**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

# ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PICSI, 2020

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÒN**

**Autor(es):**

**Bach. Urrutia Mendoza Edson Eduardo**

**https://orcid.org/0000-0001-7503-8714**

**Asesor:**

**Dr. García Yovera Abraham Jose**

**https://orcid.org/0000-0002-5851-1239**

**Línea de Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel - Perú**

**2021**

**Aprobación del jurado**

**TESIS**

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PICSI, 2020**

Asesor (a)

Dr. García Yovera Abraham Jose

Presidente (a)

Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar

Secretario (a)

Dr. Merino Núñez Mirko

Vocal

Mg. Mory Guarnizo Sandra

**Dedicatoria**

La presente tesis se la dedico en primer lugar a Dios por brindarme la vida y la salud para seguir luchando por mis sueños.

A mi Madre María Elena Mendoza Baldera por todas las enseñanzas brindadas, por ser mi mayor motivación para seguir luchando para cumplir cada una de mis metas propuestas a lo largo de mi vida y estar siempre constantemente apoyándome en este camino llamado formación profesional.

***Edson Eduardo Urrutia Mendoza***

**Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme la vida y la salud para poder seguir luchando por mis sueños.

A mi Madre por su apoyo emocional, económico y alentador para poder seguir luchado por mis sueños y seguir cumpliendo mis metas propuestas, por los buenos consejos brindados a lo largo de mi vida y ser mi más grande motivación y ejemplo.

Al alcalde de la Municipalidad de Picsi el Dr. Carlos Alberto Sánchez Medina, quien me brindo todo su apoyo para el desarrollo de mi estudio de investigación en la institución donde se encuentra gobernando, así mismo también a los colaboradores de la institución que me brindaron su apoyo para el desarrollo de las encuestas aplicadas en el presente estudio.

***Edson Eduardo Urrutia Mendoza***

## Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó en la Municipalidad de Picsi, en la Ciudad de Chiclayo Distrito de Picsi, para la presente investigación se realizó con la colaboración de los trabajadores y de la institución, siendo el principal objetivo el proponer estrategias de motivación que incrementen el desempeño laboral, para el presente estudio de investigación fue de tipo Descriptiva-Propositiva, dándole un diseño No-Experimental transversal, con un enfoque Mixto, para dicha investigación se utilizó una muestra que estaba compuesta por el total de colaboradores de la entidad pública conformada por un total de 40 colaboradores, donde se utilizó como técnica la realización de una encuesta, siendo el instrumento utilizado el cuestionario que fue dividido en dos para poder lograr de esta manera medir cada variable estudiadas, con los resultados obtenidos mediante el sistema SPSS versión 25 se llegó a la conclusión que el nivel de motivación se encuentra en un nivel medio según el 47.5% de los colaboradores encuestados, así mismo el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio según el 52.5% de los colaboradores encuestados, es por tal motivo que para poder incrementar el nivel en ambas variables se propuso implementar estrategias para cada dimensión que formaban parte de cada variable estudiada para el beneficio de la institución como también para el beneficio de la trabajador.



**Palabras Claves:** Desempeño Laboral**,** Estrategias**,** Incrementar**,** Motivación

**Abstrac**

This research work was carried out in the Municipality of Picsi, in the City of Chiclayo Picsi District, for the present research it was carried out with the collaboration of the workers and the institution, the main objective being to propose motivational strategies that increase the work performance, for the present research study was of the Descriptive-Proposal type, giving it a non-Experimental cross-sectional design, with a Mixed approach, for this research a sample was used that was composed of the total of collaborators of the public entity formed by a total of 40 collaborators, where a survey was used as a technique, the questionnaire being divided into two to be used to measure each variable studied, with the results obtained using the SPSS version 25 system. It was concluded that the level of motivation is at a medium level according to the 47.5% of the collaborators surveyed, likewise the work performance is at a medium level according to 52.5% of the collaborators surveyed, for this reason that in order to increase the level in both variables, it was proposed to implement strategies for each dimension that were part of each variable studied for the benefit of the institution as well as for the benefit of the entity.

**Keywoord:** Job performance, Strategies, Increase, Motivation

## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN ..... 9
1.1. Realidad Problemática ..... 10
1.2. Antecedentes de Estudio ..... 12
1.3. Teorías Relacionadas al Tema ..... 17
1.4. Formulación del Problema ..... 30
1.5. Justificación e Importancia del Estudio ..... 30
1.6. Hipótesis ..... 31
1.7. Objetivos ..... 31
1.7.1. Objetivo General ..... 31
1.7.2. Objetivos Específicos ..... 31
II. MATERIAL Y METODO ..... 33
2.1. Tipo y Diseño de la Investigación ..... 33
2.2. Población y Muestra ..... 33
2.3. Variables, operacionalización ..... 33
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiablidad ..... 37
2.5. Procedimientos de análisis de datos ..... 38
2.6. Criterios éticos ..... 38
2.7. Criterios de rigor científico ..... 38
III. RESULTADOS ..... 39
3.1. Resultados en Tabla y Figuras ..... 39
3.2. Discusión de Resultados ..... 45
3.3. Aporte práctico (propuesta, si el caso lo amerita) ..... 46
IV. Conclusiones y Recomendaciones ..... 55
4.1. Conclusiones ..... 55
4.2. Recomendaciones ..... 55
Referencias ..... 57
ANEXOS ..... 62

## ÌNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Motivación-Dimensión : Factores de Higiene .....39
Tabla 2 Motivación-Dimensión: Factores Motivacionales.....40
Tabla 3 Motivación.....41
Tabla 4 Desempeño Laboral-Dimensión: Eficiencia.....42
Tabla 5 Desempeño Laboral-Dimensión: Eficacia .....43
Tabla 6 Desempeño Laboral.....44

## ÌNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Motivación-Dimensión: Factores de Higiene .....39
Figura 2 Motivación-Dimensión: Factores Motivacionales.....40
Figura 3 Motivación .....41
Figura 4 Desempeño Laboral-Dimensión: Eficiencia.....42
Figura 5 Desempeño Laboral-Dimensión: Eficacia .....43
Figura 6 Desempeño Laboral .....44
Figura 7 Aplicación de encuestas .....63
Figura 8 Aplicación de encuestas .....63
Figura 10 Aplicación de encuestas .....63
Figura 9 Aplicación de encuestas .....63
Figura 12 Aplicación de encuestas .....63
Figura 13 Aplicación de encuestas .....63
Figura 11 Aplicación de encuestas .....63
Figura 14 Aplicación de encuestas .....63

# I. INTRODUCCIÓN

Según Maslow en 1954 nos indica que la motivación es el impulso que tiene el ser humano para poder de esta manera satisfacer sus necesidades, partiendo desde la perspectiva que nos menciona Maslow podemos decir que la motivación hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización.

La motivación en el trabajo es clave para aumentar la productividad empresarial y el trabajo del equipo en las diferentes actividades que realizan, además de que cada integrante se sienta realizado en su puesto de trabajo y se identifique con los valores de la empresa.

La motivación es la mejor forma para que los trabajadores se consideren parte importante de la empresa y den el máximo por ella, siendo un mecanismo que va desde el interior hacia el exterior, logrando como resultado que los colaboradores se identifiquen y se comprometan aún más con la organización mejorando su desempeño en la misma.

La motivación normalmente surge por la percepción de una necesidad. Según cual sea el origen de esa necesidad, encontramos dos tipos de motivación, extrínseca e intrínseca, que varían en función de las características personales.

**Motivación intrínseca**: se genera a partir de factores internos de la persona.

**Motivación extrínseca**: se trata de aquella motivación laboral que es inducida por elementos externos.

El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que se le son asignadas haciendo referencia a lo que en realidad realiza el trabajador dentro de la organización mas no a lo que sabe hacer.

El desempeño laboral es el grado en que cada trabajador mantiene su eficacia y eficiencia con la que realizan sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado y de su potencial desarrollo,

## 1.1. Realidad Problemática

### *1.1.1. En el Contexto Internacional*

Espinosa (2017) realizó su investigación en Ecuador, en el Gobierno autónomo descentralizado Municipal del canto Pastaza, donde indicó que no existe un respectivo conocimiento de sus funciones por parte de los trabajadores de la institución, lo cual genera que exista un bajo rendimiento del desempeño laboral en cada una de las distintas áreas de la entidad.

Wachapa (2017) desarrolló su investigación en Ecuador, en el Gobierno Autónomo descentralizado del Canto Mera donde indicó que existe un alto déficit de desempeño laboral y todo esto se debe a que no existe un sistema de evaluación el cual le permita a la entidad evaluar constantemente al personal para mejorar los procesos dentro de cada área y poder cumplir con los objetivos.

Santacruz (2016) realizó su investigación en Ecuador, de acuerdo a la relación que mantuvo en el Municipio del distrito Metropolitano de Quito, se logró observar que existe un alto nivel de desmotivación, el cual genera que el desempeño de los colaboradores en la institución no sea bueno y todo esto debido a diversos factores como la falta de incentivos, la no distribución de puestos, así mismo el 100% de empleados de la institución indican que nunca recibieron incentivos o compensaciones, señalando a este factor como uno de los causales de la desmotivación dentro de la organización y del bajo desempeño de los trabajadores dentro de la institución,.

Calderón (2015) realizó su investigación en Guatemala, en la Municipalidad de Rio Hondo del Departamento de Zacapa donde se encontraron distintas situaciones que vienen afectando a la institución generando un bajo nivel de motivación, el cual se debe a la falta de compromiso, malas actitudes y la falta de involucración por parte de todos los trabajadores de las distintas áreas por lograr cada una de las metas que tiene la isntitución.

### *1.1.2. En el Contexto Nacional*

Ascencio (2018) desarrolló su investigación en la Municipalidad Distrital de Ragash provincia de Sihuas donde indicó la existencia de diversas debilidades que

vienen afectando a la institución, esto se debe a que los trabajadores tienen dificultades en poder lograr el cumplimiento de cada uno de los objetivos asignados por parte de la institución, y todo esto se debe a la desmotivación que existe en la institución pública.

Rio y Vigo (2017) dichos autores desarrollaron su investigación en la Municipalidad de la Banda de Shilcayo, donde indicaron que no existe un adecuado desempeño laboral todo esto debido a la falta de motivación a los trabajadores ya que actualmente existen varios factores que perjudican bastante al desempeño laboral, como la falta de reconocimiento a los trabajadores que logran cumplir con sus objetivos dentro de la organización, la excesiva rotación de los trabajadores dentro de las distintas áreas de la institución, por lo tanto estos factores generan un bajo desempeño laboral dentro de la institución.

León (2017) desarrolló su investigación en la Municipalidad Distrital de Cajay donde indicó que existe un bajo nivel de desmotivación dentro de la institución por factores económicos, por tal motivo que se considera este factor como un grave problema dentro de la institución que está afectando notablemente en el desempeño de los trabajadores en sus respectivas áreas dentro de la Municipalidad.

Del Rosario y Huamán (2017) desarrolló su investigación en la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes donde indicaron que la los ambientes donde se desempeñan los colaboradores son muy reducidos, sumado a esto la poca iluminación, imposibilitando de esta manera que puedan realizar efectivamente sus funciones, además según indicadores el 58% de los trabajadores indican que existe un nivel de motivación medio.

Serrano (2016) desarrolló su investigación en la Municipalidad de Carabayllo, donde indicó que en dicha institución cuentan con 80 trabajadores nombrados, 823 cas, 230 terceros y 340 practicantes, observándose solo un 5.4% e trabajadores nombrado, lo cual genera una incomodidad por el resto de trabajadores ya que existen trabajadores que tiene más de 5 años trabajando en la institución y no pueden ser estables todavía el cual genera una desmotivación dentro de la institución a pesar que con el pasar del tiempo los trabajadores que no son nombrados fueron obteniendo una serie de beneficios.

### *1.1.3. En el Contexto Local*

La Municipalidad de Picsi inicio sus actividades el 01 de mayo de 1945 con dirección legal en calle el Congreso N°169 Cercado en el distrito de Picsi, provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque-Perú con Ruc 20146791540, siendo un órgano de Gobierno local, emanado de la voluntad popular, con personería jurídica de derecho público, autonomía económica y administrativa en los asuntos de su competencia, aplica las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la constitución del Perú regulan las actividades y funcionamiento del Sector público. Constituye la jurisdicción de la Municipalidad distrital de Picsi, distrito de Picsi, con sus caseríos y anexos.

En la Municipalidad distrital de Picsi se deberían de implementar estrategias de motivación hacia sus trabajadores, generando de esta manera que se sientan motivados y a la vez esto influya en el desempeño actual de los trabajadores en sus áreas respectivas, actualmente existen factores que vienen afectando el desempeño de los colaboradores que son los siguientes: reducción de sueldos que a la vez no son equitativos con el desempeño de cada colaborador , falta de reconociendo laboral ,no se brindan las condiciones laborales necesarias para que cada colaborador se desempeñe en su respectiva área de trabajo, rotación de personal, compartir oficina con personal de distintas áreas, es por tal motivo que se debe de tener estrategias de motivación para mantener a todo el personal motivado dentro de la institución a pesar de la existencia de estos factores, ya que un trabajador motivado estará comprometido con la institución, a su vez tendrá un buen desenvolvimiento y podrá logra los resultados esperados por la institución.

También se ha podido notar que muy aparte de los factores ya mencionados que afectan a la motivación del personal, existe otros factores que están afectando al buen desempeño laboral, como es el caso de la impuntualidad, las constantes salidas de sus respectivas áreas de trabajo en horario laboral.

## 1.2. Antecedentes de Estudio

### *1.2.1. A Nivel Internacional*

Espinosa (2017) desarrolló su investigación titulada “Evaluación del Desempeño Laboral y su Incidencia en el Rendimiento de los Trabajadores de la Dirección de

Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pastaza" en la cual tuvo como objetivo "evaluar cada uno de los puestos de trabajo de la institución y medir el nivel de rendimiento de los mismo". Se consideró hacer una investigación descriptiva cualitativa-cuantitativa del mismo modo no experimental-transversal; utilizando para el análisis de resultados una muestra de 45 trabajadores que se les aplicó como técnica e instrumento el formulario, cuyo resultado fue que el impacto de su rendimiento de desempeño laboral es positivo en un 2.4% de un periodo a otro siendo así que al continuar con el desarrollo de dicho indicador en periodos posteriores aumente paulatinamente, siendo sus factores evaluados el trabajo en equipo, liderazgo, conocimientos.

Wachapa (2017) desarrolló la investigación titulada "Evaluación del Desempeño Laboral del Personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mera, Provincia de Pastaza, Periodo 2017" en la cual tuvo como objetivo "realizar una evaluación del desempeño para mejorar la productividad del talento humano", el autor planteo realizar una investigación exploratoria cuantitativa-cualitativa no experimental-transversal; para la realización de dicho estudio se le aplicó a una muestra de 51 trabajadores como técnica la encuesta siendo el instrumento un cuestionario, cuyo resultado fue que existe una falta de capacitaciones, falta de seguimiento y apoyo en la preparación continua profesional de cada uno de los trabajadores por lo cual existe un bajo nivel.

Santacruz (2016) desarrolló su investigación "La Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016" en donde tuvo como finalidad "analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito", se consideró realizar una investigación descriptiva cuantitativa no experimental-transversal, para los obtención de resultados se consideró a 128 trabajadores como muestra para la aplicación de una encuesta que se consideró como técnica, siendo un cuestionario el cual se utilizó como instrumento dando como resultado que se presenta un déficit en cuanto a las capacitaciones hacia los trabajadores que les permita poder incrementar su desempeño.

Sum (2015) realizó su estudio titulado “Motivación y Desempeño Laboral” teniendo como principal objetivo poder “establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral”. Considerando utilizar una investigación descriptiva cuantitativa no experimental-transversal, considerándose a 34 trabajadores como muestra a los que se les aplicaron como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario; cuyo resultado determina que existe una correlación entre ambas variables.

Calderón (2015) realizó su estudio titulado “Motivación del Personal Administrativo de la Municipalidad de Rio Hondo, Departamento de Zacapa.” en la cual “tuvo como objetivo evaluar el nivel de motivación” del personal administrativo para mejorar “la calidad de vida tanto personal, profesional e institucional”, utilizándose una investigación descriptiva cuantitativa no experimental-transversal, se utilizó una muestra conformada por 48 colaboradores que se les aplicó una encuesta como técnica siendo el instrumento utilizado un cuestionario dando por resultado que en la institución los colaboradores no se encuentra satisfecho con la motivación ya que existen factores que no son considerados como la valoración del personal, incentivos, recompensas ya que todo esto viene afectando el desempeño del personal y el logro de que los trabajadores se involucren más con el desarrollo de la institución.

#### *1.2.2. A Nivel Nacional*

Ascencio (2018) desarrolló su estudio “Liderazgo Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018” en la cual “tuvo como propósito determinar la relación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral”, utilizando una investigación descriptiva-correlacional cuantitativa no experimental-transversal; utilizándose su muestra de 23 trabajadores a los cuales aplicaron una encuesta, el cuestionario siendo el instrumento cuyo resultado fue ambas variables medidas se encuentran en un nivel medio existiendo una correlación.

Meléndez (2018) desarrolló su estudio titulado “Estrategias de Motivación para el Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de San Marcos” donde “tuvo como objetivo proponer estrategias de motivación” a todo el personal administrativo, utilizando una investigación descriptiva cuantitativa no experimental-transversal; la cual se le aplico a 30 trabajadores como muestra, de una población de 120 una

encuesta la cual se usó como técnica siendo un cuestionario el instrumento utilizado, obteniéndose como resultado que es necesario se aplique una propuesta con estrategias para poder mejorar la motivación y el desempeño que se encuentran en nivel medio, siendo uno de los problemas que se presenta la falta de capacitación a sus colaboradores y la gestión del talento humano.

Ríos y Vigo (2017) desarrollaron la investigación 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” en la cual “el objetivo era determinar la relación entre la motivación con el desempeño laboral”, utilizaron una investigación descriptiva-correlacional cuantitativa no experimental-transversal; tomándose a 86 trabajadores como muestra aplicándoseles una encuesta como técnica y utilizando un cuestionario como instrumento, obteniéndose de esta manera como resultado que existe una correlación entre las variables estudiadas.

Del Rosario y Huamán (2017) desarrollaron la investigación titulada “Motivación y Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes-Región Tumbes,2017” en la cual tuvieron como objetivo determinar cómo influye la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores. Realizaron una investigación descriptiva-correlacional cuantitativa no experimental-transversal, tomándose a 57 colaboradores como muestra a los que se les realizo una encuesta como técnica con un cuestionario como instrumento, llegando a la conclusión sobre la existencia de una correlación entre ambas variables.

León (2017) desarrolló le investigación titulada “La Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay-Huari, año 2017” en la cual “tuvo como objetivo determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral”: Se consideró realizar una investigación correlacional cuantitativa-cualitativa no experimental-transversal, utilizando a 44 colaboradores como muestra a los que les aplico una encuesta como técnica y un cuestionario siendo el instrumento cuyo resultado fue que existe una relación entre las variables estudiadas.

Serrano (2016) desarrollo su estudio “Influencia de los Factores Motivacionales en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de

Carabayllo” en la cual “tuvo como objetivo determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores”, para su estudio utilizó una investigación descriptiva-correlacional cuantitativa no experimental-transversal; utilizando 104 colaboradores como muestra, que se les realizó la aplicación de una encuesta que fue utilizada como técnica y un cuestionario siendo el instrumento utilizado, obteniéndose como resultado la existencia de una relación de ambas variables estudiadas.

### *1.2.3. A Nivel Local*

Jiménez (2019) realizó su estudio titulado “Motivación para el Servicio Público y Satisfacción con el Trabajo Público de los Directores de Centros Educativos Estatales de Ugel Lambayeque” donde su “objetivo fue determinar la relación entre la motivación y la satisfacción” utilizando una investigación descriptiva-correlacional cuantitativa no experimental-transversal, tomando a 164 directores como muestra de un total de 730 directores a los que se les aplicaron una encuesta como técnica utilizada, del mismo modo se utilizó un cuestionario como instrumento cuyo resultado fue que si existe una relación entre las variables.

Requejo (2018) desarrolló su investigación titulada “Aplicación de Estrategias de Motivación Laboral para Mejorar el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018” cuyo “objetivo fue aplicar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores”, utilizando una investigación experimental cuantitativa pre-experimental; realizado a 52 trabajadores como muestra de un total de 175 se les aplicaron un encuesta como técnica, siendo el instrumento un cuestionario cuyo resultado es, actualmente en la municipalidad no existe un programa ni estrategias de motivación que ayuden a poder incrementar el desempeño, por tal motivo propone aplicar estrategias en base los factores de Herzberg.

Lora (2017) desarrolló la investigación de la tesis titulada “Estrategias de Motivación para Incrementar el Desempeño Laboral de los Trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de la Región Lambayeque-2017” donde “tuvo como objetivo elaborar estrategias de motivación para incrementar el desempeño”, siendo la investigación descriptiva-propositiva cuantitativa no

experimental-transversal; se utilizó 30 colaboradores como muestra para poder realizar el estudio aplicándoseles una encuesta como técnica, siendo el instrumento un cuestionario cuyo resultado fue que las variables se relacionan por tal motivo es necesario proponer estrategias.

Idrogo (2017) desarrolló la investigación titulada “Estrategia de Motivación que Contribuya a la Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Institución Pública” donde se “tuvo como objetivo proponer una estrategia de motivación para que ayude en la satisfacción de los trabajadores”, en la cual utilizó una investigación descriptiva-propositiva cuantitativa no experimental-transversal;32 colaboradores se utilizaron como muestra, aplicándoseles una encuesta la cual fue usada como técnica y a la vez se utilizó un cuestionario como instrumento cuyo resultado es la existencia que una correlación en el estudio de variables por lo cual si aplicamos una estrategia de motivación contribuirá en lograr la satisfacción laboral.

Manay (2016) desarrolló la investigación titulada “Programa de Motivación y su efecto en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Gercetur-Lambayeque 2016” donde “tuvo el objetivo de proponer un programa de motivación para poder mejorar el desempeño laboral de los trabajadores”. Se consideró utilizar una investigación descriptiva cuantitativa no experimental-transversal; 18 colaboradores se utilizaron como muestra para el presente estudio, a los que se les aplicaron una encuesta como técnica, siendo el instrumento un cuestionario, cuyo resultado fue que existe una desmotivación dentro de la institución el cual repercute en el desempeño.

## 1.3. Teorías Relacionadas al Tema

### *1.3.1. Motivación*

#### 1.3.1.1. Definición.

Perret (2016) “la motivación es lo que mueve e impulsa a una persona a lograr un objetivo” (p.15).

Robbins y Coulter (2010) define la motivación como “el proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta” (p.341).

Robbins y Judge (2009) definen la motivación como “los procesos que inciden

en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p.175).

#### 1.3.1.2. El creer en uno mismo.

Perret (2016) argumenta que creer en uno mismo es una gran herramienta de motivación, ya que cuando creemos en nosotros mismos somos capaces de lograr lo que nos propongamos y a la vez actuamos con menos miedo, menos presiones y se está más seguro de lo que vamos a realizar, a la vez es importante lograr recuperar la confianza en uno mismo y creer en lo que realizamos.

#### 1.3.1.3. La aceptación de los demás y la motivación.

Perret (2016) menciona qua para las personas muchas veces ser aceptado o volver a recuperar la confianza de los demás es importante, tristemente muchas veces existen personas que más les interesa recuperar la confianza u obtener la confianza en los demás que recuperar la confianza en su mismos, lo cual es algo triste, porque primeramente debemos de recuperar la confianza en nosotros mismos.

#### 1.3.1.4. El gran promotor y el gran destructor de la motivación.

Perret (2016) indica que existe un gran promotor y un gran destructor de la motivación los cuales son los siguientes:

**La aceptación que todos somos únicos y extraordinarios:** es el gran promotor de la motivación, las personas deben de considerarse únicas y extraordinarias, no deben de compararse con otras personas y que tampoco los comparen porque eso afectara notablemente su motivación, se dice que la comparación es en algunas ocasiones es buena y en muchas otras no porque destruye la motivación en la persona, en reiteradas veces lanzarle un juicio a una persona en relación a lo que otros hacen no es justo y pude ocasionarles dolor.

**El Juicio:** es el arma de destrucción de la motivación, muchas veces frena y detiene a las personas en su impulso a poder actuar, al hablar de juicio nos estamos refiriendo a las críticas destructivas, ese tipo de críticas que siempre lo que busca es destruir a las personas, la crítica siempre estará en lo más profundo de la mente de la persona , es algo que siempre esta persona recordara y lo frenara en otras actividades similares que desee realizar, es producto muchas veces de una comparación, en lugar de aplicar el juicio o las comparaciones se debe de aplicar la

retroalimentación, que es una herramienta positiva para la motivación la cual busca construir y no destruir , esta herramienta lo que busca es promover la motivación y tratar de corregir siempre a la personas en privado y no al frente de los demás ya que así se obtienen mejores efectos.

#### 1.3.1.5. Primeras Teorías Sobre la Motivación.

##### *1.3.1.5.1. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow.*

Robbins y Coulter (2014) indica en esta teoría sobre las necesidades de los trabajadores, más que todo de entender las necesidades de los colaboradores dentro de la organización, pero para eso debemos de saber que dentro de cada persona existe una jerarquía de 5 necesidades:

**Necesidades filosóficas:** Son necesidades corporales, como la alimentación, refugio, etc.

**Necesidades de seguridad:** protección que tienen las personas contra daños que puedan ser causados.

**Necesidades sociales:** son la necesidad que tiene la persona de pertenecer a un círculo social, de poder relacionarse con un círculo de amistades.

**Necesidades de estima:** son internas, que poseen las personas para poder sentirse satisfechas.

**Necesidades de autorrealización:** es el impulso que necesitan las personas para poder crecer y convertirse en lo que son capaces de ser.

Las necesidades filosóficas y de seguridad son necesidades que se satisfacen de forma externa, en cambio las necesidades sociales, de estima y de autorrealización si son necesidades que se satisfacen de forma interna.

##### *1.3.1.5.2. Teoría X y Y de MacGregor.*

Robbins y Coulter (2014) define estos dos métodos para motivar a los trabajadores:

**Teoría X:** es todo lo negativo de los trabajadores, donde se llega a suponer que a los trabajadores los obligan a trabajar ya que no les gusta el trabajo son perezosos.

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

#### *1.3.1.5.3. Teoría de las tres Necesidades.*

Robbins y Coulter (2014) nos indica que existen tres necesidades que son adquiridas por las personas y sirven de impulso en el trabajo, las cuales son:

**Necesidad de logro:** impulso de las personas para sobresalir y tener éxito.

**Necesidad de poder:** Querer influir en otras personas.

**Necesidad de afiliación:** es la necesidad que tienen las personas de relacionarse, entablar amistades nuevas en la institución.

### 1.3.1.6. Teorías Contemporáneas de la Motivación.

#### *1.3.1.6.1. Teoría del Establecimiento de Metas.*

Robbins y Coulter (2014) nos indica que el establecer metas más específicas direccionadas al logro de resultados del colaborador motiva al personal y a la vez genera un mejor desempeño dentro de la organización.

#### *1.3.1.6.2. Teoría del Reforzamiento.*

Robbins y Coulter (2014) menciona que en esta teoría del reforzamiento se debe de recompensar cuando las personas muestren una conducta deseada ya que al recompensar este tipo de conductas en las personas aumenta la posibilidad de que se repita, en cambio al no hacerlo se corre el riesgo que este tipo de conductas buenas no se vuelvan a repetir.

#### *1.3.1.6.3. Teoría de la Equidad.*

Robbins y Coulter (2014) menciona que los empleados comparan sus aportaciones y resultados con el resto de empleados y después corrigen cualquier inquietud, esta teoría se relaciona con el concepto de justicia y con el resultado que se dé un trato equitativo con el resto de trabajadores que realicen las mismas labores, porque si no existe la respectiva equidad esto puede afectar la motivación y se puede dar un alto o bajo rendimiento.

### 1.3.1.7. Dimensiones de la Motivación.

Robbins y Coulter (2014) menciona dos dimensiones según la teoría de los dos factores de Herzberg:

**Factores de Higiene:** se asocian con los factores extrínsecos, estos factores están fuera de control de la persona ya que se sitúan en el ambiente externo donde se desempeñan.

**Factores de Motivación:** se asocian con los factores intrínsecos, estos factores involucran más a los sentimientos, las tareas propias que la persona realiza, al reconocimiento laboral, al desarrollo profesional.

#### 1.3.1.8. Indicadores de la Motivación.

Robbins y Coulter (2014) mencionan los siguientes indicadores:

**Salario:** es el pago recibido por un trabajador a cambio de realizar un trabajo

**Condiciones laborales:** es el ambiente donde se desarrollará el trabajador, que se encuentra vinculada al entorno laboral, como la calidad, limpieza y seguridad que brinde la institución al trabajador.

**Relación con el supervisor:** es necesario para poder desarrollarse en un ambiente amigable de trabajo y poder fomentar el aprendizaje ya que puedes también aprender de tu supervisor o jefe inmediato.

**Relación con los compañeros:** nos ayuda a sentirnos mejor en nuestros ambientes de trabajo ya que en el trabajo es el lugar donde pasamos la mayor cantidad de tiempo.

**Supervisión:** es controlar los procesos que todos los trabajadores realizan dentro de la institución.

**Trabajo estimulante:** trata de crear un ambiente de trabajo estimulante donde no se vuelva rutinario y seguir aprendiendo cosas nuevas.

**Crecimiento:** son las oportunidades de líneas de carrera, la cual le va a permitir al colaborador obtener un crecimiento dentro de la institución.

**Reconocimiento:** son las felicitaciones a los trabajadores que logran cumplir con ciertas actividades o que ayuden al fomento de las actividades que sirven de ayuda para estimular a los colaboradores a seguir desempeñándose de la mejor manera.

**Logro:** son los resultados que obtienen las personas al realizar una actividad.

**Responsabilidad:** es delegar autoridad a personas para cumplir con ciertas funciones dentro de la institución.

#### 1.3.1.9. Tres Elementos claves de la Motivación.

Robbins y Coulter (2010) son los siguientes:

**Energía:** es el impulso o intensidad que tiene la persona para poder realizar sus

actividades

**Dirección:** todos los esfuerzos realizados deben de llevar una dirección adecuada y encaminados para los objetivos a los que se desea llegar.

**Perseverancia:** debemos de ser constantes en las cosas o actividades que realicemos para que nos permita llegar al logro de los objetivos propuestos.

#### 1.3.1.10. Sugerencias para motivar a los empleados.

Robbins y Coulter (2010) indican las siguientes sugerencias para mantener motivado a los colaboradores:

**Reconozca las diferencias individuales:** debemos de saber que todas las personas en esta vida son únicas e incomparables y que cada una de ellas posee distintas necesidades, actitudes, personalidades y habilidades para realizar cualquier tipo de actividades.

**Haga que coincidan personas y puestos:** a veces en la institución contamos con personas a las cuales les motiva tener responsabilidades y participación dentro de la empresa que se involucran con la institución, es por eso que a ese tipo de personas se les debe de asignar puestos en los cuales genera más participación, aunque moderada dentro de la institución.

**Utilice metas:** los jefes o supervisores deben de establecer metas a sus colaboradores específicas y muchas veces difíciles, pero más que todo que esto ayude a un proceso de realimentación para los colaboradores.

**Asegúrese que parezcan alcanzables las metas:** los jefes encargados de establecer las metas dentro del centro de labores deben de asegurarse que todos sus empleados se involucren con las metas y pueda creer que con un poco de esfuerzo si se puede realzar el cumplimiento de ciertas metas establecidas y que no les parezcan inalcanzables.

**Individualice las recompensas:** todas las personas tienes distintas necesidades, no necesariamente lo que le genere motivación a uno no le puede generar el mismo efecto en otro ya que todos tenemos distintas necesidades y nos motiva distintas cosas como ejemplo: remuneraciones, ascensos, reconocimientos, etc.

**Vincule las recompensas y el desempeño:** siempre dentro de la institución,

los gerentes, jefes, supervisores deben de vincular para el cumplimiento de metas un programa de recompensas que valla ligado al desempeño laboral para que se haga más motivante el cumplimento de las metas dentro de la institución.

**Verifique si el sistema es equitativo:** se debe de ser equitativos al momento de motivar a los empleados ya sea en sus sueldos o recompensas al momento de otorgarles por el cumplimiento de cualquier objetivo , debemos de tener en cuento que existen trabajadores que son más experimentados que poseen otro tipo de responsabilidades, que al momento de realizar una actividad ponen más empeño y a ese tipo de personas no les vas a brinda un sueldo como le resto de colaboradores o recompensas como el resto , es ahí donde debemos de evaluar todos esos detalles a momento de otorgarles las recompensas o sus sueldos.

**Utilice el reconocimiento:** esta herramienta es valiosa para todos los empleados y a la vez ayuda a la institución a reducir costos, es una herramienta menos costosa y que cumple un rol motivador en todos los trabajadores.

**Muestre atención e interés por sus empleados:** este es una recomendación para todos los gerentes, jefes y supervisores los cuales deben de preocuparse por sus empleados a su cargo, para que los colaboradores sientan que se preocupan netamente por su bienestar y a la vez esto ayuda a que el desempeño dentro de la institución por parte de los colaboradores mejores inmediatamente.

**No ignore el dinero:** con esta sugerencia no se está tratando de decir que más se deben de preocupar por el dinero dentro de la organización, pero es algo que es netamente verdadero porque si se elimina los sueldos a los trabajadores, nadie se presentaría a trabajar, debemos de ser realista de que las personas trabajan por un sueldo y es algo motivacional.

#### 1.3.1.11. Comportamiento de las Necesidades no Satisfechas.

Robbins y Coulter (2010) indica que toda la necesidad de las personas que no logran satisfacerlas genera un comportamiento el cual muchas veces es negativo y de frustración al no poder realizar ciertas actividades o cubrir ciertas necesidades, por lo cual los comportamientos son los siguientes:

**Desorganización del comportamiento:** la persona al no poder conseguir cubrir ciertas necesidades, genera una desorganización en su comportamiento.

**Agresividad:** la persona que se siente frustrada al no poder cubrir ciertas necesidades estas se ven reflejada en la agresividad que pueden presentar en el comportamiento.

**Reacciones emocionales:** el no poder satisfacer una necesidad también afecta a la persona muchas veces causándole nerviosismo, ansiedad problemas emocionales.

**Alineación y empatía:** muchas veces al no lograr cubrir ciertas necesidades o realizar ciertas actividades la persona se frustra tanto que es capaz de ya no volver a mostrar interés por lograr los objetivos.

#### 1.3.1.12. Motivación Positiva o Negativa.

Chiavenato (2009) indica que hoy en día todas las instituciones hacen más uso de la motivación negativa que la motivación positiva, porque más se enfocan en corregir que a realizar una acción preventiva para poder así evitar futuros errores.

#### 1.3.1.13. Ciclo Motivacional.

Chiavenato (2006) indica que todo comportamiento que realiza la persona es motivado, también nos comenta que el organismo humano siempre se encuentra en equilibrio hasta que surge un estímulo que crea una necesidad el cual genera una tensión y dicha tensión permite un comportamiento en el ser humano para satisfacer esa necesidad.

#### 1.3.1.14. Teoría de las Expectativas.

Robbins y Judge (2009) indican que las personas actúan positivamente en poder lograr los objetivos en las actividades que se realiza siempre y cuando mayor sea el beneficio que se pueda obtener de la misma.

### *1.3.2. Desempeño laboral*

#### 1.3.2.1. Definición.

Robbins y Coulter (2014) define el desempeño como “la productividad del empleado” (p.449).

Chiavenato (2006) “es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en su puesto y de su potencial de desarrollo futuro” (p.243).

Werther y Keith (2008) “el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado, su contribución total a la organización” (p.302).

#### 1.3.2.2. Propósito de la Evaluación del Desempeño.

Alles (2017) menciona que es la mejor estrategia para poder lograr que el personal alcance su mejor desempeño dentro de la institución, ya que se logra la mejora del personal tanto individual como colectivamente y a su vez también mejora la relación entre jefes y colaboradores, porque mediante esta evaluación se podrá identificar cuáles son los puntos más bajos de cada colaborador y a su vez le servirá a cada jefe para poder establecer un dialogo acerca de lo que se espera de cada uno de ellos y en lo que están fallando y así poder mejorar y alcanzar los resultados y objetivos propuestos.

#### 1.3.2.3. Métodos para la Evaluación del Desempeño.

Alles (2017) menciona que existen tres tipos de métodos de evaluación de desempeño los cuales son los siguientes:

**Métodos basados en características:** permiten evaluar el desempeño en base a las características que tenga el colaborador, las cuales hoy en día las organizaciones las consideran importantes porque mediante ellas miden la iniciativa que tengas los trabajadores para poder realizar las actividades que se les encomiende, así como también la creatividad y liderazgo.

**Método basado en el comportamiento:** permiten evaluar el desempeño laboral en base al comportamiento de los que hacen y no deberían hacer las personas con el único propósito de beneficiar únicamente a los trabajadores para que puedan realizar bien sus actividades y mejorar.

**Método basado en resultados:** permite evaluar el desempeño laboral de acuerdo a los logros de cada uno de los colaboradores, dentro del cumplimiento de todas sus funciones en la institución.

#### 1.3.2.4. Pasos para la Evaluación del Desempeño.

Alles (2017) indica que los pasos para evaluar el desempeño son los siguientes:

**Definir el puesto:** se debe de evaluar a la persona en base al puesto que ocupa dentro de la institución, porque es donde el trabajador realiza sus actividades y conoce todo el funcionamiento y todas las responsabilidades que debe de tener.

**Evaluar el desempeño (en función del puesto):** en este contexto se debe de utilizar alguna herramienta la cual me permita obtener resultados de cada uno de los

trabajadores dentro del área donde se desempeñan.

**Retroalimentación:** una vez obtenidos los resultados de la evaluación, el jefe a cargo de dicha evaluación le brindara la respectiva retroalimentación al personal a su cargo para poder así indicarles en que aspectos son los que están fallando y poder mejorarlos, en lo cual esto será beneficioso tanto para los trabajadores como para la organización.

#### 1.3.2.5. Tipos de Evaluación de Desempeño.

Alles (2017) menciona los siguientes tipos de evaluación de desempeño:

**Vertical:** es un tipo de evaluación como su mismo nombre lo dice es vertical y a la ves es un tipo de evaluación en la cual solo el trabajador cera evaluado por su jefe inmediato, con una autoevaluación de el mismo, este tipo de evaluación lo que busca es crear o fomentar líneas de carrera, programas de reemplazo.

**Evaluación de 360°:** en este tipo de evaluación el trabajador no solo es evaluado por su jefe inmediato sino por todos los jefes y subordinados que a la vez son múltiples evaluadores, además también es evaluado por el mismo porque es consciente de su propia evaluación del cómo es que va su desempeño, muchas veces esta evaluación abarca más allá de sus jefes también pueden ser clientes los cuales evalúen al personal.

**Evaluación de 180°:** en este tipo de evaluación el trabajador no solo es evaluado por su jefe, porque muchas veces también se toma la evaluación de los clientes que pueda tener la institución muy aparte de que el mismo trabajador se realiza una autoevaluación.

#### 1.3.2.6. Dimensiones del Desempeño Laboral.

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

**Eficiencia:** capacidad que tiene un trabajador para lograr los objetivos u actividades encomendadas, realizando un correcto uso de los recursos brindados por la institución.

**Eficacia:** capacidad que tiene un trabajador de logar los objetivos u actividades encomendadas por la institución.

#### 1.3.2.7. Indicadores del Desempeño Laboral.

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

**Uso de recursos:** hoy en día las organizaciones lo que buscan es desperdiciar pocos recursos (disminuir costos), pero logrando los mismos objetivos propuestos.

**Productividad:** es cuando una persona realiza un buen desempeño laboral y logran superar las expectativas.

cantidad de bienes o servicios producidos dividido entre la cantidad de insumos utilizados para producir determinado bien o servicio.

**Creatividad:** es cuando una persona busca nuevas formas de mejora para realizar sus actividades o trata de buscar soluciones distintas para cada tipo de problemas que se presente.

**Planeación:** es cuando las personas antes de empezar a realizar una actividad se involucran en conocer cuál es la finalidad de realizar dicha actividad, una vez habiendo conocido los objetivos, se procede a plantear estrategias para realizar el cumplimiento de dicha actividad.

**Actitud:** se refiere al comportamiento que tenga una persona en su centro de trabajo, si un trabajador posee una buena actitud mostrara siempre positivismo al momento de realizar cualquier actividad que se le encomiende.

**Logro de objetivos:** es conseguir o alcanzar el objetivo propuesto planteado al momento de culminar cualquier actividad.

#### 1.3.2.8. Participación Laboral.

Robbins y Coulter (2014) indica que es el énfasis de empeño de las personas (trabajadores) para realizar las actividades que se le son encomendadas dentro de la institución, las personas (trabajadores) que muestren mayor participación laboral, demuestran que son personas comprometidas y que muestran identificación con su institución en poder cumplir con todos los objetivos establecidos, ya que participan activamente en todas las actividades que ayudan al crecimiento de la institución y las acercan a los objetivos.

#### 1.3.2.9. Actitudes y Desempeño Laboral.

Robbins y Coulter (2014) explica que las actitudes son todas las posturas que la persona toma cuando realiza determinadas actividades o una relación con algo, y a la vez son evaluaciones ya sean positivas o negativas que las personas tienen respecto a otras personas, objetos o comportamientos y está formada por:

**Componente cognitivo:** son los conocimientos o creencias que tiene la persona al momento de mostrar una actitud ya sea positiva o negativa por algo o por alguien.

**Componente afectivo:** es un componente emocional o sentimental que tiene una persona antes de mostrar una actitud ya sea negativa o positiva por algo o por alguien.

**Componente conductual:** es un componente conductual que tiene una persona de cómo comportarse al momento de mostrar una actitud ya sea positiva o negativa por algo o por alguien.

#### 1.3.2.10. Autoevaluación del Desempeño.

Chiavenato (2009) menciona que cada persona debe de optar por realizarse una autoevaluación de su desempeño para poder saber cómo es su eficiencia y eficacia dentro de la institución, para poder saber y conocer sus puntos débiles y fuertes que ayudaran en el incremento de su desempeño laboral.

#### 1.3.2.11. Que se debe de medir.

Chiavenato (2009) indica que lo que las instituciones al momento de avaluar toman en cuenta cuatro aspectos los cuales son:

**Los resultados:** es lo que se espera finalmente después de que se empieza a realiza una actividad.

**El desempeño:** es el desarrollo que tienes las personas, en este caso los colaboradores al momento de ir realizando una actividad.

**Las competencias:** son los aportes individuales que cada persona o trabajador aporta a la realización de una actividad encomendada.

**Los factores críticos para el éxito:** son los puntos clave para diagnosticar donde está fallando cada colaborador.

#### 1.3.2.12. Porque se evalúa el Desempeño.

Chiavenato (2009) para que los colaboradores puedan saber si están realizando de la mejor manera el desarrollo de sus actividades en el trabajo o no, a la ves es importante mediante esta evaluación mejoran en las cosas que están realizando mal, la cual le permite poder tener un buen desempeño laboral, las razones del porque las organizaciones evalúan el desempeño son las siguientes:

**Recompensas:** ofrece un juico crítico sobre el desempeño de cada persona (Trabajador) la cual permite poder mediante esta medición otorgarle algún tipo de recompensas los cuales pueden ser aumento de sueldos, posibles ascensos e incluso hasta despidos.

**Realimentación:** servirá para que el trabajador pueda notar cuales son los puntos débiles en los que está fallando, los cuales no le permiten desempeñarse de la mejor manera, de esta manera el trabajador podrá mejorar en reforzar esos puntos débiles y logara un mejor desempeño dentro de la institución, el cual también servirá para la institución porque se podrán lograr todos los objetivos propuestos.

**Desarrollo:** permite poder saber cuáles son los puntos débiles en los que tiene que mejorar para la realización de sus actividades, y poder identificar los puntos fuertes para seguir aplicándolos de la mejor manera en su trabajo.

**Relaciones:** permite a los trabajadores relacionarse con sus jefes, supervisores y gerentes ya que el trabajador sabe que ellos también evalúan su desempeño laboral.

**Percepción:** esto le sirve a cada colaborador o trabajador para poder saber cuál es el pensamiento que los demás tienen de acuerdo a su desempeño.

**Potencial de desarrollo:** le otorga a la institución medios para conocer a cada trabajador o colaborador a fondo todo su potencial que tiene para el desarrollo de sus actividades, mediante ello las instituciones pueden plantear estrategias para poder seguir potenciando todas las habilidades de cada colaborador y que siga mejorando su desempeño dentro de la institución.

**Asesoría:** después de obtener los datos de la evaluación, dichos datos le servirán a la institución para poder así aconsejar u orientar a sus trabajadores en que están fallando para que puedan mejorar, tanto para su propio bien y como para el de la institución.

#### 1.3.2.13. Importancia de la Evaluación del Desempeño.

Werther y Keith (2008) mencionan que es necearía la evaluación del desempeño dentro de la organización y a la vez importante para que cada supervisor o jefe pueda verificar o revisar el avance de productividad y el logro de objetivos de cada trabajador, y a la ves cuya finalidad de esta evaluación es poder más que todo

ayudar u orientar al trabajador para que pueda corregir sus errores en los que se está fallando.

#### 1.3.2.14. Que es la Evaluación del Desempeño.

Chiavenato (2007) menciona como una técnica muy utilizada en la administración para poder apreciar cómo es que los colaboradores se desenvuelven dentro de la institución y permite poder medir el desarrollo que pueda tener a futuro cada colaborador, a la vez ayuda a poder detectar problemas que este surgiendo con cada colaborador en base a su desempeño.

#### 1.3.2.15. Evaluación de los puntos fuertes y débiles.

Gan y Triginé (2006) indican que al momento de realizar la evaluación de desempeño primeramente debemos de mencionarle al trabajador todas las cosas positivas que está logrando en la institución sobre su rendimiento, después en segundo lugar se le hace mención de las cosas en las que está fallando y que debe de mejorar, como personalidad, a actitudes, etc., esto hace mención al principio de que primero se debe de criticar la acción del trabajo, el desempeño, pero no la persona.

## 1.4. Formulación del Problema

¿Qué propuesta de motivación incrementará el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020?

## 1.5. Justificación e Importancia del Estudio

**Teórica:**

Hablar de motivación es de suma importancia para las instituciones públicas y privadas. Actualmente los colaboradores necesitan siempre de algún incentivo motivacional para poder aumentar el desempeño, poder desarrollar todas sus habilidades y sentirse más identificado con su institución a la que pertenecen. Así mismo mediante las teóricas utilizadas para poder desarrollar cada variable de estudio, como también lo que nos comentan otros autores en sus respectivas investigaciones realizadas nos sirvieron para poder obtener una base de estudio y lograr la realización del presente estudio de investigación.

**Metodológica:**

Se realizó la investigación descriptiva-propositiva para poder conocer cómo se

encuentran mis variables estudiadas dentro de la institución, después de realizar el estudio de ambas variables se pudo concluir dándole una propuesta para poder de esta manera mejorar las falencias encontradas de acuerdo a mis dimensiones aplicadas, dándole un enfoque mixto.

**Practica:**

Por tal motivo es necesario realizar una investigación en la Municipalidad de Picsi para poder conocer cuáles son las problemáticas que tienen los trabajadores con respecto a la motivación y su desempeño laboral, la cual permitirá identificar si la motivación que le brinda la municipalidad a los trabajadores es la adecuada o no y aplicar las estrategias motivacionales que permitan incrementar desempeño laboral, esta investigación busca ayudar a que la Municipalidad de una u otra manera a lograr mejorar en los puntos débiles que puedan afectar su desarrollo y de la misma manera poder mejorar el desarrollo del Distrito.

**Social:**

La investigación realizada ayudará a mejorar el desarrollo e incremento del desempeño de todos los trabajadores de la institución, a su vez también ayudará a la mejora del distrito, caserillos y anexos del distrito de Picsi.

## 1.6. Hipótesis

$H_0$: La propuesta del Plan Motivacional no incrementará el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.

$H_1$: La propuesta del Plan Motivacional incrementará el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.

## 1.7. Objetivos

### *1.7.1. Objetivo General*

Proponer estrategias de Motivación que incrementen el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.

### *1.7.2. Objetivos Específicos*

Diagnosticar como se encuentra la Motivación en la Municipalidad de Picsi en el 2020.

Determinar el nivel del Desempeño Laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.

Diseñar un Plan Motivacional para incrementar el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.

# II. MATERIAL Y METODO

## 2.1. Tipo y Diseño de la Investigación

El tipo de investigación es Descriptiva-Propositiva porque “pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.92).

Siendo propositiva también porque es un proceso en el cual se realiza procedimientos con el objetivo de poder detectar que problemas se están suscitando y darles solución encontrando respuestas a todas las problemáticas, realizando de esta manera una propuesta.

Dándole un enfoque mixto porque “representan un conjunto de procesos sistemáticos (conjunto de procedimientos), empíricos (basado en la experiencia y observación de hechos) y críticos (que tiene relación con la crítica) de la investigación que implican la recolección y análisis de los datos cuantitativos y cualitativos” (Hernández et al., 2014, p.534).

El diseño que se aplicó en el estudio es no experimental porque “el estudio se realiza sin la manipulación intencional de las variables, solo observándose en su forma natural para poder analizarlos” (Hernández et al., 2014, p.152).

Y transversal porque “se recolectan datos en un solo momento en un solo momento” (Hernández et al., 2014, p.154).

## 2.2. Población y Muestra

### *2.2.1. Población*

Está conformada por los colaboradores que laboran en la Municipalidad de Picsi, la cual costa de un total de 40 trabajadores según el área de Recursos Humanos, los cuales serán tomados en cuenta para realizar dicha investigación

### *2.2.2. Muestra*

La muestra estará conformada por todos los trabajadores de la institución.

## 2.3. Variables, operacionalización

### *2.3.1. Variable Independiente*

Motivación

### *2.3.2. Variable dependiente*

Desempeño Laboral

### *2.3.3. Operacionalización*

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítem | Técnica e instrumento |
|---|---|---|---|---|
| Motivación | Factores de Higiene | Salario | ¿Considera usted el salario un factor importante para su motivación laboral? | Encuesta/ Cuestionario |
| | | | ¿Considera usted que es equitativo su sueldo con su desempeño laboral? | |
| | | Condiciones Laborales | ¿La institución le brinda las condiciones laborales necesarias para realizar sus actividades? | |
| | | | ¿Considera usted que desempeñarse en un ambiente que reúna las adecuadas condiciones laborales ayude a mantenerse motivado? | |
| | | Relación con el supervisor | ¿Su jefe inmediato guarda una buena relación laboral con todos sus empelados? | |
| | | | ¿Considera usted que el guardar una buena relación con su supervisor o jefe es importante para mantenerse motivado? | |
| | | Relación con los compañeros | ¿La relación con sus compañeros ayuda a mantenerse motivado en su centro de trabajo? | |
| | | | ¿Considera usted importante la existencia de una buena relación entre colaboradores? | |
| | | Supervisión | ¿Estar supervisado contantemente lo motiva a realizar mejor sus labores? | |
| | | | ¿Considera usted que la supervisión constante a los trabajadores ayudaría a mantenerlos motivados? | |
| | Factores de | Trabajo estimulante | ¿Desempeñarse en un área de trabajo donde tienes más conocimientos (te encuentras más capacitado), te ayuda a mantenerte motivado? | Encuesta/ Cuestionario |
| | | | ¿El trabajo que usted realiza le sirve de estímulo para sentirse motivado dentro de su centro de labores? | |
| | | Crecimiento | ¿Existe una oportunidad de línea de carrera dentro de su institución? | |
| | | | ¿Considera usted que su trabajo le ayuda a crecer profesionalmente? | |
| | | Reconocimiento | ¿Recibir reconocimientos dentro de la institución por tus logros, ayuda a sentirte motivado? | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Motivación | | ¿Considera usted que el reconocimiento dentro de su trabajo ayudaría a que las personas se sientan motivadas? | |
| | | Logro | ¿Los logros obtenidos dentro de su institución le ayudan a sentirse motivado? | |
| | | | ¿Considera usted que el lograr cumplir con las tareas encomendadas a su persona lo ayudan a sentirse motivado? | |
| | | Responsabilidad | ¿Mantener ciertas responsabilidades en el trabajo (quedarse a cargo de una respectiva área) le ayudan a sentirse motivado? | |
| | | | ¿Considera que el hecho que le deleguen ciertas responsabilidades a los trabajadores (encomendarle participación en actividades importantes), les ayudaría a que se mantengan motivados? | |
| Desempeño Laboral | Eficiencia | Uso de recursos | ¿Es usted de los empleados que trata siempre de hacer poco uso de los recursos destinados a la actividad? | Encuesta/ Cuestionario |
| | | Productividad | ¿Considera usted que ser una persona productiva ayuda a mejorar su desempeño laboral? | |
| | | | ¿Considera usted que las actividades que realiza cada colaborador en su área son importantes para lograr los objetivos de la institución? | |
| | | | ¿Considera que sus compañeros cumplen siempre con su trabajo? | |
| | | Creatividad | ¿Cuándo se le presentan problemas en la realización de una actividad, busca siempre soluciones para no dejar de realizar la actividad encomendada? | |
| | | Planeación | ¿Antes de empezar a realizar una actividad encomendada, usted se interesa por averiguar cuál es el propósito que tendría realizar dicha actividad? | |
| | | | ¿Establece objetivos para el desarrollo de sus actividades encomendadas? | |
| | Eficacia | Actitud | ¿Considera usted que la actitud que debe de tomar un empleado ante cualquier actividad que se le encomiende debe de ser la mejor?<br>¿Considera usted que la actitud que toman sus compañeros cuando les encomiendan una actividad es la mejor? | Encuesta/ Cuestionario |
| | | | ¿Es de las personas que se adapta rápidamente a los cambios de la institución? | |
| | | Logro de objetivos | ¿Considera usted que las actividades que se les encomiendan a sus compañeros cumplen en culminarla en los plazos establecidos? | |

¿Considera usted que es una persona que se encuentra involucrada en lograr los objetivos de la institución?

## 2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiablidad

### *2.4.1. Técnica de Recolección de Datos*

Es la encuesta que se le aplicara a todos los trabajadores de la Municipalidad de Picsi.

### *2.4.2. Instrumento de Recolección de Datos*

Sera el cuestionario para poder lograr medir cada variable, los cuales se les aplicara a todos los trabajadores de la Municipalidad de Picsi, uno de motivación que consta de 20 preguntas y otro de desempeño laboral el cual consta de 12 preguntas, de acuerdo a las variables a medir, el cuestionario debe de contener peguntas congruentes que nos ayudaran a medir nuestras variables.

### *2.4.3. Validez*

Los instrumentos se validarán mediante la revisión de tres profesionales (Expertos) en el desarrollo de proyectos de investigación, quienes serán los encargados de poder analizar y verificar el planteamiento de nuestros ITEM para después poder aplicar las respectivas encuestas a los colaboradores de la Municipalidad de Picsi.

| NOMBRE | DNI | TELEFONO |
|---|---|---|
| Mg. Rafael Ángel Olaya León | 16727207 | 948972851 |
| Mg. Nelly Yolanda Aguilar Amaya | 46188995 | 945739633 |
| Lic. Jannet Marelly Constantino Bonilla | 16807224 | 950861949 |

Fuente: Elaboración propia

### *2.4.4. Confiabilidad*

Hernández et al. (2014) Indican que la medición de nuestro instrumento debe de ser confiable; a lo que se refiere que en el grado en que sea aplicado a la misma persona en formas repetidas debe de darnos los mismos resultados, en esta investigación utilizaremos como medio de confiabilidad el Alfa de Cronbach, el cual tendrá que ser mayor a 0.7 para poder corroborar la confiabilidad, la cual sera mi prueba piloto.

## 2.5. Procedimientos de análisis de datos

Se trasladan a una hoja de Excel para saber si son normal o anormales, si son anormales se usa la prueba de Pearson, si son normales se usa la prueba de Spearman, para luego mediante tablas y figuras analizarlas e interpretarlas con el fin de lograr los objetivos y a la vez serán elaborados con la versión estadística S.P.S número 25.

## 2.6. Criterios éticos

Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012):

**Consentimiento informado:** todo el personal que participaron en las encuestas estuvieron de acuerdo en poder brindar la información correspondiente.

**Confidencialidad:** a todos los trabajadores que participaron y colaboraron con la investigación, se les brindo la seguridad y protección de cada uno de los datos recolectados por su persona.

**Observación participante:** se actuó con prudencia al momento de realizar el llenado de los datos obtenidos para todos los efectos y consecuencias que conlleven los resultados.

## 2.7. Criterios de rigor científico

Noreña et al. (2012):

**Credibilidad mediante el valor de la verdad y autenticidad:** los hallazgos son reconocidos como reales por todos los trabajadores que participaron en el estudio de la investigación.

**Transferibilidad y aplicabilidad:** se realizó una descripción de todo el contexto en donde se realiza la investigación tanto en el marco nacional e internacional.

**Consistencia para la replicabilidad:** se detalló con una relación lógica el procesó de la recolección de datos y el análisis e interpretación de datos.

**Conformabilidad y neutralidad:** los datos obtenidos de la investigación fueron comprobados con investigaciones tanto locales, nacionales e internacionales que guardan relación con las variables investigadas.

**Relevancia**: los resultados obtenidos guardan relación con la justificación del estudio de la investigación.

# III. RESULTADOS

## 3.1. Resultados en Tabla y Figuras

Tabla 1 Motivación-Dimensión: Factores de Higiene

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válido | Nivel Bajo | 11 | 27,5 | 27,5 | 27,5 |
| | Nivel Medio | 22 | 55,0 | 55,0 | 82,5 |
| | Nivel Alto | 7 | 17,5 | 17,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS-V.25

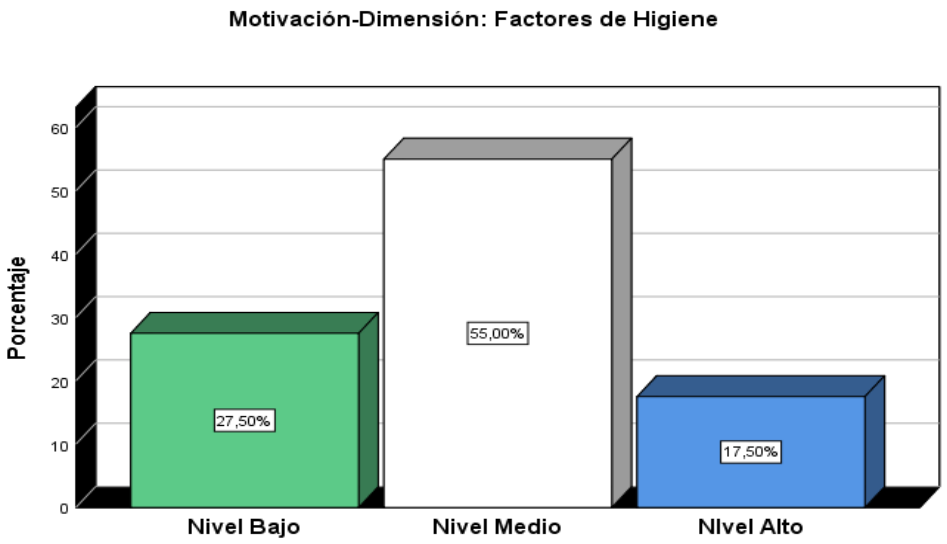



Figura 1 Motivación-Dimensión: Factores de Higiene

Fuente: Tabla 1

Se logra observar que el 55% de la población encuestada considera el nivel de motivación en base a la dimensión Factores de Higiene se encuentra en un nivel medio, seguido de un 27.5% de la población encuestada que considera que se encuentra en un nivel bajo, mientras un 17.5% que la considera en un nivel alto.

Tabla 2 Motivación-Dimensión: Factores Motivacionales

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válido | Nivel Bajo | 11 | 27,5 | 27,5 | 27,5 |
| | Nivel Medio | 24 | 60,0 | 60,0 | 87,5 |
| | Nivel Alto | 5 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS-V.25

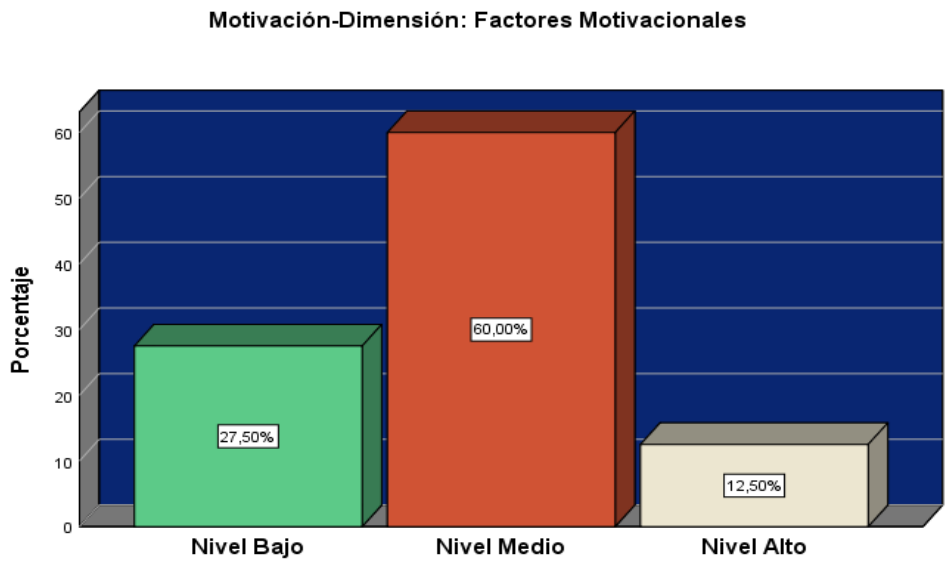



Figura 2 Motivación-Dimensión: Factores Motivacionales

Fuente: Tabla 2

Se observa que el 60% califican la motivación en base a la dimensión Factores Motivacionales con un nivel medio, seguido de una población de 27.5% que consideran la motivación en un nivel bajo, mientras que un 12.5% que la considera en un nivel alto.

Tabla 3 Motivación

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válido | Nivel Bajo | 12 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | Nivel Medio | 19 | 47,5 | 47,5 | 77,5 |
| | Nivel Alto | 9 | 22,5 | 22,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS-V.25

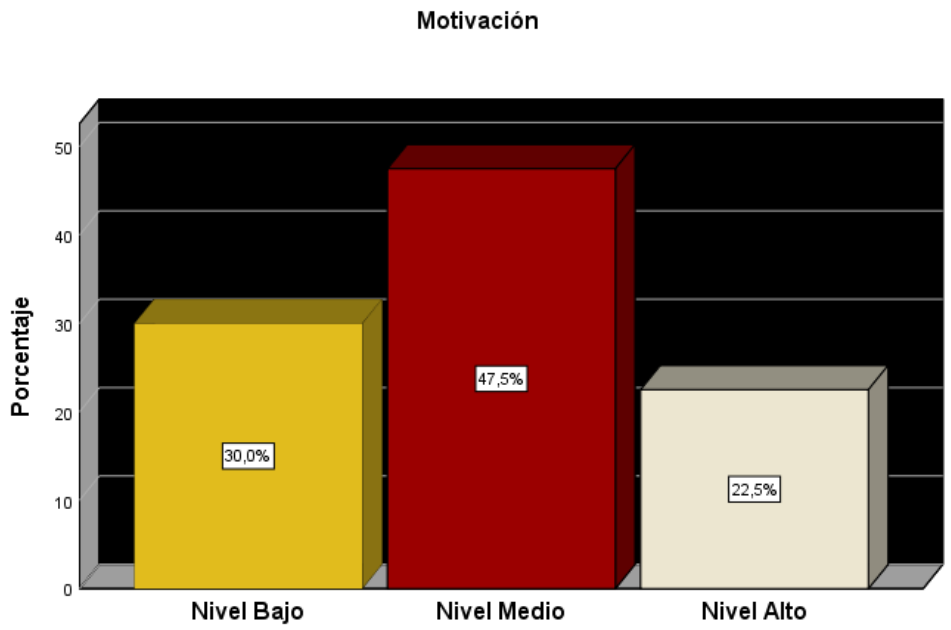



Figura 3 Motivación

Fuente: Tabla 3

Se observa que el 47.5% de la población encuestada califican la motivación en un nivel medio, seguido de un 30% en un nivel bajo, mientras que el 22.5% que considera que el nivel de motivación en un nivel alto.

Tabla 4 Desempeño Laboral-Dimensión: Eficiencia

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válido | Nivel Bajo | 11 | 27,5 | 27,5 | 27,5 |
| | Nivel Medio | 21 | 52,5 | 52,5 | 80,0 |
| | Nivel Alto | 8 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS-V.25

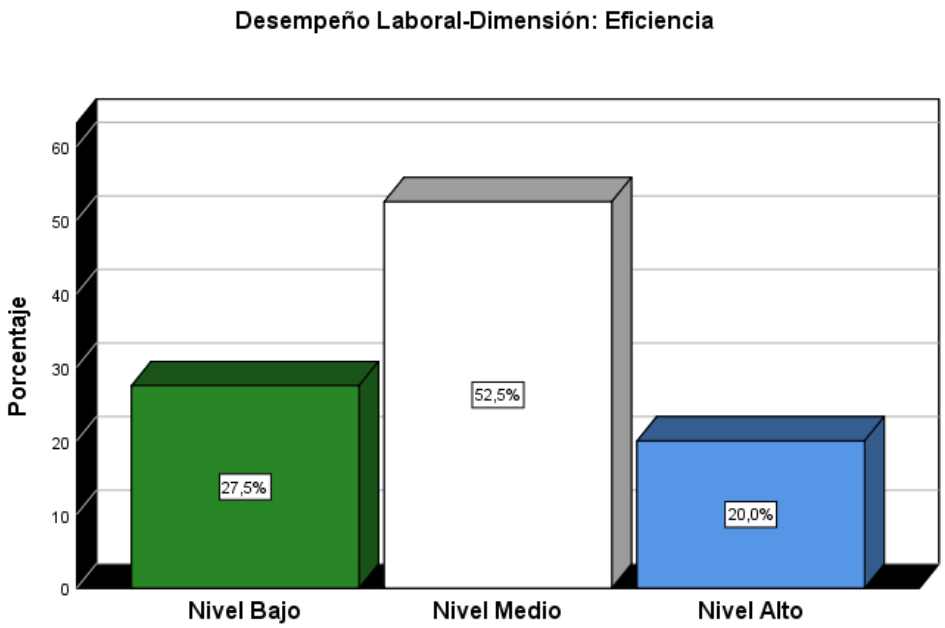



Figura 4 Desempeño Laboral-Dimensión: Eficiencia

Fuente: Tabla 4

El 52.5% de la población encuestada considera que el desempeño laboral en base a la dimensión Eficiencia se encuentra en un nivel medio, el 27.5% en un nivel bajo, seguido de un 20% en un nivel alto.

Tabla 5 Desempeño Laboral-Dimensión: Eficacia

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válido | Nivel Bajo | 14 | 35,0 | 35,0 | 35,0 |
| | Nivel Medio | 20 | 50,0 | 50,0 | 85,0 |
| | Nivel Alto | 6 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS-V.25

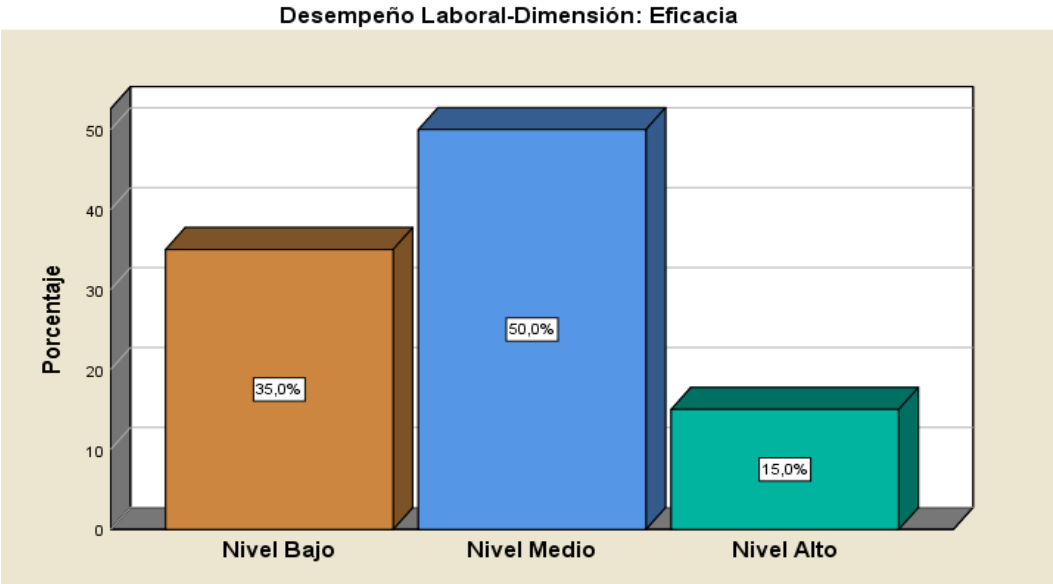



Figura 5 Desempeño Laboral-Dimensión: Eficacia

Fuente: Tabla 5

El 50% de la población encuestada considera que el desempeño laboral en base a la dimensión Eficacia se encuentra en un nivel medio, el 35% en un nivel bajo, seguido de un 15% en un nivel alto.

Tabla 6 Desempeño Laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| Válido | Nivel Bajo | 12 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | Nivel Medio | 21 | 52,5 | 52,5 | 82,5 |
| | Nivel Alto | 7 | 17,5 | 17,5 | 100,0 |
| | Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS-V.25

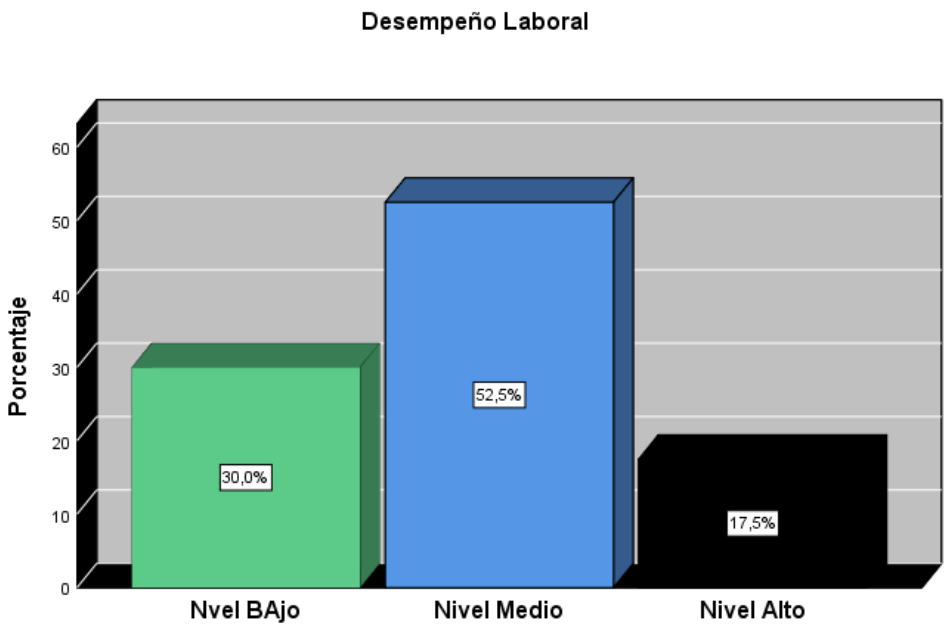



Figura 6 Desempeño Laboral

Fuente: Tabla 6

El 52.5% de la población encuestada considera que el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio, el 30% en un nivel bajo, seguido de un 17.5% en un nivel alto.

## 3.2. Discusión de Resultados

Con la finalidad de poder realizar un diagnóstico de cómo se encuentra la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi, después de haber obtenido dichos resultados por parte de la población encuestada, vamos a proceder con la comparación y discusión de los resultados obtenidos en las investigaciones realizadas, las cuales nos sirvieron como antecedentes para poder desarrollar nuestra investigación, como también con algunas definiciones por algunos autores ya mencionados en el desarrollo de nuestra investigación los cuales aportaron con sus teorías para el desarrollo de la misma.

Según el objetivo especificó en el cual debemos diagnosticar como se encuentra la motivación en la institución que realizamos la investigación, lo resultados obtenidos como se pueden en la figura n°3 donde se muestra que el 47% de la población encuestada califica la motivación en un nivel medio, un 30% que la considera en un nivel bajo, mientras que un 22.5% a considera en un nivel alto, lo cual nos quiere decir que el nivel de motivación existente en la institución que perciben los colaboradores se encuentra en un nivel medio, el cual coincide con los resultados obtenidos por Idrogo (2017) que realizó en la Institución Publica de ciudad de Chiclayo donde dicha investigación le permitió identificar que el 96.9% de los colaboradores califican que existe una moderada motivación, y el 3.12% califican que existe una motivación alta, la cual también coincide con la conclusión de Calderón (2015) donde nos indicó según los resultados de su investigación que en la Municipalidad de Rio Hondo Zacapa existe un nivel medio de motivación y desempeño laboral, lo cual nos permite identificar que no existe un plan de Motivación que permita que los colaboradores alcancen un adecuado nivel de desempeño en el Sector Publico, según lo que nos dice Robbins y Coulter (2014) donde nos menciona en la teoría de los factores de Herzberg que se debe evaluar los factores de higiene(factores extrínsecos) que son los factores que generaban insatisfacción laboral de acuerdo a lo que les ofrece la institución y los factores de motivación(factores intrínsecos), donde estos factores están más enfocados en motivadores ya que relacionan con el trabajo mismo que cada colaborador realizar en la institución.

De acuerdo al objetivo específico en el cual debemos de determinar el nivel del desempeño laboral, los resultados obtenidos después de nuestra investigación como podemos observar en la figura n°6, los resultados nos demuestran de acuerdo a la población encuestada el nivel del desempeño laboral es 52.5% nivel medio, 30% nivel bajo, 17.5% nivel alto, lo cual nos indica que el desempeño laboral que existe en la institución está en un nivel medio, resultado obtenido el cual coincide con la investigación realizada por Ascencio (2018) quien nos indicó que de acuerdo a su investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018, se presenta un nivel regular de 65% en el desempeño laboral, lo que refleja que en el Sector Público el nivel del desempeño laboral no es el mejor ya que existe factores que hacen que el trabajador no se desempeñe de la mejor manera lo cual repercute que exista un nivel medio, según Robbin y Coulter (2014) nos menciona que se debe de tomar en cuenta tanto la Eficiencia como la Eficacia para diagnosticar de esta manera el nivel de desempeño laboral y saber cuáles son los factores que influyen en la misma.

La investigación realizada a la Municipalidad de Picsi, con los resultados obtenidos por parte de la población encuestada coinciden con la conclusión que realizó Sum (2015) donde indica de acuerdo a su investigación realizada, que la motivación guarda una correlación con el desempeño laboral, y motivación tiene mucho que ver con estímulos percibidos por los colaboradores en el ambiente, así mismo dicha investigación no coincide con la investigación realizada por Ríos y Vigo (2017) que fue realizada en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017 donde nos indicó en su conclusión que 85% de sus encuestados calificaron el nivel de motivación como buena y así mismo el 76% de sus encuestados calificó el desempeño laboral como bueno.

## 3.3. Aporte práctico (propuesta, si el caso lo amerita)

### *3.3.1. Titulo*

Proponer estrategias de motivación que incrementen el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.

### *3.3.2. Presentación*

Después de haber aplicado las encuestados y obtener como resultado que la

motivación se encuentra en un nivel medio y por ende también el desempeño laboral, se le planteo en este caso al alcalde de dicha institución la posibilidad de proponer estrategias de motivación, cuya finalidad de la implementación de estas estrategias es que ayuden a incrementar el desempeño laboral, ayudando al crecimiento de la institución y al mejoramiento de la productividad de cada colaborador, lo cual se verá reflejado en los resultados que se obtengan después del desarrollo del plan.

### *3.3.3. Resumen*

Las implementaciones de estas estrategias se enfocan en poder lograr que los trabajadores se sientan más motivados dentro de la institución, porque al tener a nuestro personal motivado aportara en que el desempeño laboral se logre incrementar mejorando de esta manera la productividad de cada colaborar y apoyando al crecimiento de la institución.

### *3.3.4. Introducción*

El proponer estrategias de motivación hoy en día para poder incrementar el desempeño laboral, representa un valor agregado que se deben de realizar en todas las empresas tanto del sector público como privado para poder de esta manera contribuir en la productividad de los colaboradores, logrando mantener motivados a todos los colaboradores y logrando que los resultados dentro de la institución mejoren ayudando de esta manera al crecimiento de la institución

Al establecer un plan de estrategias, el primer paso que se debe de tomar en cuenta es analizar cuáles son los puntos débiles que se encuentran fallando en la motivación y por ende que repercuten en el buen desempeño laboral, con el objetivo de poder implantar las estrategias, ayudando a incrementar el desempeño laboral en los colaboradores de la institución.

### *3.3.5. El Problema*

#### 3.3.5.1. Formulación del Problema.

¿De qué manera el proponer estrategias de motivación incrementara el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Picsi?

### *3.3.6. Justificación*

Después de haber realizado la investigación se logró observar que los colaboradores de la Municipalidad, presentan un nivel medio de motivación y de

desempeño laboral, el cual nos quiere decir que si bien es cierto dichas variables no se encuentra tan deficiente en la entidad, debemos de mantener o mejorar ese nivel obtenido, para que más adelante esto no perjudique el crecimiento de la institución y la productividad de cada colaborador, ya que dicha investigación se está realizando en el segundo periodo de la gestión actual pero como bien sabemos son 5 los periodos que duran la gestión en el sector público, por tal motivo se recomendó diseñar un plan motivacional para los colaboradores de la institución.

### *3.3.7. Objetivo*

#### 3.3.7.1. Objetivo General.

Diseñar un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.

#### 3.3.7.2. Objetivos Específicos.

Monitorear el desempeño de los colaboradores.

Promover el vínculo de las relaciones Interpersonales en los colaboradores.

Fomentar el crecimiento personal y profesional de los colaboradores.

Promover en los colaboradores la motivación al logro.

### *3.3.8. Importancia de la Propuesta*

El diseño del plan motivacional le ofrecerá a la Municipalidad de Picsi grandes ventajas, que le permitirán implantar estrategias de motivación para que puedan de esta manera ayudar a incrementar el desempeño laboral de sus colaboradores. El presente plan está orientado para el beneficio de ambas partes tanto de la institución como para los colaboradores, que al término de la realización de las estrategias lograran salir beneficiadas con el desarrollo de la presente propuesta incrementando su desempeño laboral.

### *3.3.9. Características de la Propuesta*

La presente propuesta está dirigida a todos los trabajadores de la Municipalidad de Picsi con el objetivo de incrementar el desempeño laboral, por tal motivo es que se implementará dos estrategias la cual consta de algunos contenidos que nos servirá para lograr nuestro objetivo.

### *3.3.10. Argumentación*

**Higiene:**

**Salario y Remuneraciones:** Se tiene como objetivo Fomentar que no existan discrepancias de acuerdo a los sueldos.

Para lograr este objetivo se le va a proponer a recursos humanos realizar un control minucioso de cada colaborar cuando ingresa y sale de la institución y de las horas que se ausentan, siendo esta la función de todos los colabores del área de recursos humanos

- ✓ Controlar el ingreso y salida del personal

**Relaciones Interpersonales:** Se tiene como objetivo Fomentar vínculos de compañerismo entre todos los colaborados

Para lograr este objetivo se realizará un pequeño compartir mensual para los colaboradores que cumplan años en el mes, planteando de esta manera la propuesta de una partida de S/70 soles mensuales

- ✓ Agasajo a los Cumpleañeros del mes

**Condiciones Laborales:** Se tiene como objetivo Proveer a cada área de los materiales y herramientas necesarias para realiza sus funciones

Para lograr este objetivo se le proporcionara a cada área de inmobiliarios y equipos que hagan falta para de esta manera poder lograr mejorar las condiciones laborales de los colaboradores, siendo encargados todos los colaboradores del área de logística de acuerdo al presupuesto anual.

- ✓ Llevar un control los requerimientos de cada área

**Motivacionales:**

**Establecimiento de Objetivos:** Se tiene como objetivo Fomentar que cada colaborador se establezca objetivos antes de realizar una actividad incrementando de esta manera su desempeño laboral.

Para lograr este objetivo se designara objetivos a cada colaborador y a cada una de las áreas de la institución.

- ✓ Realizar reuniones con los jefes de cada área y designar objetivos

**Participación del Empleado:** Se tiene como objetivo Involucrar más a los colaboradores en los objetivos que nos planteemos como institución

Para lograr este objetivo se plantea realizar reuniones mensuales para presentar avances del funcionamiento de cada una de las áreas y reuniones

trimestrales para presentar los avances de la gestión, planteando de esta manera la propuesta de una partida de S/30 soles mensuales

- ✓ Reuniones Mensuales con cada una de las áreas para mostrar avances

**Desarrollo Profesional:** Se tiene como objetivo Lograr que los colaboradores se comprometan más ofreciéndoles un crecimiento dentro de la institución

Para lograr este objetivo se plantea ofrecer una línea de carrera a los colaboradores de acuerdo a su rendimiento y desempeño laboral de cada colaborador.

- ✓ Realizar un mapeo según rendimiento de los trabajadores para de esta manera poder ofrecerles llevar cursos de especialización en entidades con las que tengamos convenios.

### *3.3.11. Desarrollo de la Propuesta*

| Estrategias | Contenido | Objetivo | Actividades | Recursos | | Presupuesto Estimado | Tiempo | Fecha |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Humanos | Materiales | | | |
| Higiene | Salario y Remuneraciones | Fomentar que no existan discrepancias de acuerdo a los sueldos que puedan ganar algunas personas que no se sientan comprometidas con la institución. | Proponer a recurso humanos que realice un control minucioso de cada colaborar cuando ingresa y sale de la institución y de las horas que se ausenta. | Colaboradores del área de recursos humanos | Útiles de Oficina | Ninguno | Todos los Días | 01/01/2021 |
| | Relaciones Interpersonales | Lograr fomentar vínculos de compañerismo entre todos los colaborados. | Realizar un pequeño compartir mensual por los colaboradores que cumplan años en el mes. | Alcalde y todo el personal de la institución | Útiles de Oficina | Se planteara una propuesta de una partida de S/70 soles mensuales | Todos los Meses | |
| | Condiciones Laborales | Proveer a cada área de los materiales y herramientas necesarias para realiza sus funciones. | Proporcionar a cada área de inmobiliarios y equipos que hagan falta para de esta manera lograr de esta manera mejorar las condiciones laborales de los colaboradores. | Colaboradores del área de logística | Útiles de Oficina | De acuerdo al presupuesto de cada año | Cada Año | |
| Motivacionales | Establecimiento de Objetivos | Fomentar que cada colaborador se establezca objetivos antes de realizar un actividad incrementando de esta manera su desempeño laboral. | Designar objetivos a cada colaborador y a cada una de las áreas de la institución. | Alcalde y Jefes de cada área | Útiles de Oficina | Ninguno | Todos los Meses | 01/01/2021 |
| | Participación del Empleado | Lograr mediante esta estrategia involucrar más a los colaboradores en los objetivos que nos planteemos como institución. | Realizar reuniones mensuales para presentar avances del funcionamiento de cada una de las áreas y reuniones trimestrales para presentar los avances de la gestión. | Alcalde y Jefes de cada área | Útiles de Oficina | S/30 | Todos los Meses | |
| | Desarrollo Profesional | Lograr que los colaboradores se comprometan más ofreciéndoles un crecimiento dentro de la institución. | Ofrecer una línea de carrera en la institución de acuerdo a su rendimiento y desempeño laboral. | Alcalde, Jefes de cada área y recursos Humanos | Útiles de Oficina | Ninguno | Cada Año | |

**Presupuesto:**

| Actividades | S/(Mensual) | Total (Año) |
|---|---|---|
| Relaciones Interpersonales(Compartir) | S/70*12 Meses | 840 |
| Participación del empleado(Reuniones) | S/30*12 Meses | 360 |
| Total Presupuesto | | 1200 |

**Benéfico:**

- ✓ Controlar el ingreso y salida del personal

  Con esta estrategia nos aseguraremos que no existan diferencias entre los pagos de lo colaboradores, porque mediantes esta estrategia muy aparte de controlar a cada trabajador se procederán con los descuentos respectivos a los que incumplan la jornada laboral que no sean justificadas.
- ✓ Agasajo a los Cumpleañeros del mes

  Con esta estrategia nos aseguraremos de fomentar que existan mejores lazos de compañerismo entre compañeros de trabajo, a la vez será de integración para que puedan relacionarse
- ✓ Llevar un control los requerimientos de cada área

  Mediante esta estrategia se podrá lograr tener un control de cada uno de los requerimientos de cada área, ya que existen áreas que realizan algunas veces excesivos requerimientos de más, lo cual perjudica al resto de áreas que si realiza requerimientos que en realidad si repercuten en el desempeño de sus funciones
- ✓ Realizar reuniones con los jefes de cada área y designar objetivos

  Con esta estrategia nos aseguraremos de mantener mapeado los objetivos que serán designados a cada colaborador de cada área para poder de esta manera lograr que se cumplan el objetivo.
- ✓ Reuniones Mensuales con cada una de las áreas para mostrar avances

Con esta estrategia lograremos mantener informado a los colaboradores de la organización acerca de los resultados logrados de forma mensual en la organización, esta estrategia se realizara de forma mensual con cada una de las áreas de la organización.

- ✓ Realizar un mapeo según rendimiento de los trabajadores para de esta manera poder ofrecerles llevar cursos de especialización en entidades con las que tengamos convenios.

  Mediante esta estrategia se podrá lograr tener al personal dentro de la organización muchos más comprometidos con la mismas, ya que al saber que según su rendimiento que tengan dentro de la organización, esta apostara por ellos al ofrecerles poder llevar a cabo algunos cursos para que puedan de esta forma reforzar el crecimiento en sus legajo para unos posibles ascensos

**Diagrama de Gantt:**

| **ACTIVIDADES** | | **Meses** | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| **Higiene** | Salario y Remuneraciones(diario) | | | | | | | | | | | | |
| | Relaciones Interpersonales | | | | | | | | | | | | |
| | Condiciones Laborales | | | | | | | | | | | | |
| **Motivacionales** | Establecimiento de Objetivos | | | | | | | | | | | | |
| | Participación del Empleado | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Desarrollo Profesional | | | | | | | | | | | | |

**Fecha:** A partir del 01/01/2021

# IV. Conclusiones y Recomendaciones

## 4.1. Conclusiones

Como se puede observar, el nivel que existe de motivación dentro de la Municipalidad de Picsi se encuentra en un nivel medio (47.5%), puesto que según los resultados arrojados por nuestras encuestas nos permiten identificar que existe un nivel medio en nuestras 2 dimensiones estudiadas como son los factores de Higiene (55%) y en los factores Motivacionales (60%), lo que indica que se debe de mejorar que los indicadores de cada una de estas variables para poder lograr de esta manera tener a los colaboradores motivados.

Asimismo, el nivel que se presenta dentro de la institución en cuanto al desempeño laboral es medio (52.5%), esto se debe a que nuestras 2 dimensiones estudiadas nos arrojan el mismo nivel, lo que nos indica que se debe de mejorar en cada indicador de esta dimensión, pero p primeramente se debe primeramente de incrementar la motivación para que de esta manera ayude a incrementar el desempeño.

Se concluye que la propuesta para incrementar el desempeño laboral dentro de la institución después de haber realizado el estudio, constara de poder aplicar estrategias de acuerdo a los indicadores de las 2 dimensiones estudiada de la motivación para poder de esta manera reforzar los puntos débiles de cada indicador de esta dimensión y de esta manera incrementar el desempeño.

## 4.2. Recomendaciones

Según el nivel que existe de motivación en la institución, en base a sus dimensiones analizadas, se recomienda mejorar en cada uno del ítem que forman parte de las dimensiones estudiadas tanto motivacionales y de higiene para de esta manera lograra incrementar el nivel de motivación existente.

De acuerdo al nivel de desempeño laboral, en base a sus dimensiones estudiadas se recomienda incrementar y mejorar cada uno del ítem que la conforman, tanto la eficiencia como la eficacia para de esta manera poder lograr que este nivel logre incrementar.

Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad de Picsi, mediante las áreas encargadas de llevar a cabo la aplicación de las estrategias motivacionales

para poder incrementar el desempeño laboral verificar que se cumpla al pie de la letra conforme lo estructurado en cada estrategia para de esta manera lograr obtener los resultados deseados conforme al estudio.

**Referencias**

Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias. Estrategia. Desarrollo de personas. Evaluación de 360°.* Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&pg=PA28&lpg=PA28&dq=el+resultado+de+un+conjunto+de+factores+que+se+pueden+agrupar+en+tres+ejes+principales:+los+conocimientos,+la+experiencia+pr%C3%A1ctica+y+las+competencias&source=bl&ots=VM8gYIIUIl&sig=ACfU3U3GsrMW9dNS6aGxAn7gaCvlSKvo9w&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwih3uK7v7XlAhXSqlkKHVt2AfwQ6AEwAHoECAoQAQ#v=onepage&q=el%20resultado%20de%20un%20conjunto%20de%20factores%20que%20se%20pueden%20agrupar%20en%20tres%20ejes%20principales%3A%20los%20conocimientos%2C%20la%20experiencia%20pr%C3%A1ctica%20y%20las%20competencias&f=false

Ascencio, A. (2018). *Liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ragash-Sihuas-2018* (Tesis pre grado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19135/ascencio_ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calderón, J. (2015). *Motivación en el Personal administrativo de la Municipalidad, del Municipio De Rio Hondo, departamento de Zacapa* (Tesis de pre grado). Universidad Rafael Landívar, Zapaca. Recuperado de http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Calderon-Juan.pdf

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Recuperado de https://www.academia.edu/36537813/Chiavenato_7ma_edicion

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. El capital humano de las organizaciones. Recuperado de https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gestión_del_t

alento_humano._3ra_Edición._McGraw_Hillde

Del Rosario, F. & Huamán, S. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del Personal administrativo de la Municipalidad distrital de Aguas Verdes – Región Tumbes, 2017* (Tesis de pre grado). Universidad Nacional de Tumbes, Perú. Recuperado de http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/370/TESIS%20-%20DEL%20ROSARIO%20Y%20HUAMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Espinoza, S. (2017). *Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la dirección de obras Públicas del Gad Municipal del Cantón Pastaza, periodo 2017* (Tesis de pre grado). Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador. Recuperado de http://dspace.espoch.edu.ec/bitstream/123456789/10272/1/12T01269.pdf

Gan, F. & Triginé, J. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las Organizaciones*. Recuperado de https://www.academia.edu/32732813/Manual_de_instrumentos_de_gestion_y_desarrollo_de_las_personas_en_las_organizaciones

Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

Idrogo, C. (2017). *Estrategia de motivación que contribuya a la satisfacción laboral en los colaboradores de una Institución Pública* (Tesis de Maestría). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4190/Idrogo%20Cabrera%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jiménez, C. (2019). *Motivación para el servicio público y satisfacción con el trabajo público de los directores de centros educativos estatales de Ugel Lambayeque* (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6218/Jimenez%20Calderon%20Cesar%20Eduardo.pdf?sequence=3&isAllowed=y

León, D. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la*

*Municipalidad distrital de Cajay- Huari, año 2017* (Tesis de pre grado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú. Recuperado de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Lora, S. (2017). *Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de la Región Lambayeque – 2017* (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4374/Lora%20S%C3%A1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manay, G. (2016). *Programa de motivación y su efecto en el desempeño laboral del personal administrativo de la Gercetur Lambayeque 2016* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2742/manay_gf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meléndez, G. (2018). *Estrategias de motivación para el personal administrativo en la Municipalidad provincial de San Marcos* (Trabajo de Bachiller). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5280/Mel%c3%a9ndez%20Gonzales%20Genaro.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Noreña, A., Alcaraz, M., Rojas, J. & Rebolledo-Malpica, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Recuperado de https://www.academia.edu/16820397/Aplicabilidad_de_los_criterios_de_rigor_y_eticos_en_inv_cuali

Perret, R. (2016). *El secreto de la Motivación*. Recuperado de https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf

Requejo, C. (2018). *Aplicación de estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de la Victoria, periodo 2018* (Tesis de pre grado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28448/Requejo_CLF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos, B. & Vigo, G. (2017). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017* (Tesis de pre grado). Universidad Nacional de San Martin, Perú. Recuperado de http://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&isAllowe

Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional.* Recuperado de https://www.academia.edu/8111704/Comportamiento_organizacional_13a._ed._Robbins

Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración*. Recuperado de https://www.academia.edu/20236958/Administracion_10_Robbins_Coulter

Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración*. Recuperado de https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion

Santacruz, B. (2016). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del distrito Metropolitano de Quito, administración zonal Eloy Alfaro en el año 2016* (Tesis de Licenciatura). Universidad Central del Ecuador. Recuperado de http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf

Serrano, M. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad distrital de Carabayllo* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4841/Serrano_mk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (estudio realizado a con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)* (Tesis de pre grado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango.

Recuperado de http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf

Wachapa, T. (2017). *Evaluación del desempeño laboral del personal del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón mera, provincia de Pastaza, período 2017* (Tesis de pre grado). Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador. Recuperado de http://dspace.espoch.edu.ec/bitstream/123456789/11425/1/12T01309.pdf

Werther, W. & Keith, D. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. *El capital humano de las Empresas.* Recuperado de https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf

# ANEXOS

## Anexo I

Cuestionario de la Variable Independiente (Motivación)

| MOTIVACION | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Dimensiones | Ítem | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo Ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| Factores de Higiene | ¿Considera usted el salario un factor importante para su motivación laboral? | | | | | |
| | ¿Considera usted que es equitativo su sueldo con su desempeño laboral? | | | | | |
| | ¿La institución le brinda las condiciones laborales necesarias para realizar sus actividades? | | | | | |
| | ¿Considera usted que desempeñarse en un ambiente que reúna las adecuadas condiciones laborales ayude a mantenerse motivado? | | | | | |
| | ¿Su jefe inmediato guarda una buena relación laboral con todos sus empelados? | | | | | |
| | ¿Considera usted que el guardar una buena relación con su supervisor o jefe es importante para mantenerse motivado? | | | | | |
| | ¿La relación con sus compañeros ayuda a mantenerse motivado en su centro de trabajo? | | | | | |
| | ¿Considera usted importante la existencia de una buena relación entre colaboradores? | | | | | |
| | ¿Estar supervisado contantemente lo motiva a realizar mejor sus labores? | | | | | |
| | ¿Considera usted que la supervisión constante a los trabajadores ayudaría a mantenerlos motivados? | | | | | |
| Factores de Motivación | ¿Desempeñarse en un área de trabajo donde tienes más conocimientos (te encuentras más capacitado), te ayuda a mantenerte motivado? | | | | | |
| | ¿El trabajo que usted realiza le sirve de estímulo para sentirse motivado dentro de su centro de labores? | | | | | |
| | ¿Existe una oportunidad de línea de carrera dentro de su institución? | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ¿Considera usted que su trabajo le ayuda a crecer profesionalmente? | | | | | |
| | ¿Recibir reconocimientos dentro de la institución por tus logros, ayuda a sentirte motivado? | | | | | |
| | ¿Considera usted que el reconocimiento dentro de su trabajo ayudaría a que las personas se sientan motivadas? | | | | | |
| | ¿Los logros obtenidos dentro de su institución le ayudan a sentirse motivado? | | | | | |
| | ¿Considera usted que el lograr cumplir con las tareas encomendadas a su persona lo ayudan a sentirse motivado? | | | | | |
| | ¿Mantener ciertas responsabilidades en el trabajo (quedarse a cargo de una respectiva área) le ayudan a sentirse motivado? | | | | | |
| | ¿Considera que el hecho que le deleguen ciertas responsabilidades a los trabajadores (encomendarle participación en actividades importantes), les ayudaría a que se mantengan motivados? | | | | | |

## Anexo II

Cuestionario de la Variable Dependiente (Desempeño Laboral)

| DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Dimensiones | Ítem | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo Ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| Eficiencia | ¿Es usted de los empleados que trata siempre de hacer poco uso de los recursos destinados a la actividad? | | | | | |
| | ¿Considera usted que ser una persona productiva ayuda a mejorar su desempeño laboral? | | | | | |
| | ¿Considera usted que las actividades que realiza cada colaborar en su área son importantes para lograr los objetivos de la institución? | | | | | |
| | ¿Considera que sus compañeros cumplen siempre con su trabajo? | | | | | |
| | ¿Cuándo se le presentan problemas en la realización de una actividad, busca siempre soluciones para no dejar de realizar la actividad encomendada? | | | | | |
| | ¿Antes de empezar a realizar una actividad encomendada, usted se interesa por averiguar cuál es el propósito que tendría realizar dicha actividad? | | | | | |
| | ¿Establece objetivos para el desarrollo de sus actividades encomendadas? | | | | | |
| Eficacia | ¿Considera usted que la actitud que debe de tomar un empleado ante cualquier actividad que se le encomiende debe de ser la mejor? | | | | | |
| | ¿Considera usted que la actitud que toman sus compañeros cuando les encomiendan una actividad es la mejor? | | | | | |
| | ¿Es de las personas que se adapta rápidamente a los cambios de la institución? | | | | | |
| | ¿Considera usted que las actividades que se les encomiendan a sus compañeros cumplen en culminarla en los plazos establecidos? | | | | | |
| | ¿Considera usted que es una persona que se encuentra involucrada en lograr los objetivos de la institución? | | | | | |

## Anexo III

Instrumento de validación por Juicio de Expertos (Variable Independiente)

| | | |
|---|---|---|
| Nombre del Juez | | Mg. Rafael Angel Olaya León |
| | Profesión | Licenciado en Administración |
| | Especialidad | Maestría en Administración de Negocios |
| | Experiencia Profesional (En Años) | 22 Años |
| | Cargo | Docente Tiempo Parcial |
| | N° Celular | 948972851 |
| **ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PICSI, 2020** | | |
| Datos del Tesista | | |
| Nombre | Bach. Urrutia Mendoza Edson Eduardo | |
| Especialidad | Gestión Empresarial y Emprendimiento | |
| Instrumento Evaluado | Cuestionario | |
| Objetivos de la Investigación | <u>General</u><br>Proponer estrategias de motivación que ayuden a mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br><u>Específicos</u><br>Medir el nivel de motivación en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Medir el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Diseñar un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Determinar el nivel de motivación y desempeño laboral por género en la Municipalidad de Picsi 2020. | |
| EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGUERENCIAS. | | |
| DETALLE DE LOS ITEM DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinaran la validez de contenido, será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad en el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. | |
| ¿Considera usted el salario un factor importante para su motivación laboral? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: | |
| ¿Considera usted que es equitativo su sueldo con su desempeño laboral? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: | |
| ¿La institución le brinda las condiciones laborales necesarias para realizar sus actividades? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: | |
| ¿Considera usted que desempeñarse en un ambiente que reúna las adecuadas condiciones laborales ayude a mantenerse motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: | |
| ¿Su jefe inmediato guarda una buena relación laboral con todos sus empeiados? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: | |

| | |
|---|---|
| ¿La relación con sus compañeros ayuda a mantenerse motivado en su centro de trabajo? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Considera usted importante la existencia de una buena relación entre colaboradores? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Estar supervisado contantemente lo motiva a realizar mejor sus labores? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Considera usted que la supervisión constante a los trabajadores ayudaría a mantenerlos motivados? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Desempeñarse en un área de trabajo donde tienes más conocimientos (te encuentras más capacitado), te ayuda a mantenerte motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿El trabajo que usted realiza le sirve de estímulo para sentirse motivado dentro de su centro de labores? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Existe una oportunidad de línea de carrera dentro de su institución? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Considera usted que su trabajo le ayuda a crecer profesionalmente? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Recibir reconocimientos dentro de la institución por tus logros, ayuda a sentirte motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Considera usted que el reconocimiento dentro de su trabajo ayudaría a que las personas se sientan motivadas? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Los logros obtenidos dentro de su institución le ayudan a sentirse motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Considera usted que el lograr cumplir con las tareas encomendadas a su persona lo ayudan a sentirse motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Mantener ciertas responsabilidades en el trabajo (quedarse a cargo de una respectiva área) le ayudan a sentirse motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |

| | |
|---|---|
| ¿Considera que el hecho que le deleguen ciertas responsabilidades a los trabajadores (encomendarle participación en actividades importantes), les ayudaría a que se mantengan motivados? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| 1. Promedio Obtenido: | N° TA___ N° TD_____ |
| 2. Comentario General: | Todo muy bien, buen trabajo. |
| 3. Observaciones: | |

Mg. Rafael Ángel Olaya León

DNI:16727207

| | | |
|---|---|---|
| Nombre del Juez | | Mg. Nelly Yolanda Aguilar Amaya |
| | Profesión | Licenciada en Administración |
| | Especialidad | Magister en Administración Estratégica de Empresas Globales |
| | Experiencia Profesional (En Años) | 11 Años |
| | Cargo | Docente Parcial en la Universidad Tecnológica del Perú y en la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo |
| | N° Celular | 945739633 |

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PICSI, 2020**

| | |
|---|---|
| Datos del Tesista | |
| Nombre | Bach. Urrutia Mendoza Edson Eduardo |
| Especialidad | Gestión Empresarial y Emprendimiento |
| Instrumento Evaluado | Cuestionario |
| Objetivos de la Investigación | General<br>Proponer estrategias de motivación que ayuden a mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Específicos<br>Medir el nivel de motivación en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Medir el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Diseñar un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Determinar el nivel de motivación y desempeño laboral por género en la Municipalidad de Picsi 2020. |

EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGUERENCIAS.

| | |
|---|---|
| DETALLE DE LOS ITEM DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinaran la validez de contenido, será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad en el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| ¿Considera usted el salario un factor importante para su motivación laboral? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Considera usted que es equitativo su sueldo con su desempeño laboral? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿La institución le brinda las condiciones laborales necesarias para realizar sus actividades? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Considera usted que desempeñarse en un ambiente que reúna las adecuadas condiciones laborales ayude a mantenerse motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Su jefe inmediato guarda una buena relación laboral con todos sus empelados? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Considera usted que el guardar una buena relación con su supervisor o jefe es importante para mantenerse motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |

| | |
|---|---|
| es importante para mantenerse motivado? | _____ |
| ¿La relación con sus compañeros ayuda a mantenerse motivado en su centro de trabajo? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted importante la existencia de una buena relación entre colaboradores? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Estar supervisado contantemente lo motiva a realizar mejor sus labores? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que la supervisión constante a los trabajadores ayudaría a mantenerlos motivados? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Desempeñarse en un área de trabajo donde tienes más conocimientos (te encuentras más capacitado), te ayuda a mantenerte motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿El trabajo que usted realiza le sirve de estímulo para sentirse motivado dentro de su centro de labores? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Existe una oportunidad de línea de carrera dentro de su institución? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que su trabajo le ayuda a crecer profesionalmente? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Recibir reconocimientos dentro de la institución por tus logros, ayuda a sentirte motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que el reconocimiento dentro de su trabajo ayudaría a que las personas se sientan motivadas? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Los logros obtenidos dentro de su institución le ayudan a sentirse motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que el lograr cumplir con las tareas encomendadas a su persona lo ayudan a sentirse | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____ |

| | |
|---|---|
| persona lo ayudan a sentirse motivado? | _____<br>_____ |
| ¿Mantener ciertas responsabilidades en el trabajo (quedarse a cargo de una respectiva área) le ayudan a sentirse motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera que el hecho que le deleguen ciertas responsabilidades a los trabajadores (encomendarle participación en actividades importantes), les ayudaría a que se mantengan motivados? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| 1. Promedio Obtenido: | N° TA___ N° TD_____ |
| 2. Comentario General: | Aprobado |
| 3. Observaciones: | |

Mg. Nelly Yolanda Aguilar Amaya

DNI:46188995

| | | |
|---|---|---|
| Nombre del Juez | | Lic. Jannet Marelly Constantino Bonilla |
| | Profesión | Licenciada en Administración de Empresas |
| | Especialidad | Gestión de Negocios |
| | Experiencia Profesional (En Años) | 13 Años |
| | Cargo | Docente Nivel Superior/Gerente Consultor Empresarial |
| | N° Celular | 950861949 |

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PICSI, 2020**

| | |
|---|---|
| Datos del Tesista | |
| Nombre | Bach. Urrutia Mendoza Edson Eduardo |
| Especialidad | Gestión Empresarial y Emprendimiento |
| Instrumento Evaluado | Cuestionario |
| Objetivos de la Investigación | General<br>Proponer estrategias de motivación que ayuden a mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Específicos<br>Medir el nivel de motivación en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Medir el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Diseñar un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Determinar el nivel de motivación y desempeño laboral por género en la Municipalidad de Picsi 2020. |

EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGUERENCIAS.

| | |
|---|---|
| DETALLE DE LOS ITEM DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinaran la validez de contenido, será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad en el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| ¿Considera usted el salario un factor importante para su motivación laboral? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Considera usted que es equitativo su sueldo con su desempeño laboral? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿La institución le brinda las condiciones laborales necesarias para realizar sus actividades? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Considera usted que desempeñarse en un ambiente que reúna las adecuadas condiciones laborales ayude a mantenerse motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Su jefe inmediato guarda una buena relación laboral con todos sus empelados? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |

| | |
|---|---|
| ¿Considera usted que el guardar una buena relación con su supervisor o jefe es importante para mantenerse motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿La relación con sus compañeros ayuda a mantenerse motivado en su centro de trabajo? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted importante la existencia de una buena relación entre colaboradores? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Estar supervisado contantemente lo motiva a realizar mejor sus labores? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que la supervisión constante a los trabajadores ayudaría a mantenerlos motivados? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Desempeñarse en un área de trabajo donde tienes más conocimientos (te encuentras más capacitado), te ayuda a mantenerte motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿El trabajo que usted realiza le sirve de estímulo para sentirse motivado dentro de su centro de labores? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Existe una oportunidad de línea de carrera dentro de su institución? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que su trabajo le ayuda a crecer profesionalmente? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Recibir reconocimientos dentro de la institución por tus logros, ayuda a sentirte motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que el reconocimiento dentro de su trabajo ayudaría a que las personas se sientan motivadas? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Los logros obtenidos dentro de su institución le ayudan a sentirse motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |

| | |
|---|---|
| ¿Considera usted que el lograr cumplir con las tareas encomendadas a su persona lo ayudan a sentirse motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Mantener ciertas responsabilidades en el trabajo (quedarse a cargo de una respectiva área) le ayudan a sentirse motivado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera que el hecho que le deleguen ciertas responsabilidades a los trabajadores (encomendarle participación en actividades importantes), les ayudaría a que se mantengan motivados? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| 1. Promedio Obtenido: | N° TA___ N° TD_____ |
| 2. Comentario General: | Buen Trabajo |
| 3. Observaciones: | |

Lic. Jannet Marelly Constantino Bonilla

DNI: 16807224

## Anexo IV

Instrumento de validación por Juicio de Expertos (Variable Dependiente)

| | | |
|---|---|---|
| Nombre del Juez | | Mg. Rafael Angel Olaya León |
| | Profesión | Licenciado en Administración |
| | Especialidad | Magister en Administración de Negocios |
| | Experiencia Profesional (En Años) | 22 Años |
| | Cargo | Docente tiempo parcial |
| | N° Celular | 948972851 |
| **ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PICSI, 2020** | | |
| Datos del Tesista | | |
| Nombre | Bach. Urrutia Mendoza Edson Eduardo | |
| Especialidad | Gestión Empresarial y Emprendimiento | |
| Instrumento Evaluado | Cuestionario | |
| Objetivos de la Investigación | <u>General</u><br>Proponer estrategias de motivación que ayuden a mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br><u>Específicos</u><br>Medir el nivel de motivación en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Medir el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Diseñar un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Determinar el nivel de motivación y desempeño laboral por género en la Municipalidad de Picsi 2020. | |
| EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGUERENCIAS. | | |
| DETALLE DE LOS ITEM DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 12 reactivos y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinaran la validez de contenido, será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad en el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. | |
| ¿Es usted de los empleados que trata siempre de hacer poco uso de los recursos destinados a la actividad? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: | |
| ¿Considera usted que ser una persona productiva ayuda a mejorar su desempeño laboral? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: | |
| ¿Considera usted que las actividades que realiza cada colaborar en su área son importantes para lograr los objetivos de la institución? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: | |
| ¿Cumple con las actividades encomendadas sin necesidad de estar siendo supervisado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: | |
| ¿Cuándo se le presentan problemas en la realización de una actividad, busca | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: | |

| | |
|---|---|
| interesa por averiguar cuál es el propósito que tendría realizar dicha actividad? | _____<br>_____ |
| ¿Establece objetivos para el desarrollo de sus actividades encomendadas? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que la actitud que debe de tomar un empleado ante cualquier actividad que se le encomiende debe de ser la mejor? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que la actitud que toman sus compañeros cuando les encomiendan una actividad es la mejor? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Es de las personas que se adapta rápidamente a los cambios de la institución? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que las actividades que se les encomiendan a sus compañeros cumplen en culminaría en los plazos establecidos? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que es una persona que se encuentra involucrada en lograr los objetivos de la institución? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| 1. Promedio Obtenido: | N° TA___ N° TD_____ |
| 2. Comentario General: | Todo bien, buen trabajo |
| 3. Observaciones: | |

Mg. Rafael Ángel Olaya León

DNI:16727207

| | | |
|---|---|---|
| Nombre del Juez | | Mg. Nelly Yolanda Aguilar Amaya |
| | Profesión | Licenciada en Administración |
| | Especialidad | Magister en Administración Estratégica de Empresas Globales |
| | Experiencia Profesional (En Años) | 11 Años |
| | Cargo | Docente Parcial en la Universidad Tecnológica del Perú y en la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo |
| | N° Celular | 945739633 |

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PICSI, 2020**

| | |
|---|---|
| Datos del Tesista | |
| Nombre | Bach. Urrutia Mendoza Edson Eduardo |
| Especialidad | Gestión Empresarial y Emprendimiento |
| Instrumento Evaluado | Cuestionario |
| Objetivos de la Investigación | General<br>Proponer estrategias de motivación que ayuden a mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Específicos<br>Medir el nivel de motivación en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Medir el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Diseñar un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Determinar el nivel de motivación y desempeño laboral por género en la Municipalidad de Picsi 2020. |

EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGUERENCIAS.

| | |
|---|---|
| DETALLE DE LOS ITEM DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 12 reactivos y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinaran la validez de contenido, será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad en el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| ¿Es usted de los empleados que trata siempre de hacer poco uso de los recursos destinados a la actividad? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Considera usted que ser una persona productiva ayuda a mejorar su desempeño laboral? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Considera usted que las actividades que realiza cada colaborar en su área son importantes para lograr los objetivos de la institución? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Considera que sus compañeros cumplen siempre con su trabajo? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |
| ¿Cuándo se le presentan problemas en la realización de una actividad, busca siempre soluciones para no dejar de realizar la actividad encomendada? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias: |

| | |
|---|---|
| ¿Antes de empezar a realizar una actividad encomendada, usted se interesa por averiguar cuál es el propósito que tendría realizar dicha actividad? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Establece objetivos para el desarrollo de sus actividades encomendadas? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que la actitud que debe de tomar un empleado ante cualquier actividad que se le encomiende debe de ser la mejor? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que la actitud que toman sus compañeros cuando les encomiendan una actividad es la mejor? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Es de las personas que se adapta rápidamente a los cambios de la institución? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que las actividades que se les encomiendan a sus compañeros cumplen en culminarla en los plazos establecidos? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que es una persona que se encuentra involucrada en lograr los objetivos de la institución? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| 1. Promedio Obtenido: | N° TA___ N° TD_____ |
| 2. Comentario General: | Aprobado |
| 3. Observaciones: | |

Mg. Nelly Yolanda Aguilar Amaya

DNI:46188995

| | | |
|---|---|---|
| Nombre del Juez | | Lic. Jannet Marely Constantino Bonilla |
| | Profesión | Licenciada en Administración de Empresas |
| | Especialidad | Gestión de Negocios |
| | Experiencia Profesional (En Años) | 13 Años |
| | Cargo | Docente Nivel Superior/Gerente Consultor Empresarial |
| | N° Celular | 950861949 |

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PICSI, 2020**

| | |
|---|---|
| Datos del Tesista | |
| Nombre | Bach. Urrutia Mendoza Edson Eduardo |
| Especialidad | Gestión Empresarial y Emprendimiento |
| Instrumento Evaluado | Cuestionario |
| Objetivos de la Investigación | <u>General</u><br>Proponer estrategias de motivación que ayuden a mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br><u>Específicos</u><br>Medir el nivel de motivación en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Medir el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Diseñar un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>Determinar el nivel de motivación y desempeño laboral por género en la Municipalidad de Picsi 2020. |

EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGUERENCIAS.

| | |
|---|---|
| DETALLE DE LOS ITEM DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 12 reactivos y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinaran la validez de contenido, será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad en el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| ¿Es usted de los empleados que trata siempre de hacer poco uso de los recursos destinados a la actividad? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____ |
| ¿Considera usted que ser una persona productiva ayuda a mejorar su desempeño laboral? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que las actividades que realiza cada colaborar en su área son importantes para lograr los objetivos de la institución? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Cumple con las actividades encomendadas sin necesidad de estar siendo supervisado? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Cuándo se le presentan problemas en la realización de una actividad, busca siempre soluciones para no dejar de realizar la actividad encomendada? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____ |

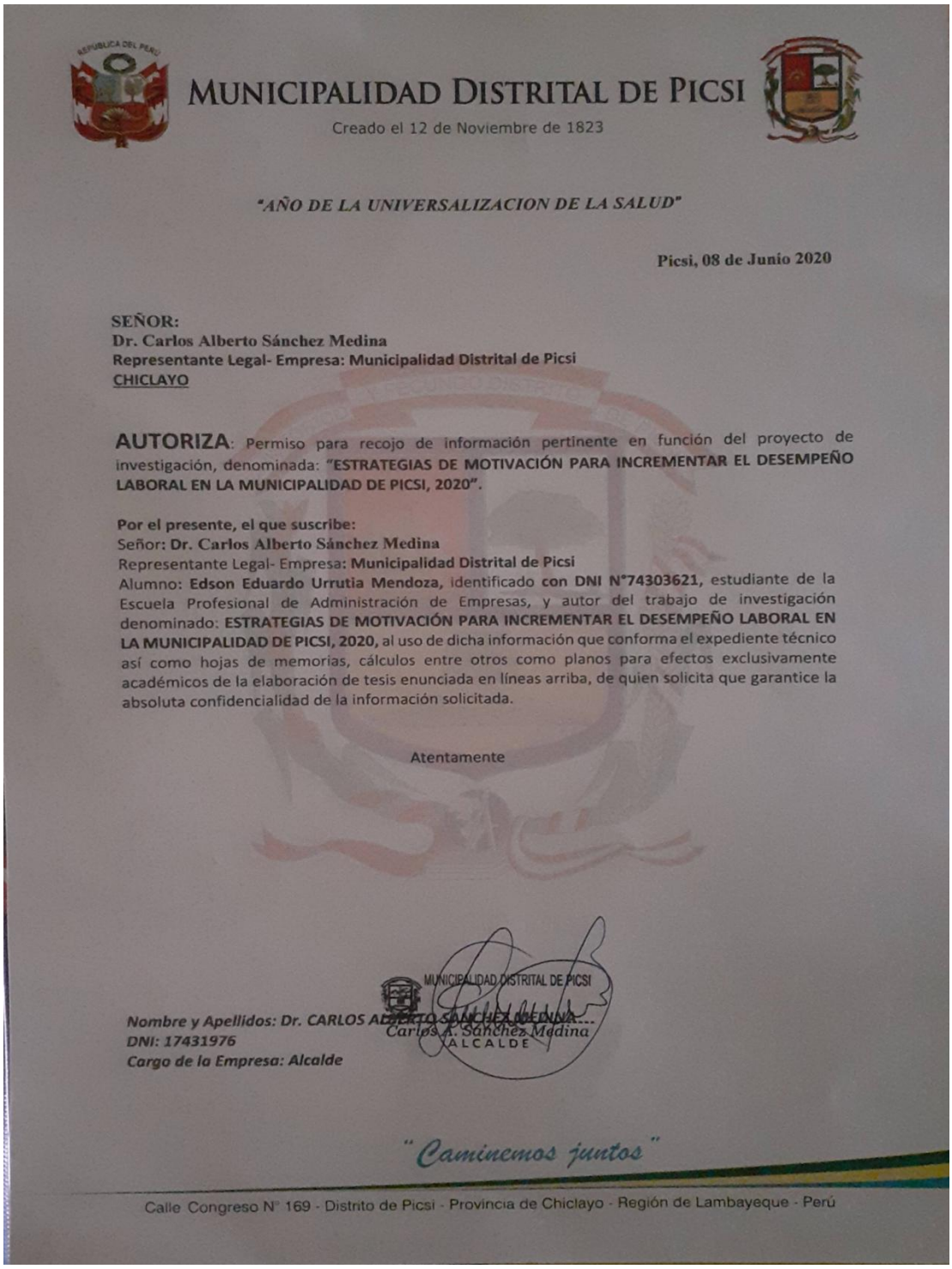
| | |
|---|---|
| ¿Antes de empezar a realizar una actividad encomendada, usted se interesa por averiguar cuál es el propósito que tendría realizar dicha actividad? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Establece objetivos para el desarrollo de sus actividades encomendadas? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que la actitud que debe de tomar un empleado ante cualquier actividad que se le encomiende debe de ser la mejor? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que la actitud que toman sus compañeros cuando les encomiendan una actividad es la mejor? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Es de las personas que se adapta rápidamente a los cambios de la institución? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que las actividades que se les encomiendan a sus compañeros cumplen en culminarla en los plazos establecidos? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| ¿Considera usted que es una persona que se encuentra involucrada en lograr los objetivos de la institución? | TA (X) TD ( )<br>Sugerencias:<br>_____<br>_____ |
| 1. Promedio Obtenido: | N° TA___ N° TD_____ |
| 2. Comentario General: | Buen Trabajo |
| 3. Observaciones: | |

Lic. Jannet Marelly Constantino Bonilla

DNI: 16807224

**ANEXO V**

Autorización para el recojo de información



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSI

Creado el 12 de Noviembre de 1823

*"AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"*

**Picsi, 08 de Junio 2020**

**SEÑOR:**
**Dr. Carlos Alberto Sánchez Medina**
**Representante Legal- Empresa: Municipalidad Distrital de Picsi**
**CHICLAYO**

**AUTORIZA**: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominada: **"ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PICSI, 2020".**

**Por el presente, el que suscribe:**
Señor: **Dr. Carlos Alberto Sánchez Medina**
Representante Legal- Empresa: **Municipalidad Distrital de Picsi**
Alumno: **Edson Eduardo Urrutia Mendoza,** identificado **con DNI N°74303621,** estudiante de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, y autor del trabajo de investigación denominado: **ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PICSI, 2020,** al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis enunciada en líneas arriba, de quien solicita que garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSI
Carlos A. Sánchez Medina
ALCALDE

***Nombre y Apellidos: Dr. CARLOS ALBERTO SANCHEZ MEDINA***
***DNI: 17431976***
***Cargo de la Empresa: Alcalde***

*"Caminemos juntos"*

Calle Congreso N° 169 - Distrito de Picsi - Provincia de Chiclayo - Región de Lambayeque - Perú

**ANEXO VI**

Carta de Aceptación de la Institución

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSI

Creado el 12 de Noviembre de 1823

Picsi, 13 de Diciembre del 2019

**Señora:**

**Dra. Carmen Elvira Rosas Prado**
**Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipan.**
**CIUDAD.-**

**Asunto:** Carta de Aceptación

Por medio de la presente comunico a Usted que el estudiante de Ciencias Empresariales del IX Ciclo EDSON EDUARDO URRUTIA MENDOZA, ha sido aceptado en esta Municipalidad Distrital de Picsi, a fin de que realice su Trabajo de Investigación, con la finalidad de obtener el Título Profesional de la mencionada carrera en mención.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICSI

Arq. Edward Enrique Timana Salazar
GERENTE MUNICIPAL

"Caminemos juntos"

Calle Congreso N° 169 - Distrito de Picsi - Provincia de Chiclayo - Región de Lambayeque - Perú

## ANEXO VII

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PICSI, 2020

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | TIPO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN | TECNICAS |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ¿Qué propuesta de motivación incrementará el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020? | **Objetivo General.** Proponer estrategias de motivación que incrementen el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>**Objetivos Específicos**<br>a) Diagnosticar como se encuentra la Motivación en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>b) Determinar el nivel del Desempeño Laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>**c)** Diseñar un Plan Motivacional para incrementar el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020. | **$H_0$:**<br>La propuesta del Plan Motivacional no incrementará el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020.<br>**$H_1$:**<br>La propuesta del Plan Motivacional incrementará el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Picsi en el 2020. | **Variable Independiente**<br>Motivación<br>**Variable Dependiente**<br>Desempeño Laboral | **Descriptiva-Propositiva**<br>**Descript**iva porque "pretende medir o recoger información de las variables" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.92).<br>**Propositiva** porque es un proceso en el cual se realiza procedimientos con el objetivo de poder detectar que problemas se están suscitando, y poder realizar una propuesta.<br>**Enfoque: Mixto**<br>Porque "representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos que implican la recolección y análisis de los datos (Hernández et al., 2014, p.534).<br>**Diseño: no experimental** porque "el estudio se realiza sin la manipulación intencional de las variables" (Hernández et al., 2014, p.152).<br>**Y transversal** porque "se recolectan datos en un solo momento" (Hernández et al., 2014, p.154). | La población es de todos los trabajadores de la Municipalidad de Picsi, la cual cuenta con un total de 40 trabajadores según el área de Recursos Humanos, los cuales serán tomados en cuenta para realizar dicha investigación<br>**Muestra**<br>La muestra que se tomará en esta investigación está conformada por la totalidad de los trabajadores de la Municipalidad de Picsi. | La técnica utilizada es la encuesta que se les aplicara a todos los trabajadores de la Municipalidad de Picsi.<br>**Instrumento**<br>El instrumento que será utilizado en esta consta de 1 cuestionario, dividido en dos, el cual nos ayudara a medir cada variable, los cuales se les aplicará a todos los trabajadores de la Municipalidad de Picsi, uno de motivación que consta de 20 preguntas y otro de desempeño laboral el cual consta de 13 preguntas, de acuerdo a las variables a medir. |

**ANEXO VIII**

Resolución

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**
**RESOLUCIÓN Nº 0764-FACEM-USS-2020**

Chiclayo, 12 de julio de 2020.

**VISTO**:
El Oficio N°0276-2020/FACEM-DA-USS de fecha 13/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 17/07/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, y;

**CONSIDERANDO:**

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

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El 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** los proyectos de investigación de los estudiantes del X ciclo de la Escuela Profesional de Administración, del programa PAST sección "B" semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Dra. Carmen Elvira Roque Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

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

www.uss.edu.pe

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**
**RESOLUCIÓN Nº 0764-FACEM-USS-2020**

| N° | AUTOR(S) | TÍTULO | LÍNEA |
|---|---|---|---|
| 1. | – RISCO QUEVEDO ROMINA PAOLA<br>– RUIZ SULLÓN YOVANY YANE | ESTRES LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA HUANCAR S.A.C. CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 2. | – BECERRA IRIGOIN ROSA DAELA<br>– QUISPE PEÑA FLORISELDA | PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO EN LA FERRETERÍA GUEVARA - JOSÉ LEONARDO ORTÍZ, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 3. | – SOLDADO CUMPA JORGE LUIS<br>– TIMANA NIMA FIORELA ELIZABETH | INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE KONECTA – CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 4. | – LOZANO ECHEVERRE AZUCENA MILAGROS<br>– LOZANO ECHEVERRE VIVIAN MILAGROS | MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE KONECTA- CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 5. | – VÁSQUEZ RUIZ DAVID ABRAHAM<br>– YERREN QUIROGA JESUS MARTIN | PLAN DE MARKETING PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA AVM DESIGN – CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 6. | – BERNAL DIAZ LEYS KEVIN YEEYS<br>– ROJAS MALCA LENIN JOFFERSON | MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN THE GAMERS S.A.C. CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 7. | – PÉREZ BRAVO CHRISTIAN JONATHAN | CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 8. | – VÁSQUEZ GAMONAL EVER ARTEMIO | CALIDAD DE SERVICIO ADMINISTRATIVO Y SATISFACCIÓN DEL ESTUDIANTE DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA E INDUSTRIAS ALIMENTARIAS-UNPRG, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 9. | – VENTURA MAIRA WALTER<br>– VÁSQUEZ MENDOZA ANDREW STALIN | ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LA DEPENDENCIA - CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 10. | – SEGURA CHUNGA FLAVIO NILSON<br>– CORREA CARLOS CATARINA JOSEFA | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL MANUEL ANTONIO MESONES MURO – FERREÑAFE, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

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

www.uss.edu.pe

| | | | |
|---|---|---|---|
| 11. | – SIESQUÉN FARRO EDGARD LEONARDO | MOTIVACIÓN LABORAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MACGA S.A.C. CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 12. | – RUIZ GUILLERMO JUAN GABINO | MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MI BANCO S.A. AGENCIA FERREÑAFE, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 13. | – YSIQUE REQUE JENNIFER MEDALI | ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA SERVICIO DE COBRANZA INTEGRALES B&S S.A.C. | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 14. | – SANDOVAL HUAMÁN MARÍA RITA | CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUMÁN | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 15. | – CARHUAVILCA MEJIA ITALA ELIZABETH<br>– SILVA ZUBIATE FELICITAS YSAMAR | CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA UGEL CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 16. | – BECERRA SÁNCHEZ RANDY GRUNDER<br>– GONZALES TARRILLO EDGAR | MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE CAJA RURAL DE AHORRO Y CREDITO RAIZ S.A.A. MOSHOQUEQUE, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 17. | – MONTENEGRO TORRES MIRIAN<br>– VENTURA CHERO VICTOR ALFONSO | ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES DE LA EMPRESA FERRETEROS Y CONSTRUCTORES DEL NORTE S.A.C. CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 18. | – ARANA MENDOZA ESTEFANNY PAOLA<br>– MIMBELA GONZALES JOANNA JACQUELINE | CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MACGA S.A.C. CHICLAYO, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 19. | – DÁVILA HURTADO ALEXIS VALENTÍN | REMUNERACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE DIGITACIÓN DE LA RED DE SALUD LAMBAYEQUE, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 20. | – URRUTIA MENDOZA EDSON EDUARDO | ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PICSI, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 21. | – GUEVARA GUEVARA ELVIS JORDY<br>– SANCHEZ OBLITAS ROSSMERY | CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. AGENCIA FERREÑAFE, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 22. | – NONAJULCA CRUZADO HENNER SALVADOR | CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DE TRABAJADORES DEL ÁREA PELADO DE FRIJOL PROCESADORA PERÚ S.A.C. 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 23. | – CHUNGA DE LA CRUZ JUAN ANTONIO | CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL EN LOS COLABORADORES DE MIBANCO S.A. DE MOTUPE, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

| | | | |
|---|---|---|---|
| 24. | – GONZALES GUZMAN LORENA ARACELY<br>– ROMERO CHOZO DAGMAR YSELA | CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN EL BANCO DE SANGRE DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 25. | – GUERRERO PACHECO FIORELA JAQUILIN | CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA I.E Nº 11010 MARIANO MELGAR VALDIVIESO DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTÍZ, 2020 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 26. | – CHANAMÉ MÁRQUEZ CINTHIA MILAGROS | ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA INCREMENTAR EL POSICIONAMIENTO DE MY ROUSE HOTEL – CHICLAYO, 2020 | 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 IX

T1

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

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

Pimentel, 29 de Julio del 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Uzurtra Mendoza Edson Eduardo con DNI 74303621

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: Estrategias de Motivación para incrementar el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Piura, 2020.

presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de Licenciado, 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 Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

| APELLIDOS Y NOMBRES | NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD | FIRMA |
|---|---|---|
| Edson Eduardo Uzurtra Mendoza | 74303621 | |

## ANEXO X

### Fiabilidad V. Independiente

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|---|---|---|
| ,770 | ,804 | 20 |

### Fiabilidad V. Dependiente

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|---|---|---|
| ,789 | ,805 | 12 |

**ANEXO XI**

Evidencias

*Figura 10 Aplicación de encuestas*

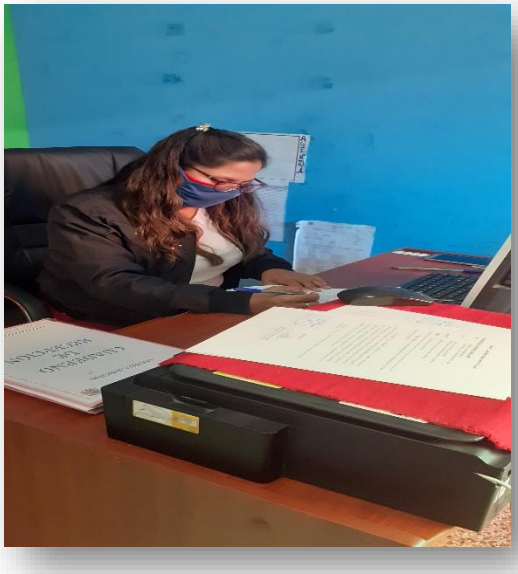


*Figura 9 Aplicación de encuestas*

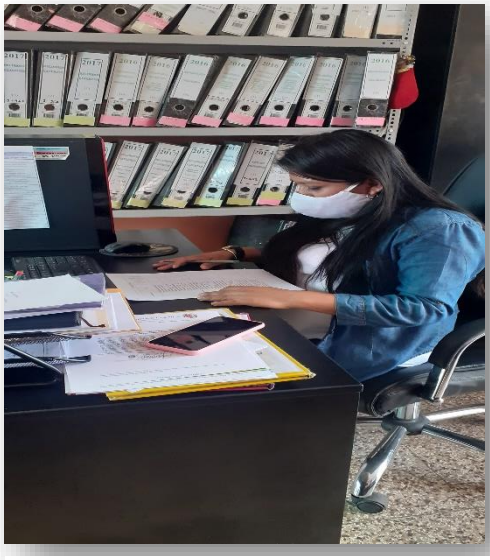


*Figura 7 Aplicación de encuestas*

*Figura 8 Aplicación de encuestas*

Figura 13 Aplicación de encuestas

Figura 12 Aplicación de encuestas

Figura 11 Aplicación de encuestas

Figura 14 Aplicación de encuestas

**ANEXO XII**

**REPORTE TURNITIN**

ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PICSI, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

| 25% | 23% | 1% | 10% |
|---|---|---|---|
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|---|
| 1 | repositorio.uss.edu.pe<br>Fuente de Internet | 8% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet | 3% |
| 3 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante | 2% |
| 4 | www.coursehero.com<br>Fuente de Internet | 1% |
| 5 | dspace.espoch.edu.ec<br>Fuente de Internet | 1% |
| 6 | www.munipicsi.gob.pe<br>Fuente de Internet | 1% |
| 7 | 1library.co<br>Fuente de Internet | 1% |
| 8 | es.scribd.com<br>Fuente de Internet | 1% |
| 9 | Submitted to Universidad Continental<br>Trabajo del estudiante | |

## ANEXO XIII

## ACTA DE ORIGINALIDAD

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

### 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° **0764-FACEM-USS-2020**, presentado por el/la Bachiller, **Urrutia Mendoza Edson Eduardo**, con su tesis Titulada **ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE PICSI, 2020**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **25**% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

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

Pimentel, 22 de setiembre de 2021

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