



Universidad
Señor de Sipán

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

**Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores
en la gerencia de desarrollo urbano, Municipalidad de
José Leonardo Ortiz – 2022**

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

Autores

Bach. Benavides Salazar Segundo Daniel

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4849-6135>

Bach. Niño Castrejon Sheyla Soleydy

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9850-7763>

Asesor

Dr. García Yovera Abraham José

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

Línea de Investigación

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2024

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo urbano, Municipalidad de Jose Leonardo Ortiz – 2022

APROBACIÓN DE JURADO

Asesor (a): **Dr. García Yovera Abraham José**

Nombre Completo Firma

Presidente (a): **Dr. Onésimo Mego Nuñez**

Nombre completo Firma

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

Nombre Completo Firma

Vocal (a): **Mg. Sandra Mory Guarnizo**

Nombre Completo Firma

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

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

Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo urbano, Municipalidad de Jose Leonardo Ortiz – 2022

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

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Benavides Salazar Segundo Daniel	DNI: 74433923	
Niño Castrejón Sheyla Soleydy	DNI: 74729359	

Pimentel, 25 de noviembre de 2023.

RESUMEN

La motivación forma parte de toda organización o ambiente laboral, por lo que es de suma importancia tenerla presente y con mucha más razón si se tiene como propósito mejorar el desempeño de nuestros colaboradores, Es así que nuestra investigación siguió el objetivo de Determinar cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz. Para dicha investigación se utilizó un tipo de investigación correlacionar, considerando un tipo de enfoque cuantitativo, en el que se podrá analizar las variables de estudio que se trabajaron y las cuales fueron medibles y cuantificadas. Y un diseño No experimental- Transaccional. En lo cual se obtuvieron resultados que cumplieron con nuestros objetivos base se aceptó la hipótesis de la investigación H1: La Motivación si se relaciona con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022 y se rechazó la hipótesis HO: La motivación no tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022.

Palabras Claves: Motivación, Desempeño laboral, Habilidades blandas, Satisfacción laboral, Competitividad.

ABSTRACT:

Motivation is part of every organization or work environment, so it is extremely important to keep it in mind and even more so if the purpose is to improve the performance of our collaborators. Thus, our research followed the objective of determining what is the relationship that exists between the motivation and work performance of the collaborators of the Urban Development Management, José Leonardo Ortiz Municipality. For this research, a type of correlation research was used, considering a type of quantitative approach, in which the study variables that were worked on and which were measurable and quantified could be analyzed. And a Non-experimental-Transsectional design. In which results were obtained that met our base objectives, the research hypothesis H1 was accepted: Motivation is related to the work performance of the collaborators of the Urban Development Management, Municipality José Leonardo Ortiz, 2022 and the HO hypothesis: Motivation has no relationship with the work performance of the collaborators of the Urban Development Management, José Leonardo Ortiz Municipality, 2022.

Keywords: Motivation, Job performance, Soft skills, Job satisfaction, Competitiveness.

DEDICATORIA:

El siguiente trabajo va dedicado a mi madre y personas que directa o indirectamente me brindaron su apoyo durante el tiempo de mi proceso estudiantil.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a Dios por la salud y vida que me dio durante este tiempo, y a mis padres por el apoyo brindado en cada situación, de igual manera a los docentes y maestros que forjaron mi personalidad profesional.

Índice

APROBACIÓN DE JURADO	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT:.....	v
DEDICATORIA:	vi
AGRADECIMIENTO:	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad problemática.....	12
1.2 Formulación de problema.....	17
1.3 Hipótesis	17
1.4 Objetivos	18
1.5 Teorías relacionadas al tema.	18
II. MATERIAL Y MÉTODO	25
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
2.2. Variables, Operacionalización.	26
2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección.	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5 Procedimiento de análisis de datos	31
2.6 Criterios Éticos	31
III. RESULTADO Y DISCUSIÓN	32
3.1 Resultados	33
3.2 Discusión.....	46
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
4.1. Conclusiones.....	50
4.2. Recomendaciones.....	51
REFERENCIAS:	53
ANEXOS.....	59

Índice de tablas

Tabla 1 Operalización de Motivación	26
Tabla 2 Operalización Desempeño Laboral	27
Tabla 3 Prueba de normalidad.....	29
Tabla 4 Baremos de Motivación.....	29
Tabla 5 Baremos de Desempeño laboral.....	30
Tabla 6 Confiabilidad	30
Tabla 7 Correlación de Variables	43
Tabla 8 Correlación de Dimensión Necesidad de logro y Desempeño.....	44
Tabla 9 Correlación de Motivación de Poder y Variable Desempeño.....	45
Tabla 10 Correlación de Motivación de afiliación y Variable Desempeño	45

Índice de figuras

Figure 1	La organización incita el trabajo realizado por sus trabajadores	33
Figure 2	Hace sentir que el trabajo realizado por sus colaboradores es importante	33
Figure 3	Considera usted que una función bien realizada crea un espacio de bienestar	34
Figure 4	Recibe capacitaciones constantemente para asegurar un mejor desempeño.....	34
Figure 5	Cree usted que su jefe inmediato tiene en cuenta sus opiniones.....	35
Figure 6	Realizan eventos y esparcimientos para confraternizar.	35
Figure 7	Es usted felicitado por cumplir con su trabajo realizado	36
Figure 8	La organización existe el trabajo en equipo, para el logro de las metas	36
Figure 9	El amparo por parte de sus compañeros es eficiente para el desarrollo	37
Figure 10	Participa en las decisiones de su grupo de trabajo.	37
Figure 11	Existe voluntad para asumir compromisos por parte de los trabajadores.	38
Figure 12	El personal utiliza el tiempo necesario y asignado para hacer sus tareas.....	38
Figure 13	Los trabajadores presentan a tiempo sus informes del trabajo realizado	39
Figure 14	La sub gerencia de obras públicas tienen la capacidad para desarrollar el trabajo.	39
Figure 15	Los trabajadores brindan aportes necesarios para la ejecución de tareas y la mejora	40
Figure 16	En la sub gerencia de obras públicas cumplen con un servicio de calidad atención.	40
Figure 17	La sub gerencia de obras públicas los trabajadores realizan sus funciones con exactitud.	41
Figure 18	Los trabajadores les permiten ser creativos e innovadores para inconvenientes.	41
Figure 19	Manifiestan su disposición para realizar funciones y optimizar el tiempo de trabajo.	42
Figure 20	Aplican indicadores para evaluar el desempeño de los colaboradores.	42
Figura 21	Gráfico de dispersión.....	44

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Nuestro trabajo de investigación tiene como finalidad demostrar la relación que existe entre el desempeño de un colaborador a causa de estar o no motivado, siendo así una de nuestras primeras causantes para el desarrollo de este trabajo, pero de igual manera se pretende aportar a la mejora de la atención al ciudadano Leonardino como así mismo mejorar el ambiente laboral de cada colaborador de la municipalidad ya que todo esto se estructura como una cadena el cual cada eslabón lleva hacia el resultado siguiente. Ante tanto ciudadano inconforme con la atención brindada por la municipalidad es de suma importancia poder mejorar este punto para así generar y crear un mejor vínculo con cada ciudadano.

Por tanto, la motivación y el desempeño laboral son precursores de dicha realización de determinadas actividades de una manera proactiva es por ello que se cree de gran importancia es considerar la motivación laboral y la relación con el desempeño laboral siendo así el motivo de nuestra investigación la cual sería comprobar la relación que existe entre estas dos variables.

En los capítulos de nuestro trabajo se pretende detallar con exactitud los factores motivantes que existe en el área de gerencia de desarrollo urbano, por lo que de igual manera se pretende generar una propuesta en la que se tenga como propósito mejorar o plantear la implementación de los factores motivacionales dentro del área especificada.

Por tanto, Verdesoto (2021) En su tesis titulada Motivación y desempeño profesional del autónomo funcionario de la amonestación de la audiencia del Cantón Esmeraldas, temporada junio a diciembre 2019. Nos indica que se tiene como impreciso examinar la motivación y el desempeño profesional del autónomo funcionario del Consejo de la Judicatura de la punta Esmeraldas, temporada Junio a diciembre 2019. Para lo cual se realizó una averiguación cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental. Es así que se llega a la teoría luego tabulado y obtenido los resultados, se sabe que se tenga noción de los factores intrínsecos y los factores extrínsecos se presentan varias deficiencias como la poca actividad por la efectuación acertada de su trabajo, escasas posibilidades de subida y no reciben reconocimientos públicos, Se evidenció hace poco que la sociedad no abalorio con un anti proyecto de motivación que posibilite una futuro de manera adecuada y efectiva a los colaboradores, con el que se sientan motivados y comprometidos a ser más productivos y a escalar por arribar los objetivos personales e institucionales.

De esta manera se puede concretar un poco más la idea sobre las realidades que se enfrentan día a día durante una jornada laboral en cualquier tipo de institución u organización, si se desea un desarrollo positivo de una organización es pertinente crear un vínculo entre nuestros colaboradores y organización.

Por otro lado, Molano (2018) En su tesis titulada Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores Millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia. La cual tiene como objetivo poder analizar si las estrategias de motivación del rubro bancario ejercen influencia en el desempeño laboral de los Millennials en el departamento de Boyacá, Colombia, el tipo de investigación desarrollada es de un diseño no experimental. Teniendo como resultados lo siguiente, que a pesar de tener grandes diferencias con las demás generaciones ésta conserva ciertas similitudes, particularidades que los definen ante la sociedad y su ámbito laboral, entre estas se puede señalar la estabilidad laboral como un factor que se mantiene entre estas y por lo cual también se ve reflejado en el comportamiento.

Otro factor a tener en cuenta es el poder dar una estabilidad laboral a los colaboradores y mediante ello evitar las fluctuaciones que puede conllevar la adaptación o inducción de nuevo personal.

También Cadena (2019) Su tesis titulada como: la Motivación y su relación con el Desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha - Ecuador. En la cual su objetivo principal es analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral entre los empleados de Envatub S.A, debido a la presencia en dicha empresa de insuficientes influencias internas y externas, tales como: fracaso, falta de paciencia, falta de lealtad, desobediencia. Utilizando análisis cuantitativos de tipo no experimental con diferentes aspectos y descriptivos se concluyó que el trabajo necesita ser mejorado, el autocontrol y el autocuidado son centrales, cuando los intereses de las personas y de los integrantes se reflejan; En términos de desempeño en las evaluaciones de desempeño basadas en competencias, los empleados obtuvieron puntajes altos en las competencias de liderazgo y equipo. Por lo tanto, se puede suponer que existe una relación potencial entre la motivación y el desempeño laboral.

Por consiguiente, Calderón (2018) En la investigación nos dice que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores que laboran en la empresa “Joe Banana” de La Paz, el cual tiene como objetivo enfatizar el equilibrio de valores que incluye a los colaboradores, su motivación y la satisfacción laboral. Por lo tanto, el tema principal de este estudio está dirigido a encontrar información o información en esta relación y puede afectar tanto la motivación como la satisfacción laboral, que ayudan a los empleados y a la empresa. Nos menciona que en el área de la planificación estratégica avanzan rápidamente los cambios en el campo del comportamiento de los empleados, así como 2 métodos de interacción que incitan a los empleados a lograr una mayor satisfacción, por lo que el propósito de este estudio estará dedicado a la relación (motivación y satisfacción) en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz que es el lugar donde se realiza el trabajo, por lo que es necesario que los trabajadores

se animen a que el trabajo no se convierta en una tarea difícil; Además, les ayudé a tener ganas de trabajar, lo que puede conducir a buenos resultados psicológicos.

Por otro lado, Chico (2018) Nos menciona que en esta investigación están enfocados en el liderazgo y el efecto que tiene en el desempeño del trabajo, para señalar las oportunidades de mejora que existen en la entidad financiera y sus empleados, todo esto con el objetivo de mejorar la calidad de vida. desempeño del trabajo. Estación de servicio y comercialización de servicios del centro financiero en la zona del Cercado. Por lo tanto, el trabajo de investigación tuvo como objetivo ver cómo la motivación laboral incide se encuentra en las actividades de los empleados de las entidades financieras del Cercado de Lima, entre las cosas en las que se enfoca este estudio, en primer lugar, se enfoca en el sistema de gestión y afecta el desempeño laboral, también, las oportunidades. para la mejora fueron vistos. obtenidos de una entidad financiera.

Por consiguiente, Velásquez (2021) El principal objetivo de su investigación es demostrar si existe una relación entre la motivación laboral y el éxito laboral en los empleados públicos del gobierno, sede Callao, 2021. Dice que los empleados de las muchas empresas y organizaciones la tienen. no. sentirse motivado y ver los resultados de su trabajo; Por tal motivo, en el siguiente trabajo de investigación se estudió la relación entre la motivación y la eficacia de los empleados en el personal administrativo de la organización gubernamental. Con la ayuda de un cuestionario realizado entre el personal directivo de la organización, se pudo recopilar información importante sobre la motivación y las decisiones, además, este estudio demuestra que la motivación interna se relaciona directamente con el trabajo de los empleados, pero con evaluación del desempeño, un estímulo externo relacionado con la tarea.

Por tanto, Linares (2019) en su tesis titulada Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017- Lima, la cual tiene como objetivo principal determinar la relación de la motivación laboral y el desempeño laboral. Después de realizar los procesos estadísticos se puede apreciar la existencia de una relación $Rho=0,806$ entre las dos variables, con este porcentaje se puede indicar que la relación de dos variables es positiva y es directamente proporcional lo que en otras palabras sería; al aumentar el valor de una de las variables también lo hará la otra y viceversa. En cuanto al valor de $p = 0.000$, esto indica que p es menor a 0.05 , lo que nos permite demostrar que la asociación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Luego Samamé (2019) En su tesis con el título “La Relación entre Motivación y Productividad en Empleados de una Compañía de Seguros de Miraflores en el 2019”. Tiene

como objetivo principal averiguar cómo se relaciona la motivación con la productividad laboral en los empleados de una empresa de seguros de Miraflores en el año 2019. El tipo de Estudio Descriptivo Cuantitativo utilizó un diseño no experimental de corte transversal y decidió que la motivación, tanto interna y externa, de la forma correcta y más relacionada con el éxito de la Meta, para tener una motivación interna a un nivel superior. Esto quiere decir que cuando un empleado tiene motivación interna, será su logro de metas.

Por consiguiente, Pérez (2018) En su tesis titulada “La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del banco de la nación de Trujillo” El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo determinar como la motivación incide en el desempeño laboral de los colaboradores del banco de la Nación de Trujillo. Por lo que la investigación será de diseño no experimental debido a que no se va a manipular ninguna variable y de Corte Transversal ya que la información será recogida en un solo momento. Por lo que como conclusión principal se obtuvo que si existe incidencia positiva de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de la Nacional Agencia 1-Trujillo.

Finalmente, Granados (2020) El objetivo es valorar la correlación entre la motivación y el desempeño cooperativo desde el conocimiento del chovinista asistencial y de asidero vaso de EsSalud de Virú, 2020, se realizó una encuesta descriptiva-correlacional, involucrando a 58 trabajadores de sacralidad institución. Se aplicaron dos encuestas estructuradas sobre la motivación cooperativo y el desempeño cooperativo validadas por cursado y sometidas a prueba de ocupación y Como resultado, se constató que la influencia de los profesionales se considera normal (69,0%) y actividades combinadas - normalmente (56,9%); Se encontró que categorías motivacionales tales como expectativa, madurez y características motivacionales eran comunes (69,0%, 48,3% y 51,7%, respectivamente). Se concluyó que existe una relación significativa entre la motivación profesional y la acción colectiva ($p < 0,05$). Existe una relación significativa ($p < 0,05$) entre la influencia de la dirección y el crecimiento del trabajo colaborativo.

Burga y Wiesse (2018) En su tesis titulada Motivación y desempeño gremial del particular oficial en un ente Agroindustrial del territorio de Lambayeque, confort averiguación tuvo la finalidad de calificar la motivación y el desempeño gremial de los colaboradores administrativos. Para confort averiguación se utilizó el Método Paradigma positivista con averiguación cuantitativa y se aplicó una investigación automóvil aplicada de Murillo con empalme transversal descriptivo, Al evaluar el divisor de correlación de Pearson diligente a ambas variables de estudio, motivación y desempeño gremial, el resultado es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto,

existe listado significativo de fase moderado ($r = 0.604$) entre las variables motivación y desempeño del particular oficial, lo que en otras palabras nos indica y se concluye una motivación lisonjera esto permitió que el ente calar un aparejado desempeño gremial para un proporcionalmente acreditado empresarial.

Paiva (2020) Esto nos dice que el objetivo principal es encontrar la relación entre el clima de gestión y el desempeño de la comisión de Ferreñafe. Después de realizar un estudio utilizando métodos estadísticos, se encontró que existe una relación directa y significativa entre las propiedades; De igual forma, el análisis descriptivo mostró que la productividad de los trabajadores era baja (47,44%) y el nivel de la organización mostró un nivel desfavorable (46,15%). Por lo tanto, se concluye que todos los diferentes tipos son afectados por la población y pueden no ser buenos para ella.

Montalvo (2020) Esto demuestra que este estudio utiliza una muestra de 74 trabajadores de una empresa constructora de la zona de Lambayeque, como objetivo principal se plantea encontrar la relación entre la motivación y el éxito de los trabajadores de la empresa constructora en la zona de Lambayeque; y objetivos específicos son describir el nivel de influencia y logro. Luego de realizar los métodos estadísticos correspondientes, se puede concluir que se acepta la hipótesis aceptada, al observar la existencia de una relación entre la motivación laboral y la productividad de los empleados, la cual tiene una indicación de 0.723, lo que explica la existencia de una relación positiva y altamente significativa.

Villalobos (2019) En su tesis titulada Motivación y su influencia en el Desempeño laboral de la empresa LABORUM PLUS S.A.C. sede Chiclayo 2018. En la cual nos menciona que tuvo como objetivo principal determinar la influencia de la motivación sobre el desempeño laboral en sus trabajadores. Su tipo de investigación para la siguiente es: descriptiva correlacional, usando la técnica de encuestas y cuestionarios para la recolección de información, después se procede a tabular los datos a un software estadístico el cual es SPSS. Como conclusión final se sabe que se tiene una correlación elevada; siendo así que se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_1 en otras palabras si existe relación en las variables mencionadas.

Quispe (2022) En este sondeo se realizó una a investigación con el valentón de aparearse la moldura entre motivación y desempeño la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones Lambayeque, 2022; Se aplicó quídám básico, con novedad no mansalva y de consideración correlacional; además, la casa de campo fueron 55 trabajadores a quienes se les

aplicó un sondeo para la cosecha de datos. Dentro de los principales resultados se encontró que la motivación y el desempeño gremial prevalecieron en una punta de altura bajo; además, se identificó que existe moldura positiva muy señorío de entusiasmo y significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño gremial con ($Rho=,898$; $p<.05$) y ($Rho=,893$; $p<.05$).se concluyó que existe moldura positiva muy señorío de entusiasmo y significativa entre la motivación y el desempeño gremial ($Rho=,894$; $p<.05$), lo cual indica que, al mejor la motivación del trabajador, mejor que el desempeño en sus actividades asignadas.

Para las variables el siguiente trabajo se justifica según el autor Salcedo (2016) que dice que esto nos ayuda a comprender las razones por las que muchos trabajadores tienen intereses diferentes, que en realidad controlan su comportamiento y la forma en que se comportan en el trabajo. Juntamente con ello se puede evidenciar y hacer un previo contraste entre los antecedes y problemas mencionados; según el autor (Verdesoto, 2021) nos da como conclusión el pensamiento enfocado al desarrollo positivo de una organización va vinculado con el aspecto motivacional y desempeño de cada colaborador que en su estudio realizado menciona. Así también (Molano,2018) Quien nos genera un aporte muy relevante y distinguido sobre este fenómeno de estudio y es el apartado de estabilidad laboral, lo cual forma un factor muy relevante, en el desempeño como la constancia de nuestros resultados, tener un cambio de colaborador cada cierto periodo puede ocasionar retrasos o fluctuaciones en la línea de desarrollo de cada organización. Por otra parte, se puede observar que la actualización hacia los nuevos métodos de mejora laboral y desempeño de los colaboradores carecen de métodos para mejorar el trabajo en equipo, competitividad laboral, etc. Como se menciona y se evidencia en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz la ausencia de capacidad de servicio y entre otros factores como ausencia de paciencia en la atención por parte del personal hacia los pobladores es muy elevado convirtiendo esto un buen factor para dar inicio con seguridad a que si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral.

1.2 Formulación de problema

¿Cuál es la relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022?

1.3 Hipótesis

H1: La Motivación si se relaciona con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022

H0: La motivación no tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022.

1.4.2 Objetivo Específicos

- Analizar el nivel de motivación de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022
- Establecer cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia desarrollo urbano- Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022.
- Establecer la relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia desarrollo urbano- Municipalidad Jose Leonardo Ortiz.2022

1.5 Teorías relacionadas al tema.

Motivación

La teoría de Maslow según Salcedo (2016) nos permite vislumbrar las razones del porque muchos trabajadores presentan diferentes y diferenciadas misiones, las mismas que determinan su porte y su manera de radicar en el ámbito laboral. Cuando el usuario encuentra orientación al compromiso que se realiza, se incrementan los niveles de productividad, ya que los trabajadores hacen suyos los objetivos institucionales, así como el proselitismo y la fascinación de la organización. Esta disertación explica que las personas y más aún los trabajadores de una organización, tienen diferentes niveles de satisfacción, entre las que no interesa podemos arriar el de la cumplimentación parcial y profesional, por lo que, teniendo en cuenta que el área en el que el individuo permanece por más tiempo durante su día, libre de problemas que han de perjudicar ampliamente los logros institucionales.

Según McClelland (2012), en Madrid, su libro “Estudio de la Motivación Humana”, Insiste en que el deseo de estilo, visto de una persona parte de tres argumentos, o necesidades básicas, que explican que determina el nivel de motivación en el trabajo:

La necesidad de Logro. Es la realización de hacer algo más para poder obtener alguna aprobación en un entorno o sencillamente la necesidad de evitar críticas.

- Excelencia
- Eficiencia
- Feedback.

Motivación de poder: Es peculiar en los individuos sienten agrado por estar como encargado.

- Consideración
- Congratulación
- Cumplimiento.

Motivación de afiliación: Refleja que una persona es curiosa y se le es provechoso el poder generar vínculos interpersonales.

- Trabajo en equipo
- Trabajo Colaborativo

Por otra parte, el autor Gonzáles (2016) en su libro titulado "Habilidades Directivas" Nos menciona que, si se llega a observar que hay personas en el mismo puesto y con mismas condiciones de trabajo, presentan un rendimiento laboral alto que en comparación con las otras personas. Es por ello que se debe plantear cada empresa la problemática de identificar estos factores que hacen que ocurra esto permitiendo así comprender el comportamiento de sus colaboradores. Las organizaciones bien gestionadas deberían dar un buen uso a la motivación para que así todos sus colaboradores cooperen en la obtención de las metas, animando a compartir sus ideas y entusiasmo en el trabajo.

La motivación puede tener dos entornos uno externo y otro interno, se puede dar el caso de que las personas presencien motivación externa o puede que sea una motivación interna producto de la misma persona.

Por otro lado, La teoría de la autodeterminación según Ryan (2016) nos explica que las necesidades innatas del ser humano, tiene que verse como un crecimiento persona e impactar de manera positiva a las motivaciones intrínsecas

Así mismo definen la motivación como la capacidad que tiene el individuo de tomar conciencia sobre su propio potencial para luego plantearse metas y objetivos que quiera cumplir

Tiene 3 tipos:

- De competencia
- De autonomía
- De correspondencia

La teoría de Alderfer según Maslow (2016) nos explica que son 3 necesidades básicas para la buena motivación laboral:

- Motivación de existencia: son las necesidades fisiológicas y de seguridad
- Motivación de relación: Son de interacción social y reconociendo de grupo
- Motivación de crecimiento: sobre el desarrollo personal

La teoría de motivación e higiene según Coulter (2016) nos explica que es muy importante las características para el puesto de trabajo y genere un buen ambiente laboral esto se centró en que las personas se sientan en un buen ambiente y atribuyan al cambio laboral con reconocimiento y ascensos de sus logros obtenidos, tenemos a:

- Factores higiénicos: los externos que es el cumplimiento de la insatisfacción garantizada del logro de sus resultados organizacionales.
- Factores motivacionales: los que determinan si una persona se siente motivada o no en el trabajo relacionando con el bienestar motivacional.

La teoría de Antológica según López (2016) nos define que la motivación tiene como objetivo una satisfacción laboral superior con acciones satisfactorias.

Asimismo, tiene 3 tipos de motivación:

- Motivación extrínseca
- Motivación intrínseca
- Motivación trascendente

La teoría de las relaciones humanas según McGregor (2016) nos dice que reafirmo sus teorías de X y Y:

- La teoría X plantea que la persona siente un fastidio hacia el trabajo y la evade siempre que puede, su único incentivo es el salario
- La teoría Y por otro lado nos brinda una visión positiva del actuar humano considerando una fuente de satisfacción.

Según Forest (2016) nos dice que se desarrolló un instrumento para medir la motivación los cuales son 5 dimensiones:

- Desmotivación
- Regulación externa
- Regulación introyectada
- Regulación identificada

- Motivación intrínseca

Desempeño laboral

Según Milcovich (2017) nos dice que las características del desempeño laboral aplicadas en una empresa son las siguientes:

Adaptación

Capacidad para adaptarse a diferentes contextos o retribuciones dentro de la organización.

Comunicación e iniciativa

Se otorga a través de una idea individual o colectiva con las necesidades creando un objetivo en el que participe activamente.

Calidad de trabajo

Se da para brindar información adecuada para lo solicitado, demostrando actitud proactiva para obtener un mejor resultado.

Proyección

Se programan las ordenes de compromiso en fin de establecer en el plazo efectuado.

Según Nash (2018) nos dice que se aplican algunos factores para la organización ya que estos influyen el desempeño laboral son los siguientes:

La percepción del empleado:

Esto ayuda en gran medida al ato mando para entender las reacciones con sus colaboradores y sus funciones.

Grado de importancia en el trabajo:

Se da entre el empleado y contratador ya que un trabajo puede ser más eficiente que otro.

Capacitación:

En este medio se produce la productividad mediante programas de capacitación que implican resultados favorables ya que tienen como afinidad ayudar al personal.

Remuneración:

Es el incentivo al empleado es uno de los factores más poderosos que tiene los gerentes para mejorar la productividad con bonos o incentivos para sus colaboradores.

Iluminación y ruido:

La mayoría de oficinas deben operar de manera didáctica y entretenida teniendo un clima laboral en buen estado para mejorar su rendimiento, sin ningún malestar dentro de la organización.

Tamaño:

Esto es muy importante en la organización ya que determina cuanto espacio se da para un determinado trabajador, por ello se debe tener un especial cuidado ya que probablemente esto disminuya la satisfacción laboral.

En cuanto a la productividad de los trabajadores, hay que decir que, según Carrero (2016), es el estudio de que a un puesto de trabajo se le da un trabajo eficiente y eficaz realizado por personas, que es similar al que satisface las necesidades de la empresa o especialmente clientes o usuarios. Es lo mismo que amenazar el desarrollo y la utilización de las destrezas y habilidades de la fuerza laboral.

Como podemos ver, el éxito se debe a dos factores importantes, el primero está relacionado con el desarrollo de la personalidad humana, que es similar al que hace el cambio, la bondad, el crecimiento de la personalidad humana y sobre todo debido a la profesionalidad. Junto con el conocimiento obtenido del trabajo realizado.

Wayne (2016) Nos indica que para evaluar el desempeño proporcionan un fundamento para la toma de decisiones racionales. Por lo que se cree que la mayoría de los gerentes creen que se debe recompensar el desempeño laboral de los colaboradores más sobresalientes de una manera tangible, pudiendo ser incrementos salariales. También se considera que los comportamientos que una empresa recompensa serán los que ella obtendrá. Es así que se cree que si recompensa los comportamientos necesarios para lograr los objetivos organizacionales es la base de un buen plan estratégico de una empresa. Con la intención de poder motivar el buen desempeño laboral.

Chiavenato (2002) Su libro “Gestión del Talento Humano”, nos dice que el Desempeño Laboral está basado en las Premisas:

Factores actitudinales: Especifica a los agentes actitudinales de la siguiente manera:

Actitud cooperativa:

Con entusiasmo y trabajo duro, cooperar con éxito en la función de los objetivos de la organización y participar en dichas funciones.

Iniciativa:

Fácil Disposición encabezar acciones y determinaciones aun sin tener conocimientos puntualizados.

Responsabilidad:

Capacidad para realizar trabajos y funciones remuneradas de acuerdo con los plazos y objetivos originalmente establecidos.

Factores operativos: Chiavenato, dice que los encargados atinentes a la ocupación suelen ser los siguientes:

Efectividad:

El alcance de la tarea evolucionó. Considerar la puntualidad de los trabajos realizados de manera eficiente y dentro de un plazo o plazo razonable en beneficio de la servidumbre.

Productividad:

Realización de responsabilidades y los quehaceres relacionados a la ejecución de sus competencias.

Innovación:

Capacidad para incorporarse al trabajo a través de un afán grupal con los miembros de trabajo regidos al éxito de las metas manifestadas dando soluciones de manera creativa.

Las habilidades profesionales

Según Fernández (2016) Incluye las habilidades mentales e intelectuales desarrolladas por los empleados a través de las competencias o la formación profesional proporcionada en la educación.

Para mejorar el nivel de habilidades de cada empleado necesario para desempeñar el trabajo que se le asigna, por ello, muchas empresas han utilizado métodos que permiten el aprendizaje continuo, asegurando así que mantengan el nivel de conocimiento suficiente que les permita acceder al mercado nacional o internacional.

La satisfacción laboral

Según Locke (2017) considera que es el agrado que siente, expresa y embarga al usuario, la misma que consolida su altitud de concierto e datos personales con la corporación adonde labora.

La dicha situación implica muchos factores que necesariamente endeudamiento pagar sus salidas y luego genera inmortalidad en el compromiso realizado. De la misma guisa se considera al aspaviento de la política de incentivos que no es otra cosa que la instrucción que la disposición tiene sobre el compromiso que las personas desarrollan al interno de la corporación.

La motivación intrínseca y extrínseca es esencial en el desempeño sindical, porque de su convergencia y complementariedad depende mucho la raza de compromiso realizado, por ello es necesitado que los responsables de ejecutar los posibles humanos.

Según Brunet (2016) nos dice que generalmente las organizaciones reflejan estructuras, procesos, formas y políticas para que el ser humano tiende a satisfacer sus necesidades por el trabajo y la participación en la vida organizacional.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

2.1.1 Tipo de investigación

En el siguiente trabajo de investigación está basado en el tipo de investigación correlacionar, considerando un tipo de enfoque cuantitativo, en el que se podrá analizar las variables de estudio que se trabajaron y las cuales fueron medibles y cuantificadas.

López y Sandoval (2016) Nos menciona en su investigación titulada “Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa” nos menciona lo siguiente: enfoque cuantitativo tiene como base métodos un poco más estructurados, ya que se realiza una indagación de las determinadas variables mencionadas anteriormente, por eso se ha considerado pertinente que se realice la manifestación del cuestionario estructurado.

2.1.2 Diseño de Investigación

Para poder considerar el diseño de investigación que se aplicara en el siguiente trabajo nos enfocamos en lo que nos indica el siguiente autor:

Baray (2016) nos explica eh informa en su libro titulado “Introducción a la Metodología de la investigación”, según el autor nos dice que la indagación de tipo transaccional se diferencia por tener la característica de que el estudio se hace a un sujeto dentro de un determinado y único punto en el iterín.

Por lo que podemos decir que el diseño de investigación a tener en cuenta será No experimental- Transeccional. Tiene su objetivo que está enfocado en especificar variables de estudio y así poder estudiar su incidencia e interrelación dentro de un periodo determinado.

2.2. Variables, Operacionalización.

Tabla 1

Operalización de Motivación

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica	Escala
Motivación	1.Necesidad de logro	•Excelencia	1	Encuestas	Escala Likert
		•Eficiencia	2		
		•Feedback.	3		
			4		
	2.Motivación de Poder	•Consideración	5		
		•Congratulado.	6		

		Cumplimiento.	7		
			8		
	3. Motivación de Afiliación.	•Trabajo en equipo	9		
		Trabajo	10		
		Colaborativo	11		
			12		

Nota: Teorías analizadas sobre la motivación.

Tabla 2

Operalización Desempeño Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica	Escala	
Desempeño Laboral	4. Actitudinal	A. Cooperativa	13	Encuestas	Escala Likert	
		A. Iniciativa	14			
		A. Responsabilidad	15			
	5. Operativos					16
		•Conocimiento	17			
		•Efectividad	18			
		•Productividad	19			
		•Innovación	20			

Nota: Teorías analizadas sobre el desempeño laboral.

2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección.

2.3.1 Población.

La Sub gerencia de Obras Publicas de la MDJLO – José Leonardo Ortiz- Chiclayo está conformado por 10 trabajadores entre varones y mujeres.

2.3.2 Muestra Y Muestreo.

Díaz (2016) Nos menciona en su material informativo “Población y Muestra” que la muestra viene a ser una parte tomada de la población, así también indicar que se le puede definir como un subgrupo de la población.

Según lo mencionado en el párrafo anterior se es importante señalar que no existirá un cálculo de muestra, precisamente será por el hecho de que está formada por el total de la población, ya que es por el hecho de que se tiene una población pequeña la presente investigación cree conveniente en los colaboradores de la organización apoyen con el cuestionario.

La muestra es poblacional

Grado de Instrucción: ingeniería, Teniendo como 10 profesionales dentro de ello 6 técnicos y 4 auxiliares en un total de 10 colaboradores.

2.3.3. Criterios de selección

Para este apartado se tuvo como principal criterio de selección los siguiente:

- Formar parte de la Gerencia de obras públicas.
- Contar con documento formal de contratación.
- Llevar un tiempo estimado de 2 a 3 meses de labor.

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

Según Orozco (2019) los conceptualizó como herramientas y también como mecanismos que sirven para asociar y crear información de forma estructurada basándose en objetivos específicos. También se utilizan en investigación científica y empresarial, estadísticas y marketing.

El instrumento a utilizar será un cuestionario compuesto por escalas tipo Likert, y la búsqueda de datos se realizará a través de cálculos y análisis de documentos.

Técnica: Encuesta

Instrumentos: Cuestionario

Es muy importante que los investigadores identifiquen y definan preguntas de diseño de investigación que sean relevantes para el tema de investigación. Con este fin, la eficacia de la herramienta se determina mediante la aplicación de una evaluación adecuada

por parte de personas experimentadas con títulos de licenciatura y maestría para proporcionar comentarios y un mayor desarrollo de la herramienta.

Prueba de normalidad:

En este caso el proceso estadístico realizado fue empleado para determinar el tipo de datos que se están procesando y esto se puede apreciar en el siguiente cuadro donde podemos indicar que según la teoría se tiene dos tipos de procesos y esto se ve afectado o diferenciado por dos factores, la cantidad de datos a trabajar, cuando es menor o igual a 50 se utiliza Shapiro. Siendo esta nuestra situación de la investigación.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EDAD	,160	10	,200*	,939	10	,541
GENERO	,381	10	,000	,640	10	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Podemos decir que es no paramétrica nuestros datos a procesar. Tablas de Baremos:

Acá podemos indicar que es un proceso estadístico para dar una mejor visualización sobre los datos tabulados donde se describe de una manera general.

Aplicación de tablas de Baremos por dimensiones

Esto proceso estadístico se hace para determinar la naturaleza de los datos a procesar, para así poder especificar el tipo de proceso estadístico. El cual podemos ver más adelante.

Variable Motivación

Tabla 4

Baremos de Motivación

N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
---	--------	--------	-------	---------------------

M	10	15,00	27,00	22,6000	3,77712
N válido (por lista)	10				

Variable Desempeño laboral

Tabla 5

Baremos de Desempeño laboral

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
DL	10	22,00	38,00	31,8000	4,15799
N válido (por lista)	10				

2.4.1. Validez y Confiabilidad

Según Hernández (2014) nos dice que se refiere al grado de instrumento que mide la variable que pretende medir a dichos expertos en el área representado posibilidades formuladas.

Los expertos:

- Mg. Karla Ivonne Rojas Jiménez
- MG. Carla Arleen Anastacio Vallejos
- DR. García Yovera Abraham José

Tabla 6

Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	20

2.5 Procedimiento de análisis de datos

Para el análisis estadístico de la información recolectada en el cuestionario se utilizará Excel y SOFTWARE SPSS, por lo tanto, se utilizarán tablas de contingencia que muestren la estructura de los resultados de la encuesta con una explicación de cada punto y finalmente se representarán gráficamente.

2.6 Criterios Éticos

Para la Investigación se considerará los siguientes criterios éticos:

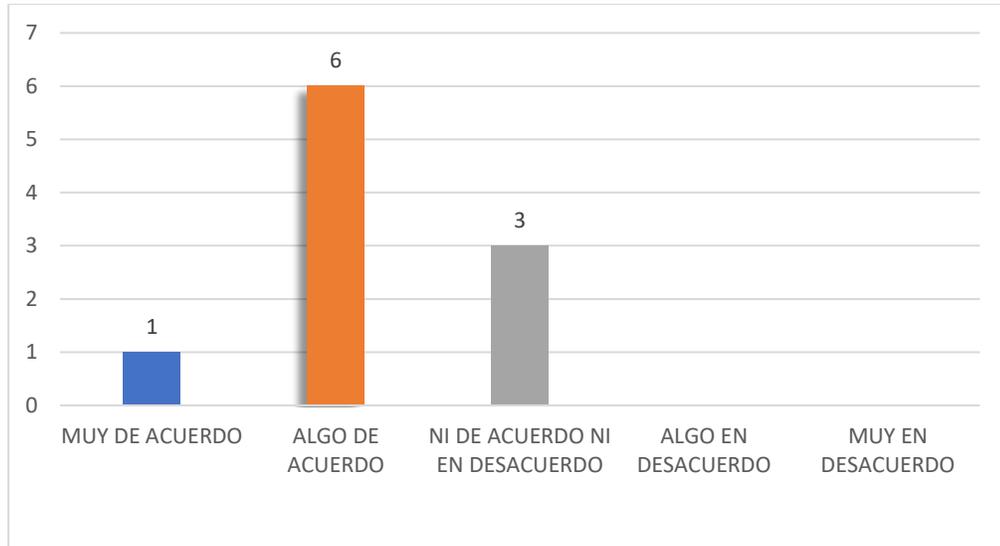
- Enviado a la organización para su revisión.
- Se utilizaron condiciones de confidencialidad y anonimato, lo que demuestra la integridad y protección de su identidad como participantes importantes de la investigación.
- Efectivamente, las cosas involucradas en la investigación mostraron lo suyo.
- Permitir el uso de encuestas.
- El cuestionario se utiliza únicamente con fines de investigación.
- Integridad, la información recopilada se hará con honestidad e integridad en base a la información obtenida del sitio de la Organización. Métodos de validación científica.

III. RESULTADO Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados

Figure 1

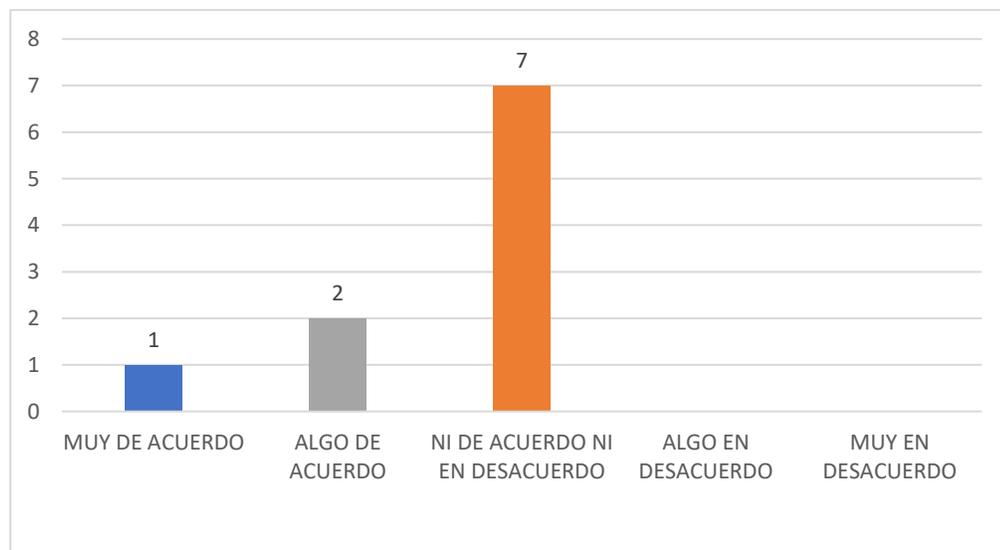
La organización incita el trabajo realizado por sus trabajadores.



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 6 indicaron estar de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo y 1 muy de acuerdo.

Figure 2

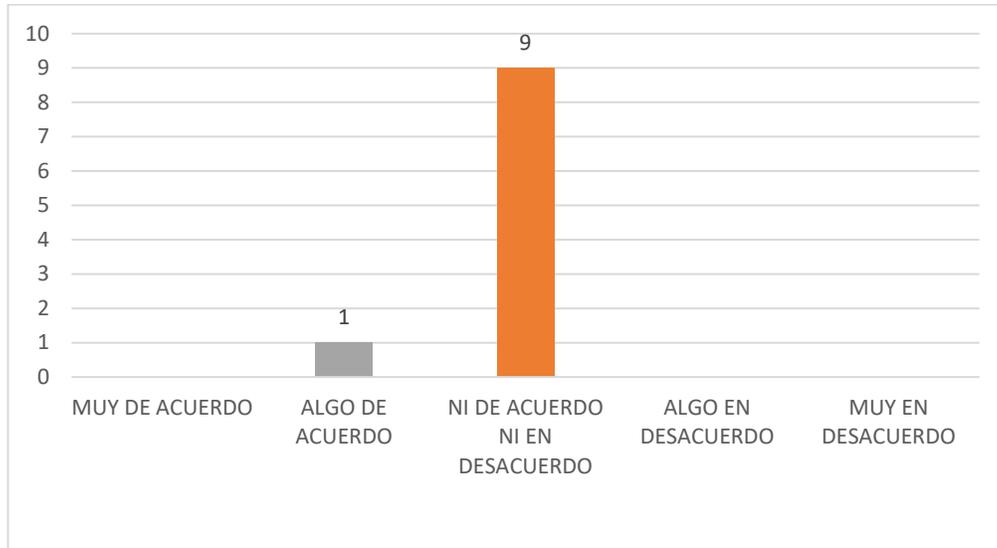
Hace sentir que el trabajo realizado por sus colaboradores es importante



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 1 indicaron estar de muy de acuerdo, 2 en algo de acuerdo 7 ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Figure 3

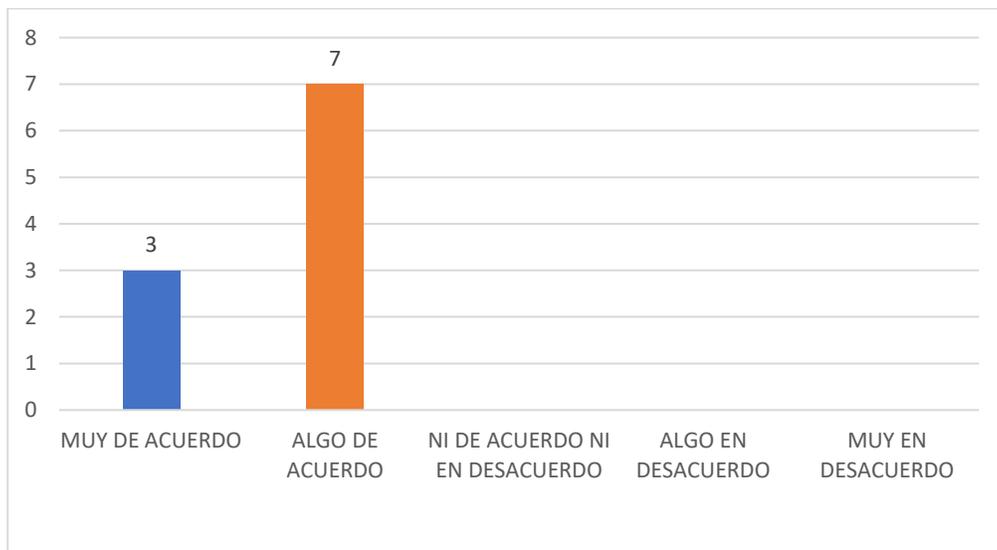
Considera usted que una función bien realizada crea un espacio de bienestar



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 1 indicaron estar muy de acuerdo y 9 ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Figure 4

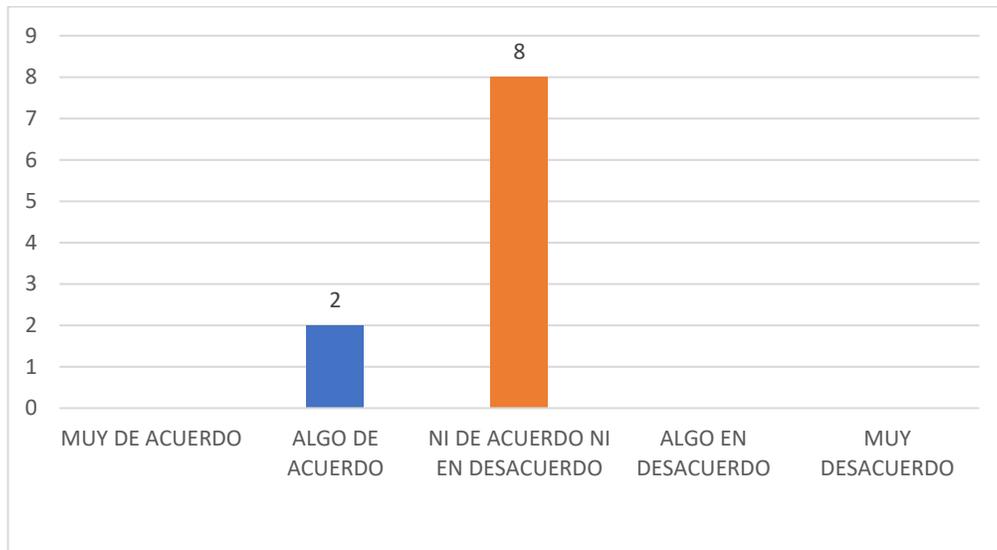
Recibe capacitaciones constantemente para asegurar un mejor desempeño



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 3 indicaron estar muy de acuerdo y 7 algo de acuerdo.

Figure 5

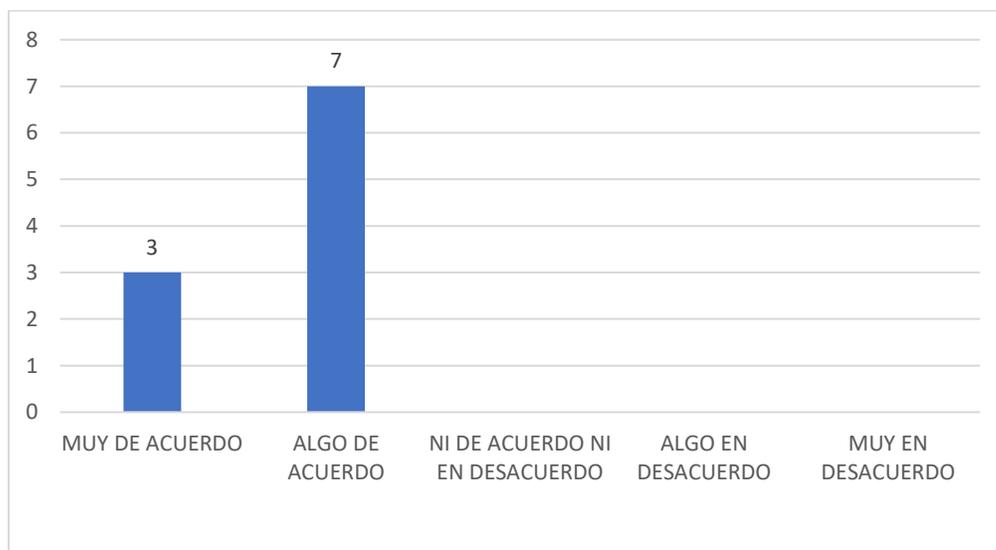
Cree usted que su jefe inmediato tiene en cuenta sus opiniones



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 2 indicaron estar algo de acuerdo y 8 ni de acuerdo ni en desacuerdo

Figure 6

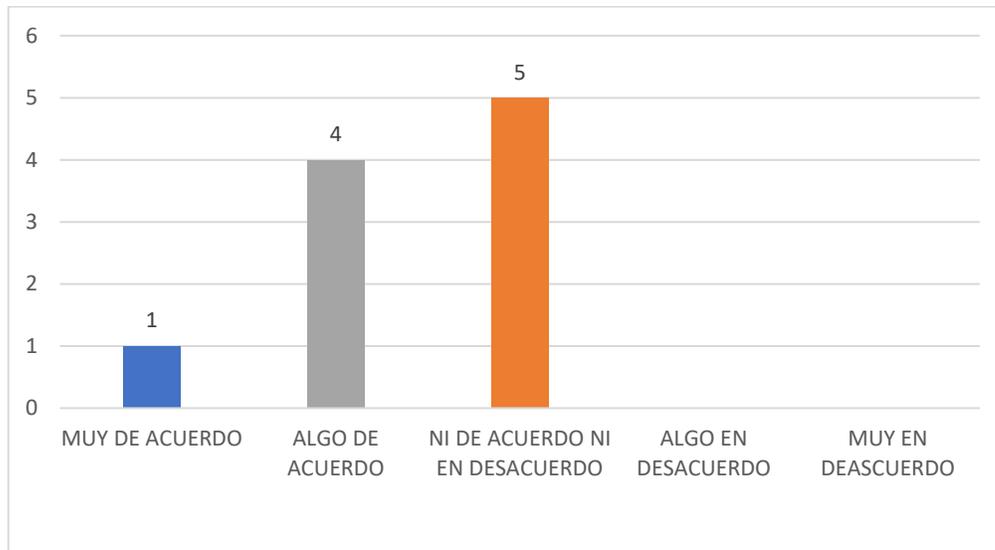
Realizan eventos y esparcimientos para confraternizar.



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 3 indicaron estar muy de acuerdo y 7 algo de acuerdo.

Figure 7

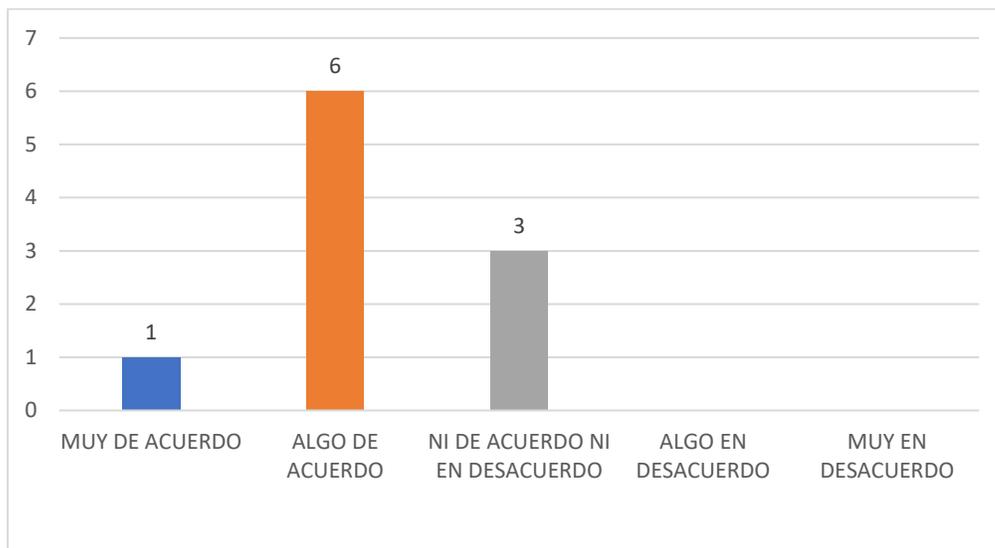
Es usted felicitado por cumplir con su trabajo realizado



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 1 indicaron estar muy de acuerdo, 4 algo de acuerdo y 5 ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Figure 8

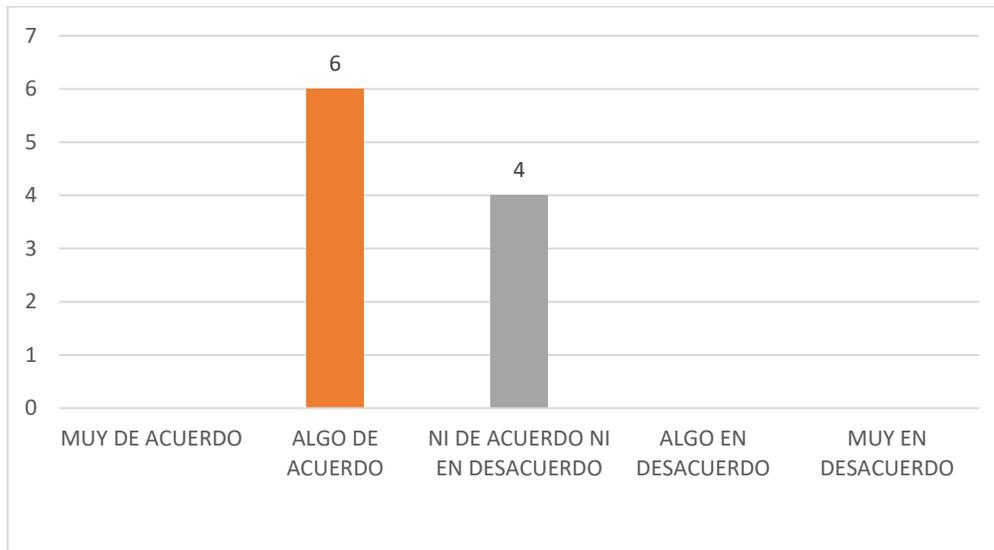
La organización existe el trabajo en equipo, para el logro de las metas.



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 1 indicaron estar muy de acuerdo, 6 algo de acuerdo y 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Figure 9

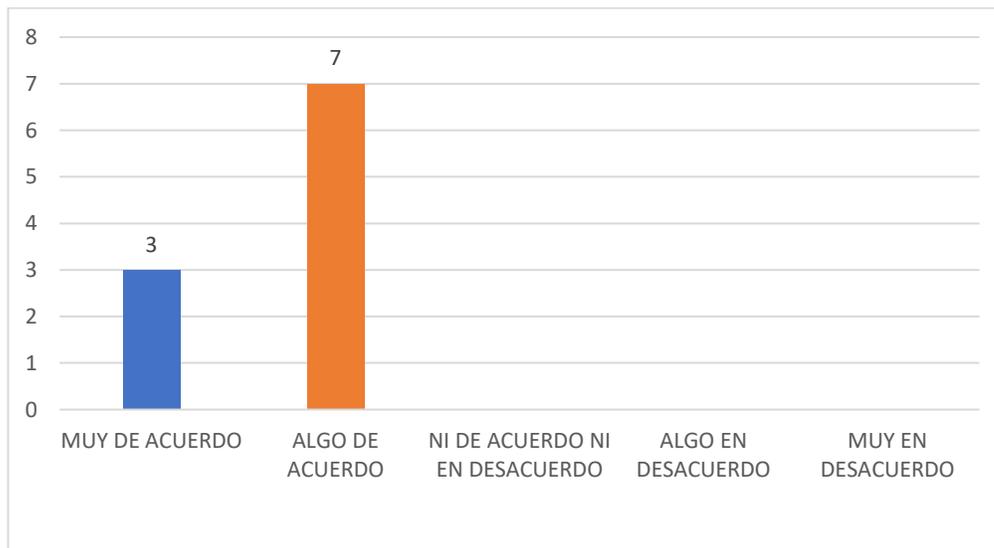
El amparo por parte de sus compañeros es eficiente para el desarrollo



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 6 indicaron estar en algo de acuerdo y 4 ni de acuerdo ni en desacuerdo

Figure 10

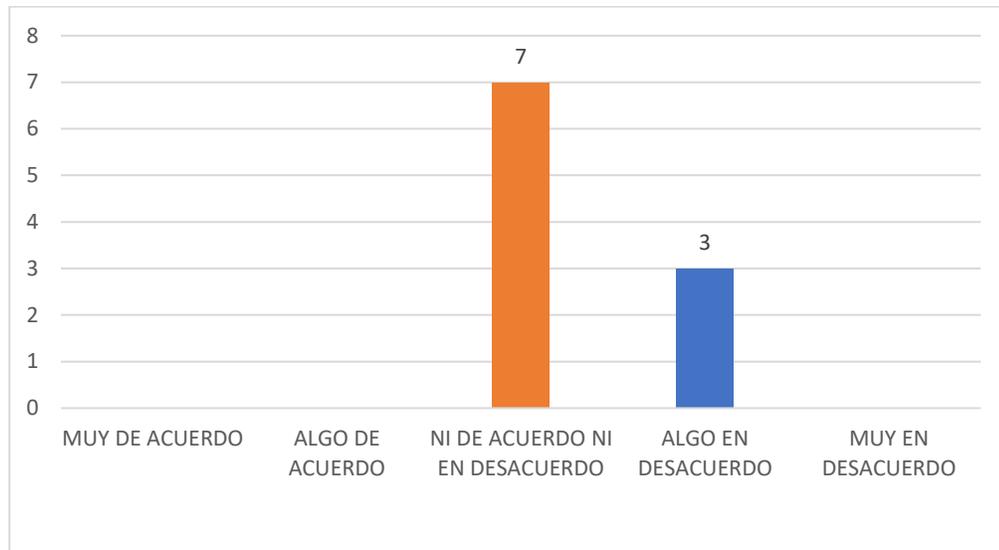
Participa en las decisiones de su grupo de trabajo.



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 3 indicaron estar muy de acuerdo y 7 algo de acuerdo.

Figure 11

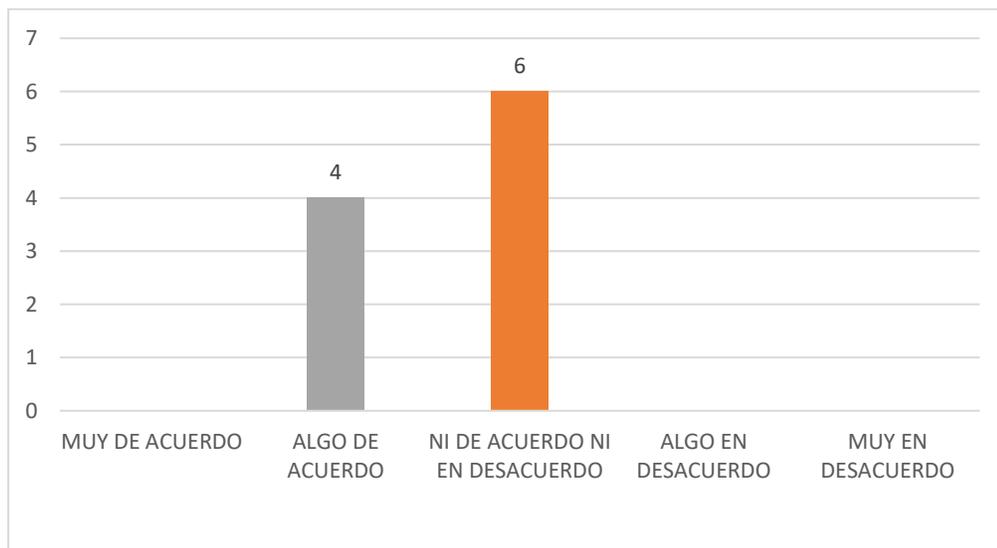
Existe voluntad para asumir compromisos por parte de los trabajadores.



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 7 indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y 3 en algo en desacuerdo.

Figure 12

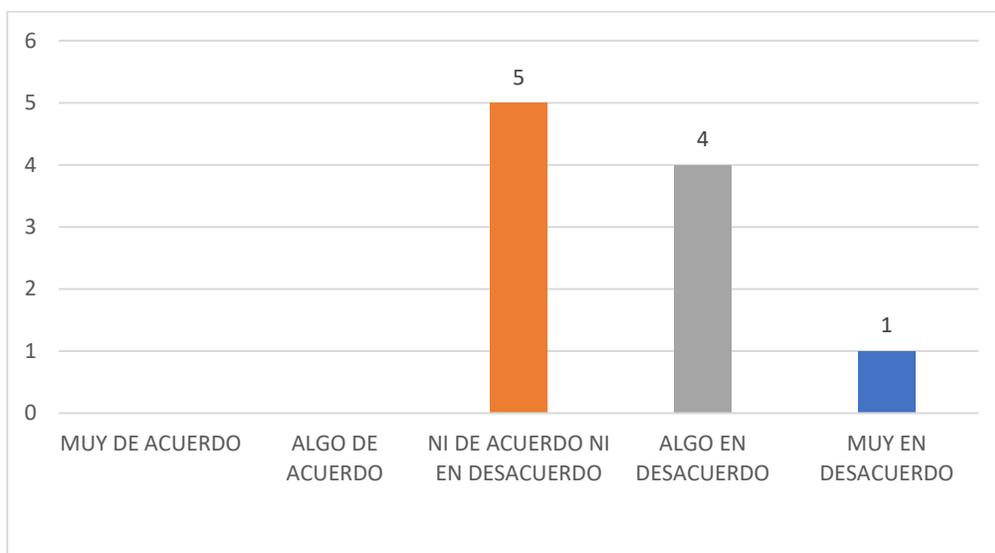
El personal utiliza el tiempo necesario y asignado para hacer sus tareas



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 4 indicaron estar algo de acuerdo y 6 ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Figure 13

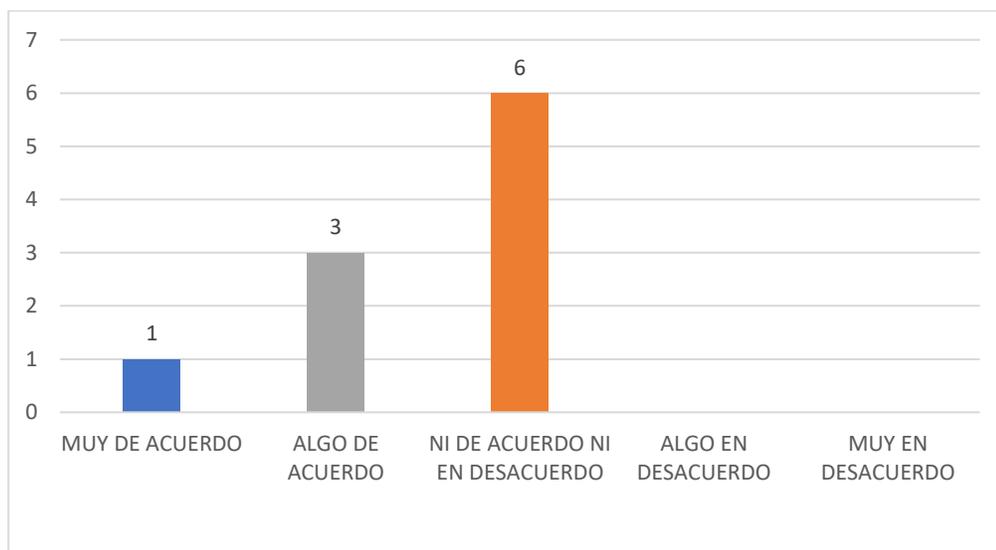
Los trabajadores presentan a tiempo sus informes del trabajo realizado.



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 5 indicaron ni acuerdo ni en desacuerdo, 4 algo en desacuerdo y 1 muy en desacuerdo.

Figure 14

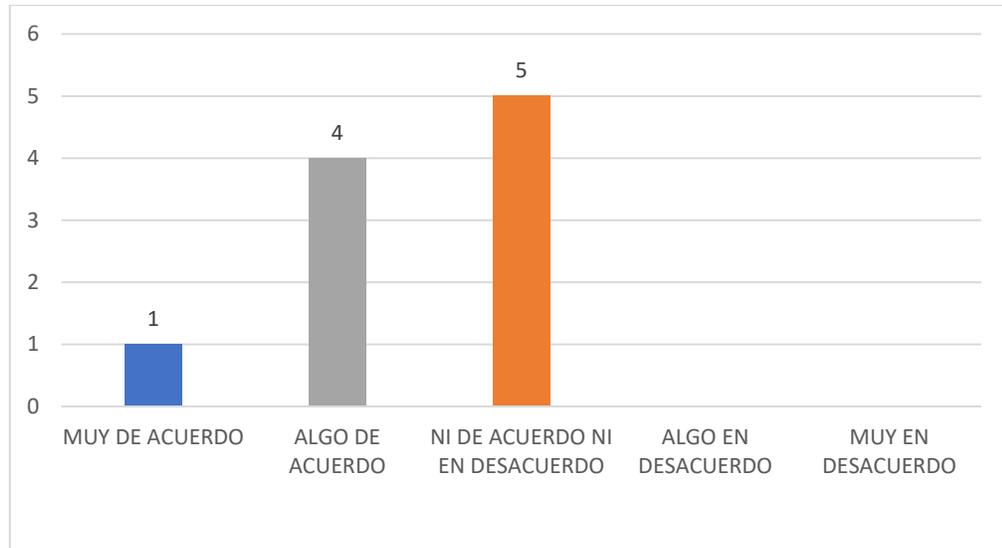
La sub gerencia de obras públicas tienen la capacidad para desarrollar el trabajo.



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 1 indicaron estar muy de acuerdo, 3 en algo de acuerdo y 6 ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Figure 15

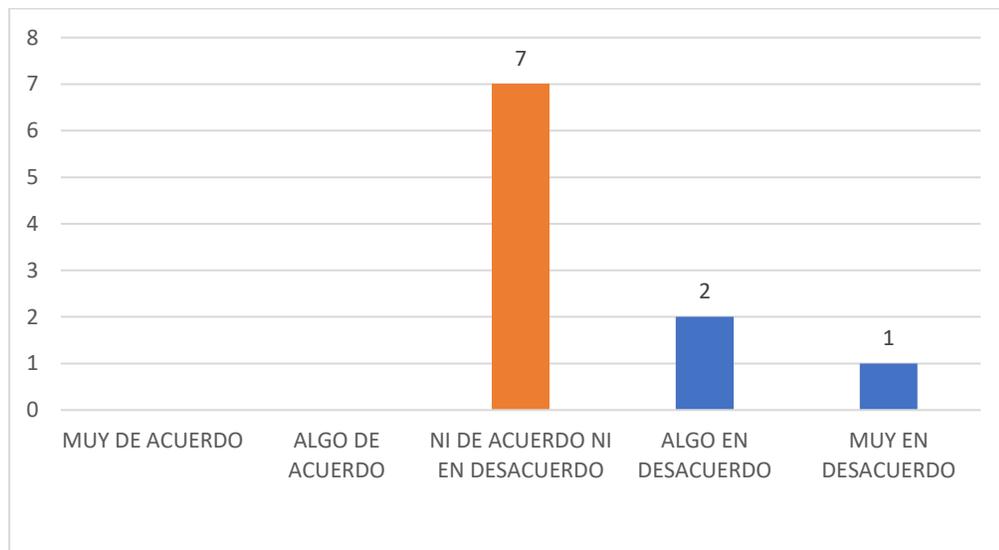
Los trabajadores brindan aportes necesarios para la ejecución de tareas y la mejora



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 1 indicaron estar muy de acuerdo, 4 algo de acuerdo y 5 ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Figure 16

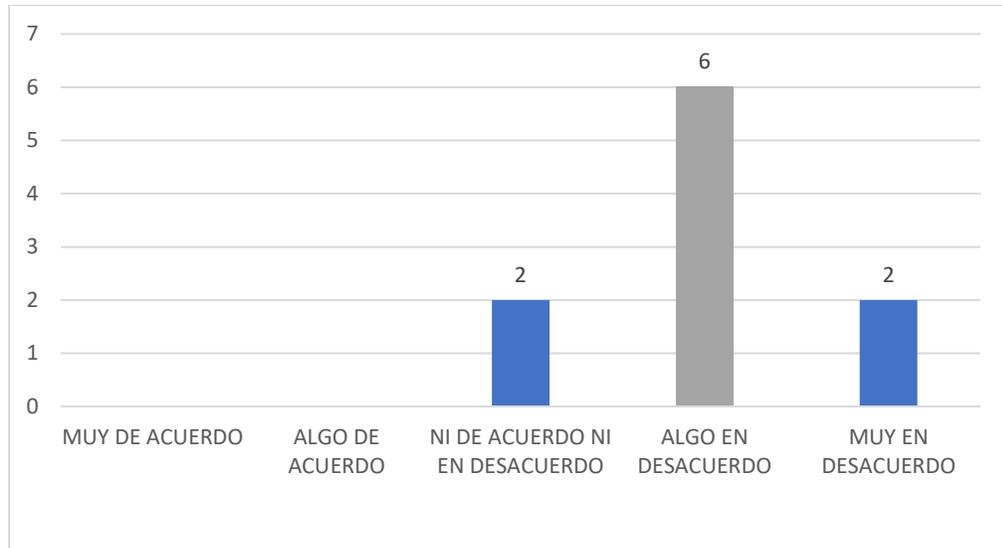
En la sub gerencia de obras públicas cumplen con un servicio de calidad atención



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 7 indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2 algo en desacuerdo y 1 muy en desacuerdo.

Figure 17

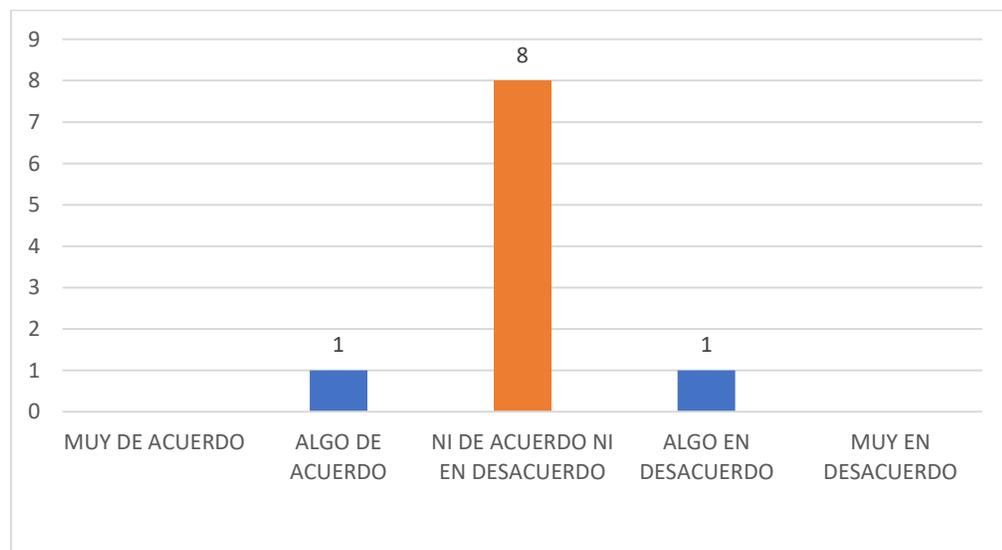
La sub gerencia de obras públicas los trabajadores realizan sus funciones con exactitud.



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 2 indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 6 algo en desacuerdo y 2 muy en desacuerdo.

Figure

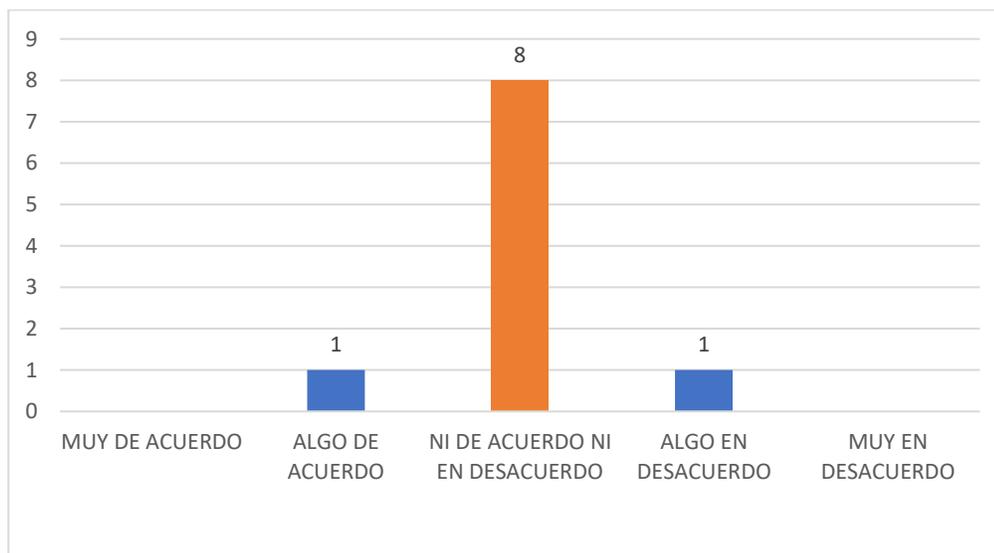
Los trabajadores les permiten ser creativos e innovadores para dar solución a los inconvenientes.



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 1 indicaron estar muy de acuerdo, 8 ni de acuerdo ni en desacuerdo y 1 algo en desacuerdo.

Figure 19

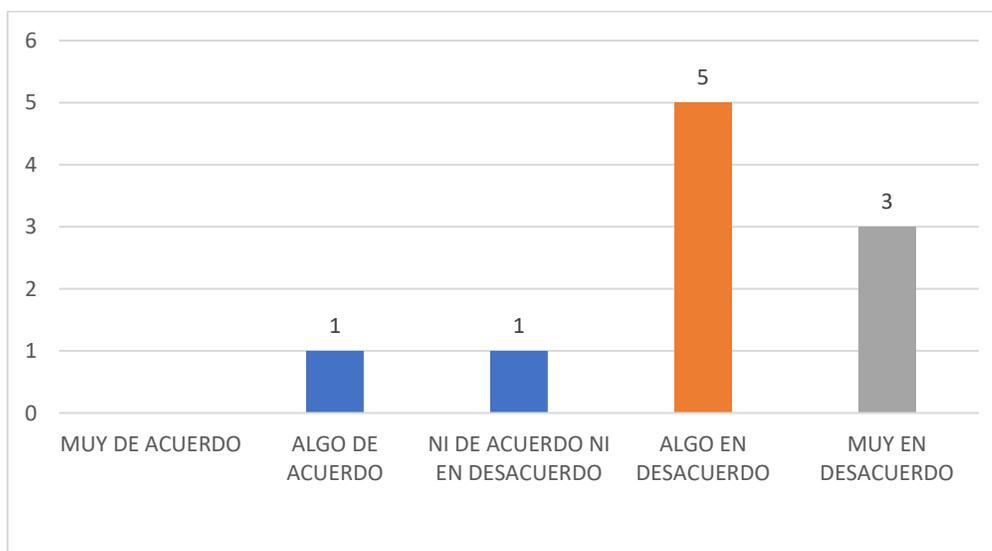
Manifiestan su disposición para realizar funciones y optimizar el tiempo de trabajo.



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 1 indicaron estar algo de acuerdo, 8 ni de acuerdo ni en desacuerdo y 1 algo en desacuerdo.

Figure 20

Aplican indicadores para evaluar el desempeño de los colaboradores.



Nota. Se puede observar que, del total de encuestados, 1 indicaron estar muy de acuerdo, 1 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5 algo en desacuerdo y 3 muy en desacuerdo.

Tabla 7

Correlación de Variables.

			MOTIVACION	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,149
		Sig. (bilateral)	.	,682
		N	10	10
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,149	1,000
		Sig. (bilateral)	,682	.
		N	10	10

Prueba estadística

Correlación sperman

Regla de decisión

Según el Coeficiente de correlación obtenido de 0,149 que según (Hernandez y Mendoza, 2018) esto reflejaría una correlación positiva de magnitud débil, dando a entender que, si la variable motivación sufre cambios o mejoras, el desempeño también mejorara. En el mismo sentido y misma magnitud. A la vez en relación de la hipótesis se obtuvo un p-valor de 0,682 el cual nos permitiría rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula.

Figura 21

Gráfico de dispersión

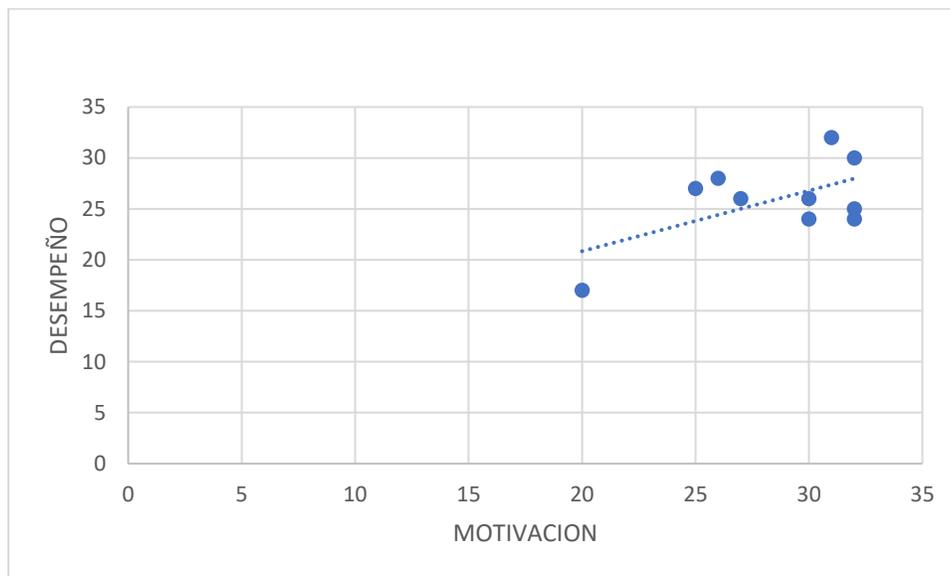


Tabla 8

Correlación de Dimensión Necesidad de logro y Desempeño

			Necesidadlogro	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	Necesidadlogro	Coeficiente de correlación	1,000	,295
		Sig. (bilateral)	.	,408
	N	10	10	
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,295	1,000
Sig. (bilateral)		,408	.	
N		10	10	

Según el Coeficiente de correlación obtenido de 0,295 que según (Hernandez y Mendoza, 2018) esto reflejaría una correlación positiva de magnitud débil, dando a entender que, si se genera cambios o mejoras en la dimensión necesidad de logro, afectara a la variable desempeño.

Tabla 9*Correlación de Motivación de Poder y Variable Desempeño*

			Mpoder	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	Mpoder	Coeficiente de correlación	1,000	,093
		Sig. (bilateral)	.	,799
		N	10	10
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,093	1,000
		Sig. (bilateral)	,799	.
		N	10	10

Según el Coeficiente de correlación obtenido de 0,093 que según (Hernandez y Mendoza, 2018) esto reflejaría una correlación positiva de magnitud débil, dando a entender que, si se genera cambios o mejoras en la dimensión Motivación de poder, afectara a la variable desempeño.

Tabla 10*Correlación de Motivación de afiliación y Variable Desempeño*

			MdeAfiliacion	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	MdeAfiliacion	Coeficiente de correlación	1,000	,171
		Sig. (bilateral)	.	,637
		N	10	10
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,171	1,000
		Sig. (bilateral)	,637	.
		N	10	10

Según el Coeficiente de correlación obtenido de 0,171 que según (Hernandez y Mendoza, 2018) esto reflejaría una correlación positiva de magnitud débil, dando a entender que, si se genera cambios o mejoras en la dimensión necesidad de logro, afectara a la variable desempeño.

3.2 Discusión

De acuerdo al objetivo general según el Coeficiente de correlación spearman obtenido de 0,149. A la vez en relación de la hipótesis se obtuvo un p-valor de 0,682 el cual nos permitiría rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula. En nuestros resultados se puede comprobar que la relación existente entre nuestra variable dependiente y variable independiente, ofreciendo una clara imagen de estos dos aspectos dentro de nuestro campo de estudio, logrando percibir que esto forma un problema en lo que es el desempeño, la baja presencia de relación entre la motivación y desempeño es un claro indicador de la insuficiente capacidad para abordar la productividad de nuestros colaboradores para poder reafirmar nuestro resultados nos encontramos con (Linares, 2019) quien nos menciona en su estudio el cumplimiento de dicho objetivo obteniendo como resultado un Rho: 0.885, permitiendo su afirmación y verificación de su objetivo, así mismo en nuestro estudio se pudo obtener un Rho 0.210 que se interpreta como una relación positiva débil lo que nos genera un contraste de la misma problemática entre estas dos variables, en conclusión se puede mencionar que estos dos estudios tanto de Linares como el resultados obtenido de nuestra investigación están ofreciendo una problemática muy común entre los colaboradores, sin importar el tipo de empresa o actividades que se desarrolle, esto es algo que se maneja de manera muy deficiente y por ende se convierte en una oportunidad de mejora.

El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia desarrollo urbano- Municipalidad J.L.O se logró visualizar según los resultados obtenidos existe un 85% del total de encuestados que reflejan su bajo nivel de desempeño para el desarrollo o disposición para realizar funciones y optimizar el tiempo de trabajo, esto nos conlleva al problema de un bajo nivel de desempeño de los colaboradores lo cual posiblemente no es percibida de manera espontánea o en resultados ya que estos no suelen tener indicadores laborales para el control de su nivel de desempeño, esto nos reafirma (Cadena, 2019) quien utilizando análisis cuantitativos obtuvo que del total de encuestados el 52% manifestó una deficiencia en el desempeño por lo cual dicho autor determino que el nivel de desempeño necesita ser mejorado, tanto así como el autocontrol y el autocuidado son centrales. En conclusión, esto nos consigue una fundamentación para poder considerar

mejorar el nivel de desempeño entre los colaboradores, ofreciendo una mejora de capacidad tanto personal, profesional y participación dentro en el equipo de trabajo.

Se pudo analizar el nivel de motivación de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, se puede indicar que la motivación que existe entre sus colaboradores es muy pobre ya que el 70% del total encuestados indican; no cuentan con herramientas y metodologías necesarias para fomentar estos aspectos dentro de su ambiente laboral. (Verdesoto, 2021) hace mención en su estudio sobre las consecuencias que puede producir la ausencia de metodologías necesarias para la fomentación de un buen clima laboral otorgándole como una prioridad este tipo de situaciones que se afronta por lo cual se reafirma nuestro resultado obtenido en nuestro estudio, en conclusión se considera de suma importancia el tener una ausencia de motivación entre un área laboral, así como lo menciona el autor citado líneas arriba, se puede sufrir graves consecuencias al no trabajar este apartado que se denominado nivel de motivación, esto es lo que está pasando la gerencia de Obras Públicas, no obstante esto nos puede conllevar el proceso de mejora en el cual se puede trabajar con estrategias o metodologías aplicadas entre sus colaboradores.

Según nuestro tercer objetivo se determinó la relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño logrando los siguientes resultados. Según McClelland (2012), en Madrid, su libro "Estudio de la Motivación Humana", Insiste en que el deseo de estilo, visto de una persona parte de tres argumentos, o necesidades básicas, que explican que determina el nivel de motivación en el trabajo: La relación entre la dimensión Necesidad de logro y la variable desempeño, tuvo como coeficiente de correlación 0,295 que según (Hernández y Mendoza, 2018) esto reflejaría una correlación positiva de magnitud débil, dando a entender que la necesidad de Logro es la realización de una acción con algo más, algo extra, con el fin de poder obtener alguna aprobación en un entorno o sencillamente la necesidad de evitar críticas. (McClelland, 2012) por lo que se puede concluir que este tipo de acciones son base que mantienen una función importante entre el desarrollo y nivel de cómo cada colaborador realiza sus actividades. La relación entre la dimensión motivación de poder y la variable desempeño, tuvo como coeficiente de correlación 0,093 que según (Hernández y Mendoza, 2018) esto reflejaría una correlación positiva de magnitud débil, ya que existe una nivel bajo en acciones como el cumplimiento, consideración y

congratulación, en contraste con nuestro marco teórico esto nos está dando a entender que la motivación de poder viene a ser algo muy peculiar en los individuos sienten agrado por estar como encargado (McClelland, 2012) permitiendo concluir que este tipo de acciones son base que mantienen una mejoría entre el desarrollo y nivel de cómo cada colaborador realiza sus actividades. La relación entre la dimensión motivación de afiliación y la variable desempeño, tuvo como coeficiente de correlación 0,171 que según (Hernández y Mendoza, 2018) esto reflejaría una correlación positiva de magnitud débil, ya que se percibe un nivel bajo en acciones como el trabajo en equipo y colaborativo, a lo cual en contraste con nuestro marco teórico esto nos está dando a entender que la motivación de afiliación estará que refleja que una persona es o tiene facilidad para agradar o acoplarse en su entorno, este es una particularidad que se enfrenta muy continuamente y suele dar muchos problemas al momento de entablar proyectos donde sea necesario la unión o trabajo en equipo. Esto también es provechoso el poder generar vínculos interpersonales (McClelland, 2012) para concluir que dentro de la gerencia tienen dificultades para colaborar entre si y conseguir un propósito laboral.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Como parte final se puede mencionar que en base a nuestro objetivo general que es Determinar cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, **se concluye que existe una relación débil concerniente a nuestras dos variables de estudio** ya que según los resultados obtenidos y la aplicación de la correlación spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,210 por lo que se concluye que en este entorno dicho fenómeno de estudio tiene una relación media baja.

Analizar el nivel de motivación de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, en la aplicación de nuestro instrumento se pudo concluir que el nivel de motivación en dicha área está en un punto medio bajo ya que según el 70% del total encuestados indican que existe ausencia de **principios o acciones para poner en práctica estas metodologías a favor de la entidad y sus colaboradores.**

Establecer cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia desarrollo urbano, como segunda parte también se pudo estudiar y ver el nivel que se tiene de desempeño en los colaboradores siendo está un nivel bajo pues según el 85% de encuestados se menciona que **las actividades suelen desarrollarse un poco dispareja entre cada individuo, por lo que esto conllevaría a reducir el nivel en general.**

En nuestro objetivo final se concluye que; la relación existente entre las dimensiones de motivación y la variable desempeño se tienen un valor positivo por lo cual se considera tener una relación directa, en lo cual la dimensión necesidad de logro y Desempeño tuvo un coeficiente de correlación de 0,295, la dimensión motivación de poder y la variable desempeño un coeficiente de correlación de 0,093, la dimensión motivación de afiliación y la variable desempeño, tuvo como coeficiente de correlación 0,171. Con estos resultados se menciona que las **dimensiones pertenecientes a la variable motivación tienen una baja presencia en el área laboral**, a la vez indica el bajo nivel de motivación que tiene sus colaboradores.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda implementar incentivos laborales basados en la motivación extrínseca mediante la entrega de Tickets de regalo, el que será otorgado a quien cumpla la mayor cantidad de proyectos revisados y tramitados durante el mes, estableciendo un nivel promedio laboral mensual, para poder trabajar esta mejora de manera objetiva, siendo necesario conocer cuál es nuestro estado o nivel actual de trabajo, a la vez establecer una meta que nos permitirá asegurar unos resultados positivos y consigo mismo también poder ir escalando con el pasar del tiempo, dando una práctica de una mejora continua, lo que ayudara a la motivación y a la vez desarrollara un ambiente donde perciba la competencia laboral, logrando la mejora del desempeño.

También se sugiere aplicar una adecuación o inducción al puesto de trabajo con el propósito de tener un trabajador que cuente con lo necesario según lo que demande el perfil del puesto. Al integrar cada colaborador al equipo de trabajo se debe realizar su respectiva inducción otorgando una etapa de familiarización con el equipo, reduciendo el tiempo de adecuación y **solucionando el bajo interés de los jefes por aplicar nuevas metodologías motivacionales** lo cual permitirá conocer y generar una motivación casi instantánea.

Así también se sugiere emplear registro de proyectos mensuales, con el propósito de llevar un control del trabajo que realiza por individual cada colaborador, ya sea en los proyectos o expedientes que son tramitados en un determinado tiempo, estos indicadores nos permiten evaluar y medir la capacidad de desempeño de cada colaborador incluyendo un mejor control sobre la productividad del personal. Logrando de esta manera el propósito de solventar el problema evidenciado que refleja un nivel disperejo de desempeño entre cada colaborador.

En este caso para la mejora de la dimensión Necesidad de logro se recomienda implementar el Teambuilding, esto nos permite desarrollar muchos apartados fuera de los aspectos laborales, pero a la vez fortalece el ambiente laboral mediante una serie de actividades desarrolladas entre los colaboradores, desde dinámicas que involucren el trabajo en equipo como actividades de socialización entre los colaboradores, con el propósito de dar mas seguridad y confianza a cada colaborador al momento de elegir una tarea o actividad por realizar. Así también para la dimensión Motivación de Poder se

recomienda implementar la herramienta de participación mediante la práctica de lluvia de ideas en cada actividad o reunión que necesite de soluciones, esta práctica mejora la visión de cada situación presentada y fortalece la asociación entre colaborador y organización, esto con el propósito de aumentar el deseo de tener impacto, parte que contribuye a mejorar la motivación de poder. Por ultimo en la dimensión motivación de afiliación se recomienda implementar línea de carrera, ofreciendo un plan de crecimiento profesional con la capacidad de poder desarrollarse y escalar profesional y laboral, Esto con el propósito de tener un ambiente laboral más estable entre sus colaboradores lo cual también procure un equilibrio en la productiva de cada organización por ofertar la opción de mejorar junto con la empresa, esto nos dará solución a la problemática de colaboradores desmotivados y sin interés por tener esa aceptación dentro de un equipo de trabajo.

REFERENCIAS:

- Baray, D (2016) Introducción a la Metodología de la investigación. (Grado académico de licenciado). Universidad Católica de los Ángeles. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/6161/METODOLOGIAS_ACTIVAS_LOPEZ_POCOHUANCA_MILAGROS_JULY.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Burga, G & Wiese, S (2018) Motivación y Desempeño laboral del personal Administrativo en una empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque. (Grado académico de Maestro). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf
- Brunet, A (2016) La vida organizacional en una empresa motivacional. Revista cuadernos de motivación. Vol.I. N° 42 <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Calderón, J (2018) Motivación y satisfacción laboral en la empresa Joe Banana de la ciudad de la Paz. (Tesis de grado bachiller). Universidad Mayor de San Andrés. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11201/CJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cadena, E (2019) La Motivación y su relación con el Desempeño laboral. (Tesis para el título de Psicóloga Organizacional). Universidad Pontificia <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Chico, C (2018) Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención. (Grado de licenciado en administración). Universidad San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4362/chico_rse.pdf?ssequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I (2002) Gestión del Talento Humano. (Tesis para el título de licenciada). Universidad Nacional de Piura <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1207/ADM-MON-%20%20CAR18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Coulter, D (2016) Características para un puesto de trabajo. Revista de profesorado.Vol.VI.Nº12
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Fernández, A (2016) Incluye las habilidades mentales e intelectuales. Revista cubana superior.VOL.41.Nº2http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025743142022000200022
- Forest, D (2016) Instrumento para medir la motivación. (Tesis para el título de licenciada).
 Universidad Cayetano Heredia
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13946/Relacion_VigoZamora_Diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Granados, L (2020) Relación entre motivación y desempeño laboral. (Grado de Maestro).
 Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados_MLM_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, M (2016) Habilidades directivas. Editorial Innova,
https://books.google.com.pe/books?id=m2O0lf1Hp8oC&pg=PA82&dq=Motivacion+la%20boral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjU5N67z_H6AhVBp5UCHRpiC6QQ6AF6BAgKE%20Al#v=onepage&q=Motivacion%20laboral&f=false
- Hernández, F (2014) Validez en la investigación. Revista Educare,
 Vol24.Nº3.<https://revistas.investigacionupelipb.com/index.php/educare/article/view/1410/1371#:~:text=La%20validez%20de%20un%20estudio.responder%20a%20las%20preguntas%20formuladas.>
- Linares. M (2018) Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona. (Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud). Universidad Cesar Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1

López, M (2016) La teoría de Antológica. Revista Nova, Vol41.Nº1 https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018530582023000100151&script=sci_arttext

Locke, S (2017) Satisfacción laboral empresarial. Editorial Empiral. <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccionlaboral#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20es%20la,personas%20para%20realizar%20sus%20actividades.>

López, A y Sandoval, D (2016) Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. (Título de contador). Universidad Privada del Norte <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32545/Cornelio%20Villogas,%20Villogas,%20Ines-Escalante%20Loyola,%20Rodrigo.pdf?sequence=1>

Maslow, A (2016) Teoría de Alderfer en el mundo empresarial. Revista Psicología y Mente, Vol1.Nº1 <https://psicologiaymente.com/psicologia/modelo-jerarquico-erc-alderfer>

McClelland, D (2012), Estudio de la Motivación Humana. Revista marcea. Vol. 62. Nº2 <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

McGregor, A (2016) La teoría de las relaciones humanas. Revista Ciencia Uat, Vol13. Nº1. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200778582018000200095

Molano, A (2018) Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores. (Tesis Presentada Para Obtener el título de Master en Recursos Humanos). Universidad de Buenos Aires. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1514_MolanoMatallanaA.pdf

Milcovich, M. (2017) Características del Desempeño Laboral. (Grado de bachiller). Universidad Señor de Sipan <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montalvo, P (2020) Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la región Lambayeque. (Para Título de licenciado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9864/Montalvo%2c%20Peralta%2c%20Yarlyn%20Sandy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, N (2016) Técnicas e investigación. Población y Muestra. Editorial Corega <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>

Orozco, J (2019) Medición en investigación. Técnicas e instrumentos. Revista company. Vol. V. N°2 <https://es.slideshare.net/juanmontenegro2000/jmo-2019-tnicas-e-instrumentos-172783377>

Paiva, M & Parra, P (2020) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la comisión de usuarios del sub sector hidráulico. (Título Profesional de Ingeniero Comercial). Universidad Juan Mejía Baca. <http://repositorio.umb.edu.pe:8080/jspui/bitstream/UMB/21/1/PAIVA%20MERCY%20Y%20PARRA%20PRUDENCIO%20-%20TESIS.pdf>

Pérez, P. (2018) La Motivación y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del Banco de la Nación. Revista Alicia.Vol.21. N°2 <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12294/P%c3%a9rez%20Pita%20Patty%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Verdesoto, M (2021) Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del consejo de la judicatura del Cantón Esmeraldas, Ecuador, periodo Junio a diciembre, Tesis de grado

previo a la obtención del (título de Máster en Gestión del talento Humano). Pontificia Universidad Católica de Ecuador.
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PL%20AZA%20MAR%C3%8DA%20JOS%C3%89.pdf>

Villalobos, R (2020) Motivación y su influencia en el desempeño laboral. (Para optar título profesional de licenciado en Administración). Universidad Señor de Sipan.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6683/Villalobos%20Santa%20Cruz%2C%20Roc%C3%ADo%20Del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wayne, R. (2016) Administración de recursos Humanos. Editorial Person.
<https://books.google.com.pe/books?id=UkWaAvHmBswC&pg=PA255&dq=desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjRpsPJifn6AhWalrkGHdH0A4IQ6AF6BAglEAI#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variabl e	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Técnica
¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia urbana, Municipalidad Jose Leonardo Ortiz, 2022?	<p>Objetivo general: Determinar cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia urbana, Municipalidad Jose Leonardo Ortiz, 2022</p>	La Motivación si se relaciona con en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia urbana, Municipalidad Jose Leonardo Ortiz, 2022	Motivación	1.Necesidad de logro 2.Motivación de Poder 3.Motivación de Afiliación.	Excelencia Eficiencia Feedback Consideración Congratulado Cumplimiento Trabajo en equipo Trabajo colaborativo	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10	likert	Encuest a
	<p>Objetivos específicos: Analizar el tipo de motivación de los colaboradores de la Gerencia urbana, Municipalidad Jose Leonardo Ortiz, 2022. - Establecer cuál es el nivel de desempeño laboral del área de Obras-Municipalidad J.L.O Registrar los factores de motivación que se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia urbana, Municipalidad Jose Leonardo Ortiz, 2022. Registrar los factores de desempeño que se relaciona con la motivación de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022 Validar la relación la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022</p>		Desemp eño laboral	4. Actitudinal 5.Operativos	A. Cooperativa A. Iniciativa A. Responsabilidad Conocimiento Efectividad Productividad Innovación	11 12 13 14 15 16 17 18 19 20	likert	Encuest a

2. Formato del cuestionario

MOTIVACIÓN					
	1	2	3	4	5
¿Cree usted que la organización incita el trabajo realizado por sus trabajadores para que sean más eficientes en la ejecución de sus tareas?					
¿La Sub Gerencia de obras públicas hace sentir que el trabajo realizado por sus colaboradores es importante?					
¿Considera usted que una función bien realizada crea un espacio de bienestar en la organización?					
¿Recibe capacitaciones constantemente para asegurar un mejor desempeño?					
¿Cree usted que su jefe inmediato tiene en cuenta sus opiniones?					
¿En la sub gerencia de Obras públicas realizan eventos y esparcimientos para confraternizar entre todo el personal?					
¿Es usted felicitado por cumplir con su trabajo realizado?					
¿Cree usted que en la organización existe el trabajo en equipo, para el logro de las metas?					
¿El amparo por parte de sus compañeros es eficiente para el desarrollo de trabajo en equipo?					
¿Participa en las decisiones de su grupo de trabajo?					
DESEMPEÑO LABORAL					
¿Usted cree que en la Sub gerencia de obras públicas existe voluntad para asumir compromisos por parte de los trabajadores?					
¿Usted cree que el personal utiliza el tiempo necesario y asignado para hacer sus tareas de forma correcta?					
¿Los trabajadores presentan a tiempo sus informes del trabajo realizado?					
¿Considere usted que los trabajadores de la sub gerencia de obras Públicas tienen la capacidad para desarrollar el trabajo?					

	¿En la sub gerencia obras públicas, los trabajadores brindan aportes necesarios para la ejecución de tareas y la mejora de la organización?					
	¿En la sub gerencia de obras públicas cumplen con un servicio de calidad de atención al cliente?					
	¿En la sub gerencia de obras públicas los trabajadores realizan sus funciones con exactitud?					
	¿Las actividades en las que se desarrollan los trabajadores les permite ser creativos e innovadores para dar solución a los inconvenientes que puede haber en el área?					
	¿Los trabajadores manifiestan su disposición para realizar funciones y optimizar el tiempo en el trabajo?					
	¿Aplican indicadores para evaluar el desempeño de los colaboradores? Mencionar.					

3. Tres validaciones de expertos O JUECES según formato solicitado por la USS

A. PRIMERA VALIDACIÓN

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	MG. CARLA ARLEEN ANASTACIO VALLEJOS
PROFESIÓN	MARKETING Y DIRECCION DE EMPRESAS
ESPECIALIDAD	MARKETING
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	16 AÑOS
CARGO	COORDINADORA ACADEMICO POSGRADO
“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO, MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ, 2022”	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	BENAVIDES SALAZAR SEGUNDO DANIEL NIÑO CASTREJÓN SHEYLA SOLEYDY
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración
INSTRUMENTO DE EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL Determinar cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Analizar el nivel de motivación de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022 • Establecer cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia desarrollo urbano- Municipalidad J.L.O • Registrar los factores de motivación que se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022

EVALUÉ CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN EL ÍTEM "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO Y CON EL ÍTEM "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

MOTIVACIÓN			
DIFUSION DE CONTENIDOS		Valoración	
1	¿Cree usted que la organización incita el trabajo realizado por sus trabajadores para que sean más eficientes en la ejecución de sus tareas?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
2	¿La Sub Gerencia de obras públicas hace sentir que el trabajo realizado por sus colaboradores es importe	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
3	¿Considera usted que una función bien realizada crea un espacio de bienestar en la organización?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
4	¿Recibe capacitaciones constantemente para asegurar un mejor desempeño?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
5	¿Cree usted que su jefe inmediato tiene en cuenta sus opiniones?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
6	¿En la sub gerencia de Obras públicas realizan eventos y esparcimientos para confraternizar entre todo el personal?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	

7	¿Es usted felicitado por cumplir con su trabajo realizado?	TA(X)	TD()
		Sugerencias: _____	

8	¿Cree usted que en la organización existe el trabajo en equipo, para el logro de las metas?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____	

9	¿El amparo por parte de sus compañeros es eficiente para el desarrollo de trabajo en equipo?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____	

10	¿Participa en las decisiones de su grupo de trabajo?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____	

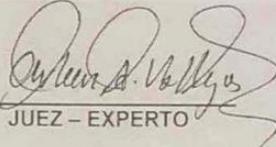
DESEMPEÑO LABORAL			
11	¿Usted cree que en la Sub gerencia de obras públicas existe voluntad para asumir compromisos por parte de los trabajadores?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____	

12	¿Usted cree que el personal utiliza el tiempo necesario y asignado para hacer sus tareas de forma correcta?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____	

13	¿Loa trabajadores presentan a tiempo sus informes del trabajo realizado?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____	

14	¿Considere usted que los trabajadores de la sub gerencia de obras Públicas tienen la capacidad para desarrollar el trabajo	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
15	¿En la sub gerencia obras públicas, los trabajadores brindan aportes necesarios para la ejecución de tareas y la mejora de la organización?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
16	¿En la sub gerencia de obras públicas cumplen con un servicio de calidad de atención al cliente?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
17	¿En la sub gerencia de obras públicas los trabajadores realizan sus funciones con exactitud?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
18	¿Las actividades en las que se desarrollan los trabajadores les permite ser creativos e innovadores para dar solución a los inconvenientes que puede haber en el área?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
19	¿Los trabajadores manifiestan su disposición para realizar funciones y optimizar el tiempo en el trabajo?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
20	¿Aplican indicadores para evaluar el desempeño de los colaboradores? Mencionar.	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	

1	PROMEDIO OBTENIDO	N° TA _____	N° TD _____
2	COMENTARIOS GENERALES		
3	OBSERVACIONES: NINGUNO		


JUEZ - EXPERTO
43637619

B. SEGUNDA VALIDACIÓN

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Mg. Karla Ivonne Rojas Jiménez
PROFESIÓN	Licenciada en Administración
ESPECIALIDAD	Administración y Marketing
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	16 años
CARGO	Docente a tiempo completo
“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO, MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ, 2022”	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	BENAVIDES SALAZAR SEGUNDO DANIEL NIÑO CASTREJÓN SHEYLA SOLEYDY
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración
INSTRUMENTO DE EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL Determinar cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Analizar el nivel de motivación de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022 • Establecer cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia desarrollo urbano- Municipalidad J.L.O • Registrar los factores de motivación que se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022

EVALUÉ CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN EL ÍTEM "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO Y CON EL ÍTEM "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

MOTIVACIÓN			
DIFUSION DE CONTENIDOS		Valoración	
1	¿Cree usted que la organización incita el trabajo realizado por sus trabajadores para que sean más eficientes en la ejecución de sus tareas?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
2	¿La Sub Gerencia de obras públicas hace sentir que el trabajo realizado por sus colaboradores es importante	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
3	¿Considera usted que una función bien realizada crea un espacio de bienestar en la organización?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
4	¿Recibe capacitaciones constantemente para asegurar un mejor desempeño?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
5	¿Cree usted que su jefe inmediato tiene en cuenta sus opiniones?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
		TA (X)	TD ()

6	¿En la sub gerencia de Obras públicas realizan eventos y esparcimientos para confraternizar entre todo el personal?	Sugerencias: _____ _____ _____	
7	¿Es usted felicitado por cumplir con su trabajo realizado?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
8	¿Cree usted que en la organización existe el trabajo en equipo, para el logro de las metas?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
9	¿El amparo por parte de sus compañeros es eficiente para el desarrollo de trabajo en equipo?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
10	¿Participa en las decisiones de su grupo de trabajo?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
DESEMPEÑO LABORAL			
11	¿Usted cree que en la Sub gerencia de obras públicas existe voluntad para asumir compromisos por parte de los trabajadores?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
12	¿Usted cree que el personal utiliza el tiempo necesario y asignado para hacer sus tareas de forma correcta?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	

13	¿Loa trabajadores presentan a tiempo sus informes del trabajo realizado?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____	
14	¿Considere usted que los trabajadores de la sub gerencia de obras Públicas tienen la capacidad para desarrollar el trabajo	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____	
15	¿En la sub gerencia obras públicas, los trabajadores brindan aportes necesarios para la ejecución de tareas y la mejora de la organización?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____	
16	¿En la sub gerencia de obras públicas cumplen con un servicio de calidad de atención al cliente?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____	
17	¿En la sub gerencia de obras públicas los trabajadores realizan sus funciones con exactitud?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____	
18	¿Las actividades en las que se desarrollan los trabajadores les permite ser creativos e innovadores para dar solución a los inconvenientes que puede haber en el área?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____	
19	¿Los trabajadores manifiestan su disposición para realizar funciones y optimizar el tiempo en el trabajo?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____	

20	¿Aplican indicadores para evaluar el desempeño de los colaboradores? Mencionar.	TA(X)	TD()
		Sugerencias: _____ _____	

1	PROMEDIO OBTENIDO	N° TA _____	N° TD _____
2	COMENTARIOS GENERALES		
3	OBSERVACIONES: NINGUNO		



[Handwritten signature]

Mg. Karla Ivonne Rojas Jiménez

DNI 16630892

JUEZ – EXPERTO

C. TERCERA VALIDACIÓN

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Abelardo José García Ponce
PROFESIÓN	Lic. Administración
ESPECIALIDAD	Dr. Gestión Pública y Ap. Talento Humano.
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	16 Años
CARGO	Coordinador Investigador
"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO, MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ, 2022"	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	BENAVIDES SALAZAR SEGUNDO DANIEL NIÑO CASTREJON SHEYLA SOLEYDY
ESPECIALIDAD	Escuela de Administración
INSTRUMENTO DE EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	GENERAL Determinar cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Analizar el nivel de motivación de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022 • Establecer cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia desarrollo urbano- Municipalidad J.L.O • Registrar los factores de motivación que se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia desarrollo urbano, Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2022

EVALUÉ CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN EL ÍTEM "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO Y CON EL ÍTEM "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUÉ SUS SUGERENCIAS

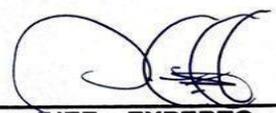
MOTIVACIÓN		
DIFUSION DE CONTENIDOS		Valoración
1	¿Cree usted que la organización incita el trabajo realizado por sus trabajadores para que sean más eficientes en la ejecución de sus tareas?	TA (X) TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____
2	¿La Sub Gerencia de obras públicas hace sentir que el trabajo realizado por sus colaboradores es importe	TA (X) TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____
3	¿Considera usted que una función bien realizada crea un espacio de bienestar en la organización?	TA (X) TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____
4	¿Recibe capacitaciones constantemente para asegurar un mejor desempeño?	TA (X) TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____
5	¿Cree usted que su jefe inmediato tiene en cuenta sus opiniones?	TA (X) TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____

6	¿En la sub gerencia de Obras públicas realizan eventos y esparcimientos para confraternizar entre todo el personal?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
7	¿Es usted felicitado por cumplir con su trabajo realizado?	TA(X)	TD()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
8	¿Cree usted que en la organización existe el trabajo en equipo, para el logro de las metas?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
9	¿El amparo por parte de sus compañeros es eficiente para el desarrollo de trabajo en equipo?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
10	¿Participa en las decisiones de su grupo de trabajo?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
Desempeño Laboral			
11	¿Usted cree que en la Sub gerencia de obras públicas existe voluntad para asumir compromisos por parte de los trabajadores?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	
12	¿Usted cree que el personal utiliza el tiempo necesario y asignado para hacer sus tareas de forma correcta?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____ _____	

13	¿Los trabajadores presentan a tiempo sus informes del trabajo realizado?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____	
14	¿Considere usted que los trabajadores de la sub gerencia de obras Públicas tienen la capacidad para desarrollar el trabajo	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____	
15	¿En la sub gerencia obras públicas, los trabajadores brindan aportes necesarios para la ejecución de tareas y la mejora de la organización?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____	
16	¿En la sub gerencia de obras públicas cumplen con un servicio de calidad de atención al cliente?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____	
17	¿En la sub gerencia de obras públicas los trabajadores realizan sus funciones con exactitud?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____	
18	¿Las actividades en las que se desarrollan los trabajadores les permite ser creativos e innovadores para dar solución a los inconvenientes que puede haber en el área?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____	
19	¿Los trabajadores manifiestan su disposición para realizar funciones y optimizar el tiempo en el trabajo?	TA (X)	TD ()
		Sugerencias: _____ _____	

20	¿Aplican indicadores para evaluar el desempeño de los colaboradores? Mencionar.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() Sugerencias: _____ _____ _____
----	---	---

1	PROMEDIO OBTENIDO	N° TA <u> X </u> N° TD _____
2	COMENTARIOS GENERALES	
3	OBSERVACIONES: NINGUNO	



JUEZ - EXPERTO

4. Carta de autorización de la entidad pública para realizar la investigación, si coloca el nombre de la entidad.



Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

YO, ING. LUIS ENRIQUE CARRANZA SANGAMA
Sub Gerente de Obras Públicas de MDJLO

Asunto: Autorización para la investigación

De mi especial consideración

Otorgo la autorización a los investigadores Sheyla Niño Castrejón y Segundo Daniel Benavides Salazar para que utilice la información establecida del área asignada con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación y posteriormente su tesis para optar al grado de Bachiller y Título Profesional.

Municipalidad Distrital de José L. Ortiz
Ing. Luis Enrique Carranza Sangama
Sub Gerente de Obras Públicas

Firma

5. Resolución de proyecto de tesis.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°007-2023-FACEM-USS

Chiclayo, 13 de enero de 2023.

VISTO:

El Oficio N° 0004-2023/FACEM-DA-USS, presentado por la directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, donde solicita la aprobación de Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso de Investigación I, del IX ciclo sec. A y eL-A, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, y;

CONSIDERANDO:

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

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

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

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR en vías de regularización, los proyectos de Tesis de los estudiantes del Curso de Investigación I, IX ciclo – Sec. A y eL-A, del ciclo académico 2022-II, EP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACION
1	AYESTA CABRERA LIDIA GUISETTI	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL, FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN - PIMENTEL, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	BARTOLO RAMOS JESEÑIA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON	GESTION

Cc.: Escuela, Archivo

	ATAJADA ROJAS GUEZ DANNY SIGIFREDO	EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA ORTIZ LOSSIO SRL-CHICLAYO, 2022	EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	GONZALES VALLEJOS JESUS	GESTIÓN DE VENTAS Y SU RELACIÓN CON LA CAPTACIÓN DE CLIENTES DE LA EMPRESA SINERGIA PERÚ CONSULTORES GENERALES SAC, CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	OBLITAS PASTOR LUIS ENRIQUE	MARKETING DIGITAL Y SU RELACIÓN EN EL INCREMENTO DE VENTAS EN EL RETAIL LEONCITO, CHICLAYO - 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	ANDIA BACA POOL BRYAN UCULMANA FALLA EMILIO CARLOS	MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN LAS VENTAS DEL RESTAURANTE "RINCONCITO AREQUIPEÑO", LIMA - 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°007-2023-FACEM-USS**

6	BENAVIDES SALAZAR SEGUNDO DANIEL NIÑO CASTREJON SHEYLA SOLEYDY	MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO, MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	CALDERON FERNANDEZ STARLIN MIGUEL NORIEGA CRUZ DE JUSTINIANO DIANA GUADALUPE	GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE SERVICIO EDUCATIVO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARÍA GORETTI" PACASMAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	CAPITÁN FLORES ANTHONY DAVID ROJAS RODRIGUEZ MIGUEL ANGEL ISAC	INBOUND MARKETING PARA EL INCREMENTO DE CAPTACIÓN DE CLIENTES DEL CENTRO MÉDICO "VITALMEDIC" FERREÑAFE, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	CASTAÑEDA DOMÍNGUEZ GERALDINE	PLAN DE MARKETING MIX PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DEL SALÓN DE EVENTOS MITSUY DE JICAMARCA - HUAROCHIRÍ, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	CRUZ HUAMAN MERLY YAJHAIRA	PLAN DE MARKETING PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA SURGE SAC, LAMBAYEQUE -2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	FERNANDEZ MUÑOZ FREDY FABIAN	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ALBERT EINSTEIN" POMALCA, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	GONCES TORRES STEFANNY	ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO EN REDES SOCIALES DEL CENTRO DE ASESORÍAS E INVESTIGACIÓN PERÚ - CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	GONZALES VASQUEZ CHRISTIAN YAMPIER- MENDOZA VÁSQUEZ MIGUEL ANGEL	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE FULL TIME EN LA EMPRESA SODIMAC, CHICLAYO 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	GUERRERO SERRATO DENIS GUILLERMO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO", 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	INOÑAN SANTAMARIA KARINA ELIZABETH	GESTIÓN HOSPITALARIA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIOS EN EL DEPARTAMENTO DE ÁREAS QUIRÚRGICAS - HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16	LLAMO ROJAS ELKIN SEGUNDO	LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL PROYECTO "VISTA ALEGRE", JOSÉ LEONARDO ORTIZ - 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

17	MESTANZA CHAVARRI WILIAM	GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN EN LA IE MARÍA PARADO DE BELLIDO, JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	MORE VALDIVIA NAOMY NAJELY NIKOLT RODRIGUEZ SALAZAR YACORI MADELEY	LA GESTIÓN MUNICIPAL Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE SERVICIO A LOS USUARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE FERREÑAFE, 2022.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	PALOMINO BELLIDO JUAN CARLOS	PLAN ESTRATÉGICO DE MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN EL RESTAURANTE "EL CHECHO", CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	PÉREZ VIGIL EVER ALEXANDER SAAVEDRA VALLEJOS DORIS XIOMARA	PLAN DE MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN AGROVETERINARIA E INSUMOS PÉREZ, DISTRITO DE LAJAS, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	RAFAEL VASQUEZ WILMA TIMANA NIMA PEDRO RONALDO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DEL SERVICIO EN EL HOTEL-RESTAURANTE MONTEERRICO, OLMOS - 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	SAMAMÉ MESONES JUAN PABLO	PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA ECOPROP SAC, TARAPOTO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°007-2023-FACEM-USS

23	SANTA CRUZ SEGURA MARIA EMILIA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MATER ADMIRABILIS - JOSÉ LEONARDO ORTIZ -2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	TORRES OTINIANO ANTERO SEBASTIAN SEGURA VILLALOBOS GIANELLA ISABEL	PLAN DE MARKETING DIGITAL Y EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA MULTIPLACAS & ACCESORIOS "EL HACEDOR" CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	TORRES SANCHEZ CRESENCIO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR EL PROCESO DE MATRÍCULA EN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DE INVESTIGACIONES INDUSTRIALES, CAJAMARCA 2022.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	VASQUEZ TORRES YOSSELIN LETICIA	LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ - CONSEJO DEPARTAMENTAL DE LAMBAYEQUE, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
27	VILCAMANGO ACHA DALESKA BRIGHITE	GESTIÓN DE INVENTARIOS PARA MEJORAR EL ALMACENAMIENTO EN ALMACENES LOGÍSTICOS AGROINDUSTRIALES DEL PERÚ S.A.C, CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28	BECERRA TORRES LILIBETH CARAMANTIN PEÑA JOSE	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE SERVICIO EN EL CENTRO DE SALUD SAN IGNACIO, CAJAMARCA, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
29	RODRIGUEZ SAAVEDRA CRISTHIAN JESUS ALBERTO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LOS PROCESOS LOGÍSTICOS DE LA PANIFICADORA INVERSIONES KIMA PERÚ E.I.R.L. - LA VICTORIA. CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
30	CASTRO CERVANTES MARCO ANTONIO EMANUEL GUERRERO BANDA LUIS RICARDO JESUS	GESTIÓN DE PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PITIPO, FERREÑAFE- 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
31	VASQUEZ TARRILLO WILDER	GESTIÓN MUNICIPAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE SERVICIO AL USUARIO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHANCA Y BAÑOS, CAJAMARCA, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
32	CUBAS LEON FRANCISCO MANUEL	CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE CONSULTORÍA H & S- ASESORES CONSULTORES CHICLAYO- 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


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


USS Mg. Karla Ivonne Rojas Jimenez
Secretaria Académica (e)
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

6. Formato T1



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

Pimentel, 21 de noviembre del 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán

Los suscritos:
Benavides Salazar Segundo Daniel con DNI 74433923 Y Niño Castrejón Sheyla Soleydy con DNI 74729359

- En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo urbano, Municipalidad de Jose Leonardo Ortiz – 2022**, presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, de la Facultad de Ciencias empresariales , Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:
- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

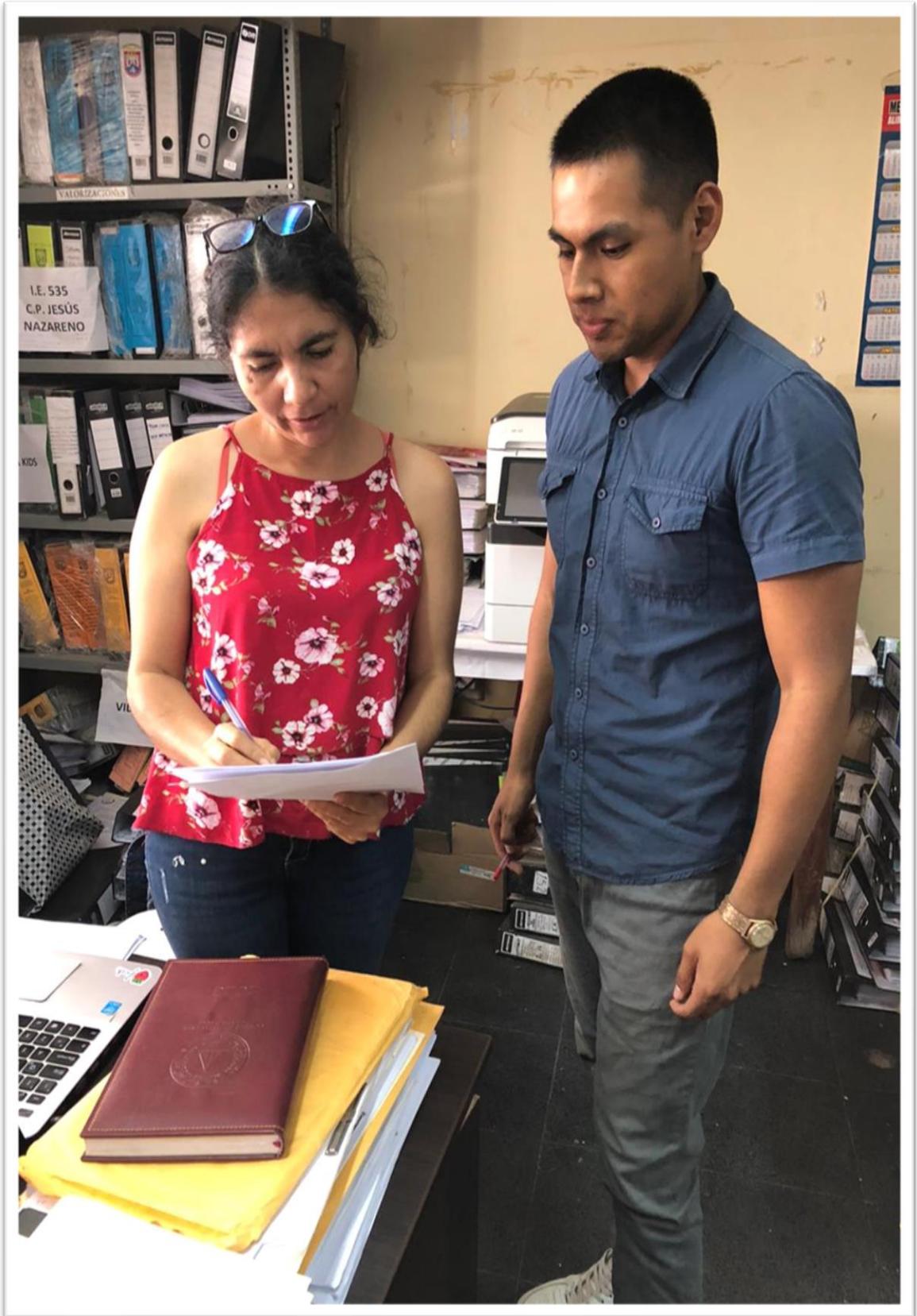
De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N.º 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Benavidez Salazar Segundo Daniel	74433923	
Niño Castrejón Sheyla Soleydy	74729359	

7. FOTOS DE APLICACIÓN DE ENCUUESTAS









8. Reporte de similitud de Turnitin

Reporte de similitud

<p style="font-size: 0.8em; margin: 0;">NOMBRE DEL TRABAJO</p> <p style="margin: 0;">Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo urbano, Municipal</p>	<p style="font-size: 0.8em; margin: 0;">AUTOR</p> <p style="margin: 0;">Benavides Salazar Segundo Dani Niño C astrejon Sheyla Soleydy</p>
<p style="font-size: 0.8em; margin: 0;">RECuento DE PALABRAS</p> <p style="margin: 0;">8864 Words</p>	<p style="font-size: 0.8em; margin: 0;">RECuento DE CARACTERES</p> <p style="margin: 0;">47590 Characters</p>
<p style="font-size: 0.8em; margin: 0;">RECuento DE PÁGINAS</p> <p style="margin: 0;">42 Pages</p>	<p style="font-size: 0.8em; margin: 0;">TAMAÑO DEL ARCHIVO</p> <p style="margin: 0;">160.0KB</p>
<p style="font-size: 0.8em; margin: 0;">FECHA DE ENTREGA</p> <p style="margin: 0;">Mar 8, 2024 3:03 PM GMT-5</p>	<p style="font-size: 0.8em; margin: 0;">FECHA DEL INFORME</p> <p style="margin: 0;">Mar 8, 2024 3:04 PM GMT-5</p>

● 24% de similitud general

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

<ul style="list-style-type: none">• 23% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 18% Base de datos de trabajos entregados	<ul style="list-style-type: none">• 7% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref
--	--

● Excluir del Reporte de Similitud

<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)	<ul style="list-style-type: none">• Material citado
--	---

9. Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0008-2023-FACEM-USS, presentado por los Bachilleres, **Benavides Salazar Segundo Daniel y Niño Castrejon Sheyla Soleydy**, con su tesis Titulada **Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo urbano, Municipalidad de José Leonardo Ortiz– 2022**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **24%** 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° 145-2022/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 11 de marzo del 2024

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal line, positioned above the printed name.

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