (CAS) c) Otros

VARIABLE MOTIVACIÓN					
FACTORES INTRÍNSECOS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Se considera estable en su centro de labores?					
2. ¿Considera que se respeta la jornada laboral establecida?					
3. ¿Se le otorga beneficios laborales (seguro de vida, descanso vacacional, etc.)?					
4. ¿Existe espacios adecuados donde desarrolla sus actividades laborales?					
5. ¿Siente que la entidad le da facilidades para el desarrollo de sus funciones?					
6. ¿Cuenta con el respaldo de su jefe cuando se encuentra en dificultades?					
7. ¿Se le otorga permisos en casos de enfermedad, problemas familiares y otras razones similares?					
8. ¿La entidad le otorga día libre en fechas especiales (cumpleaños)?					
FACTORES INTRÍNSECOS					
9. ¿La entidad cumple con el cronograma de pagos de los sueldos?					

10. ¿El sueldo asignado según su puesto de trabajo satisface sus necesidades?					
11. ¿La entidad realiza encargaturas en las diferentes áreas?					
12. ¿Se practica políticas de reconocimiento laboral por el buen desempeño de sus funciones?					
13. ¿El apoyo de sus compañeros aporta para el cumplimiento de sus actividades?					
14. ¿Realizan actividades sociales de confraternidad dentro de la entidad?					

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL					
SATISFACCIÓN LABORAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Considera que la equidad y justicia es igual para todos?					
2. ¿Se encuentra satisfecho con las funciones que realiza?					
3. ¿Siente que su comportamiento está ligado a su estado emocional?					
4. ¿Se siente en un ambiente de armonía en su puesto de trabajo?					
5. ¿Realiza sus actividades de manera proactiva?					
TRABAJO EN EQUIPO					
6. ¿Los directivos tienen iniciativa para comunicar las actividades de la entidad?					
7. ¿Las comunicaciones impartidas por su jefe inmediato son formales?					
8. ¿Se encuentra preparado para enfrentar cambios en sus funciones?					
9. ¿Se adapta fácilmente a nuevos sistemas organizacionales y al equipo de trabajo?					
10. ¿Usted cumple con la rutina y estándares de trabajo?					
11. ¿Planifica las actividades asignadas para cumplir a la fecha solicitada?					

CAPACITACIÓN						
12. ¿Se evalúa de manera mensual su desempeño laboral?						
13. ¿Cree necesario evaluar su desempeño y desenvolvimiento en el puesto de trabajo?						
14. ¿Recibe constantemente capacitaciones para el desempeño correcto de sus funciones?						
15. ¿Hace uso eficiente de los recursos y conocimientos para desempeñar su labor?						
16. ¿Realiza cronograma de actividades a ejecutar?						
17. ¿Desarrolla ideas de mejora continua en el área donde labora?						

ANEXO 3: Validación de cuestionario

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Mg. Diego Alfonso Chicoma Palacios
PROFESIÓN	Lic. En Administración y Negocios Internacionales
ESPECIALIDAD	Maestría en Administración Pública
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	9 años
CARGO	Gerente General de la Municipalidad Distrital de Soritor - Moyobamba
Título de Investigación: "LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL – PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES – CHICLAYO, 2021"	
DATOS DEL TESISISTA	
NOMBRES y APELLIDOS	Miriam del Rosario Huatay Aguilar
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista <input type="checkbox"/> Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/>
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2021.
	ESPECÍFICOS a) Diagnosticar el nivel de motivación existente – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022. b) Describir el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos – Proyecto Especial Olmos Tinajones del Chiclayo, 2022. c) Determinar los factores que influyen en la motivación para el incremento de un buen desempeño laboral del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022. d) Determinar los factores que influyen en el desempeño laboral para el incremento de motivación del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022. e) Comprobar de qué manera incide la motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022.
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 31 preguntas 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

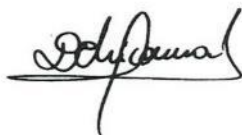
	prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN	
1. ¿Se considera estable en su centro de labores?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Considera que se respeta la jornada laboral establecida?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Se le otorga beneficios laborales (seguro de vida, descanso vacacional, etc.)?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Existe espacios adecuados donde desarrolla sus actividades laborales?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Siente que la entidad le da facilidades para el desarrollo de sus funciones?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Cuenta con el respaldo de su jefe cuando se encuentra en dificultades?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Se le otorga permisos en casos de enfermedad, problemas familiares y otras razones similares?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿La entidad le otorga día libre en fechas especiales (cumpleaños)?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿La entidad cumple con el cronograma de pagos de los sueldos?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

10. ¿El sueldo asignado según su puesto de trabajo satisface sus necesidades?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿La entidad realiza encargaturas en las diferentes áreas?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Se practica políticas de reconocimiento laboral por el buen desempeño de sus funciones?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿El apoyo de sus compañeros aporta para el cumplimiento de sus actividades?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Realizan actividades sociales de confraternidad dentro de la entidad?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	
1. ¿Considera que la equidad y justicia es igual para todos?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Se encuentra satisfecho con las funciones que realiza?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Siente que su comportamiento está ligado a su estado emocional?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Se siente en un ambiente de armonía en su puesto de trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Realiza sus actividades de manera proactiva?	TA(x) TD()

	SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Los directivos tienen iniciativa para comunicar las actividades de la entidad?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Las comunicaciones impartidas por su jefe inmediato son formales?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Se encuentra preparado para enfrentar cambios en sus funciones?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Se adapta fácilmente a nuevos sistemas organizacionales y al equipo de trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Usted cumple con la rutina y estándares de trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Planifica las actividades asignadas para cumplir a la fecha solicitada?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Se evalúa de manera mensual su desempeño laboral?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Cree necesario evaluar su desempeño y desenvolvimiento en el puesto de trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Recibe constantemente capacitaciones para el desempeño correcto de sus funciones?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Hace uso eficiente de los recursos y conocimientos para desempeñar su	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

labor?	_____
16. ¿Realiza cronograma de actividades a ejecutar?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
17. ¿Desarrolla ideas de mejora continua en el área donde labora?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA: 31 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: Cuestionario correcto para ser aplicado.	
3. OBSERVACIONES	



Mg. Diego Alonso
Chicoma Palacios
Administración Pública

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Mg. Judith Yanina Collao Puican
PROFESIÓN	Lic. Administración
ESPECIALIDAD	Administradora
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	25 años
CARGO	Coordinadora Administrativa
Título de Investigación: "LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL – PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES – CHICLAYO, 2021"	
DATOS DEL TESISTA	
NOMBRES y APELLIDOS	Miriam del Rosario Huatay Aguilar
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista <input type="checkbox"/> Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/>
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2021.
	ESPECÍFICOS a) Diagnosticar el nivel de motivación existente – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022. b) Describir el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos – Proyecto Especial Olmos Tinajones del Chiclayo, 2022. c) Determinar los factores que influyen en la motivación para el incremento de un buen desempeño laboral del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022. d) Determinar los factores que influyen en el desempeño laboral para el incremento de motivación del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022. e) Comprobar de qué manera incide la motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022.
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 31 preguntas 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 y

	finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN	
1. ¿Se considera estable en su centro de labores?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Considera que se respeta la jornada laboral establecida?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Se le otorga beneficios laborales (seguro de vida, descanso vacacional, etc.)?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Existe espacios adecuados donde desarrolla sus actividades laborales?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Siente que la entidad le da facilidades para el desarrollo de sus funciones?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Cuenta con el respaldo de su jefe cuando se encuentra en dificultades?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Se le otorga permisos en casos de enfermedad, problemas familiares y otras razones similares?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿La entidad le otorga día libre en fechas especiales (cumpleaños)?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿La entidad cumple con el cronograma de pagos de los sueldos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

10. ¿El sueldo asignado según su puesto de trabajo satisface sus necesidades?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿La entidad realiza encargaturas en las diferentes áreas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Se practica políticas de reconocimiento laboral por el buen desempeño de sus funciones?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿El apoyo de sus compañeros aporta para el cumplimiento de sus actividades?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Realizan actividades sociales de confraternidad dentro de la entidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	
1. ¿Considera que la equidad y justicia es igual para todos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Se encuentra satisfecho con las funciones que realiza?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Siente que su comportamiento está ligado a su estado emocional?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Se siente en un ambiente de armonía en su puesto de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Realiza sus actividades de manera proactiva?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

6. ¿Los directivos tienen iniciativa para comunicar las actividades de la entidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
7. ¿Las comunicaciones impartidas por su jefe inmediato son formales?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
8. ¿Se encuentra preparado para enfrentar cambios en sus funciones?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
9. ¿Se adapta fácilmente a nuevos sistemas organizacionales y al equipo de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
10. ¿Usted cumple con la rutina y estándares de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
11. ¿Planifica las actividades asignadas para cumplir a la fecha solicitada?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
12. ¿Se evalúa de manera mensual su desempeño laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
13. ¿Cree necesario evaluar su desempeño y desenvolvimiento en el puesto de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
14. ¿Recibe constantemente capacitaciones para el desempeño correcto de sus funciones?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
15. ¿Hace uso eficiente de los recursos y conocimientos para desempeñar su	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

labor?	_____
16. ¿Realiza cronograma de actividades a ejecutar?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. ¿Desarrolla ideas de mejora continua en el área donde labora?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>31</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	_____
3. OBSERVACIONES	_____



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Mg. Camacho Pintado Luis Alberto
PROFESIÓN	Lic. En Administración y Negocios Internacionales
ESPECIALIDAD	Maestría en Gestión Pública
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	10 años
CARGO	Jefe de la Oficina de Logística de la Municipalidad Distrital de San Miguel - Lima
Título de Investigación: "LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL – PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES – CHICLAYO, 2021"	
DATOS DEL TESISISTA	
NOMBRES y APELLIDOS	Miriam del Rosario Huatay Aguilar
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista <input type="checkbox"/> Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/>
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2021.
	ESPECÍFICOS a) Diagnosticar el nivel de motivación existente – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022. b) Describir el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos – Proyecto Especial Olmos Tinajones del Chiclayo, 2022. c) Determinar los factores que influyan en la motivación para el incremento de un buen desempeño laboral del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022. d) Determinar los factores que influyan en el desempeño laboral para el incremento de motivación del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022. e) Comprobar de qué manera incide la motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos del Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022.
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 31 preguntas 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 y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN	
1. ¿Se considera estable en su centro de labores?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Considera que se respeta la jornada laboral establecida?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Se le otorga beneficios laborales (seguro de vida, descanso vacacional, etc.)?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Existe espacios adecuados donde desarrolla sus actividades laborales?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Siente que la entidad le da facilidades para el desarrollo de sus funciones?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Cuenta con el respaldo de su jefe cuando se encuentra en dificultades?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Se le otorga permisos en casos de enfermedad, problemas familiares y otras razones similares?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿La entidad le otorga día libre en fechas especiales (cumpleaños)?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿La entidad cumple con el cronograma de pagos de los sueldos?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

10. ¿El sueldo asignado según su puesto de trabajo satisface sus necesidades?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿La entidad realiza encargaturas en las diferentes áreas?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Se practica políticas de reconocimiento laboral por el buen desempeño de sus funciones?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿El apoyo de sus compañeros aporta para el cumplimiento de sus actividades?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Realizan actividades sociales de confraternidad dentro de la entidad?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	
1. ¿Considera que la equidad y justicia es igual para todos?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Se encuentra satisfecho con las funciones que realiza?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Siente que su comportamiento está ligado a su estado emocional?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Se siente en un ambiente de armonía en su puesto de trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Realiza sus actividades de manera proactiva?	TA(x) TD()

	SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Los directivos tienen iniciativa para comunicar las actividades de la entidad?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Las comunicaciones impartidas por su jefe inmediato son formales?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Se encuentra preparado para enfrentar cambios en sus funciones?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Se adapta fácilmente a nuevos sistemas organizacionales y al equipo de trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Usted cumple con la rutina y estándares de trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Planifica las actividades asignadas para cumplir a la fecha solicitada?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Se evalúa de manera mensual su desempeño laboral?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Cree necesario evaluar su desempeño y desenvolvimiento en el puesto de trabajo?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Recibe constantemente capacitaciones para el desempeño correcto de sus funciones?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Hace uso eficiente de los recursos y conocimientos para desempeñar su	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

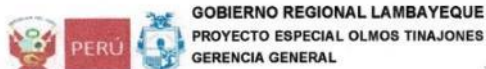
labor?	_____
16. ¿Realiza cronograma de actividades a ejecutar?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____
17. ¿Desarrolla ideas de mejora continua en el área donde labora?	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA: 31 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES:	
3. OBSERVACIONES	



Mg. Camacho Pintado
Luis Alberto
CLAD N° 014472

ANEXO 4: Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES
GERENCIA GENERAL

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía"

Chiclayo, 10 de mayo de 2022

CARTA N° 000016-2022-GR.LAMB/PEOT-GG

Dra. Carla Angélica Reyes Reyes
Directora de la Escuela Profesional de Administración
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ASUNTO: Aceptación de estudiante para realizar investigación

REFERENCIA: Solicitud S/N [4202606-0] recibida el 06/05/2023

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla afectuosamente a nombre del Proyecto Especial Olmos Tinajones y a la vez manifestarle lo siguiente: Que habiendo recibido la carta de presentación de la señorita MIRIAM DEL ROSARIO HUATAY AGUILAR con el DNI n° 73105969 con código universitario N° 2181801743, acepto y autorizo que realice su proyecto de investigación titulado "**La motivación y su influencia en el desempeño Laboral – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo 2022**".

Conociendo que su proyecto de investigación será de beneficio para la Entidad se le brindará toda la información que la interesada solicite que esté alineada a su tema de investigación.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente

GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
Proyecto Especial Olmos - Tinajones

Ing. José Arturo Solórzano González
Gerente General (e)

ANEXO 5: Resolución de Proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0443-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 26 de julio de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0260-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 25 de julio de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 26/07/2022, donde solicita la aprobación del Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. B – Plan C, de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, 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/DP-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 ÚNICO: APROBAR, el Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. B – Plan C, de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



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



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

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0443-2022-FACEM-USS**

N°	AUTOR (S)	TÍTULO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
16	HUANCAS VILCA JULIO GIOVANNI	*GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS - 2022*	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	HUATAY AGUILAR MIRIAM DEL ROSARIO	LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL - PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES - CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	LLUEN CUMPA MARIA MERCEDES - MATALLANA MAZA YAQUELINE LIZETH	GESTIÓN LOGÍSTICA PARA OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA H2OLMOS S.A. - LAMBAYEQUE- 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	LOPEZ MEDINA CINTHYA LISBETH	LA CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ - CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	MORY SANCHEZ GEANPIERER FABIAN	DESEMPEÑO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE INDUSTRIA DE BANDAS MODULARES S.A.C, CHICLAYO- 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	PAZ CORONADO RANCLIN LEYDER	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA AGRÍCOLA CERRO PRIETO S.A. - CHEPÉN, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	QUESQUEN CIGUEÑAS IRMA SUZZETTY	GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO, CHICLAYO 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	REYES GALAN MARIA LIZET	GESTIÓN LOGÍSTICA Y CALIDAD DE SERVICIO EN LA EMPRESA GUÍAME JESÚS MI JOSÉ, SAN JOSE - LAMBAYEQUE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	RONCAL LOPEZ RENATO ADRIAN	RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES ADJ E.I.R.L. CHOTA 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	RUIZ DIAZ NATALY MARYCIELO	RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL I.E.S.T.P. "DE INVESTIGACIONES INDUSTRIALES" E.I.R.L. BAMBAMARCA 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	RUIZ QUILICHE DAVID	CALIDAD DE SERVICIO Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN LA ATENCIÓN AL ADULTO MAYOR - BANCO DE LA NACIÓN SULLANA 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
27	SALAZAR DIAZ NAYELLI SHANTALL	RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28	SILVA AGUILAR GUILLERMO RAFAEL	PLAN DE MARKETING DIGITAL PARA INCREMENTAR LAS VENTAS DE LA EMPRESA ALPHA MEDIA SAC, LIMA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
29	SILVA YDROGO KEYLA YUDIT	Desempeño laboral y la calidad de servicio de la empresa web Ópticas E.I.R.L., Chiclayo - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
30	VILCHEZ GUIVAR DE ROJAS LEYLA IVON	CALIDAD DE SERVICIO EN LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN EL MUNDO DE LA DIVERSIÓN SAC, CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
31	YNCIO SALAZAR FERNANDO MANUEL	EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE REQUE - REQUE 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
32	ZAMORA ROSAS EDGAR MARCELO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE CINDEL S.A., CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
33	ZAPATA CUBAS ALEJANDRA ANTONIETA	RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN Y EL CLIMA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS - GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN - LAMBAYEQUE, CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO 6: Formato N° T1-CI-USS (AUTORIZACIÓN DEL AUTOR)



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 11 de septiembre 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Huatay Aguilar Miriam del Rosario con DNI 73105969

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: “La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral – Proyecto Especial Olmos Tinajones – Chiclayo, 2022” presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de Licenciada en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

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

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

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Huatay Aguilar Miriam del Rosario	73105969	

ANEXO 7: Fotos de aplicación de la encuesta

The screenshot shows a Google Forms interface with the following elements:

- Navigation:** "Preguntas", "Respuestas 123", "Configuración". Total score: "Puntos totales: 0".
- Response Summary:** "123 respuestas", "Ver en Hojas de cálculo", "Se aceptan respuestas" (toggle on).
- Statistics (Estadísticas):**
 - Normal: 0/0 puntos
 - Valor medio: 0/0 puntos
 - Intervalo: 0-0 puntos
- Score Distribution:** "Distribución de las puntuaciones totales". A bar chart shows 123 responses at a score of 0.
- Gender (SEXO):** "123 respuestas", "Copiar". A pie chart shows 63.4% for "Masculino" (red) and 36.6% for "Femenino" (blue).

Formulario sin título - Formulari... encuesta base - Hojas de cálculo

docs.google.com/spreadsheets/d/1md17FJK5jB3jBEE41yJRRaZmyGyS2ylZkLichB4K1Ac/edit?resourcekey#gid=1384779696

encuesta base

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

Menús 100% Predet... 10

134 Casi siempre

	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	SEXO	EDAD	MODALIDAD DE CONT	1.- ¿Se considera estab	2.- ¿Considera que se re	3.- ¿Se le otorga benefic	4.- ¿Existe espacios ade	5.- ¿Siente que la entida	6.- ¿Cuenta con el respa	7.- ¿Se le otorga permis	8.- ¿La entidad le otorga	9.- ¿La entidad cumple c	10.- ¿El
2	Femenino	18 - 28 años	LEY 728	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
3	Masculino	51 a más años	LEY 1057 (CAS)	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi sie
4	Masculino	40 - 50 años	LEY 728	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi nui
5	Masculino	51 a más años	LEY 728	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi sie
6	Femenino	40 - 50 años	LEY 728	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
7	Femenino	51 a más años	LEY 728	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi sie
8	Masculino	51 a más años	LEY 728	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
9	Masculino	40 - 50 años	LEY 728	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nui
10	Femenino	18 - 28 años	Otro	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi sie
11	Femenino	29 - 39 años	Otro	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi sie
12	Femenino	29 - 39 años	Otro	A veces	Casi siempre	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Nunca	A veces	Siempre
13	Femenino	29 - 39 años	Otro	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nui
14	Masculino	40 - 50 años	LEY 728	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi nui
15	Masculino	40 - 50 años	LEY 728	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi nui
16	Femenino	51 a más años	LEY 728	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces
17	Masculino	51 a más años	LEY 728	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
18	Femenino	51 a más años	LEY 728	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces
19	Masculino	51 a más años	LEY 728	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces
20	Femenino	51 a más años	LEY 728	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
21	Femenino	51 a más años	LEY 728	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
22	Masculino	51 a más años	LEY 728	Siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca
23	Masculino	29 - 39 años	LEY 728	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Nunca
24	Femenino	40 - 50 años	LEY 728	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nui
25	Femenino	29 - 39 años	LEY 1057 (CAS)	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca
26	Masculino	51 a más años	LEY 728	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca
27	Femenino	29 - 39 años	LEY 728	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces
28	Masculino	40 - 50 años	LEY 728	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
29	Femenino	29 - 39 años	LEY 728	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nui
30	Masculino	51 a más años	LEY 728	Nunca	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces
31	Masculino	40 - 50 años	LEY 728	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces
32	Masculino	51 a más años	LEY 728	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi sie
33	Femenino	51 a más años	LEY 728	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca
34	Masculino	51 a más años	LEY 728	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi sie
35	Masculino	40 - 50 años	LEY 728	Nunca	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca

+ Respuestas de formulario 1

NOMBRE DEL TRABAJO

**"LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN
EL DESEMPEÑO LABORAL - PROYECTO
ESPECIAL OLMOS TINAJONES - CHICLA**

AUTOR

Miriam Del Rosario Huatay Aguilar

RECUENTO DE PALABRAS

10665 Words

RECUENTO DE CARACTERES

58543 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

46 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

254.2KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 1, 2023 7:43 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 1, 2023 7:43 AM GMT-5**● 21% de similitud general**

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

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● 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° 0443-2022-FACEM-USS, presentado por la Bachiller Miriam del Rosario Huatay Aguilar, con su tesis Titulada "LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL – PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES – CHICLAYO, 2022".

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 21% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

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

Pimentel, 19 de diciembre de 2023



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