



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
COMISIÓN ORGANIZADORA

**RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA
N° 074-2017-UNAM**

Moquegua, 28 de Febrero de 2017

VISTOS, el Informe N° 001-2017-PJML-GPDS-UNAM de 25 de Enero de 2017, Informe N° 004-2017-YORB-DGI de 06 de Febrero del 2017, Informe N° 087-2017-DGI/VPI/UNAM de 09 de Febrero de 2017, y el Acuerdo de Sesión Extraordinaria de Comisión Organizadora de 20 de Febrero de 2017,

CONSIDERANDO:

Que, el párrafo cuarto del artículo 18° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, reconoce la autonomía universitaria, en el marco normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico, que guarda concordancia con el Capítulo IV del Estatuto de la UNAM;

Que, con Resolución C.O. N° 0273-2016-UNAM de 20 de Setiembre de 2016, se aprobó el Plan de Trabajo del Concurso de Proyectos de Investigación de Tesis de Estudiantes y Egresados para Obtención del Título Profesional, con financiamiento de canon minero, sobre canon, y regalías mineras, y con Resolución C.O. N° 0437-2016-UNAM de 28 de Diciembre de 2016 se aprueba el resultado del I Concurso de Proyectos de Investigación de Tesis de Estudiantes y Egresados para Obtención del Título Profesional, con financiamiento de canon minero, sobre canon, y regalías mineras, así como el financiamiento de dichos proyectos;

Que, de acuerdo al Plan de Trabajo aprobado mediante acto resolutivo mencionado en el párrafo precedente, se precisa que el financiamiento cubre un periodo máximo de 10 meses y que iniciara desde la suscripción del contrato y desde el primer desembolso, en consecuencia el Contrato del presente proyecto de investigación ha sido suscrito el 12 de Enero del 2017, en este sentido la viabilidad de la modificación aun es procedente ya que ha sido advertido por el Asesor del presente proyecto de tesis mencionado Dr. Pedro Jesús Maquera Luque;

Que, con Informe N° 001-2017-PJML-GPDS-UNAM, de fecha 25 de Enero de 2017, el Asesor del Proyecto de Investigación ganador bajo la denominación: "Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Año 2016", solicita la modificación del año de investigación de dicho proyecto, teniendo presente que para realizar la ejecución del proyecto el año de intervención debe ser el actual, por lo que recomienda la actualización del mismo, con la finalidad de poder continuar con el trámite de requerimientos y ejecución del mismo;

Que, la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Moquegua, en Sesión Extraordinaria del 20 de Febrero del 2017, por UNANIMIDAD, acordó Modificar el Item 23 del artículo primero de la Resolución de Comisión Organizadora N° 437-2016-UNAM, de fecha 28 de Diciembre de 2016 bajo el siguiente detalle: Dice: "Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Año 2016", Debe Decir: "Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Año 2017";

Estando a los considerandos precedentes, en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua y lo acordado en Sesión Extraordinaria de Comisión Organizadora de fecha 20 de Febrero 2017;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Modificar el Item 23 del Artículo Primero de la Resolución de Comisión Organizadora N° 437-2016-UNAM, de fecha 28 de Diciembre de 2016 bajo el siguiente detalle:





UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
COMISIÓN ORGANIZADORA

RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 074-2017-UNAM

Dice:

“Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Año 2016”.

Debe Decir: “

Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, **Año 2017**”

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR, la presente a la Dirección de Gestión de la Investigación, para su conocimiento y fines.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR, a la Oficina de Tecnología de la Información, la publicación de la presente resolución en el portal web institucional.

Regístrese, Comuníquese, Publíquese y Archívese.




DR. WASHINGTON ZEBALLOS GÁMEZ
PRESIDENTE




ABOG. GUILLERMO S. KUONG CORNEJO
SECRETARIO GENERAL



**"UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA"
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

P.C.P
74-023

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

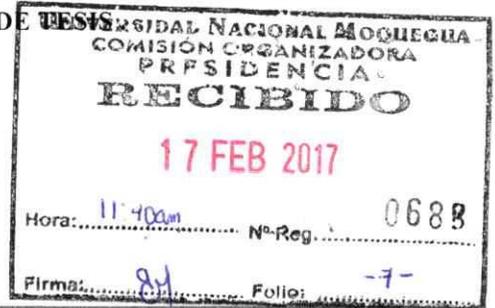
INFORME N° 087 - 2017-DGI/VPI/UNAM

PARA : DR. ALBERTO BACILIO QUISPE COHAILA
Vicepresidente de Investigación - UNAM



DE : Mg. NILTON CÉSAR LEÓN CALVO.
Jefe de la Dirección de Gestión de la Investigación.

ASUNTO : REMITO INFORME TÉCNICO SOBRE SOLICITUD DE MODIFICACIÓN DE TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE



REFERENCIA : INFORME N°001-2017-PJML-GPDS-UNAM
INFORME N°004-2017-YORB-DGI.

FECHA : Moquegua, 09 de Febrero del 2017

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y a través del presente Remitirle el informe Técnico sobre la solicitud de Modificación de Título del Proyecto de Investigación "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, AÑO AÑO, 2016", el que debe modificarse el año de ejecución al 2017., dicha Modificación tendrá que ser Aprobada Mediante ACTO RESOLUTIVO.

Es todo cuanto informo a Ud., para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Nilton César León Calvo
Jefe de la Dirección de Gestión de la Investigación



PRESIDENCIA - UNAM Prov. 0688
Folios: -20- Pase a: 56
Fecha: 17.FEB.2017 Para: Sesión de Comisión Organizadora



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA SECRETARIA GENERAL

PROVEIDO: 257
FECHA: 22 FEB 2017
PASE A: S.co / Abog Meduca
PARA: Comisión de Resolución



VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACION - UNAM
Folios: 07 Prov. 332
Pase a: Presidencia
Para: La formación requerida
Fecha: 17-2-17



INFORME N° 004-2017-YORB-DGI



Para : Mg. NILTON CESAR LEON CALVO
Jefe (e) de la Dirección de Gestión de la Investigación.

De : Ing. Yenny Reaño Bayona
Especialista Administrativo

Asunto : INFORME TÉCNICO

Referencia : INFORME N° 001-2017-PJML-GPDS-UNAM

Fecha : Moquegua, 06 de febrero del 2017.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia informar acerca del proyecto de investigación titulado: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, AÑO 2016", presentado por la egresada MARILIN SADIT MAMANI CÓRDOVA, y es como sigue:

ANTECEDENTES:

1. RESOLUCIÓN C.O. N° 0273-2016-UNAM, con fecha 20 de setiembre del 2016. Aprueba el Plan de trabajo CONCURSO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE ESTUDIANTES Y EGRESADOS PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL, CON FINANCIAMIENTO DE CANON MINERO, SOBRE CANON Y REGALÍAS MINERAS.
2. RESOLUCIÓN C.O. N° 0437-2016-UNAM, con fecha 28 de diciembre del 2016. Aprueba el resultado del I CONCURSO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE ESTUDIANTES Y EGRESADOS PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL, CON FINANCIAMIENTO DE CANON MINERO, SOBRE CANON Y REGALÍAS MINERAS.
3. RESOLUCIÓN C.O. N° 0437-2016-UNAM, con fecha 28 de diciembre del 2016. Asigna económicamente a los proyectos de investigación ganadores del I CONCURSO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE ESTUDIANTES Y EGRESADOS PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL, CON FINANCIAMIENTO DE CANON MINERO, SOBRE CANON Y REGALÍAS MINERAS, los fondos provenientes del canon minero, sobre canon y regalías mineras para su ejecución.
4. INFORME N° 001-2017-PJML-GPDS-UNAM, de fecha 25 de enero del 2017. Solicita la modificación del título del proyecto de investigación de tesis "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, AÑO 2016" que se realizara en el presente año por: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, AÑO 2017".

Recomendación:

Teniendo en cuenta los antecedentes, el Asesor Dr. PEDRO JESUS MAQUERA LUQUE del proyecto de investigación solicita se modifique el año del proyecto de investigación dadas las circunstancias de que se dará ejecución el 2017, motivo por el cual se recomienda considerar dicha solicitud para que se apruebe mediante acto resolutivo.

Es todo cuanto informo a usted, para su atención y determinación correspondiente.

Atentamente,



UNAM
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
Yenny Olivia Reaño Bayona
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO
DGI

INFORME N° 001-2017-PJML-GPDS-UNAN

A : **Mg. NILTON CESAR LEÓN CALVO**
Jefe (e) de la Dirección de Gestión de la Investigación-UNAM

DE : **Dr. PEDRO JESÚS MAQUERA LUQUE**
Asesor de Proyecto de Investigación

ASUNTO : Solicito modificación de Título de Proyecto de Investigación en lo referido al año de estudio.

FECHA : 25 de enero del 2017



Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez solicitar la modificación del año de investigación del Proyecto de Tesis: "Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Año 2016", presentado por la Srta. Marilin Sadit Mamani Córdova, egresada de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, por las razones siguientes:

El proyecto fue elaborado para realizar la investigación el año 2016, pero dadas las circunstancias del mismo proceso del concurso y demás trámites administrativos es necesario reajustar el año de estudio del mismo para el presente año 2017.

Teniendo presente que para poder realizar la ejecución del proyecto el año de intervención debe ser el actual, es que se recomienda la actualización del mismo.

Por lo que solicito, se pueda tramitar la modificación de la parte referida a nuestro Proyecto en la Resolución de Comisión Organizadora N° 0437-2016-UNAM, en los extremos siguientes: "Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Año 2017" a fin de poder continuar con el trámite de requerimientos y ejecución del mismo.

Sin otro particular, quedo de usted.



Dr. PEDRO JESÚS MAQUERA LUQUE
DOCENTE ORDINARIO ASOCIADO





UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
COMISIÓN ORGANIZADORA

RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA
N° 0273-2016-UNAM

Moquegua, 20 de Setiembre de 2016

VISTOS, el Informe n° 259-2016-DGI/VPI/UNAM de 22 de Agosto de 2016, Hoja de Coordinación n° 1042-2016-OPD/UNAM, de 31 de Agosto de 2016, Hoja de Coordinación n° 121-2016-DGI/VPI/UNAM de 01 de Setiembre de 2016, Informe n° 1051-2016-OPD/UNAM de 07 de Setiembre de 2016, Oficio n° 354-2016-VPI-UNAM de 08 de Setiembre de 2016, Informe n° 0564-2016-DIGA/CO/UNAM de 13 de Setiembre de 2016, Sesión Extraordinaria de Comisión Organizadora de 13 de Setiembre de 2016; y:

CONSIDERANDO:

Que, el párrafo cuarto del artículo 18° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, reconoce la autonomía universitaria, en el marco normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico, que guarda concordancia con el artículo 6° del Estatuto Universitario y artículo 11° del Reglamento General de la UNAM;

Que, con Informe n° 259-2016-DGI/VPI/UNAM de 22 de Agosto de 2016, el Jefe de la Dirección de Gestión de la Investigación, remite las Bases del Concurso de Proyectos de Investigación de Estudiantes y Egresados para Obtención del Título Profesional, con financiamiento de canon minero, sobre canon y regalías mineras, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de los programas y líneas de investigación de las Escuelas Profesionales de la UNAM, como respuesta a las demandas del desarrollo de la Región Moquegua;

Que, con Hoja de Coordinación n° 121-2016-DGI/VPI/UNAM de 01 de Setiembre de 2016, el Jefe de la Dirección de Gestión de la Investigación, remite el Plan de Trabajo de la implementación de las Bases al concurso mencionado en el párrafo precedente, con la finalidad que sea aprobado vía acto resolutive, el mismo que mediante INFORME N° 1051-2016-OPD/UNAM de fecha 07.09.2016 el Jefe de la Oficina de Planificación y Desarrollo Eco. Jacinto Joel Flor Maquera, emite Opinión Favorable para las Bases del Concurso de Investigación de Estudiantes y Egresados para la obtención del Título Profesional con financiamiento del Canon Minero, Sobrecanon y Regalías Mineras por estar financiado con presupuesto institucional de Apertura PIA de la Universidad Nacional de Moquegua hasta por el monto de S/3,344,881.23 Nuevos Soles, teniendo una temporalidad del 12.09.2016 hasta el 31.11.2016;

Que, mediante Oficio n° 354-2016-VPI-UNAM de 08 de Setiembre de 2016, el Dr. Alberto Bacilio Quispe Cohaila Vicepresidente de Investigación, solicita que sea aprobado vía acto resolutive y en Sesión de Comisión Organizadora el Plan de Trabajo "Bases del Concurso de Proyectos de Investigación de Estudiantes y Egresados para la obtención del Título Profesional con financiamiento del Canon Minero, Sobrecanon y Regalías Mineras", la misma que tiene por objeto promover la presentación de 150 proyectos de tesis de estudiantes y egresados en la comunidad universitaria de la Universidad Nacional de Moquegua;

Considerando que la universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la Docencia, esta integrada por docentes, estudiantes y graduados y, conforme al Art. 6° de la Ley 30220, Ley Universitaria, son fines de la Universidad, entre otros, promover la investigación científica, tecnológica y humanística, así como el desarrollo humano y sostenible en el ámbito local, regional, nacional y mundial. Así mismo, se establecen como funciones de la universidad la extensión cultural y proyección social. En cuyo marco normativo está circunscrita la propuesta del Concurso de Financiamiento para desarrollo de tesis de investigación, materia de la presente resolución;

Que, el Artículo 18 de la Ley Universitaria, señala que la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la universidad, que la fomenta y realiza, respondiendo a través de la producción de conocimiento y desarrollo de tecnologías a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional. Los Docentes, estudiantes y graduados participan en la actividad investigadora en su propia institución o en redes de investigación nacional o internacional, creadas por las instituciones universitarias públicas o privadas;

Que, la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Moquegua, en Sesión Extraordinaria del 13 de Setiembre de 2016, por UNANIMIDAD, acordó APROBAR el Plan de Trabajo denominado: "Concurso de Proyectos de Tesis (Estudiantes y Egresados) con fondos del canon, sobrecanon y regalías mineras de la UNAM (adjunto en 07 folios), así como las Bases del Concurso de Proyectos de Investigación de Estudiantes y Egresados para la obtención del Título Profesional con financiamiento del Canon Minero, Sobrecanon y Regalías Mineras por estar financiado con Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) de la Universidad Nacional de Moquegua hasta por el monto de S/3,344,881.23 Nuevos Soles (adjunto en 20 folios);

Por las consideraciones precedentes, en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua y lo acordado en Sesión Extraordinaria de Comisión Organizadora de 13 de Setiembre de 2016;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el Plan de Trabajo denominado: "CONCURSO DE PROYECTOS DE INVESTIGACION DE TESIS DE ESTUDIANTES Y EGRESADOS PARA OBTENCION DEL TITULO PROFESIONAL, CON FINANCIAMIENTO DE CANON MINERO, SOBRE CANON Y REGALIAS MINERAS, UNAM-2016" (adjunto en 07 folios), bajo el siguiente cronograma:





UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
COMISIÓN ORGANIZADORA

RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 0437-2016-UNAM

Moquegua, 28 de Diciembre de 2016

VISTOS, el Informe N° 409-2016-DGI/VPI/UNAM de 28 de Diciembre de 2016, Informe N° 406-2016-DGI/VPI/UNAM de 27 de Diciembre de 2016, Oficio N° 392-2016-VPI-UNAM de 27 de Diciembre de 2016, Sesión Ordinaria de Comisión Organizadora de 27 de Diciembre de 2016; y;

CONSIDERANDO:

Que, el párrafo cuarto del artículo 18° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, reconoce la autonomía universitaria, en el marco normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico, que guarda concordancia con el Capítulo IV del Estatuto de la UNAM;

Que, con Resolución N° 273-2016-UNAM; se aprobó el Plan de Trabajo y las Bases del "Concurso de Proyectos de Investigación de Tesis de Estudiantes y Egresados para Obtención del Título Profesional, con Financiamiento de Canon Minero, Sobre Canon y Regalías Mineras, UNAM-2016", el mismo que contiene Aspectos Generales, Condiciones de Postulación, Evaluación, Selección y Resultados, Seguimiento y Monitoreo, Disposiciones Finales (Anexo 01, Anexo

Que, con Informe N° 406-2016-DGI/VPI/UNAM de 27 de Diciembre de 2016, el Jefe de la Dirección de Gestión de la Investigación, remite el "Informe Final del I Concurso de Proyectos de Investigación de Tesis de Estudiantes y Egresados para Obtención del Título Profesional, con Financiamiento de Canon Minero, Sobre Canon y Regalías Mineras, UNAM-2016", con la finalidad de aprobarse lo siguiente:

- ❖ Resultados Finales de la Evaluación de los Proyectos de Investigación de Tesis de estudiantes y egresados, haciendo un total de treinta y cuatro (34) Proyectos- según ranking establecido en el Informe N° 409-2016-DGI/VPI/UNAM.
- ❖ Adjudicación de los Proyectos de Investigación de Tesis que han resultado aprobados en todas las etapas.
- ❖ Asignación Económica a los Proyectos de Investigación de Tesis (34), ganadores del I Concurso de acuerdo a la Ficha Técnica, con fondos provenientes del canon minero, sobre canon, y regalías mineras, según lo establecido en las Bases del Concurso.

Que, mediante Oficio N° 392-2016-VPI-UNAM de 27 de Diciembre de 2016, el Dr. Alberto Bacilio Quispe Cohaila Vicepresidente de Investigación, solicita que sea aprobado vía acto resolutorio y en Sesión de Comisión Organizadora lo mencionado en el párrafo precedente;

Considerando que la universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la Docencia, está integrada por docentes, estudiantes y graduados y, conforme al Art. 6° de la Ley 30220, Ley Universitaria, son fines de la Universidad, entre otros, promover la investigación científica, tecnológica y humanística, así como el desarrollo humano y sostenible en el ámbito local, regional, nacional y mundial. Así mismo, se establece como funciones de la universidad la extensión cultural y proyección social. En cuyo marco normativo está circunscrita la propuesta del Concurso de Financiamiento para desarrollo de tesis de investigación, materia de la presente resolución;

Que, el Artículo 48 de la Ley Universitaria, señala que la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la universidad, que la fomenta y realiza, respondiendo a través de la producción de conocimiento y desarrollo de tecnologías a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional. Los Docentes, estudiantes y graduados participan en la actividad investigadora en su propia institución o en redes de investigación nacional o internacional, creadas por las instituciones universitarias públicas o privadas;



RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 0437-2016-UNAM

Que, la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Moquegua, en Sesión Ordinaria del 27 de Diciembre de 2016, por UNANIMIDAD, acordó APROBAR el "Informe Final del I Concurso de Proyectos de Investigación de Tesis de Estudiantes y Egresados para Obtención del Título Profesional, con Financiamiento de Canon Minero, Sobrecanon y Regalías Mineras, UNAM-2016", conforme los actuados adjuntos en seis (06) folios, 01 CD y dos (02) archivadores, como anexos;

Por las consideraciones precedentes, en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua y lo acordado en Sesión Ordinaria de Comisión Organizadora de 27 de Diciembre de 2016;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el resultado de las evaluaciones realizadas por el Comité Evaluador externo, del "I CONCURSO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE ESTUDIANTES Y EGRESADOS PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL, CON FINANCIAMIENTO DE CANON MINERO, SOBRECANON Y REGALÍAS MINERAS, UNAM-2016", adjunto en trece (13) folios, 01 CD y dos (02) archivadores (Proyectos de Investigación), considerando el ranking de los 34 Proyectos establecidos mediante Informe N° 409-2016-DGI/VPI/UNAM, que como anexo forman parte de la presente resolución, y es como sigue:

ITEM	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	ESCUELA	ASESOR	CO-ASESOR	POSTULANTE	PUNTAJE
1	Efecto de la adición de resina y aceite esencial de orégano (<i>origanum vulgare</i> L.) en el almacenamiento del queso fresco elaborado a partir de leche de vaca (<i>bos taurus</i>) no pasteurizado obtenida en el centro poblado de Yacango distrito de Torata - Moquegua	Ingeniería Agroindustrial	MSc. Mario Roger Cotacallapa Sucapuca	Ing. Erick Alicca Alca	John Victor Carru Curasi	4.2
2	Influencia de la dosis de resina catiónica y tiempo de contacto en la adsorción de cobre en el pisco variedad Italia (<i>vitis vinifera</i> L.) en la región Moquegua 2017	Ingeniería Agroindustrial	Mg. Nilón Cesar León Calvo	MSc. Cesar Augusto Napa Almeyda	Wilder Martín Ace Quispe	3.9
3	Evaluación de las condiciones de congelación de uva (<i>vitis vinifera</i>) negra crolla en la conservación de compuestos fenólicos del vino tinto del valle de Moquegua	Ingeniería Agroindustrial	MSc. Mario Roger Cotacallapa Sucapuca	Mg. Olimpia Laila Curdova	Milagros Maribel Coaquira Gonza	3.52
4	Extracción de taninos y determinación de su capacidad antioxidante de semilla de papa (persea americana) del fundo Hass Valle de Moquegua	Ingeniería Agroindustrial	Mg. Nilón Cesar León Calvo	Ing. Lenin Quille Quille	Yajara Sujei Viquez Manchego	3.5
5	Características reológicas físicas sensoriales y microbiológicas del pan libre de gluten con pipia de papa harina de quinua flor y almidón de papa	Ingeniería Agroindustrial	Mg. Víctor Damiano Cahuana Quispe	Ing. Raquel Almon Choquehuanca Pineda	Jhon Facundo Centeno Falcón	3.43
6	Aplicación del microorganismo <i>saccharomyces cerevisiae</i> para acelerar el proceso de compostaje a partir de residuos sólidos orgánicos en la institución educativa Coronel Francisco Bolognesi Cervantes del distrito de Ilo, en el 2017	Ingeniería Ambiental	Dr. Mike Raúl Rivera Campano	Mg. Luis Fortunato Morales Arambar	Edy Armando Caracela Coaquira	3.35
7	Influencia del tratamiento térmico, adición de ácido ascórbico y sal en las características físico-químicas y sensoriales del pure de papa (<i>persea americana</i> Mill) var. Hass	Ingeniería Agroindustrial	MSc. Elias Escobedo Pacheco	No	Erika Ruth Puma Antezana	3.3
8	Efecto del estado de madurez sobre las propiedades físicas y químicas del aceite esencial de cascara de lima de olor (<i>citrus limetta</i>)	Ingeniería Agroindustrial	MSc. Elias Escobedo Pacheco	No	Lidia Yesenia Maldonado Mamani	3.27
9	Extracción y caracterización de propiedades tecnológicas de polisacáridos solubles de dos variedades de guayabá (<i>psidium guajava</i> L.)	Ingeniería Agroindustrial	Mg. Nilón Cesar León Calvo	Ing. Erick Alicca Alca	Anyela Elizabeth Quenalla Chávez	3.2
10	Modelado del crecimiento de dos levaduras comerciales durante la fermentación de la uva variedad borjona (<i>vitis labrusca</i> L.) a diferentes temperatura, nitrógeno típicamente asimilable, SO ₂ del vino	Ingeniería Agroindustrial	Mg. Nilón Cesar León Calvo	MSc. Jerónimo Martín Sarco Burgos	Bach Aldo Edthuar Barrá Mamani	3.2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
COMISIÓN ORGANIZADORA

RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA
N° 0437-2016-UNAM



11	Determinación de la madurez de uva (<i>vitis vinifera</i>) de las variedades moscatel, negra criolla y quebrante mediante análisis del color en imagen de uva, contenido de azúcar y acidez total	Ingeniería Agroindustrial	MSc Mano Roger Cotacallapa Sucapuca	No	Ciro Royci Suca Colana	3.2
12	Determinación de la concentración de metales pesados (Pb, As, B, AL), en los manantiales de Ichuña, Gral. Sánchez Cerro, Moquegua 2017.	Ingeniería Ambiental	MSc Sheda Méndez Ancca	Ing Renée Mauricio Condon Apaza	Enka Can Mendoza	3.17
13	El sistema interactivo de entrenamiento y su incidencia en el aprendizaje del inglés básico del centro de idiomas de la Universidad Nacional de Moquegua, sede Ilo, provincia de Ilo, 2017	Ingeniería de Sistemas e Informática	Ing Vaneza Flores Gutiérrez	No	Anamelba Lissette Machaca Huanca	3.12
14	Implementación de la gestión por procesos y la creación de valor público en la oficina regional de administración de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2017	Gestión Pública y Desarrollo Social	Mg Genciana Serruto Medina	Dr José Luis Morales Rocha	Ivan Noe Jalkanoca Ticona	3.1
15	Modelo de minería de datos para identificación de patrones de comportamiento de la inteligencia emocional que influyen en el rendimiento académico de los estudiantes de la UNAM sede Ilo.	Ingeniería de Sistemas e Informática	Mg Hugo Euler Tito Chura	Ing Marco Antonio Quspe Pachó	Bach Walter Yony Flores Mamani	3.1
16	Influencia de la aplicación de recubrimiento biodegradable a base de mucilago de nopal (<i>opuntia spp</i>) y la temperatura de almacenamiento en la conservación de la palla (<i>persea americana</i> mill) variedad hass	Ingeniería Agroindustrial	MSc Elias Escobedo Pacheco	No	Christian Paul Apaza Medina	3.05
17	Efecto del tiempo y temperatura de maceración con la adición de hollejos de uva (<i>Vitis vinifera</i>) sobre la capacidad antioxidante en la elaboración de cerveza artesanal tipo ale	Ingeniería Agroindustrial	MSc Mano Roger Cotacallapa Sucapuca	Ing Lenin Quille Quille	Julio Cesar Ventura Galarza	3.05
18	Reconocimiento automático de enfermedades foliares del cultivo de palla mediante imágenes utilizando (SVM)	Ingeniería de Sistemas e Informática	Mg Carlos Alberto Silva Delgado	Ing Amando Ruelas Alfaro	Gregorio Tomas Castro Alvarez	3.03
19	Efecto del tipo de alimento destinado al consumo de ganado bovino (<i>bos taurus</i>) en el contenido de aflatoxina (AF) M1 presente en leche fresca en los distritos de Moquegua, Torata de la región Moquegua.	Ingeniería Agroindustrial	Mg Nilton Cesar Leon Calvo	Ing Raquel Allison Choquehuanca Pineda	Maryon Magali Huaracha Jose	3.02
20	Desarrollo y evaluación de la preferencia y aceptabilidad de empanizados de <i>penco coryphaena hippurus</i> en Puerto de Ilo, 2017	Ingeniería Pesquera	Dr. Walter Mema Cruz	Mano Ruiz Choque	Hulmer Briss Gómez Pacco	3
21	El impacto del sistema de información de seguimiento al egresado de la escuela profesional de ingeniería de sistemas e informática de la Universidad Nacional de Moquegua y su incidencia en la inserción laboral, provincia de Ilo, 2017	Ingeniería de Sistemas e Informática	Ing Vaneza Flores Gutiérrez	No	Honoro Apaza Alanoca	2.98
22	Potencial proteico de biomasa y harina de microalgas, hechas con tres especies de microalgas marinas del litoral de Ilo, durante el 2017.	Ingeniería Pesquera	MSc Sheda Méndez Ancca	Isabel del Camer Espinoza Reynoso	Yesica Alvarez Meza	2.97
23	Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Mansal Nieto, año 2016.	Gestión Pública y Desarrollo Social	Dr Pedro Jesús Maquera Luque	Dr. Jaco Teofilo Ramos Rojas	Manlin Sadit Mamani Córdova	2.93
24	Optimización del proceso de destilación del pisco de uva Italia (<i>vitis vinifera</i> L) en la etapa del corte de cabeza, cuerpo y cola	Ingeniería Agroindustrial	MSc Mano Roger Cotacallapa Sucapuca	Ing Romualdo Vilca Curo	Bach José Anastasio Falcon Ortega	2.85



RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA
N° 0437-2016-UNAM



25	Incidencia de la plataforma virtual en la mejora del aprendizaje del cálculo diferencial en los estudiantes de la escuela profesional de ingeniería ambiental de la Universidad Nacional de Moquegua. Ilo. 2017	Ingeniería de Sistemas e Informática	Ing. Vaneza Flores Gutiérrez	Lic. José Luis Ramos Tejada	Juan Carlos Valero Gómez	2.8
26	Políticas públicas sobre emprendimiento y la actitud emprendedora en los estudiantes de la UNAM, sede Moquegua año 2017	Gestión Pública y Desarrollo Social	Mg. Genciana Serruto Medina	Dr. José Luis Morales Rocha	Mano Luis Flores Mamani	2.76
27	Influencia del tiempo y la temperatura en la etapa de maceración preleumentativa, sobre los componentes volátiles mayoritarios del pisco de uva Italia (vitis vinifera L var Italia)	Ingeniería Agroindustrial	Mg. Elías Escobedo Pacheco	Ing. Cesar Napa Almeyda	Graciela Milagros Aguilar Jorge	2.75
28	Efecto de la capacidad antioxidante del ajo deshidratado para disminuir los niveles de pardeamiento enzimático en la paltta fuerte y haas (persea americana mill)	Ingeniería Agroindustrial	Mg. Elías Escobedo Pacheco	No	Yeny Maritza Mamani Velásquez	2.7
29	Diseño, simulación y evaluación de medidor de primógeno tipo tubo venturi, para el estudio de fenómenos de dinámica de fluidos	Ingeniería Agroindustrial	Mg. Lic. Víctor Damian Cahuana Quispe	No	Bach. Elvis Juan Ventura Flores	2.7
30	Efecto del ultrasonido de potencia, temperatura y dosis de floculante sobre la estabilización oxidativa y microbiana del vino tinto y blanco	Ingeniería Agroindustrial	Mg. Lic. Víctor Damian Cahuana Quispe	Mg. Olimpia Ullata Cordova	Frank Jorge Hervas Nina	2.58
31	Análisis de compatibilidad de la implementación del proceso SVC en el sistema de gestión de seguridad en la concesión minera "Las Congas" en la etapa de propuesta	Ingeniería de Minas	Ing. Agapito Flores Justo	No	Elizabeth Hinojosa Mamani	2.57
32	Balace sobre el aporte del Ministerio de Cultura en relación al fomento de la cultura en el distrito de Moquegua durante el año 2016	Gestión Pública y Desarrollo Social	Mg. Florencia Beatriz Herrera Córdoba	No	Franky Flores Apaza	2.55
33	Análisis económico de la producción de biomasa húmeda y liofilizada de tres especies de microalgas, y su rentabilidad en comparación con la harina de pescado	Ingeniería Pesquera	MSc. Sheda Méndez Ancca	Isabel del Carmen Espinoza Reynoso	Luis Enrique Sosa Anahua	2.52
34	Sistema de asignación de carga laboral para la oficina de investigación de la UNAM utilizando optimización de procesos basados en 6 SIGMA	Ingeniería de Sistemas e Informática	Mg. Carlos Alberto Silva Delgado	Ing. Emuly Joanna Copara Chávez	Esteban Apaza Tricona	2.5

ARTÍCULO SEGUNDO.- ASIGNAR, económicamente a los Proyectos de Investigación ganadores del I Concurso de Proyectos de Investigación de la Universidad Nacional de Moquegua, los siguientes fondos provenientes del canon minero, sobrecanon y regalías mineras, para el financiamiento según lo establecido en las bases aprobado mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 273-2016-UNAM del mencionado concurso, de acuerdo al siguiente detalle:

ITEM	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	MONTO
1	Efecto de la adición de risina y aceite esencial de orégano (organum vulgare L) en el almacenamiento del queso fresco elaborado a partir de leche de vaca (bos taurus) no pasteurizada obtenida en el centro poblado de Yacango, distrito de Torata - Moquegua	S/ 19,980.00
2	Influencia de la dosis de resina catiónica y tiempo de contacto en la adsorción de cobre en el pisco variedad Italia (vitis vinifera L) en la región Moquegua 2017	S/ 19,500.00
3	Evaluación de las condiciones de congelación de uva (vitis vinifera) negra cnolla en la conservación de compuestos fenólicos del vino tinto del valle de Moquegua	S/ 20,000.00
4	Extracción de taninos y determinación de su capacidad antioxidante de semilla de paltta (persea americana) del fundo haas Valle de Moquegua	S/ 19,991.50
5	Características reológicas físicas sensoriales y microbiológicas del pan libre de gluten con pulpa de paltta harina de quinua flor y almidón de papa	S/ 20,000.00
6	Aplicación del microorganismo saccharomyces cerevisiae, para acelerar el proceso de compostaje a partir de residuos sólidos orgánicos en la institución educativa Coronel Francisco Bolognesi Cervantes del distrito de Ilo, en el 2017	S/ 18,805.00



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
COMISIÓN ORGANIZADORA

RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA
N° 0437-2016-UNAM



7	Influencia del tratamiento térmico, adición de ácido ascórbico y sal en las características fisicoquímicas y sensoriales del puré de palta (persea americana mill) var Hass.	S/	20,000.00
8	Efecto del estado de madurez sobre las propiedades físicas y químicas del aceite esencial de cáscara de lima de olor (citrus limetta).	S/	20,000.00
9	Extracción y caracterización de propiedades tecnológica de polisacáridos solubles de dos variedades de guayaba (psidium guajava l.)	S/	20,000.00
10	Modelado del crecimiento de dos levaduras comerciales durante la fermentación de la uva variedad borgoña (vitis labrusca l.) a diferentes temperatura, nitrógeno fácilmente asimilable, SO2 del vino	S/	11,309.40
11	Determinación de la madurez de uva (vitis vinifera) de las variedades moscatel, negra crolla y quebrante mediante análisis del color en imagen de uva, contenido de azúcar y acidez total	S/	11,820.00
12	Determinación de la concentración de metales pesados (PB, AS, B, AL), en los manantiales de Ichuña, Gral. Sánchez Cerro, Moquegua 2017.	S/	20,000.00
13	El sistema interactivo de entrenamiento y su incidencia en el aprendizaje del inglés básico del centro de idiomas de la Universidad Nacional de Moquegua, sede Ilo, provincia de Ilo, 2017	S/	20,000.00
14	Implementación de la gestión por procesos y la creación de valor público en la oficina regional de administración de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2017	S/	10,000.00
15	Modelo de minería de datos para identificación de patrones de comportamiento de la inteligencia emocional que influyen en el rendimiento académico de los estudiantes de la UNAM sede Ilo	S/	17,000.00
16	Influencia de la aplicación de recubrimiento biodegradable a base de mucilago de nopal (opuntia spp) y la temperatura de almacenamiento en la conservación de la palta (persea americana mill) variedad hass.	S/	20,000.00
17	Efecto del tiempo y temperatura de maceración con la adición de hollejos de uva (Vitis vinifera) sobre la capacidad antioxidante en la elaboración de cerveza artesanal tipo ale	S/	20,000.00
18	Reconocimiento automático de enfermedades foliares del cultivo de palta mediante imágenes utilizando (SVM)	S/	20,000.00
19	Efecto del tipo de alimento destinado al consumo de ganado bovino (bos taurus) en el contenido de aflatoxina (AF) M1 presente en leche fresca en los distritos de Moquegua, Torata de la región Moquegua	S/	19,990.00
20	Desarrollo y evaluación de la preferencia y aceptabilidad de empanizados de perico coryphaena hippurus en Puerto de Ilo, 2017	S/	20,000.00
21	El impacto del sistema de información de seguimiento al egresado de la escuela profesional de ingeniería de sistemas e informática de la Universidad Nacional de Moquegua y su incidencia en la inserción laboral, provincia de Ilo, 2017	S/	20,000.00
22	Potencial proteico de biomasa y hanna de microalgas, hechas con tres especies de microalgas marinas del litoral de Ilo, durante el 2017.	S/	19,994.00
23	Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Manscal Nieto, año 2016	S/	10,000.00
24	Optimización del proceso de destilación del pisco de uva italia (vitis vinifera l.) en la etapa del corte de cabeza, cuerpo y cola	S/	20,000.00
25	incidencia de la plataforma virtual en la mejora del aprendizaje del cálculo diferencial en los estudiantes de la escuela profesional de ingeniería ambiental de la Universidad Nacional de Moquegua, Ilo, 2017.	S/	20,000.00
26	Políticas públicas sobre emprendimiento y la actitud emprendedora en los estudiantes de la UNAM, sede Moquegua año 2017.	S/	10,000.00
27	Influencia del tiempo y la temperatura en la etapa de maceración fermentativa, sobre los componentes volátiles mayonanos del pisco de uva italia (vitis vinifera l var italia)	S/	20,000.00
28	Efecto de la capacidad antioxidante del ajo deshidratado para disminuir los niveles de pardeamiento enzimático en la palta fuerte y hass (persea americana mill)	S/	20,000.00



RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA
N° 0437-2016-UNAM

29	Diseño, simulación y evaluación de medidor de primógeno tipo tubo venturi, para el estudio de fenómenos de dinámica de fluidos.	S/	5,585 00
30	Efecto del ultrasonido de potencia, temperatura y dosis de floculante sobre la estabilización oxidativa y microbiana del vino tinto y blanco.	S/	20,000 00
31	Análisis de compatibilidad de la implementación del proceso SVC en el sistema de gestión de seguridad en la concesión minera "Las Congas" en la etapa de propuesta.	S/	5,676 00
32	Balance sobre el aporte del Ministerio de Cultura en relación al fomento de la cultura en el distrito de Moquegua durante el año 2016.	S/	10,000 00
33	Análisis económico de la producción de biomasa húmeda y liofilizada de tres especies de microalgas, y su rentabilidad en comparación con la harina de pescado.	S/	5,000 00
34	Sistema de asignación de carga laboral para la oficina de investigación de la UNAM utilizando optimización de procesos basados en 6 SIGMA.	S/	20,000 00

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR, a la Oficina de Tecnología de la Información, la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional.

Regístrese, Comuníquese, Publíquese y Archívese.




DR. WASHINGTON ZEBALLOS GÁMEZ
PRESIDENTE




BOG. GUILLERMO S. KUONG CORNEJO
SECRETARIO GENERAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, 2016”

PRESENTADO POR:

Marilin Sadit Mamani Córdova

ASESOR:

Dr. Pedro Jesús Maquera Luque

CO-ASESOR:

Dr. Jarol Teófilo Ramos Rojas

MOQUEGUA – PERÚ

2016

Handwritten marks:
 A small mark resembling the number '11' on the left margin.
 A signature or set of initials at the bottom left, possibly 'J. Ramos'.

Handwritten signature:
 A large, stylized signature in the bottom right corner, likely belonging to the author or a supervisor.

PROYECTO DE TESIS

I. DATOS GENERALES

1.1 TITULO:

"Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2016"

1.2 NOMBRE DEL AUTOR

Marilyn Sadit Mamani Córdova

1.3 LOCALIDAD DONDE SE REALIZARA LA INVESTIGACIÓN

Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – Moquegua

1.4 ASESOR

Dr. Pedro Jesús Maquera Luque

1.5 CO- ASESOR

Dr. Jarol Teófilo Ramos Rojas

II. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Teniendo en cuenta la importancia de la motivación para la persona en su práctica laboral, los profesionales del área organizacional se han preocupado en explicar la relación existente entre el comportamiento humano y la motivación. Para muchos ha sido importante llevar a cabo investigaciones sobre la necesidad de crear esquemas motivacionales en una empresa, para que mejoren el rendimiento laboral y, por ende, la productividad y la retribución por medio de incentivos y compensaciones orientados a optimizar la calidad de vida durante el desempeño laboral (Gonzales y Parra 2008).

La motivación es un factor determinante de la mayor eficiencia laboral, juega un papel importante en el desempeño laboral. Ésta se ha identificado como un problema, las organizaciones buscan una solución admitiendo que es una parte importante y fundamental de la misma, sobre la base de la influencia recíproca del empleado y del ambiente laboral, la persona y el momento se encuentra en la misma situación.

El desempeño laboral depende de la motivación intrínseca y de la motivación extrínseca. La motivación intrínseca tiene relación con la satisfacción del puesto en el cual se desempeña el trabajador, la adaptabilidad al puesto de trabajo, la función vocacional así como el nivel académico de la función. Por otro lado, el desempeño laboral depende de la motivación extrínseca relacionada con el reconocimiento que la empresa hace al trabajador, así éste se sienta realizado en el logro de sus objetivos y metas propuestas. La motivación extrínseca también tiene relación con la satisfacción económica del empleado como retribución de su trabajo.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad de las relaciones individuales de cada trabajador con sus directivos, en la confianza, el respeto y la consideración de sus jefes diariamente. En este sentido, actualmente en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, se observa que los trabajadores no se sienten motivados, falta incentivo laboral de sus administradores. El descontento de los trabajadores fluye por falta de motivación para lograr un mejor desempeño laboral. Sin embargo, en cada periodo de gobierno municipal, el personal se renueva de acuerdo con el acomodo político sin considerar que el puesto y las funciones requieren personal idóneo y según la meritocracia. Por este motivo, los trabajadores no se sienten motivados ante la exigencia laboral en las funciones que realizan. En muchos casos, su propio nivel laboral no le satisface al mismo trabajador cuando tiene que dar solución de alto nivel a los diversos conflictos encontrados. Asimismo, se genera una baja autoestima revelada durante el cumplimiento de sus funciones laborales.

En este sentido, el presente trabajo de investigación pretende conocer el nivel de motivación y desempeño laboral de los trabajadores y establecer las relaciones entre las mismas. Por lo cual, si se determina que la motivación y el desempeño laboral de los

trabajadores están relacionados de manera directa y significativa, entonces se podría plantear alternativas de solución para mejorar estas variables de estudio.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2.2.1 INTERROGANTE GENERAL

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016?

2.2.2 INTERROGANTES ESPECIFICAS

- a) ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016?
- b) ¿Cuál la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016?
- c) ¿Cuál la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016?

2.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio es importante, permite conocer a través del método científico la relación entre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, con el propósito de plantear alternativas que permitan mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la municipalidad, mediante la aplicación de nuevos incentivos para elevar el nivel de motivación así como el desempeño laboral.

Asimismo, beneficia a la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social desde el punto de vista motivacional, al trabajador le interesa un ambiente favorable para el buen desempeño de su trabajo, el bienestar personal y le facilite hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerán la satisfacción del empleado.

El funcionario encargado de la administración de personal se beneficia enriqueciendo y fortaleciendo el buen desempeño de los trabajadores. Es común encontrar personas ejecutando constantemente la misma operación experimenten apatía y aburrimiento, trayendo como consecuencia el bajo rendimiento en la productividad. En la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social, el funcionario responsable se

beneficia encaminando el factor motivacional como un impulso capaz de provocar, mantener y dirigir la conducta del trabajador hacia un objetivo definido.

La motivación es un elemento importante en la administración de personal, se requiere conocerla y dominarla, sólo así la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable.

2.4 OBJETIVOS

2.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016.

2.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016.
- b) Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016.
- c) Determinar la relación que existe entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016.

2.5 HIPÓTESIS

2.5.1 HIPÓTESIS GENERAL

"Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los Trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto año 2016".

2.5.2 HIPÓTESIS ESPECIFICA

- a) Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016.

Handwritten circled number 3

Handwritten symbols and marks

- d) Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016.
- b) Existe una relación significativa entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Mendoza y Pérez (2004) realizaron un estudio: la relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud del municipio de Riohacha (Colombia) y el municipio de Maracaibo (Venezuela). La presente investigación estuvo dirigida a determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los empleados en empresas de salud, Coomeva E.P.S, en el municipio de Riohacha (Colombia) y Ame C.A., en el Municipio de Maracaibo (Venezuela). Los fundamentos teóricos para estrés fueron: según Robbin (2004), motivación laboral y satisfacción laboral (Guillen y Guil, 2000).

Schubert (2009) realizó un trabajo de investigación: La influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los empleados que trabajan en una institución autónoma de la ciudad de san salvador, para determinar si los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral de los empleados de una Institución Autónoma, en una muestra de 156 personas de sexo femenino y masculino.

Barnett, Bernuy, Cárdenas y Loza (2012) realizan el estudio: Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano, con el objetivo de describir los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano o de banca múltiple para apoyar en el diseño de efectivos sistemas de compensaciones y de puestos de trabajo, y así contribuir a mejorar su desempeño laboral.

3.2 BASES TEÓRICAS

La motivación laboral surge aproximadamente el año de 1700, en el continente europeo, cuando los talleres de artesanos tradicionales se transformaron en fábricas con maquinaria operada por cientos de personas, con intereses y formas de pensar diferentes a los intereses patronales, reflejándose esto en problemas de baja productividad y desinterés en el trabajo. La motivación laboral fue tomando fuerza en todos los ámbitos de la sociedad, la motivación, conjunto de razones, impulsa y ayuda a explicar los actos de las personas.



La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde 1920, ha luchado por el bienestar del trabajador; es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), prevista por el Tratado de Versalles en 1919, cuyos objetivos principales: mejorar las condiciones de trabajo; promover empleos productivos para el necesario desarrollo social, mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo.

La motivación laboral es una alternativa ante conflictos: la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés en el trabajo; logrando así la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, cuyo problema no es en sí el trabajo que se desempeña, sino las relaciones humanas y las actitudes personales en el ámbito de trabajo.

En 1982, el "Centro de Estudios Educativos" encontró que el 83% de los trabajadores se encontraba entre muy y bastante orgullosos de su trabajo. Estos estudios han concluido que el problema en general no es el trabajo en sí, sino las relaciones humanas y las actitudes personales. De acuerdo con el salario mínimo o inferior de México, muchos tienen fuertes carencias en su alimentación; es comprensible que les importe poco su seguridad, el amor, la dignidad o su ausentismo laboral. Los lugares donde se ofrecen niveles elevados de salario y prestaciones al trabajador mexicano, seguridad física y estabilidad económica, demuestran que el personal se encuentra con demasiada necesidad de contacto social y búsqueda de relaciones interpersonales. En estas organizaciones son muy dados a los festejos y la comunicación excesiva.

Muchos trabajadores en diferentes tipos de empresas constituyen un pobre estímulo o motivación. No están conformes ni en armonía con el clima de su entorno ni llegan a tener plena satisfacción en sus trabajos. Entonces existe una precaria estimulación para seguir laborando. En la práctica, ofrecen remuneraciones a cambio de un servicio, es muy poco y las recompensas carecen de valor frente a la satisfacción laboral.

Los problemas en las organizaciones no dependen de una mala selección del personal sino de no saber mantener al personal motivado para exigir buenos resultados. El lado positivo de la motivación consiste en conocer las necesidades del personal y cómo satisfacerlos.

Taylor (1903), fundador de la dirección científica, estudió los incentivos positivos, dividió a los trabajadores en dos grupos; en el primer grupo, no consideró tendencias motivacionales, premios ni recompensas; en el segundo grupo, durante un tiempo consideró nuevas relaciones, tendencias motivacionales, buenas remuneraciones, premios, estímulos y recompensas. Grandes fueron sus sorpresas por los resultados obtenidos, sobre todo en la productividad.

Ford (1914) consiguió, en sus operarios, incrementar la producción, proponiéndoles 5 dólares por día, como incremento de su salario. Esta decisión posiblemente poseía su lado altruista, pero, en principio, lo que a Ford le interesaba era conseguir lo máximo en el rendimiento de sus trabajadores. Todos sus operarios aceptaron maximizar esfuerzos de tras del incentivo económico; se le asignó a cada uno su tarea y por cada tarea cumplida recibía una recompensa y un estímulo de sus jefes; luego de 6 meses, la producción creció en un 325 por ciento. Las utilidades económicas sobrepasaron el blanco y las ventas crecieron cuatro veces.

Mayo (1923) realizó la siguiente idea: un grupo de 5 operarias fueron instalados en una habitación muy cómoda, con buenas condiciones de trabajo, amplia, aire acondicionado, con periodos de descanso de 15 minutos después de 2 horas, se les proporcionaba alimentación saludable en las tres comidas. Además ambiente social estimulante, tecnología a su alcance. El trabajo consistía en el montaje de red telefónica, tenían que usar mucha imaginación y habilidad en las manos. Solo había un encargado de controlar la temperatura del ambiente, sacarlos al patio para distraerse, alimentarlos bien y atender a sus familiares con medicinas. Después de 5 meses de realizar esta operación comprobaron los resultados: la clientela aumentó en un 138 %, la productividad superó en 310%, y la satisfacción laboral con respecto a las demás operarias era notoria. "El clima laboral y la Motivación fue la arma secreta para esta empresa"

Thall (1949) dice que hoy los trabajadores buscan mucho más que un sueldo. Esperan trato de seres humanos. Esto suena obvio, pero muchos patrones todavía no se han dado cuenta.

Jefferies (1970) descubre que los empleados acogerán mejor los programas formales y corporativos si sienten que la empresa se interesa de verdad en ellos en forma personal y diariamente.

Sin embargo, Rosenbluth (2002) plantea que el nivel de servicio más alto que se puede alcanzar proviene del corazón. Por tanto, la empresa que llegue al corazón de sus empleados podrá prestar un servicio excepcional.

3.3 DEFINICION DE TERMINOS

Desempeño laboral.

Chiavenato (2000) define el desempeño como las acciones o comportamientos observados en los empleados, relevantes para el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante de una organización. Por su parte, Bittel (2000) plantea que el desempeño es influido en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de

armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de la consolidación de los objetivos de la empresa.

Compromiso organizacional.

Es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Se refiere a que el empleado se identifica con la empresa, metas, objetivos así como cualquier otro; es decir, éste se refiere a identificarse con el servicio personal de la organización y el compromiso con el trabajo a identificarse con su labor específica (Díaz y Montalbán, 2004).

Motivación.

Conjunto de fuerzas o impulsos, incitan al individuo a comportarse de una determinada manera. Por tanto, es un concepto en el que influyen tantos factores internos (cognoscitivos) como externos (del entorno), hacen que un individuo adopte determinada conducta (Shimon, 2004).

Motivación laboral.

La motivación humana se define como "un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos" (Koenes, 1996). De igual modo, Amorós (2007) define la motivación laboral como "las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual."

Motivación intrínseca.

Se da cuando la persona manifiesta interés en el estudio o trabajo, demostrando superación y personalidad en el logro de sus propósitos, fines, metas y aspiraciones. Definida por el hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo. Las intrínsecas parten del interior (hacer algo porque se desea hacer), mientras que las extrínsecas son aquellas en busca de una recompensa final: dinero, una buena nota en clase, o un trofeo en un evento deportivo (Reiss, 2004).

Motivación extrínseca.

Se denomina motivación extrínseca cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y dentro de la persona. Es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción programadas socialmente; por ejemplo, los halagos y el dinero (Reeve, 1994).

3
+
16

Motivación trascendental.

Aplicada al trabajo, la motivación trascendente denominada pro-sociable, tiene relación con la implicación o identificación del sujeto con la empresa donde trabaja y en sus miembros. Probablemente, aquel que tiene desarrollada la motivación trascendente de cara al trabajo, más de una vez habrá sacrificado tiempo de ocio para conseguir que en su empresa salga un determinado proyecto adelante (Brief y Motowildo, 1986).

IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 LUGAR DE EJECUCIÓN

Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – Moquegua

4.2 TIPO Y DISEÑO

El tipo de investigación corresponde a una investigación cuantitativa no experimental.

Esquema:

La investigación corresponde al diseño correlacional, de corte transversal: Correlacional, porque pretende determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. Y transversal porque la aplicación de los instrumentos se realizarán en un momento único (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2010).

Ox

M

Oy

r

En el esquema:

M = Muestra de investigación

Ox, = Observaciones de la variable: Motivación

Oy = Observaciones de la variable: Desempeño laboral

r = Relaciones entre variables

4.2.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel la característica de un estudio correlacional, ya que establece el grado de asociación no causal existente entre dos o más variables.

4.3 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

CUADRO N° 03

OPERACIONALIZACION VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
VARIABLE 1	Motivación	Motivación Intrínseca	Crecimiento personal Aportes en el trabajo Nivel de energía	Experimentas Crecimiento personal a través de tu labor personal Estás orgulloso de los aportes que haces en tu trabajo Sientes que tu nivel de energía es siempre en alto	Cuestionario
		Motivación Extrínseca	Reconocimiento en el trabajo Logro de las metas Interés por el hacer y sentir Aplaudido por el trabajo	Recibes reconocimiento por hacer bien tu trabajo Tu esfuerzo se ve recompensado por medio de logro de las metas que te has propuesto Sientes que las personas cercanas a ti, se interesan por lo que haces y cómo te sientes. Has sido aplaudido por el mínimo trabajo que realizaste.	
		Motivación Trascendental	Metas claras Hacer lo mejor Camino del éxito Bloqueo en actividad	Tienes claras las metas que quieres alcanzar en tu empresa Haces las cosas lo mejor que puedes Sientes que tu actividad te lleva por el camino del éxito. Te sientes bloqueado o atascado en tu propia actividad.	

CUADRO N° 04

OPERACIONALIZACION VARIABLE SATISFACCION LABORAL

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
VARIABLE 2	Desempeño Laboral	Entorno Laboral y Contribución personal	Interrelación	Estoy contento con los compañeros de trabajo. Me relaciono bien con mis compañeros jefes. Hay confianza dentro del grupo de trabajo.	Cuestionario
			Reconocimiento	Casi nunca siento que mi trabajo es reconocido. Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos.	
		Condiciones Ambientales	Satisfacción	Me siento libre para ser yo mismo en la organización. Trabajo en un ambiente agradable. Me siento satisfecho dentro del ambiente de trabajo.	
			Reglas y normas	Se cumplen las reglas de orden ergonómico. Estoy involucrado en el ambiente de trabajo	
		Claridad en el desempeño y el apoyo del jefe	Utilidad	Mi trabajo bien hecho hace la diferencia. Me siento muy útil en mi trabajo	
			Valoración	Me siento pieza clave en la organización. El trabajo que hago es valioso para la organización.	
				Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo.	
			Claridad en el trabajo	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo. La forma de desempeño en mi trabajo son entendidas y comunicadas.	
			Confianza	Mi jefe me apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas. Mi jefe me autoriza hacer las cosas como creo.	

5

5

4.4 VARIABLE 1

Motivación

DIMENSIONES

- Motivación Intrínseca
- Motivación Extrínseca
- Motivación Trascendental

4.5 VARIABLE 2

Desempeño Laboral

DIMENSIONES

- Entorno Laboral y Contribución personal
- Condiciones Ambientales
- Claridad en el desempeño y el apoyo del jefe

4.6 POBLACIÓN Y MUESTRA

LA POBLACIÓN

La población de estudio está conformada por 135 trabajadores Administrativos permanentes de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

MUESTRA

La muestra de este trabajo de investigación es de tipo probabilística no estratificada, en la cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos; estará conformada por 100 trabajadores. Para determinar el tamaño de la muestra general se utilizó la fórmula estadística de proporciones de una población finita.

Fórmula:

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

Donde: n = Tamaño de muestra que se desea encontrar =?

N = Tamaño de la población = 135

Z = Nivel de confianza al 95% establecido por el investigador = 1.96

p = Probabilidad de éxito (50% ó 0,5).

q = Probabilidad de fracaso (50% ó 0,5).

e = Margen de error permisible establecido por el investigador = 0.05

Remplazando valores tenemos:

Handwritten circled number 5 with a plus sign.

Handwritten signature or scribble.

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

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(135)}{(3.8416)(0.5)(0.5) + 0.0025 (134)}$$

$$n = \frac{129.654}{1.2954}$$

$$n = 100.088$$

Redondeado

$$n = 100 \text{ Personas}$$

4.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Según la naturaleza de los indicadores, tanto de la variable 1 como de la variable 2 se utilizarán las técnicas e instrumentos que se indican a continuación:

- Análisis documental - Fichas, documentos de la institución
- Entrevista - Guía de entrevista
- Encuesta - Cuestionario
- Observación directa - Guía de observación
- Navegación por Internet – Motores de búsqueda (buscadores)

4.8 DISEÑO EXPERIMENTAL DE MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Las técnicas empleadas en el análisis e interpretación de los datos son:

- Tabulación (tablas de distribución de frecuencias)
- Uso de gráficas en forma de columnas
- Esquema de correlación de variables.

V. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
1.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TIEMPO EN MESES 2016 - 2017

N°	Actividades Planificadas	TIEMPO EN MESES 2016 - 2017											
		Nov.	Dic.	Ene.	Febr.	Mar.	Abr.	May.	Jun.				
01	Diseño y elaboración del proyecto de Tesis	x											
02	Presentación del proyecto de Tesis	x											
03	Aprobación del Proyecto de Tesis	x											
04	Elaboración de plan de trabajo		x										
05	Instalación		x										
06	Requerimiento de Bienes y servicios		x										
07	Elaboración de los instrumentos de investigación			x	x								
08	Requerimiento de servicios			x									
08	Aplicación de los instrumentos de Investigación				x	x							
09	Informe trimestral de avance									x			
10	Requerimiento de Servicios												
11	Procesamiento y análisis de datos												
12	Redacción del informe final												
13	Revisión y reajuste del informe final												
14	Levantamiento de Observación												
14	Presentación del informe final técnico - económico												
15	Aprobación del informe final												
16	Sustentación del informe final												

1.2 RECURSOS HUMANOS

SUB CONTRATOS	CAND.	P.U.S/.	TOTAL S/.
Asesor Estadístico	1	700	700.00
Asesor Metodólogo	1	700	700.00
Encuestador	1	200	200.00
Procesador de Datos	1	150	150.00
corrector de estilos	1	250	250.00
TOTAL			2000.00

Justificación de los contratos

Para la realización el presente proyecto, es indispensable contar con el personal mencionado en el cuadro anterior ya que serán de mucha ayuda en los diferentes procedimientos a seguir para la elaboración de la tesis. Cada personal en su materia hará de la investigación un trabajo más especializado, ya que como estudiante de la Carrera Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social no cuento con el conocimiento completo y necesario en estadística, metodología, procesamiento de datos, gramática y ortografía.

1.3 BIENES

VIATICOS Y PASAJES	CAND.	P.U.S/.	TOTAL S/.
Hospedaje, alimentación, movilidad local	2	450	900.00
Pasajes	2	300	600.00
TOTAL			1500.00

Justificación de viáticos

Se tiene programado realizar un viaje a la ciudad de lima a fin de poder realizar una visita a SERVIR, a fin de adquirir conocimientos complementarios de la reforma administrativa que se viene implementando en las entidades públicas a nivel nacional, dentro de la cual se encuentra la entidad a investigar y es parte de mis

variables de estudio. Téngase presente que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto al 2018 deberá encontrarse alineada a la ley N° 30057.

EQUIPOS	CAND.	P.U.S/.	TOTAL S/.
Impresora A3 de color sistema continuo	1	2400	2400.00
Cámara Semi - Profesional	1	1600	1600.00
TOTAL			4000.00

Justificación de Equipos

Se hace el requerimiento de una impresora, para poder realizar la impresión de material de trabajo, material de difusión como afiches en formato grande, los cuales nos permitirán dar a conocer la investigación que se viene realizando; se realizará la impresión de las encuestas que serán aplicadas al personal administrativo de la entidad a investigar y la impresión desde los borradores hasta el informe final que se presentará como producto final del proyecto financiado.

Así mismo se hace el requerimiento de una cámara Semi-profesional, que nos permitirá obtener las evidencias (fotografías) del proceso, desde el inicio hasta el final de la investigación realizada, como también nos servirá de material indispensable para la captura de imágenes profesionales que se colocarán en las revistas informativas a que hubiere lugar.

Cabe mencionar que dichos bienes quedarán como patrimonio de la Universidad Nacional de Moquegua, los cuales podrán ser utilizados por los estudiantes y trabajadores de esta Casa Superior de Estudios, especialmente de la misma Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social.

PROGRAMAS			
INFORMÁTICOS	Y		
BIBLIOGRAFIA		CAND.	P.U.S/.
			TOTAL S/.
Libros especializados		5	200
			1000.00
TOTAL			1000.00

Justificación de Programas Informáticos y Bibliografía

Solicitamos el servicio de 5 libros especializados en la materia, de autores especialistas y actuales, ya que actualmente no se cuenta con el material necesario

y actualizado en nuestra biblioteca universitaria; libros que ampliarán nuestros conocimientos a fin de poder sustentar con fundamento nuestra investigación.

1.4 SERVICIOS

MATERIAL FUNGIBLE	CAND.	P.U.S/.	TOTAL S/.
USB 32 GB	2	120	240.00
Tinta	4	40	160.00
Hojas A 4	8 mllrs	26	200.00
Hojas A3	7	30	200.00
TOTAL			1000.00

Justificación de Material Fungible

El requerimiento de estos materiales, se da porque se tendrá la necesidad de utilizar el la ejecución del plan de trabajo para la realización del proyecto de tesis investigar; los usb servirán para poder almacenar la información del trabajo realizado en la presente investigación, las hojas para poder imprimir el material informativo, material de aplicación, avances de la tesis y el informe final de tesis, la tinta que servirá como reserva para cuando se requiera de su utilización en las impresiones.

variables de estudio. Téngase presente que la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto al 2018 deberá encontrarse alineada a la ley N° 30057.

EQUIPOS	CAND.	P.U.S/.	TOTAL S/.
Impresora A3 de color sistema continuo	1	2400	2400.00
Cámara Semi - Profesional	1	1600	1600.00
TOTAL			4000.00

Justificación de Equipos

Se hace el requerimiento de una impresora, para poder realizar la impresión de material de trabajo, material de difusión como afiches en formato grande, los cuales nos permitirán dar a conocer la investigación que se viene realizando, se realizará la impresión de las encuestas que serán aplicadas al personal administrativo de la entidad a investigar y la impresión desde los borradores hasta el informe final que se presentará como producto final del proyecto financiado.

Así mismo se hace el requerimiento de una cámara Semi- profesional, que nos permitirá obtener las evidencias (fotografías) del proceso, dese el inicio hasta el final de la investigación realizada, como también nos servirá de material indispensable para la captura de imágenes profesionales que se colocarán en las revistas informativas a que hubiere lugar.

Cabe mencionar que dichos bienes quedarán como patrimonio de la Universidad Nacional de Moquegua, los cuales podrán ser utilizados por los estudiantes y trabajadores de esta Casa Superior de Estudios, especialmente de la misma Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social.

PROGRAMAS			
INFORMÁTICOS	Y		
BIBLIOGRAFIA		CAND.	P.U.S/.
			TOTAL S/.
Libros especializados		5	200
			1000.00
TOTAL			1000.00

Justificación de Programas Informáticos y Bibliografía

Solicitamos el servicio de 5 libros especializados en la materia, de autores especialistas y actuales, ya que actualmente no se cuenta con el material necesario

(S)

H

A

y actualizado en nuestra biblioteca universitaria; libros que ampliarán nuestros conocimientos a fin de poder sustentar con fundamento nuestra investigación.

1.4 SERVICIOS

MATERIAL FUNGIBLE	CAND.	P.U.S/.	TOTAL S/.
USB 32 GB	2	120	240.00
Tinta	4	40	160.00
Hojas A 4	8 mllrs	26	200.00
Hojas A3	7	30	200.00
TOTAL			1000.00

Justificación de Material Fungible

El requerimiento de estos materiales, se da porque se tendrá la necesidad de utilizar el la ejecución del plan de trabajo para la realización del proyecto de tesis investigar; los usb servirán para poder almacenar la información del trabajo realizado en la presente investigación, las hojas para poder imprimir el material informativo, material de aplicación, avances de la tesis y el informe final de tesis, la tinta que servirá como reserva para cuando se requiera de su utilización en las impresiones.

GASTOS GENERALES	CAND.	P.U.S/.	TOTAL S/.
Movilidad	1	140	140.00
Empastado	4	40	160.00
Gastos por sustentación	1	100	100.00
refrigerios	1	100	100.00
TOTAL			500.00

Justificación de Gastos Generales

El requerimiento de movilidad nos ayudara a movilizarnos a los lugares donde tengamos que visitar para la realización de la encuestas y visitas a los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial mariscal njeto, ya que se encuentran distribuidos por las diferentes oficinas que quedan en distintos lugares de la ciudad; el servicio de empastado será necesario para presentar el informe final de tesis para la sustentación, según requisito del reglamento de sustentación de tesis de la escuela profesional; los gastos por sustentación será exclusivamente los que realizaremos en el momento de la sustentación (servicio de atención a los jurados) y por último los refrigerios que se utilizaran en jornadas arduas de trabajo, los cuales serán entregados al equipo de trabajo de la investigación.

1.5 FUENTE DE FINANCIAMIENTO Y PRESUPUESTO

El financiamiento será por ingresos de canon minero, sobre canon y regalías mineras de la Universidad Nacional de Moquegua.

Handwritten signature and initials.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ANDIA, W. (2009). "Manual de Gestión Pública, Pautas para la Aplicación de los Sistemas Administrativos"; Editorial Centro de Investigación y Capacitación Empresarial; Primera Edición; Lima.
- CHIAVENATO, Idalberto (2009). "Gestión del Talento Humano"; Tercera Edición.
- DE LA CRUZ, H. (2009). "La Nueva Gestión del Potencial Humano y su Evaluación de Desempeño en la Instituciones Financiera de Huamanga".
- HERZBERG, F. (1968). How do you Motivate Employees? ; Harvard Business Review, 87507.
- GOMEZ, L., BALKIN, D. y CARDY, R. (2001). "Dirección y Gestión de Recursos Humanos"; Editorial Prentice Hall; Tercera Edición; Madrid.
- PALOMINO, M; CERNA, D. y RÍOS, M. (2013). "El servidor municipal: un tema de agenda pendiente para fortalecer la gestión local"; en *Revista Argumentos*, año 7, n° 2. Mayo 2013. Disponible en: http://revistargumentos.org.pe/el_servidor_municipal.html
- ROBBINS, S. y JUDGE, T. (2013). "Comportamiento Organizacional"; Editorial Pearson; Decimoquinta Edición; México.
- TORRES, S. (2005). "Diagnóstico de la gestión municipal, Alternativas para el Desarrollo"; Dirección Nacional del Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, Lima. Diagnóstico de la GestionMunicipal.pdf
- Alderfer Clayton. Teorias de Clayton Alderfer ERG (existencia, relación y crecimiento (growth, en inglés).
- Amabile, Teresa. (2011). crecimiento creativo y desempeño laboral, Ed. Hunamas.
- Amorós Eduardo. 2007, Compartimiento Organizacional, Ed. Casa del libro.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional. En Busca del Desarrollode Ventajas Competitivas. Lambayeque, Perú.
- Asociación General, Escuela Sabática y Mipes de la IASD. 2000.
- Benton, William. (1998). Enciclopedia Británica sobre motivación.

japonés. Ediciones Orbis; S.A., Baelona, 1985.

- Owen, Robert. (1941). Nueva visión en el relacionamiento de personal en las empresas, Ed. New Harmony.
- Palmero, Juan. (2005). Teoría de la motivación.
- Patrick Forsyth. Como Motivar a la Gente, España 2001.
- Peña, Joel. (2002). Cómo Motivar y Persuadir a la gente.
- Pereda y Berrocal (1999). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid: centro de estudios Ramón Areces.
- Pérez L., J.A.: Teoría de la acción humana en las organizaciones. La acción personal. Ed. Rialp, S. A., Madrid, 1991.
- Pérez, J. (1994). Fundamentos de la administración de personal, Ed. Rialp Madrid.
- Perkins, David. (1995). Organizaciones inteligentes, Kindle Edition.
Plant, R.: La dirección del cambio en la empresa. Ediciones Gestión 2000, S.A.Barcelona, 1991.
- Postic Marcel. (1992). Observaciones de la conducta de los trabajadores de la empresa, Narcea Ediciones.
- Ralph Tyler, 1953, Principios básicos sobre el trato al personal, Ed. Troquel Buenos aires.
- Reeve, J. (1994) Motivación y Emoción. Madrid, España: Ediciones Mc Graw Hill.
- Reiss, Steven. (2004). La naturaleza multifacética de la motivación intrínseca, Ed. Review of general psychologi.
- Reyna Valera. La Biblia. 1960.
- Rosalind Jefferies. (1970). 101 secretos de reconocimiento al personal.



- Bittel, L. (2000). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.
- Bob, Nelson. (1997). 1001 Formas de motivar a los empleados, Ed. Norma.
- Brief, A.P. y Motowildo, S.J.: Prosocial Organizational Behaviors, en Academy of Management Review, vol. 11, núm. 4, 1986.
- Chiavenato, Idalberto. (2008). Administración para los administradores y no administradores.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta Edición Santa Fé de Bogota: Editorial McGraw-Hill.
- Condemarin y Medina. (2000). Evaluación auténtica en el desempeño laboral, Ed. Carlos Alvares.
- Cronbach Lee. (2002). Estructura interna del tratamiento empresarial.
- Dessler Gary. (1996). Administración de recursos humanos, Ed. Autor editor.
- Díaz, F. y Montalbán, M., (2004). El individuo como unidad de análisis. La influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral. Editorial UOC pp.125-166. España.
- Ford, Henry. (1914). Fundamentos y bases en el desempeño laboral, Ed. McGraw Hill.
- Fuchs, Rosa Maria (2013). Discriminaciones laborales en las empresas, Ed. Universidad del Pacífico.
- Galton, Francis. (1909). Facultades Humanas y Satisfacción personal.
- Norton, R. (1990). Cómo obtener decisiones.
- Ouchi, William G. (1981). Teoría Z, Ed. Addison- Wesley y 1985. Cultura Organizacional. Annual Review of Sociology.
- Ouchi, W.: Teoría Z. Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío

3

VII. ANEXOS
7.1 Anexo N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016?</p> <p>b) ¿Cuál la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinarla relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016.</p> <p>b) Determinar la relación que</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>"Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los Trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto año 2016".</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial</p>	<p>V.1. Motivación</p>	<p>Motivación Intrínseca</p> <p>Motivación Extrínseca</p> <p>Motivación Trascendental</p>	<p>Crecimiento personal.</p> <p>Aportes en el trabajo.</p> <p>Nivel de energía</p> <p>Reconocimiento en el Trabajo.</p> <p>Logro de las metas</p> <p>Interés por el hacer y Sentir.</p> <p>Aplaudido por el trabajo.</p> <p>Metas claras</p> <p>Hacer lo mejor</p> <p>Camino del éxito</p> <p>Bloqueo en actividad.</p>	<p>Cuestionario de motivación laboral (Elaborada por el investigador)</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Diseño</p> <p>Correlacional</p> <p>De corte Transversal</p> <p>Población</p> <p>135 trabajadores</p> <p>Muestra</p> <p>No probabilística en tanto la población de estudio es pequeña</p>

7

AS

14

<p>Mariscal Nieto, año 2016?</p> <p>c) ¿Cuál la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016?</p>	<p>existe motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016.</p>	<p>Mariscal Nieto, año 2016.</p> <p>b) Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016.</p> <p>c) Existe una relación significativa entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, año 2016.</p>	<p>V.2. Desempeño laboral</p>	<p>Entorno Laboral y Contribución Personal</p> <p>Condiciones Ambientales</p> <p>Claridad en el desempeño y el apoyo del jefe</p>	<p>Interrelación Reconocimiento</p> <p>Satisfacción</p> <p>Reglas y normas</p> <p>Utilidad</p> <p>Valoración</p> <p>Claridad en el trabajo</p> <p>Confianza</p>		<p>Cuestionario de motivación laboral (Elaborada por el investigador)</p>	
--	---	---	-------------------------------	---	---	--	---	--

3

X

Anexo N° 2

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Sus respuestas serán estrictamente reservadas

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
INDECISO	3
DE ACUERDO	4
TOTALMENTE DE ACUERDO	5

1	Estoy contento con los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
2	Me siento libre para ser yo mismo en la organización	1	2	3	4	5
3	Mi trabajo bien hecho hace la diferencia	1	2	3	4	5
4	Me relaciono bien con mis compañeros jefes.	1	2	3	4	5
5	Trabajo en un ambiente agradable	1	2	3	4	5
6	Me siento satisfecho dentro del ambiente de trabajo	1	2	3	4	5
7	Se cumplen las reglas de orden ergonómico	1	2	3	4	5
8	Hay confianza dentro del grupo de trabajo	1	2	3	4	5
9	Estoy involucrado con el ambiente de trabajo	1	2	3	4	5
10	Me siento muy útil en mi trabajo	1	2	3	4	5
11	Me siento pieza clave en la organización	1	2	3	4	5
12	El trabajo que hago es valioso para la organización	1	2	3	4	5
13	Casi nunca siento que mi trabajo es reconocido.	1	2	3	4	5
14	Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo	1	M	3	4	5
15	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo	1	2	3	4	5
16	Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos	1	2	3	4	5
17	La forma de desempeño en mi trabajo son entendidas y comunicadas	1	2	3	4	5
18	Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas	1	2	3	4	5
19	Mi jefe me autoriza hacer las cosas como creo	1	2	3	4	5
20	Soy cuidadoso al aceptar las responsabilidades que me dan los jefes	1	2	3	4	5
21	Puedo confiar en que mi jefe apoya mis decisiones en el trabajo	1	2	3	4	5

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo N° 3

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO Y CLIMA LABORAL

NO ESCRIBA SU NOMBRE
Sus respuestas son confidenciales y quedaran en anonimato

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
INDECISO	3
TOTALMENTE DE ACUERDO	4
DE ACUERDO	5

1	Mi jefe es flexible en relación al cumplimiento de mis objetivos	1	2	3	4	5
2	Mi jefe apoya mis ideas y la forma en que hago las cosas	1	2	3	4	5
3	Mi jefe me da la autoridad de hacer las cosas como creo.	1	2	3	4	5
4	Soy cuidadoso en la aceptación de responsabilidades porque mi jefe frecuentemente es crítico de las nuevas ideas	1	2	3	4	5
5	Puedo confiar en que mi jefe apoye mis decisiones en el trabajo	1	2	3	4	5
6	Tengo perfectamente claro cómo debo hacer mi trabajo	1	2	3	4	5
7	La cantidad de responsabilidad y esfuerzo que se espera de mi trabajo esta claramente definida	1	2	3	4	5
8	Las normas de desempeño en mi área son bien entendidas y comunicadas	1	2	3	4	5
9	Me siento muy útil en mi trabajo	1	2	3	4	5
10	Mi trabajo bien hecho hace la diferencia	1	2	3	4	5
11	Me siento pieza clave en la organización	1	2	3	4	5
12	El trabajo que hago es muy valioso para esta organización	1	2	3	4	5
13	Casi nunca siento que mi trabajo no es reconocido	1	2	3	4	5
14	Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi TRABAJO	1	2	3	4	5
15	La organización reconoce el significado de la contribución que hago	1	2	3	4	5
16	Los sentimientos que expreso en mi trabajo son los verdaderos	1	2	3	4	5
17	Me siento libre para ser yo mismo en esta organización	1	2	3	4	5
18	Hay partes de mí que no puedo expresarlas libremente	1	2	3	4	5
19	No hay problema si expreso mis sentimientos en este trabajo	1	2	3	4	5
20	Mi trabajo es restante	1	2	3	4	5
21	Para lograr mis objetivos de trabajo, requiero de mi máximo esfuerzo	1	2	3	4	5

GRACIAS POR SU COLABORACION

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

CONTRATO PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN FINANCIADO CON FONDOS DEL CANON MINERO, SOBRECANON Y REGALÍAS MINERAS

Consta en este documento de Adjudicación de Recursos que otorga la Universidad Nacional de Moquegua, para el desarrollo del proyecto de investigación de tesis, titulado:
“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, AÑO 2016.”

Que se celebra entre la Universidad Nacional de Moquegua, debidamente representado por el Presidente de la Comisión Organizadora Dr. Washington Zeballos Gamez, identificado con DNI N° 00506640, el Vicepresidente de Investigación Dr. Alberto Bacilio Quispe Cohaila, identificado con DNI N° 07487981 designados mediante Resolución Ministerial 063-2016-MINEDU, con domicilio legal en Calle Ancash S/N Distrito de Moquegua, Provincia de Mariscal Nieto, Departamento de Moquegua, que en adelante se denominará “LA UNIVERSIDAD” y de otra parte, el ASESOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS, Dr. Pedro Jesús Maquera Luque identificado con DNI N° 00495044 señalando DOMICILIO LEGAL para estos efectos en CALLE ALTO PERU 168 MOQUEGUA a quien en adelante se denominará ASESOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS; declarando que las partes convienen en lo siguiente:

CLÁUSULA PRIMERA: BASE LEGAL

La Universidad Nacional de Moquegua en base a la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2016, clausula trigésima séptima, con fecha 6 de diciembre del 2015, Ley N° 30035 Decreto Supremo N° 005-2015-PCM, Ley N°30518 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017, así como la Resolución de Comisión Organizadora N° 189-2016-UNAM que aprobó el Reglamento General de Investigación, Resolución C.O. N° 439-2016-UNAM que aprueba la Directiva N° 001-2016- UNAM/VPI-DGI para la ejecución de gastos en los proyectos de investigación financiados con canon minero, sobre canon y regalías mineras de la Universidad Nacional de Moquegua, que son fuente para el presente contrato, Resolución 273-2016-UNAM que aprueba Bases del Concurso de Proyectos de Investigación de Tesis de Estudiantes y Egresados para Obtención del Título Profesional, con Financiamiento de Canon Minero, Sobre Canon y Regalías Mineras, UNAM -2016, Resolución C.O. N° 437-2016-UNAM se aprueba la ejecución del proyecto de investigación.

CLÁUSULA SEGUNDA: OBJETO

La Universidad Nacional de Moquegua, con Resolución de Comisión Organizadora N°273-2016-UNAM, del 20 de setiembre del 2016, aprueba el Concurso de Proyectos de Investigación de tesis de estudiantes y egresados para la obtención del título profesional, con financiamiento de canon minero, sobre canon y regalías mineras, UNAM -2016 y con Resolución C.O. N° 437-2016-UNAM se aprueba la ejecución del proyecto de investigación titulado:

“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, año 2016”, en adelante denominado el PROYECTO, que será desarrollado por el RESPONSABLE DEL PROYECTO Marilyn Sadit Mamani Córdova identificado con DNI N° 71430545 señalando DOMICILIO LEGAL para estos efectos en URB. PRIMAVERA I 4B2, quien en declaración jurada compromete su carácter original. El “ASESOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS”, se obliga a informar por escrito a la Dirección de Gestión de la Investigación (DGI) de la Universidad Nacional de Moquegua y a el Sr. Presidente de la Comisión Organizadora, Vicepresidente de Investigación de la UNAM, sobre cualquier avance previo y sobre cualquier otro financiamiento pasado, disponible o que se obtenga durante la ejecución del proyecto. El incumplimiento de esta obligación será causal de resolución del presente contrato y el ASESOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS, deberá reembolsar a la Universidad Nacional de Moquegua, el ingreso de los fondos recibidos.



CLÁUSULA TERCERA: DURACIÓN

El presente contrato tiene una duración de NOV. 2016 - JUN. 2017, no prorrogable de acuerdo al plan de trabajo donde indica la duración del proyecto. Asimismo, las partes establecen que las actividades deberán ser concluidas en el plazo establecido según cronograma aprobado. Sólo en caso de fuerza mayor debidamente acreditada mediante un informe técnico sustentatorio, emitido por DGI, se podrá autorizar la prórroga del término del presente contrato; por un plazo que se establecerán en su informe aprobatorio.

CLÁUSULA CUARTA: DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Para la ejecución del objeto de este compromiso, las partes se obligan a cumplir el tenor de la propuesta del proyecto de investigación aprobado.

CLÁUSULA QUINTA: OBLIGACIONES DEL ASESOR Y/O CO-ASESOR Y RESPONSABLE DEL PROYECTO DE TESIS

El ASESOR Y/O CO-ASESOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS, se compromete a:

1. Supervisar el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS, conforme a las bases del concurso.
2. Informar oportunamente las actividades desarrolladas en la ejecución del PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS, de acuerdo al cronograma aprobado.
3. Incorporarse junto a la DGI en la ejecución de las actividades de monitoreo y seguimiento del proyecto de investigación.
4. Presentar los informes: Informes de avances técnico e Informe de avances económico trimestralmente, en forma impresa y digital, del PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS. Presentar el Informe Final conteniendo resultados finales técnicos, resultados finales económicos debidamente sustentado con todos los documentos de trámites de la investigación realizada, de acuerdo a la propuesta del proyecto de investigación aprobado. Sustentar, a solicitud de la Universidad Nacional de Moquegua los resultados intermedios y/o finales del PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS en una o más reuniones de trabajo en el lugar y fechas acordadas por ambas partes.

El RESPONSABLE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS, se compromete a:

1. Ejecutar el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS, conforme al Plan de Trabajo.

CLÁUSULA SEXTA: OBLIGACIONES DE LA UNAM

La Universidad Nacional de Moquegua se compromete a financiar el proyecto por un monto de S/. DIEZ MIL CON 00/100 soles. Para lo cual se adquirirá bienes y/o servicios de acuerdo a lo programado en el presupuesto del proyecto en coordinación con la DGI y las Oficinas de Planificación, Oficina de Logística y Oficina de Economía.

CLÁUSULA SÉPTIMA: CONTROL Y FISCALIZACIÓN

La UNAM tiene la prerrogativa de mantener la autoridad normativa del ejercicio de control y fiscalización en la ejecución del presente documento.

Sin perjuicio de lo expuesto, las partes acuerdan que la Auditoría que se efectúe en esta materia a la Universidad Nacional de Moquegua incluye al ASESOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS, en lo que respecta a la celebración del presente documento, y se llevará a cabo de conformidad con las Normas dispuestas por la Contraloría General de la República.

CLÁUSULA OCTAVA: COORDINACIÓN ENTRE LAS PARTES

La coordinación a nivel de decisión se establecerá entre el ASESOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS y la DGI.



8

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

CLAUSULA NOVENA: PROPIEDAD DE EQUIPOS Y BIENES DE CAPITAL

Las partes acuerdan que los equipos y bienes de capital adquiridos para la ejecución del proyecto de investigación pasarán a propiedad de la Universidad Nacional de Moquegua en la Escuela Profesional donde pertenece el PROYECTO. El ASESOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS es responsable del mantenimiento y custodia de los bienes adquiridos durante la duración del proyecto, a cuyo término entregará a la Universidad Nacional de Moquegua, bajo responsabilidad legal.

CLÁUSULA DÉCIMA: DERECHOS DE PROPIEDAD

Las partes acuerdan respetar la normatividad vigente referente a los derechos de propiedad intelectual sobre los bienes tecnológicos, conocimientos, métodos, técnicas, metodologías de bases del concurso y cualquier otro producto que se genere durante y como resultado de la ejecución del proyecto de investigación, establecidos en las bases del concurso.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: REPOSITORIO DIGITAL UNAM

Las partes acuerdan contar con los derechos suficientes para incluir el proyecto de investigación, datos procesados y estadísticas de monitoreo en su repositorio institucional, el mismo que suscriben con sus docentes, estudiantes beneficiarios de la UNAM.

"Por medio de la presente cláusula, el (docente / estudiante / administrativo/ beneficiario) cede los derechos patrimoniales de los cuales sea titular sobre las obras, datos procesados y estadísticas de monitoreo producidos en virtud a este contrato, para su explotación no exclusiva, ilimitada, perpetua y con alcance mundial, a favor de la Universidad Nacional de Moquegua.

Esta cesión de derechos comprende, mas no se limita, a los derechos de reproducción, comunicación al público, distribución, traducción, adaptación, arreglo, edición, modificación, cambio de formato u otra transformación, importación al territorio nacional de copias por cualquier medio incluyendo la transmisión, así como cualquier otra forma de utilización de las obras, datos procesados y estadísticas de monitoreo que no estén contempladas en la ley de la materia como excepción al derecho patrimonial y, en general, para cualquier tipo de utilización y explotación, que la entidad estime pertinentes, en cualquier forma o procedimiento, conocido o por conocerse, pudiendo poner a disposición las obras, datos procesados y estadísticas de monitoreo por medio de autorizaciones o licencias a favor del público en general.

Sin perjuicio de otras obligaciones a su cargo, el (docente / estudiante / administrativo / beneficiario) deberá entregar una versión digital final de las obras, datos procesados y estadísticas de monitoreo sin ninguna medida tecnológica efectiva ni sistema de auto tutela, sin contraseña ni restricción, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC) en relación con el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto. Cuando las obras contengan en parte o consistan en programas de ordenador o software, además deberá entregar el código fuente, código objeto, documentación técnica y manuales. Lo dispuesto en relación con los programas de ordenador no se aplicará cuando la entidad pública sea sólo licenciataria del software."

- Aquellos que voluntariamente deseen incorporar obras, datos procesados y estadísticas de monitoreo al Repositorio Institucional Digital de la UNAM, deberán ser titulares de los derechos suficientes que les permitan colocarlos en los términos y condiciones establecidos en la Ley y en este Reglamento.
- Los docentes, estudiantes y comunidad universitaria de la UNAM, deberán poner a disposición del Repositorio Institucional Digital de la UNAM las obras, datos procesados y estadísticas de monitoreo, otorgando las autorizaciones establecidas en el numeral 2.2 del artículo 2 de la Ley N° 30035 Decreto Supremo N° 005-2015-PCM.



CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDO: RESOLUCIÓN DEL COMPROMISO

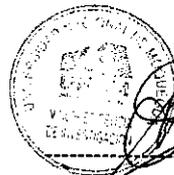
En caso de incumplimiento de cualquiera de las obligaciones de las partes, quien se vea afectado podrá resolver el presente documento, independientemente de la interpelación judicial o extrajudicial previa o posterior, respondiendo la parte involucrada por las pérdidas y daños ocasionados, exceptuándose el caso de fuerza mayor debidamente acreditado. En caso de incumplimiento por el ASESOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS, la Universidad Nacional de Moquegua requerirá por escrito el cumplimiento de la obligación observada. De no levantarse la observación, la Universidad Nacional de Moquegua cursará Carta Notarial para comunicar la resolución del presente documento y del motivo que lo justifica dentro de los 30 días calendarios. El presente documento quedará resuelto de pleno derecho a partir de la recepción de dicha comunicación, debiendo devolver a la Universidad Nacional de Moquegua, el integro de los fondos recibidos. Encontrándose conformes con el contenido del presente documento, en tres copias de igual valor y tenor, firman.

Moquegua, 12 de enero del 2017.



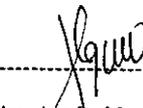


Dr. Washington Zeballos Gamez
Presidente de la Comisión organizadora
UNAM





Dr. Alberto Bacilio Quispe Cohaila
Vicepresidente de Investigación
UNAM



Dr. Pedro Jesús Maquera Luque
Asesor
UNAM



"UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA"
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

"Año de la consolidación del Mar de Grau"

2.4. DOCUMENTOS DE POSTULACIÓN

El postulante deberá entregar los siguientes documentos ante la Dirección de Gestión de la Investigación (DGI):

- a) Proyecto de Tesis por Investigación, firmado por el asesor y co-asesor, según formato adjunto en anexos.
- b) Declaración Jurada de cumplimiento de elegibilidad (Anexo 01).
- c) Historial Académico emitido por Oficina de Actividades y Servicios Académicos en la que se detalle que ha aprobado un mínimo de 140 créditos. (para estudiantes)
- d) Diploma de bachiller o constancia de egresado para los egresados.
- e) Carta del asesor de tesis dando su conformidad u opinión favorable al proyecto de tesis (Anexo 02 A).
- f) Carta del co-asesor de tesis dando su conformidad u opinión favorable al proyecto de tesis (Anexo 02 B).
- g) Constancia emitida por la Unidad de Patrimonio, que acredite que no tiene deudas de bienes patrimoniales a la UNAM, para el asesor y co-asesor.
- h) Constancia emitida por la Unidad de Contabilidad, que acredite que no tiene rendiciones de cuenta pendientes con la UNAM, para el asesor y co-asesor.

2.5. FINANCIAMIENTO

2.5.1. MONTO Y DURACIÓN

- a) El financiamiento cubre un periodo máximo de 10 meses desde la suscripción del contrato y desde el primer desembolso.
- b) El monto según tipo de tesis es la siguiente:
 - 1. Tesis basada en experimentación en campo y/o laboratorio con uso de tratamientos, con control de variables y software estadístico hasta S/. 20,000.00
 - 2. Tesis basada en levantamiento de información mediante el uso de encuestas y muestreos hasta S/. 10,000.00.
 - 3. Tesis basadas en tratamientos de fuentes secundarias hasta S/. 5,000.00.
- c) La UNAM autorizará el gasto en dos desembolsos:
 - 1. Primer desembolso: $\leq 70\%$ del presupuesto aprobado y requerido por el asesor y/o co-asesor.
 - 2. Segundo desembolso: 30% o restante del presupuesto aprobado a la presentación del informe de avance técnico y avance económico de la tesis, avalado por el asesor y/o co-asesor.
 - 3. Se presentarán Informes de avance trimestrales de avance técnico y avance económico, avalado por el asesor y/o co-asesor.