

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUARAZ, 2024**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autora:

Alejos Morales, Yesenia Verónica

Código ORCID: 0000-0001-5417-5090

Asesora:

Ávila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID: 0000-0001-5509-4460

HUARAZ – PERÚ

2024

Índices

Índices	ii
Índice de tablas	iii
Índice de figuras	iv
Palabras claves	v
Constancia de originalidad (firmada por el vicerrector de investigación)	vi
Título	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	1
Metodología	48
Resultados.....	53
Análisis y Discusión	77
Conclusiones	85
Recomendaciones:.....	86
Referencias bibliográficas	88
Anexo	103

Indice de tablas

Tabla 1:	54
<i>Variable motivación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024”</i>	54
Tabla 2:	55
<i>Resultado de la dimensión necesidades fisiológicas del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024”</i>	55
Tabla 3:	56
<i>Resultado de la dimensión necesidades de seguridad personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.....</i>	56
Tabla 4:	57
<i>Resultado de la dimensión necesidades sociales del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.....</i>	57
Tabla 5;	58
<i>Resultado de la dimensión necesidades de estima del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.....</i>	58
Tabla 6:	59
<i>Resultado de la dimensión necesidades de autorrealización del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.....</i>	59
Tabla 7:	61
<i>Resultado de la dimensión Calidad del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024</i>	61
Tabla 8:	62
<i>Resultado de la dimensión Productividad del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024</i>	62

Indice de figuras

Figura N° 1	53
<i>Variable motivación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024”</i>	<i>53</i>
Figura 2	54
<i>Resultado de la dimensión necesidades fisiológicas del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024”</i>	<i>5</i>
Figura 3:	5
<i>Resultado de la dimensión necesidades de seguridad personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.....</i>	<i>5</i>
Figura 4:	5
<i>Resultado de la dimensión necesidades sociales del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.....</i>	<i>5</i>
Figura 5;	5
<i>Resultado de la dimensión necesidades de estima del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.....</i>	<i>5</i>
Figura 6:	5
<i>Resultado de la dimensión necesidades de autorrealización del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.....</i>	<i>59</i>
Figura 7:	60
<i>Resultado de la dimensión Calidad del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024</i>	<i>60</i>
Figura 8:	62
<i>Resultado de la dimensión Productividad del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024</i>	<i>62</i>

Palabras claves

Tema	:	Administración
Especialidad	:	Motivación laboral, desempeño laboral

Línea de Investigación:

Línea de Investigación	:	Talento Humano
Área	:	Ciencias Sociales
Sub área	:	Economía y Negocios
Disciplina	:	Economía

Constancia de originalidad (firmada por el vicerrector de investigación)



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, 2024" del (a) estudiante: ALEJOS MORALES YESENIA VERONICA, identificado(a) con Código N° 2006220112, se ha verificado un porcentaje de similitud del 27%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimboté, 19 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTINEZ CARRION
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

“Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024”

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024. La metodología a utilizar fue cuantitativa, de tipo básica y con diseño no experimental, transversal y correlacional. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y se aplicaron dos cuestionarios a una muestra censal de 217 trabajadores administrativos: el cuestionario de motivación laboral conformado por cinco dimensiones y 25 ítems; además, el cuestionario de desempeño laboral consta de cuatro dimensiones y 20 ítems, los cuales fueron validados por juicio de expertos evidenciando un coeficiente de validez muy bueno; y una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.824 y 0.953 respectivamente. Los datos recolectados fueron analizados mediante estadística descriptiva e inferencial, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson o Spearman, según la normalidad de los datos. Se encontró una relación significativa y directa entre la motivación laboral y el desempeño laboral, así como entre las dimensiones de ambas variables. Los resultados permitirán a la Municipalidad Provincial de Huaraz diseñar estrategias para mejorar la motivación y el desempeño de su personal administrativo, contribuyendo así a la calidad de los servicios públicos brindados.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between work motivation and work performance of the administrative staff of the Provincial Municipality of Huaraz in the year 2024. The methodology to be used was quantitative, basic and with a non-experimental, transversal and correlational design. The data collection technique was the survey and two questionnaires were applied to a census sample of 120 administrative workers: the work motivation questionnaire made up of five dimensions and 25 items; Furthermore, the job performance questionnaire consists of four dimensions and 20 items, which were validated by expert judgment, evidencing a very good validity coefficient; and a Cronbach's alpha reliability of 0.824 and 0.953 respectively. The data collected were analyzed using descriptive and inferential statistics, using the Pearson or Spearman correlation coefficient, depending on the normality of the data. A significant and direct relationship was found between work motivation and work performance, as well as between the dimensions of both variables. The results will allow the Provincial Municipality of Huaraz to design strategies to improve the motivation and performance of its administrative staff, thus contributing to the quality of public services provided.

Introducción

Antecedentes y Fundamentación Científica

Se realizará una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en el ámbito internacional, nacional y local. A través de esta revisión, se busca conocer a mayor profundidad sobre la relación entre la motivación y el desempeño del personal administrativo; en el contexto a nivel internacional, existe una amplia literatura sobre la motivación y el desempeño laboral, a continuación, algunos de los estudios más relevantes se citan a continuación. Los antecedentes internacionales sobre la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral han sido ampliamente estudiados en diversas industrias y contextos culturales, estos estudios destacan la importancia en la línea de investigación, se tienen:

Según Ortega et al. (2023) planteo como objetivo de este estudio explorar cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección General de Intereses Marítimos de la Armada del Ecuador. Adoptando un enfoque cuantitativo y correlacional, la investigación implicó la aplicación de una encuesta a 64 servidores públicos de la DIGEIM, centrándose en variables como comunicación interpersonal, autonomía, motivación laboral, productividad, eficacia y eficiencia. La fiabilidad del instrumento se confirmó mediante el Alfa de Cronbach. Los resultados revelaron que un 54.7% de los encuestados percibe una falta continuada de un clima organizacional adecuado, destacando problemas en la comunicación interpersonal (32.8%) y una alta desmotivación (51.6%). Estos aspectos se correlacionaron con bajos niveles percibidos de productividad (35.9%), eficacia (42.2%) y eficiencia (31.3%). La correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral fue significativa ($r=0.712$), destacando especialmente la comunicación interpersonal en su relación con la productividad (0.489) y la eficiencia (0.527). La conclusión del estudio es que el clima organizacional tiene una influencia directa y notable sobre el desempeño laboral en la DIGEIM. Las dimensiones de la comunicación interpersonal y la motivación laboral emergen como áreas críticas que

requieren mejoras sustanciales para optimizar el rendimiento de los servidores públicos.

Como se indicó en el estudio elaborado por González (2023) donde se enfocó en determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes de relevo generacional de la UPNFM durante el año 2021. Se adoptó un enfoque cuantitativo para analizar las seis dimensiones de motivación y desempeño laboral. El método de recolección de datos consistió en un cuestionario en línea aplicado a 88 docentes, y para el análisis de los datos se utilizó el software SPSS, aplicando la correlación de Spearman. Los resultados del estudio indicaron una relación positiva, aunque baja, entre motivación y desempeño laboral ($\rho=0.067$, $p=0.536$). Se observó que, contrariamente a lo que podría esperarse, factores como la estabilidad laboral y la remuneración económica no fueron predictores significativos del desempeño laboral en este grupo específico. Las dimensiones de motivación que mostraron una mayor correlación con el desempeño laboral fueron la cultura organizacional y el clima laboral. En cuanto a las dimensiones de desempeño laboral, el desempeño en la tarea y el adaptativo mostraron correlaciones positivas con la motivación, mientras que comportamientos contraproducentes y el desempeño creativo presentaron correlaciones negativas. Las conclusiones resaltan que, aunque la motivación impacta positivamente, este efecto es modesto sobre el desempeño laboral de estos docentes. Se destacó la influencia predominante de los factores motivacionales internos, como la cultura y el clima organizacional, sobre los externos.

El estudio de Bankole et al. (2023) tuvo como objetivo investigar los efectos de la actitud laboral y la motivación del personal bibliotecario en el desempeño laboral en las bibliotecas públicas del estado de Kwara, Nigeria. La investigación empleó un método de encuesta descriptiva de tipo correlacional. Se utilizó una técnica de encuesta por enumeración o censo total para incluir a todo el personal bibliotecario en las bibliotecas públicas seleccionadas en el estado de Kwara. El estudio es de tipo cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal. Este diseño permitió evaluar las relaciones entre las variables de actitud laboral, motivación y desempeño laboral en un momento específico. La población del estudio incluyó a todo el personal bibliotecario de cinco bibliotecas públicas seleccionadas en el estado de Kwara. La muestra estuvo compuesta por 101 empleados (35 bibliotecarios y 66 oficiales de

biblioteca) seleccionados mediante un muestreo de censo total. Se utilizó un cuestionario titulado "Cuestionario de Actitud Laboral, Motivación y Desempeño del Personal Bibliotecario (LPWAWMJP)" para recolectar datos. El cuestionario contenía 32 ítems y fue validado mediante juicio de expertos y un análisis de confiabilidad que arrojó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.801. Los datos recolectados fueron analizados utilizando estadísticas descriptivas (frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar) y estadísticas inferenciales (correlación de Pearson y análisis de regresión múltiple) para probar las hipótesis de investigación a un nivel de significancia de 0.05. Los resultados indicaron que no existe una correlación significativa entre la actitud laboral y el desempeño laboral ($r = 0.051$, $p > 0.05$), ni entre la motivación laboral y el desempeño laboral ($r = 0.065$, $p > 0.05$). Sin embargo, se encontró una correlación positiva significativa entre los años de experiencia laboral y el desempeño laboral ($r = 0.221$, $p < 0.05$). El estudio concluyó que la actitud laboral y la motivación laboral no influyen significativamente en el desempeño laboral del personal bibliotecario en las bibliotecas públicas del estado de Kwara.

En la investigación de Ruiz, Gómez y Rivera (2023) tuvieron como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en el sector salud durante la época pospandemia en Tierra Blanca, Veracruz. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño transversal y descriptivo. Se aplicaron modelos estadísticos, incluyendo regresión lineal simple y análisis ANOVA, para analizar la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral. La investigación es de tipo básica con un diseño no experimental y correlacional. El diseño transversal permitió medir las variables en un solo momento y describir su grado de asociación. La población estuvo compuesta por personal médico, de enfermería y paramédico del nosocomio más grande de la región, perteneciente al sector público de Tierra Blanca. La muestra fue de 30 participantes seleccionados mediante muestreo aleatorio simple con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Se utilizaron dos cuestionarios validados para medir las variables de motivación laboral y desempeño laboral. El cuestionario de motivación laboral, validado por López e Ibarra (2019), utilizó una escala Likert de 5 puntos,

mientras que el cuestionario de desempeño laboral, diseñado por Rocca (2008), empleó una escala Likert de 4 puntos. Los datos fueron analizados utilizando el software IBM SPSS Statistics versión 25. Se realizaron pruebas t de Student, análisis de varianza (ANOVA) y regresión lineal simple para probar las hipótesis de investigación. Los resultados del ANOVA mostraron un valor crítico calculado de 0.889 y un valor p de 0.354, indicando que la motivación laboral tiene una influencia significativa en el desempeño laboral ($P = 0.354 > 0.05$). El modelo de regresión lineal simple arrojó un coeficiente de motivación de 0.160, y el análisis mostró que los coeficientes calculados para la constante y la motivación laboral eran diferentes de cero, lo que significa que el modelo es aplicable a otros grupos de colaboradores. El estudio concluyó que existe una correlación positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el sector salud post-pandemia. Se recomienda replicar el estudio en otras unidades médicas y evaluar nuevamente la misma institución después de la pandemia para determinar si los factores desmotivantes prevalecen.

El informe elaborado por Tiwari et al. (2023) tuvo como objetivo investigar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en profesionales del sector de Tecnología de la Información (TI) en India, específicamente en la ciudad de Bengaluru. La investigación utilizó un diseño cuantitativo y descriptivo basado en encuestas en línea para recolectar datos. Los cuestionarios se enviaron a profesionales del sector TI, y los datos se analizaron utilizando métodos estadísticos para determinar la correlación entre las variables. El estudio es de tipo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. Este diseño permitió analizar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en un momento específico. La población del estudio incluyó a profesionales del sector TI en Bengaluru, India. La muestra final consistió en 123 participantes, seleccionados mediante muestreo aleatorio. Se utilizaron encuestas estructuradas con preguntas basadas en una escala Likert de 5 puntos para medir la satisfacción laboral y la motivación laboral. Los ítems de la encuesta fueron adaptados de instrumentos validados en estudios previos. Los datos fueron analizados utilizando técnicas de correlación y regresión. El coeficiente de correlación de Pearson se utilizó para determinar la fuerza y la dirección de la relación

entre la satisfacción laboral y la motivación laboral. Además, se emplearon análisis de regresión para evaluar el poder predictivo de la motivación sobre la satisfacción laboral. Los resultados indicaron una fuerte correlación positiva entre la motivación laboral y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.82. El análisis de regresión mostró que la motivación laboral predice significativamente la satisfacción laboral en los profesionales del sector TI. Factores como las oportunidades de crecimiento y desarrollo, el reconocimiento y las recompensas, la autonomía y la seguridad en el empleo fueron identificados como contribuyentes clave a la motivación laboral. Por otro lado, la satisfacción laboral estuvo influenciada por el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la seguridad en el empleo, las buenas relaciones con los compañeros de trabajo y un ambiente de trabajo de apoyo. El estudio concluyó que existe una relación positiva significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en el sector TI. Los resultados sugieren que las organizaciones deben centrarse en crear un entorno de trabajo que promueva la motivación y la satisfacción laboral entre los profesionales de TI, proporcionando oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento, recompensas, y promoviendo un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Por otra parte, el estudio de Dursun (2021) tiene como objetivo principal examinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los empleados del sector de la aviación, considerando variables como el género. La investigación se realizó mediante un modelo de encuesta relacional, que permite determinar la existencia y/o grado de cambio entre dos o más variables. Este enfoque es adecuado para investigar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Se trata de una investigación cuantitativa con un diseño no experimental de tipo correlacional, en la que se busca analizar la relación entre las variables sin manipularlas. La población del estudio incluyó empleados del sector de la aviación en el ámbito del transporte aéreo. La muestra estuvo compuesta por 300 empleados seleccionados mediante un muestreo aleatorio, de los cuales 100 eran mujeres (33%) y 200 eran hombres (67%). Se utilizaron tres herramientas principales: un formulario de datos sociodemográficos, una escala de motivación laboral y una escala de desempeño laboral. La escala de

motivación laboral incluyó ítems sobre motivación intrínseca y extrínseca, mientras que la escala de desempeño laboral evaluó el rendimiento mediante una escala tipo Likert. Los datos recolectados fueron analizados utilizando estadísticas descriptivas y correlacionales. Se aplicaron pruebas t para comparar las medias entre grupos y se calcularon coeficientes de correlación de Pearson para determinar la relación entre las variables. Los resultados mostraron que la motivación intrínseca y extrínseca estaba positivamente correlacionada con el desempeño laboral. En particular, se encontró una correlación significativa entre la adaptación al equipo ($r = .488, p < .01$) y el desempeño en la tarea ($r = .397, p < .01$). Además, las mujeres mostraron niveles más altos de cohesión de equipo y compromiso con la institución en comparación con los hombres ($t = -3.142, p < .05$; $t = -3.714, p < .05$). El estudio concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el sector de la aviación. La motivación, tanto intrínseca como extrínseca, es un factor crucial para mejorar el rendimiento de los empleados. Además, se identificaron diferencias de género en la motivación y desempeño, con las mujeres mostrando mayores niveles de compromiso y cohesión en el equipo.

La investigación desarrollada por Tacuri-Palaguachi y Orbe-Guaraca (2021) tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca, específicamente en la extensión de Cañar. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, de campo y descriptivo. Este enfoque permitió caracterizar las variables de estudio en su entorno natural sin manipular las variables. Se utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo. La investigación de campo permitió recolectar datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin control de variables. La población del estudio incluyó a 35 docentes y 15 administrativos de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar. La muestra final consistió en 32 participantes (27 docentes y 5 administrativos), seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se empleó una encuesta de 27 preguntas basadas en una escala tipo Likert (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo). Esta encuesta evaluó tanto la motivación laboral como el desempeño laboral. Los datos fueron analizados utilizando estadísticas descriptivas,

incluyendo medias y modas, para identificar las tendencias en las respuestas de los participantes. Los resultados indicaron que existe un alto nivel de motivación y desempeño laboral entre los colaboradores. La mayoría de los participantes (65.6%) indicó que su trabajo les ofrecía oportunidades para aplicar sus capacidades y conocimientos (media = 4.53, moda = 5.00). Además, el 68.8% consideró que sus tareas eran relevantes para la universidad (media = 4.53, moda = 5.00). En cuanto a la motivación, el 78.1% de los participantes estuvo totalmente de acuerdo en que realizan actividades que les motivan a desempeñarse bien en su trabajo (media = 4.62, moda = 5.00). El estudio concluyó que tanto la motivación laboral como el desempeño laboral son altos en la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar, donde los empleados se sienten valorados y reconocidos, lo que contribuye a su alta motivación y desempeño.

Para el caso de Bayser (2022) tuvo como objetivo describir la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Se realizó un estudio observacional, descriptivo y de corte transversal entre noviembre de 2021 y enero de 2022. Este enfoque permitió analizar la relación entre las variables de interés sin intervenir en el ambiente natural. El estudio es de tipo cuantitativo con diseño no experimental de corte transversal. Este diseño fue elegido para capturar una instantánea de la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un momento específico. La muestra estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Los participantes debían tener un título de enfermería y al menos seis meses de antigüedad laboral en la institución. Se utilizaron dos instrumentos: una escala de motivación con tres dimensiones (intrínseca, extrínseca y trascendental) validada por Rojas Rosales et al. (2019), y una evaluación del desempeño laboral por competencias desarrollada por Chumpitaz Ipanaque et al. (2017). Ambos instrumentos utilizaron una escala Likert de cinco puntos. Los datos fueron procesados utilizando los programas Microsoft Excel y MedCalc. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para analizar la relación entre las variables, considerando significativos los valores de $p < 0.05$. Los resultados mostraron que la

mayoría de los participantes eran mujeres (83.6%), con edades entre 34 y 53 años. El desempeño profesional en las tres dimensiones evaluadas (competencias cognitivas, actitudinales y sociales, y técnicas) fue de nivel medio en más del 96% de la muestra. No se encontraron participantes con desempeño alto. El análisis inferencial reveló una correlación positiva estadísticamente significativa entre la motivación general y las tres dimensiones del desempeño profesional, con coeficientes de correlación de Spearman de 0.3788 ($p = 0.0026$) para competencias cognitivas, 0.3336 ($p = 0.0086$) para competencias actitudinales y sociales, y 0.3490 ($p = 0.0058$) para competencias técnicas. El estudio concluyó que existe una correlación positiva significativa entre la motivación y el desempeño profesional en el personal de enfermería. Estos hallazgos sugieren que aumentar la motivación podría mejorar el desempeño laboral.

La investigación de Nallaluthan et al. (2022) tuvo como objetivo examinar la relación entre la motivación laboral y la orientación emprendedora con el desempeño laboral de los docentes durante el confinamiento por la pandemia de COVID-19 en Malasia. La investigación empleó una metodología cuantitativa, utilizando un cuestionario en línea completado por los participantes. El análisis de los datos se realizó mediante PLS-SEM con el software SmartPLS 4.0. El estudio es de tipo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. Este diseño permitió analizar la relación entre las variables en un momento específico, sin manipularlas. La población del estudio consistió en 417,271 docentes de Malasia que trabajaban desde casa durante el confinamiento. La muestra final fue de 424 docentes, seleccionados mediante muestreo intencional. Se utilizó un cuestionario estructurado con una escala Likert de 5 puntos, abarcando variables como el desempeño laboral, la motivación laboral, la orientación emprendedora y el trabajo desde casa. Los ítems fueron adaptados de estudios previos. Los datos fueron analizados utilizando PLS-SEM para evaluar el modelo de medición y el modelo estructural. Se llevaron a cabo pruebas de validez y confiabilidad de los instrumentos, y se realizaron análisis de colinealidad y efectos mediadores. Los resultados mostraron que la motivación laboral y la orientación emprendedora tienen un impacto significativo en el desempeño laboral de los docentes ($\beta = 0.246, p < 0.05$ y $\beta = 0.136, p < 0.05$, respectivamente). Además, se encontró

que trabajar desde casa actúa como un mediador entre la motivación laboral y el desempeño laboral, así como entre la orientación emprendedora y el desempeño laboral ($\beta = 0.076$, $p < 0.05$ y $\beta = 0.080$, $p < 0.05$, respectivamente). El estudio concluyó que tanto la motivación laboral como la orientación emprendedora son factores clave que influyen positivamente en el desempeño laboral de los docentes durante el confinamiento. Además, trabajar desde casa medió significativamente estas relaciones, sugiriendo que proporcionar un ambiente de trabajo flexible puede mejorar el rendimiento de los docentes.

También se tiene el estudio desarrollado por de Rosid et al. (2022) tuvo como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional y el ambiente de trabajo en la motivación laboral y su implicación en el desempeño laboral en las instituciones educativas de caridad de Muhammadiyah en Tangerang, Indonesia. La investigación empleó un enfoque cuantitativo con un diseño de encuesta. Se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para analizar las relaciones entre las variables. El estudio es de tipo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, lo que permitió examinar las relaciones entre la cultura organizacional, el ambiente de trabajo, la motivación y el desempeño laboral en un momento específico. La población del estudio incluyó a empleados de las instituciones educativas de caridad de Muhammadiyah en Tangerang. La muestra consistió en 200 empleados seleccionados mediante muestreo aleatorio estratificado proporcional. Se utilizó un cuestionario estructurado con escala Likert de 5 puntos para medir las variables de cultura organizacional, ambiente de trabajo, motivación laboral y desempeño laboral. Los cuestionarios fueron validados y demostraron alta confiabilidad (alfa de Cronbach = 0.92). Los datos recolectados fueron analizados mediante el software Lisrel 9.1 para realizar el SEM y evaluar la bondad de ajuste del modelo. Se realizaron pruebas de normalidad, multicolinealidad y outliers multivariados para garantizar la validez del análisis. Los resultados mostraron que la cultura organizacional tiene una influencia significativa y positiva en la motivación laboral (coeficiente = 0.165, $p < 0.05$) y en el desempeño laboral (coeficiente = 0.111, $p < 0.05$). El ambiente de trabajo también mostró una influencia significativa y positiva tanto en la motivación laboral

(coeficiente = 0.827, $p < 0.05$) como en el desempeño laboral (coeficiente = 0.612, $p < 0.05$). Además, se encontró que la motivación laboral tiene una influencia significativa y positiva en el desempeño laboral (coeficiente = 0.266, $p < 0.05$). El modelo de SEM explicó el 95.7% de la varianza en la motivación laboral y el 95.2% de la varianza en el desempeño laboral. El estudio concluyó que tanto la cultura organizacional como el ambiente de trabajo son factores determinantes de la motivación laboral y el desempeño laboral. Una mejor cultura organizacional y un ambiente de trabajo favorable incrementan la motivación de los empleados, lo que a su vez mejora su desempeño.

En el contexto nacional, varios estudios han explorado la relación entre la motivación laboral y el desempeño en diversas organizaciones peruanas. Investigaciones en diversos sectores han evidenciado que la motivación laboral es un determinante clave del desempeño laboral. Estos estudios seleccionados bajo este contexto se detallan a continuación:

El estudio de Graciano (2024) tuvo como objetivo principal entender cómo diferentes dimensiones de la motivación hacia el servicio público influían en el desempeño de los empleados en sus funciones laborales. La metodología utilizada fue cuantitativa, enfocándose en la recolección y análisis de datos numéricos para determinar relaciones y patrones. Se adoptó un diseño no experimental, transversal y correlacional, permitiendo analizar la relación entre las variables sin manipular el entorno de estudio y recoger datos en un momento específico en el tiempo. La población del estudio estuvo constituida por los trabajadores del Banco de la Nación en la agencia de Huaraz, la muestra seleccionada incluyó a 75 colaboradores, tanto nombrados como contratados, lo cual permitió una representación adecuada y relevante de los empleados en dicha agencia. Para la recolección de datos, se utilizaron dos encuestas basadas en escalas de Likert. Estas encuestas midieron las diferentes dimensiones de la motivación hacia el servicio público y el desempeño laboral de los empleados. Los resultados del análisis mostraron un alto grado de correlación entre la motivación hacia el servicio público y el desempeño laboral individual (coeficiente de correlación = 0,624), indicando una asociación directa y significativa. Además, se identificaron

relaciones significativas entre varias dimensiones específicas de la motivación y el desempeño laboral: el compromiso con el interés público (0,622), la compasión (0,688), el autosacrificio (0,568) y la justicia social (0,531). Las conclusiones del estudio revelaron que la motivación hacia el servicio público tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral de los trabajadores; concluyendo que los hallazgos destacan la importancia de fomentar una cultura de motivación hacia el servicio público para mejorar el rendimiento de los empleados en instituciones financieras públicas.

De La Cruz (2024) planteó como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto de un hospital nacional en Lima durante el año 2023. La investigación se fundamentó en un enfoque cuantitativo, lo que permitió recolectar y analizar datos numéricos para establecer relaciones entre las variables de estudio. Se empleó una metodología de tipo aplicada, con un nivel descriptivo, orientado a ofrecer una visión detallada de los fenómenos observados. El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal y correlacional, lo que permitió analizar los datos recolectados en un solo momento temporal sin manipular las variables independientes. Para la recolección de datos, se aplicaron cuestionarios basados en la escala de Likert a los 100 participantes del estudio; los resultados mostraron que el 47,0% del personal de enfermería percibía una alta motivación laboral, el 43,0% la consideraba media y el 10% baja. En cuanto al desempeño laboral, el 22,0% lo consideraba alto, el 61,0% medio y el 17,0% bajo. La correlación de Pearson de 0,554 demostró una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral, validando la hipótesis general de la investigación. Las conclusiones del estudio indicaron que existe una relación positiva significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto.

Según Carhuapoma (2024) planteó como objetivo de su estudio determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público; la investigación adoptó un enfoque cuantitativo, permitiendo una recolección y análisis estructurado de datos numéricos

para establecer relaciones entre las variables estudiadas. Se utilizó un diseño no experimental, de nivel descriptivo y correlacional, lo que facilitó el análisis de datos sin intervención directa sobre las variables y permitió describir y correlacionar las características observadas en un momento específico; para la muestra del estudio estuvo conformada por 70 licenciadas en enfermería que laboraban en el servicio de emergencia de un hospital público; se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando dos cuestionarios validados por juicio de expertos. Los resultados revelaron que el 55.7% del personal de enfermería percibía su motivación intrínseca como regular, mientras que el 57.1% consideraba su motivación extrínseca también como regular. En cuanto al desempeño profesional, el 54.3% de los encuestados lo evaluó como regular. La relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional mostró una correlación significativa y positiva (Rho de Spearman = 0.689), lo que evidencia una relación moderada entre ambas variables. Las conclusiones del estudio indicaron que existe una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de emergencia.

Para Chati (2024) tuvo como objetivo principal determinar de qué manera la motivación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud en Lima durante el año 2023; el estudio se basó en un enfoque cuantitativo, permitiendo una recolección y análisis sistemático de datos numéricos para establecer la relación entre las variables de interés. Se utilizó un diseño no experimental, de nivel descriptivo y correlacional, con un enfoque transversal. Este diseño permitió analizar los datos recolectados en un solo punto en el tiempo sin manipular las variables independientes. Se aplicaron cuestionarios basados en la escala Likert a los 90 empleados participantes. Los resultados del análisis mostraron que el 36.7% de los empleados presentaban un nivel bajo de motivación, el 25.6% un nivel medio y el 37.8% un nivel alto. En cuanto al desempeño laboral, el 48.9% de los empleados tenía un nivel bajo, el 31.1% un nivel medio y el 20% un nivel alto. La correlación positiva baja (coeficiente de 0.446) entre la motivación y el desempeño laboral indicó que, aunque la motivación influye en el rendimiento laboral, su impacto no es altamente significativo. Las conclusiones del estudio determinaron que existe una correlación

positiva baja entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud.

Fiestas (2024) se planteó como objetivo de su investigación determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial del hospital Las Mercedes en el año 2023; la investigación consideró un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional; diseño no experimental, permitiendo la recolección y análisis sistemático de datos numéricos para identificar la relación entre las variables estudiadas. Se utilizó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario tipo Likert constituido por 40 preguntas cerradas; fue diseñado para evaluar tanto la motivación laboral como el desempeño laboral de los profesionales asistenciales.

Los resultados del análisis indicaron que existe una correlación negativa débil pero significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial del hospital Las Mercedes. El coeficiente de correlación de -0.145 sugiere que a medida que la motivación disminuye, el desempeño laboral tiende a disminuir ligeramente, aunque la relación es débil. El valor $p < 0.01$ confirmó la significancia estadística de esta relación. Las conclusiones del estudio determinaron que existe una relación negativa débil pero significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal asistencial del hospital Las Mercedes.

Cabrera (2023) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de negocios del sector financiero en la ciudad de Cajamarca durante el año 2020. Meidnate un enfoque cuantitativo, utilizando métodos estadísticos para analizar la relación entre las variables. Fue de tipo correlacional, no experimental y de temporalidad transversal, lo que permitió analizar los datos recolectados en un único punto en el tiempo sin manipular las variables independientes. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y el instrumento utilizado fue un cuestionario basado en la escala de Likert de 3 niveles. Este cuestionario fue aplicado a la totalidad de la población de estudio. Los resultados indicaron que existía una relación directa positiva significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.293 . El

nivel promedio de motivación de los colaboradores fue de 2.31 y el desempeño laboral de 2.30, ambos clasificados como regulares. Los factores críticos de la motivación identificados incluyeron indicadores de logro, autorrealización y salario, con promedios bajos de 2.19, 1.96 y 1.94, respectivamente. La investigación concluyó que la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de negocios del sector financiero en Cajamarca se encuentran en niveles regulares. Existe una relación positiva significativa entre ambas variables, aunque la intensidad de esta relación es moderada.

Sahua (2023) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar el grado de correlación entre la motivación laboral promovida por las autoridades y el desempeño que muestran los docentes en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata, en la provincia de Puno. Fue de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional y no experimental, permitiendo la recolección de datos sin manipular las variables y describiendo las características observadas y su interrelación. Se utilizaron dos instrumentos para la recolección de datos: un cuestionario tipo escala de Likert de 10 ítems para medir la variable de motivación laboral y una ficha de evaluación de desempeño de 20 ítems para medir la variable de desempeño docente. Los resultados del análisis indicaron que los docentes presentaban un grado de motivación moderada. El desempeño docente se evaluó como estando en la fase de proceso, lo que sugiere que hay áreas para mejorar. La correlación estadística entre la motivación laboral y el desempeño docente fue positiva y significativa, indicando que un aumento en la motivación laboral se asocia con un mejor desempeño docente. Las conclusiones del estudio determinaron que existe una correlación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata.

Herrera (2023) tuvo como objetivo del estudio se centró en identificar cómo la motivación influye en el rendimiento de los empleados administrativos, proporcionando información valiosa para la gestión de recursos humanos en el ámbito universitario. La investigación se fundamentó en un enfoque cuantitativo y correlacional mediante un diseño no experimental transversal y un enfoque

correlacional, lo que facilitó la observación de las variables en un momento específico sin manipularlas, y permitió medir la relación entre la motivación y el desempeño laboral. La muestra del estudio consistió en 81 empleados administrativos; se administraron encuestas para evaluar las variables de motivación y desempeño laboral. Los resultados indicaron que los empleados administrativos percibían una alta presencia de motivación y desempeño laboral, con un porcentaje del 88.9%. Se encontró que las condiciones personales, las características del trabajo y las relaciones interpersonales mostraron una relación significativa con la motivación laboral, con coeficientes de correlación superiores a 0.400. El estudio concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los empleados administrativos de la universidad en Madre de Dios.

El estudio de Casa y Panduro (2022) tuvo como objetivo identificar la relación entre la motivación laboral y los determinantes del desempeño laboral en trabajadores que realizan trabajo remoto en una universidad pública de Perú. La investigación aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental, transeccional y correlacional. Este enfoque permitió analizar la relación entre las variables sin manipularlas y en un contexto específico. El estudio es de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, lo que permitió analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un momento específico. La población del estudio incluyó a todos los directivos, docentes y personal administrativo que realizaron trabajo remoto en una universidad pública en la Amazonía peruana. La muestra fue no probabilística por conveniencia, conformada por 54 participantes. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Para la variable de motivación laboral, se utilizó el cuestionario diseñado por Toro Álvarez Uribe (1984), y para la variable de desempeño laboral, se aplicó el cuestionario planteado por Pernía y Carrera (2014). Ambos cuestionarios fueron validados mediante juicio de expertos y obtuvieron altos puntajes de confiabilidad (alfa de Cronbach = 0.959). Los datos recolectados fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS. Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución de las variables y se utilizó el

coeficiente de correlación de Spearman para analizar la relación entre las variables, considerando significativos los valores de $p < 0.05$. Los resultados indicaron que el 52% de los participantes eran mujeres y el 44% tenían entre 31 y 40 años. En cuanto a la motivación laboral, el 40% presentó un nivel medio de motivación, el 43% mostró motivación extrínseca, y el 48% tenía baja motivación. En relación al desempeño laboral, el 41% presentó un bajo desempeño, el 39% un desempeño medio, y el 52% un comportamiento laboral medio. La correlación entre motivación y desempeño laboral fue significativa (ρ de Spearman = 0.698, $p < 0.05$). El estudio concluyó que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el contexto de trabajo remoto en una universidad pública. Se recomendó desarrollar estrategias para mejorar la motivación de los colaboradores, lo que podría traducirse en un mejor desempeño laboral. Además, se sugirió realizar futuras investigaciones que exploren intervenciones específicas para elevar estos indicadores.

Cabe señalar, el informe de Valladares & Mozombite (2022) en su estudio tuvieron como objetivo principal evaluar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Contralmirante Villar Zorritos, Tumbes en el año 2022. Adoptando una metodología aplicada con un diseño no experimental, transversal y correlacional, la investigación abarcó a toda la población de 85 trabajadores administrativos, utilizando la técnica de encuesta con un cuestionario de 48 ítems divididos igualmente entre las variables de motivación y desempeño laboral. La validez de este instrumento fue confirmada por juicio de expertos y presentó un alfa de Cronbach de 0.842 para motivación y 0.840 para desempeño laboral, indicando alta confiabilidad. Los resultados de la encuesta mostraron que el 55.3% de los trabajadores calificaron su motivación como buena y el 44.7% como regular. Respecto al desempeño laboral, el 51.8% lo calificaron como bueno y el 48.2% como regular. En cuanto a la motivación extrínseca, el 60% la consideraron buena y el 40% regular, mientras que la motivación intrínseca fue considerada buena por el 42.4% de los trabajadores, regular por el 56.5% y mala por el 1.2%. La aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov arrojó un valor de significancia de 0.000, demostrando que los datos no presentan distribución

normal. Por lo tanto, se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que reveló una correlación moderada positiva entre motivación y desempeño laboral ($Rho=0.458$, $sig.=0.000$), una correlación baja positiva entre motivación extrínseca y desempeño laboral ($Rho=0.317$, $sig.=0.003$), y una correlación moderada positiva entre motivación intrínseca y desempeño laboral ($Rho=0.498$, $sig.=0.000$). En conclusión, este estudio confirmó la existencia de una relación moderada positiva entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo, indicando que mejoras en la motivación, especialmente en la dimensión intrínseca, podrían tener un impacto positivo en el desempeño laboral.

Asimismo, el estudio realizado por Asalde (2022) se centró en determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital en Lambayeque. La metodología empleada fue de carácter básico y utilizó un diseño no experimental, transversal, descriptivo, correlacional simple y propositivo. La población investigada incluyó 140 colaboradores de la municipalidad, seleccionando una muestra de 50 colaboradores mediante técnicas de encuesta y utilizando cuestionarios validados por juicio de expertos para medir las variables de motivación y desempeño laboral, los cuales demostraron confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0.78 y 0.85, respectivamente. Los hallazgos revelaron niveles de motivación mayoritariamente bajos (44%) y medios (40%), y similares distribuciones en el desempeño laboral, donde el 42% de los colaboradores mostraron un nivel medio y el 38% un nivel alto. Mediante la correlación de Pearson, se estableció que la motivación intrínseca y extrínseca mostraron relaciones positivas moderada y muy alta con el desempeño laboral, con coeficientes de 0.504 y 0.655 respectivamente, ambos significativos ($p < 0.05$). Además, se encontró una fuerte correlación positiva y significativa ($r = 0.619$, $p < 0.05$) entre la motivación general y el desempeño laboral. Estos resultados subrayan cómo la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, influye directamente en el desempeño de los colaboradores. El estudio evidencia la necesidad de mejorar los niveles de motivación para potenciar el desempeño, aspecto que podría ser crítico para la formulación de políticas y estrategias en gestión humana dentro de la municipalidad

De acuerdo con Gálvez (2022) donde propuso como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cutervo durante el año 2021. El enfoque metodológico fue cuantitativo y de tipo básico, empleando un diseño no experimental de corte transversal. La población objeto de estudio comprendió a 246 trabajadores, de los cuales se seleccionaron 100 mediante un muestreo no probabilístico intencional. Para la recopilación de datos, se utilizaron dos cuestionarios basados en las teorías de Herzberg y Chiavenato para las variables de motivación y desempeño laboral, respectivamente. Los instrumentos fueron sometidos a validación de expertos y verificados en su confiabilidad a través de pruebas piloto, obteniendo coeficientes de Alfa de Cronbach de 0.91 y 0.89. Los resultados indicaron que el 32% de los trabajadores mostraban una motivación baja, el 51% una motivación media, y el 17% alta. En cuanto al desempeño laboral, el 39% fue evaluado como bajo, el 46% como medio, y el 15% como alto. La correlación de Spearman utilizada para evaluar la relación entre motivación y desempeño laboral mostró un coeficiente de $Rho=0.853$, indicando una relación positiva alta y significativa. Asimismo, tanto los factores intrínsecos como extrínsecos de la motivación mostraron relaciones positivas altas con el desempeño laboral, con coeficientes de $Rho=0.874$ y $Rho=0.792$, respectivamente; confirmando que existe una relación directa y considerablemente fuerte entre la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, y el desempeño laboral en el contexto municipal

Para Carmona (2021) durante su investigación planteo como objetivo examinar la conexión entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. Adoptando un enfoque cuantitativo, el estudio empleó un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Se utilizó un censo completo de los 21 trabajadores administrativos de la municipalidad, con lo cual se aseguró la inclusión total de la población objetivo. Las herramientas utilizadas para recoger los datos fueron dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio: motivación y desempeño laboral, basados en las teorías de Herzberg y Alles, respectivamente. Estos instrumentos fueron validados mediante el

juicio de expertos y la confiabilidad de los mismos fue confirmada con el Alfa de Cronbach, mostrando valores de 0.887 para motivación y 0.712 para desempeño laboral. Los resultados indicaron que un 38% de los trabajadores reportaron una motivación baja, mientras que un porcentaje igual reflejó un desempeño laboral bajo. La relación entre ambas variables se exploró a través de la correlación de Spearman, obteniendo un coeficiente Rho de 0.601, lo que sugiere una relación lineal directa y de intensidad moderada entre la motivación y el desempeño laboral. Estos datos revelan que un nivel adecuado de motivación podría estar vinculado a un desempeño laboral más efectivo entre los trabajadores administrativos.

Adicionalmente, Pasapera & Rubio (2021) mediante su estudio se propuso determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de "Veintiséis de Octubre" en Piura durante el año 2021. Se utilizó una metodología aplicada con un enfoque cuantitativo, implementando un diseño no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal. La población del estudio incluyó a 210 trabajadores de la municipalidad, seleccionando una muestra representativa de 30 trabajadores mediante encuestas. Los instrumentos, consistiendo en dos cuestionarios para cada variable estudiada, fueron validados por expertos, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.673 para motivación y 0.838 para desempeño laboral. Los resultados arrojaron una correlación positiva media de 0.692 entre la motivación y el desempeño laboral, medida por Rho de Spearman. Además, se observaron correlaciones positivas medias entre la motivación y varias dimensiones específicas de desempeño: satisfacción laboral (0.598), compromiso (0.544), capacitación (0.736) y trabajo en equipo (0.505). La conclusión del estudio resalta que existe una relación positiva y significativa, aunque de magnitud media, entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad

En ese mismo sentido, se tiene a Valdera (2021) donde su estudio realizado en la Municipalidad Distrital La Peca, Amazonas, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de sus colaboradores. Adoptando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional no experimental, se empleó un censo para recoger datos de los 31 colaboradores de la municipalidad

utilizando dos cuestionarios específicos para cada variable, validados por tres expertos. La confiabilidad de estos instrumentos se confirmó con un Alfa de Cronbach de 0.83 para motivación y 0.744 para desempeño laboral. Los resultados mostraron que, en términos de motivación, un 32% de los colaboradores presentaron un nivel alto, un 36% un nivel medio, y otro 32% un nivel bajo. Respecto al desempeño laboral, se observó que un 35.5% alcanzó un nivel alto, otro 35.5% un nivel medio, y el 29% un nivel bajo. El análisis estadístico evidenció una relación positiva intensa entre motivación y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.871. En conclusión, este estudio correlacional encontró una relación significativa y fuertemente positiva entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad.

Cabe señalar que la investigación realizada por Grandez & Panduro (2020) tuvo el propósito determinar cómo la motivación afecta el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Morales durante el año 2020. Se utilizó una metodología de investigación aplicada con un alcance descriptivo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La población estudiada incluyó 113 colaboradores, seleccionando una muestra de 78 a través de cuestionarios específicamente diseñados para medir la motivación (28 preguntas) y el desempeño laboral (22 preguntas). Los instrumentos utilizados fueron validados mediante juicio de expertos y demostraron alta confiabilidad, con Alfa de Cronbach de 0.954 para motivación y 0.925 para desempeño laboral. Los resultados principales indicaron una correlación muy alta y positiva entre motivación y desempeño laboral ($r=0.999$, $p<0.00$). Esto evidencia una relación casi perfecta, lo que sugiere que el nivel de motivación en los colaboradores está directamente asociado con su desempeño laboral. La conclusión del estudio destaca que la motivación tiene un impacto directo y muy significativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Morales.

Así también, Pizarro et al. (2019) buscó explorar las interrelaciones entre la motivación laboral, la satisfacción laboral y el estado de flow (experiencia óptima) entre los trabajadores de los Centros de Salud Familiar en la ciudad de Iquique, Chile.

Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, el estudio incluyó a 214 trabajadores de salud primaria. Para la recolección de datos, se emplearon cuestionarios previamente validados que midieron las tres variables de interés: motivación laboral, satisfacción laboral y estado de flow. Los resultados obtenidos indicaron una presencia positiva y significativa del estado de flow, así como niveles elevados de motivación y satisfacción laboral en los participantes. Los análisis estadísticos revelaron relaciones directas y significativas entre las variables, destacando una correlación de $r=0.519$ ($p=0.000$) entre flow y motivación laboral, y una correlación de $r=0.363$ ($p=0.000$) entre flow y satisfacción laboral. Se concluye que el estado de flow, caracterizado por una concentración plena en la actividad realizada, está positivamente asociado con mayores niveles de motivación y satisfacción laboral entre los trabajadores.

Por otro lado, Ramos (2018) la investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Baños durante el año 2018 tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de sus colaboradores. Adoptando un enfoque no experimental con un diseño correlacional transversal, la muestra comprendió 20 personas seleccionadas mediante un procedimiento no probabilístico. Las técnicas utilizadas incluyeron encuestas, y se emplearon cuestionarios específicos para las variables de motivación y desempeño laboral. La confiabilidad de estos instrumentos fue verificada por juicio de expertos, alcanzando un Alfa de Cronbach de 0.707 para motivación y 0.701 para desempeño laboral. La recolección de datos evidenció que el 90% de los encuestados percibió un nivel muy adecuado de motivación y el 10% un nivel aceptable. Respecto al desempeño laboral, el 100% de los encuestados lo percibió como muy aceptable. El análisis de datos, realizado mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman en SPSS 23, reveló una correlación significativa de 0.587 entre motivación y desempeño laboral ($p=0.006 < 0.05$), considerada considerable. Esta conclusión subraya la existencia de una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la municipalidad, indicando que niveles adecuados de motivación están asociados con un mejor desempeño laboral entre los colaboradores.

La fundamentación científica sobre la motivación laboral es un constructo fundamental en el ámbito de la psicología organizacional y del trabajo, ya que se relaciona directamente con el desempeño y la satisfacción de los empleados. A lo largo de los años, diversas teorías han intentado explicar los factores que impulsan y dirigen el comportamiento humano en el trabajo, por su relevancia se tienen las siguientes teorías sobre el tema tratado; teoría de la autodeterminación, teoría de las expectativas, teoría de la fijación de metas, la teoría de la equidad, teoría de la jerarquía de necesidades y la teoría de los dos factores y la teoría de las expectativas.

Respecto a la teoría de la autodeterminación, propuesta inicialmente por Ryan y Deci (1985), ha sido ampliamente estudiada y actualizada en los últimos años; esta teoría sostiene que la motivación se basa en la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación (Ryan & Deci, 2000); investigaciones recientes han respaldado la importancia de estas necesidades en el contexto laboral; según Van den Broeck et al. (2021) encontraron que la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en el trabajo se relaciona positivamente con la motivación autónoma y el bienestar de los empleados.

En el caso de la teoría de las expectativas, desarrollada por Vroom (1964), ha sido revisada y aplicada en estudios recientes. Esta teoría sugiere que la motivación de un individuo está determinada por sus expectativas de que ciertos esfuerzos conducirán a un desempeño específico y que este desempeño resultará en recompensas deseadas (Vroom et al., 2020). Un estudio de Lloyd y Mertens (2018) encontró que las expectativas de los empleados sobre la relación entre su esfuerzo y desempeño, así como la valoración de las recompensas, influyen significativamente en su motivación laboral.

Así mismo, la teoría de la fijación de metas, propuesta por Locke y Latham (1990), ha sido ampliamente investigada y actualizada en los últimos años. Esta teoría sostiene que el establecimiento de metas específicas, desafiantes y alcanzables mejora la motivación y el desempeño de los individuos (Locke & Latham, 2019). Estudios recientes han respaldado la eficacia de esta teoría en el ámbito laboral; se cuenta con

el estudio de Neubert y Dyck (2020) encontraron que la fijación de metas claras y desafiantes, combinada con retroalimentación regular, mejora significativamente la motivación y el desempeño de los empleados.

Por consiguiente, la teoría de la equidad, desarrollada por Adams en 1963, ha sido revisada y aplicada en investigaciones recientes; esta teoría sugiere que los individuos están motivados cuando perciben que existe equidad entre sus contribuciones y recompensas en comparación con otros (Tsui & Lam, 2019). Un estudio de Wang et al. (2019) encontró que la percepción de equidad en el trabajo influye positivamente en la motivación y el compromiso de los empleados, que mejora su desempeño laboral.

Adicionalmente, la teoría de la jerarquía de necesidades, propuesta por Abraham Maslow en 1943, es una de las teorías más influyentes en el campo de la motivación humana, Maslow (1943) plantea que las necesidades humanas están organizadas en una jerarquía, y que las necesidades de nivel inferior deben satisfacerse antes de que las necesidades de nivel superior puedan ser atendidas. La teoría de Maslow ha sido ampliamente aplicada en diversos campos, incluyendo la psicología, la educación y la gestión empresarial; sin embargo, también ha recibido algunas críticas, como la falta de evidencia empírica para respaldar la jerarquía propuesta y la dificultad para medir y definir algunas de las necesidades (Wahba & Bridwell, 1976).

Finalmente, la teoría de los dos factores, también conocida como la teoría de motivación-higiene, fue propuesta por Frederick Herzberg en 1959; Herzberg (1959) plantea que la motivación en el trabajo está influenciada por dos conjuntos de factores: los factores de motivación (o satisfacción) y los factores de higiene (o insatisfacción). La teoría de Herzberg ha tenido un impacto significativo en el campo de la motivación laboral y ha sido ampliamente aplicada en la gestión de recursos humanos. Sin embargo, también ha recibido algunas críticas, como la dificultad para clasificar ciertos factores como motivadores o de higiene, y la posibilidad de que la importancia de los factores varíe según el contexto y las características individuales (House & Wigdor, 1967).

En el caso de la motivación laboral, también se tiene investigaciones como la de Huang et al. (2017) subrayan que las motivaciones laborales están influenciadas por diversos factores socioeconómicos y deseos individuales provienen de las respuestas al desempleo, la mala calidad del trabajo, la pobreza rural, y el deseo de autonomía y flexibilidad; esto sugiere que la motivación laboral está intrincadamente relacionada con las condiciones económicas y las aspiraciones personales. Además, Leng & Kang (2022) hace hincapié en la importancia de la sinergia de género en el lugar de trabajo, indicando que la colaboración entre hombres y mujeres puede aumentar la motivación laboral y la productividad.

En el ámbito del comportamiento organizacional, McNamara et al. (2021) discuten la relación entre castigo y productividad, subrayando cómo las suposiciones teóricas arraigadas en las teorías de aprendizaje y motivación forman la comprensión de los incentivos en la fuerza laboral. Esto sugiere que la aplicación de incentivos, incluido el castigo, puede afectar significativamente la motivación y el rendimiento de los empleados. Además, Yeshchenko (2020) define la motivación laboral como procesos psicológicos que guían las acciones relacionadas con el trabajo, resaltando la conexión intrínseca entre la psicología y motivación en el lugar de trabajo.

La investigación de Kumar et al. (2022) profundizan en el trabajo emocional y su impacto en el rendimiento de los empleados, basándose en la teoría de la libre determinación para subrayar que la calidad de la motivación es tan crucial como la cantidad. Esto subraya la importancia de considerar no sólo el nivel de motivación, sino también su naturaleza en la conducción del comportamiento de los empleados. Además, Kamitewoko (2021) discute cómo la experiencia laboral puede señalar una fuerte motivación laboral, alineándose con la teoría de la señalización, que sugiere que las acciones de los individuos pueden comunicar su nivel de motivación y dedicación en el mercado laboral.

Una de las teorías más influyentes y ampliamente aceptadas sobre la motivación es la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, propuesta por Abraham Maslow en 1943. Esta teoría sostiene que las necesidades humanas están organizadas en una jerarquía,

y que a medida que se satisfacen las necesidades más básicas, las personas se esfuerzan por satisfacer las necesidades de los siguientes niveles (Maslow, 1943).

Según Maslow (1943) propuso cinco niveles de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Las necesidades fisiológicas son las más básicas y esenciales para la supervivencia, como la alimentación, el descanso y el refugio. Las necesidades de seguridad implican la búsqueda de protección y estabilidad, tanto física como emocional. Las necesidades sociales se refieren a la pertenencia, el afecto y la aceptación por parte de los demás. Las necesidades de estima incluyen el reconocimiento, el respeto y la valoración, tanto de uno mismo como de los demás. Por último, las necesidades de autorrealización representan el deseo de alcanzar el máximo potencial y realizar actividades significativas y desafiantes.

La teoría de Maslow ha sido adaptada y aplicada al contexto laboral por diversos autores, entre ellos Bargsted (2017), quien propone que las necesidades de los trabajadores pueden ser satisfechas a través de diferentes aspectos del entorno laboral. Por ejemplo, las necesidades fisiológicas pueden ser cubiertas mediante un salario adecuado y condiciones de trabajo apropiadas. Las necesidades de seguridad se relacionan con la estabilidad laboral, los beneficios y los seguros. Las necesidades sociales se satisfacen a través de relaciones interpersonales positivas y el trabajo en equipo. Las necesidades de estima se vinculan con el reconocimiento por logros y las oportunidades de desarrollo profesional. Finalmente, las necesidades de autorrealización se alcanzan mediante un trabajo desafiante y significativo, así como la autonomía y la toma de decisiones (Bargsted, 2017).

Diversos estudios empíricos han respaldado la teoría de Maslow y su aplicación en el ámbito laboral; la investigación realizada por Luo et al. (2019) con empleados chinos encontró que la satisfacción de las necesidades propuestas por Maslow se relacionaba positivamente con la motivación laboral y el compromiso organizacional. Otro estudio llevado a cabo por Rahim y Wan Daud (2020) en Malasia halló que la satisfacción de las necesidades de Maslow, especialmente las de nivel superior, predecía significativamente la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores.

Sin embargo, también existen algunas críticas y limitaciones a la teoría de Maslow, una de ellas es que la jerarquía de necesidades puede no ser universal y puede variar según el contexto cultural (Hofstede, 1984). Además, algunos autores argumentan que las necesidades no siempre se satisfacen en un orden estricto y que pueden coexistir necesidades de diferentes niveles (Alderfer, 1969). A pesar de estas críticas, la teoría de Maslow sigue siendo una base sólida para comprender la motivación laboral y ha sido ampliamente utilizada en la investigación y la práctica organizacional.

Las características de la teoría de la jerarquía de necesidades, según Maslow (1943) son las siguientes, la primera, corresponde una estructura jerárquica; es decir, las necesidades están organizadas en una jerarquía, desde las más básicas hasta las más elevadas; respecto a la segunda, la progresión, las necesidades de nivel inferior deben satisfacerse antes de que las necesidades de nivel superior puedan ser atendidas; y la tercera, la universalidad, sugiere que las necesidades son universales y se aplican a todas las personas, independientemente de su cultura o contexto.

Investigaciones recientes han respaldado y ampliado la teoría de Maslow; el estudio realizado por Tay y Diener (2011) en 123 países encontró evidencia que respalda la universalidad de las necesidades propuestas por Maslow, aunque sugiere que la satisfacción de las necesidades puede variar según el contexto cultural y el nivel de desarrollo económico; también, Noltemeyer et al. (2012) aplicó la teoría de Maslow al ámbito educativo y encontró que la satisfacción de las necesidades básicas de los estudiantes está asociada con mejores resultados académicos y un mayor bienestar. Además, la investigación de Lester (2013) sugiere que la teoría de Maslow sigue siendo relevante en el contexto laboral actual, y que las organizaciones pueden beneficiarse al abordar las necesidades de los empleados en todos los niveles de la jerarquía. Sin embargo, otros estudios, como el de Kanfer et al. (2017), han cuestionado la aplicabilidad universal de la teoría de Maslow y han propuesto enfoques alternativos para comprender la motivación humana en el trabajo.

Los factores de riesgo asociados con la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow han sido explorados en investigaciones recientes; uno de estos factores es la

insatisfacción de las necesidades básicas, que incluyen las necesidades fisiológicas y de seguridad; Taormina y Gao (2013) sugieren que cuando estas necesidades no se satisfacen adecuadamente, pueden surgir consecuencias negativas para la salud física y mental de las personas. Otro factor de riesgo identificado por Taormina y Gao (2013) es la frustración que puede surgir cuando las necesidades de niveles superiores, como las necesidades de pertenencia, estima y autorrealización, no se satisfacen. Esta frustración puede llevar a una menor motivación y a un impacto negativo en el bienestar general. Un estudio realizado por Wang et al. (2019) en el contexto laboral encontró que la insatisfacción de las necesidades de niveles superiores estaba asociada con un menor compromiso y satisfacción laboral, así como con una mayor intención de rotación.

Además, otras investigaciones sobre los factores de riesgo relacionados con la teoría de Maslow, descrita por Eichenberg et al. (2021) sugieren que la adicción a Internet y a los smartphones puede estar asociada con la insatisfacción de las necesidades básicas y de niveles superiores, lo que puede tener un impacto negativo en el bienestar mental. Asimismo, Rasskazova et al. (2016) encontraron que la insatisfacción de las necesidades de Maslow estaba relacionada con un mayor riesgo de trastornos mentales comunes, como la ansiedad y la depresión.

La Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow ha demostrado ser de gran importancia, ha sido ampliamente aplicada en diversos campos, incluyendo la psicología, la educación y la gestión empresarial (Kaur, 2013; Maslow, 1943). En el ámbito de la psicología, Eichenberg et al. (2021) sugiere que la teoría de Maslow puede ser útil para comprender la adicción a Internet y a los smartphones, y cómo esta adicción puede estar relacionada con la insatisfacción de las necesidades humanas. Asimismo, Rasskazova et al. (2016) encontraron que la teoría de Maslow puede ayudar a explicar la relación entre la satisfacción de las necesidades y el riesgo de trastornos mentales comunes.

En el campo de la educación, la teoría de Maslow ha sido aplicada para entender las necesidades de los estudiantes y cómo estas influyen en su motivación y rendimiento

académico. Un estudio de Noltemeyer et al. (2012) encontró que la satisfacción de las necesidades básicas de los estudiantes está asociada con mejores resultados académicos y un mayor bienestar. En el contexto de la gestión empresarial, la teoría de Maslow ha sido utilizada para comprender la motivación de los empleados y cómo las organizaciones pueden satisfacer sus necesidades para promover un mayor compromiso y productividad. Lester (2013) sugiere que la teoría de Maslow sigue siendo relevante en el contexto laboral actual, y que las organizaciones pueden beneficiarse al abordar las necesidades de los empleados en todos los niveles de la jerarquía.

A pesar de su amplia aceptación y aplicación, la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow ha sido objeto de algunas limitaciones y críticas. Una de las principales limitaciones es la falta de evidencia empírica que respalde la validez de la jerarquía propuesta por Maslow (Wahba & Bridwell, 1976). Algunas investigaciones han cuestionado la estructura jerárquica de las necesidades y han sugerido que la satisfacción de las necesidades puede no seguir un orden estricto (Tay & Diener, 2011). Además, se ha señalado la dificultad para medir y definir objetivamente algunas de las necesidades propuestas por Maslow, especialmente aquellas de los niveles superiores (Wahba & Bridwell, 1976). La naturaleza subjetiva y abstracta de necesidades como la autorrealización puede dificultar su evaluación y cuantificación en estudios empíricos (Harrigan & Commons, 2015). Se han explorado otras limitaciones de la teoría de Maslow; como manifiesta Rutledge et al. (2011) sugieren que la teoría no tiene en cuenta la influencia de factores culturales y contextuales en la priorización de las necesidades; además, Kenrick et al. (2010) argumentan que la teoría de Maslow no aborda adecuadamente las necesidades sociales y reproductivas fundamentales desde una perspectiva evolutiva.

La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, adaptada al contexto laboral por Bargsted (2017), proporciona un marco para comprender las dimensiones de la motivación laboral. Se tienen las siguientes dimensiones: Dimensión de necesidades fisiológicas, son la base de la pirámide de Maslow y representan las necesidades más esenciales para la supervivencia humana, como la alimentación, el descanso y el

refugio (Maslow, 1943). En el contexto laboral, estas necesidades se relacionan con un salario adecuado y condiciones de trabajo apropiadas (Bargsted, 2017). Cuando estas necesidades están satisfechas, los empleados pueden concentrarse en otros aspectos de su trabajo y motivación (Chiavenato, 2019).

Dimensión de necesidades de seguridad, son los aspectos que implican la búsqueda de protección y estabilidad, tanto física como emocional (Maslow, 1943). En el ámbito laboral, estas necesidades se manifiestan en la estabilidad laboral, los beneficios y los seguros (Bargsted, 2017). La satisfacción de estas necesidades brinda a los empleados una sensación de seguridad y les permite enfocarse en su crecimiento profesional (Robbins & Judge, 2017).

Dimensión de necesidades sociales, se refieren a la pertenencia, el afecto y la aceptación por parte de los demás (Maslow, 1943). En el entorno laboral, estas necesidades se satisfacen a través de relaciones interpersonales positivas y el trabajo en equipo (Bargsted, 2017). La satisfacción de estas necesidades fomenta la colaboración, la comunicación efectiva y un clima laboral positivo (Newstrom, 2011).

Dimensión de necesidades de estima, incluyen el reconocimiento, el respeto y la valoración, tanto de uno mismo como de los demás (Maslow, 1943). En el contexto laboral, estas necesidades se relacionan con el reconocimiento por logros y las oportunidades de desarrollo profesional (Bargsted, 2017). La satisfacción de estas necesidades impulsa la autoestima, la confianza y la motivación de los empleados (Hellriegel & Slocum, 2011).

Dimensión de necesidades de autorrealización, están representadas en el deseo de alcanzar el máximo potencial y realizar actividades significativas y desafiantes (Maslow, 1943). En el ámbito laboral, estas necesidades se alcanzan mediante un trabajo desafiante y significativo, así como la autonomía y la toma de decisiones (Bargsted, 2017). La satisfacción de estas necesidades promueve la creatividad, la innovación y el compromiso de los empleados con su trabajo (Pink, 2009).

Las teorías del rendimiento laboral abarcan una variedad de perspectivas encaminadas a comprender y mejorar la eficacia de las personas en el lugar de trabajo, a largo de nuestras vidas se tiene diversas teorías relacionadas al desempeño laboral, se tiene la teoría de las características del trabajo, la teoría de la calidad del intercambio de líderes entre miembros, la teoría del reforzamiento del aprendizaje

Una de las teorías prominentes en este ámbito es la teoría de las características del trabajo (JCT), que destaca la importancia de las características específicas del trabajo en el fomento de la motivación intrínseca y el alto rendimiento (Allan et al., 2018); esta teoría hace hincapié en factores como el apoyo social, la autonomía, la retroalimentación y la variedad de tareas para impulsar el compromiso y la productividad de los empleados. Además, el concepto de trabajo significativo ha ganado prominencia en los estudios de la organización, con investigaciones que indican resultados positivos asociados con un trabajo significativo. Los estudios han demostrado que el trabajo significativo puede aumentar la motivación, mejorar los estados psicológicos y, en última instancia, conducir a un mejor rendimiento (Budhiraja & Rathi, 2022). El diseño de puestos de trabajo efectivo, que incluye elementos como el aprendizaje en el lugar de trabajo, desempeña un papel crucial en el fomento de la motivación y el rendimiento entre los empleados.

En el ámbito del liderazgo, la teoría de la calidad del intercambio de líderes entre miembros subraya el impacto de las relaciones entre líderes y miembros en el compromiso y el desempeño del trabajo de los empleados (Santalla-Banderali & Alvarado, 2022). La comunicación de calidad, la participación de los empleados en el trabajo y la autoevaluación del desempeño del trabajo son factores interconectados que influyen en los resultados de la organización. Mediante, la implementación de sistemas de trabajo de alto rendimiento se ha asociado con comportamientos de trabajo innovadores entre los empleados. Dichos sistemas se han vinculado a las perspectivas de tiempo futuras y a los comportamientos de trabajo innovadores, con perspectivas de tiempo futuros que median la relación entre los sistemas de trabajo de alto rendimiento y el rendimiento de los empleados (Mrisho & Gwaltu, 2023).

Asimismo, la teoría del reforzamiento del aprendizaje sugiere que los comportamientos como trabajar largas horas pueden conducir a resultados positivos como el alto rendimiento en el trabajo, contribuyendo al desarrollo del workaholism. (Xu et al., 2023). Esta teoría destaca el papel del refuerzo positivo en la forma de los comportamientos de trabajo y los resultados del desempeño. Con respecto al compromiso laboral, la teoría de la conservación de los recursos ofrece una base teórica para comprender la relación entre las prácticas de recursos humanos, el agotamiento emocional y los resultados del trabajo, como el compromiso con el trabajo y el desempeño del trabajo (Bon & Shire, 2022). Esta teoría subraya la importancia de la gestión de recursos para impulsar el bienestar y el rendimiento de los empleados.

El desempeño laboral es un concepto central en la gestión de recursos humanos y se refiere al comportamiento o las acciones que muestran los empleados al realizar las funciones y tareas principales que exige su cargo (Chiavenato, 2019). Chiavenato, uno de los autores más destacados en el campo de la administración de recursos humanos, ha desarrollado una teoría comprensiva sobre el desempeño laboral que ha sido ampliamente utilizada en la investigación y la práctica organizacional.

Según Chiavenato (2019), el desempeño laboral es el resultado de la combinación de factores individuales, organizacionales y del entorno. Los factores individuales incluyen las competencias, habilidades, conocimientos, actitudes y motivación del trabajador. Los factores organizacionales abarcan la estructura, la cultura, los procesos y los recursos de la empresa. Por último, los factores del entorno comprenden aspectos como la situación económica, la legislación laboral y la competencia en el mercado.

Chiavenato (2019) propone que el desempeño laboral puede ser evaluado en función de cuatro dimensiones principales: calidad del trabajo, productividad, conocimiento del puesto y cooperación. La calidad del trabajo se refiere al nivel de precisión, esmero y orden en las tareas realizadas. La productividad implica la capacidad de generar resultados utilizando los recursos disponibles en un periodo determinado. El conocimiento del puesto abarca el grado de entendimiento de las funciones, procedimientos y técnicas necesarias para desempeñar el cargo. Por último, la

cooperación se relaciona con la disposición para trabajar en equipo, ayudar a los compañeros y colaborar con los supervisores y subordinados.

La teoría del desempeño laboral de Chiavenato ha sido respaldada por diversos estudios empíricos. Se tiene, una investigación realizada por Renyut et al. (2017) en Indonesia encontró que las competencias individuales, el apoyo organizacional y el entorno laboral influían significativamente en el desempeño de los empleados, tal como sugiere la teoría de Chiavenato. Otro estudio llevado a cabo por Babalola (2016) en Nigeria halló que las dimensiones del desempeño propuestas por Chiavenato (calidad del trabajo, productividad, conocimiento del puesto y cooperación) estaban positivamente relacionadas con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores.

Además, la teoría del desempeño laboral ha sido aplicada en diferentes contextos y sectores, demostrando su versatilidad y relevancia. Por ejemplo, un estudio realizado por Aima et al. (2017) en una empresa manufacturera en Indonesia utilizó las dimensiones del desempeño de Chiavenato para evaluar el impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento de los empleados. Otro estudio conducido por Prabowo et al. (2018) en una institución educativa en Indonesia también empleó las dimensiones de Chiavenato para analizar la relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes.

A pesar de su amplia aceptación, la teoría del desempeño laboral también ha recibido algunas críticas. Una de ellas es que se centra principalmente en los aspectos individuales y organizacionales del desempeño, sin profundizar en los factores del entorno (Sonnetag et al., 2008). Además, algunos autores argumentan que la teoría no aborda suficientemente la influencia de las diferencias culturales en el desempeño laboral (Peretz & Fried, 2012). Sin embargo, estas limitaciones no invalidan la contribución de Chiavenato al estudio del desempeño laboral y su teoría sigue siendo un referente importante en el campo.

Las características de la teoría del desempeño laboral de Chiavenato se distinguen por su enfoque en el individuo, su naturaleza multidimensional y su orientación hacia la

mejora continua. En primer lugar, la teoría se centra en el desempeño individual de los empleados y los diversos factores que lo influyen, reconociendo que el rendimiento de cada trabajador es fundamental para el éxito organizacional (Chiavenato, 2019). Además, la teoría adopta una perspectiva multidimensional al considerar factores individuales, como las habilidades y la motivación, factores organizacionales, como la cultura y los recursos, y factores del entorno, como las condiciones económicas y tecnológicas (Chiavenato, 2019; Pradhan & Jena, 2017). Esta visión integral permite una comprensión más completa de los elementos que impactan en el desempeño laboral. Por último, la teoría tiene una clara orientación hacia la mejora, buscando identificar áreas de desarrollo y proporcionar retroalimentación constructiva para optimizar el rendimiento de los empleados (Chiavenato, 2019; DeNisi & Murphy, 2017).

Sobre los factores de riesgo asociados a la teoría del desempeño laboral de Chiavenato identifica varios factores que pueden afectar negativamente el rendimiento de los empleados. Uno de estos factores es la falta de habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar efectivamente las tareas del puesto (Chiavenato, 2019). Cuando los empleados no cuentan con las competencias requeridas, su desempeño puede verse comprometido, lo que a su vez afecta la productividad organizacional (Daqar & Constantinovits, 2021). Otro factor de riesgo es la presencia de una cultura organizacional negativa o poco motivadora (Chiavenato, 2019). Un entorno laboral tóxico, caracterizado por la falta de apoyo, comunicación deficiente o conflictos interpersonales, puede disminuir la motivación y el compromiso de los empleados, lo que se traduce en un menor desempeño (Shkoler & Tziner, 2020). Además, los cambios en el entorno externo, como crisis económicas, avances tecnológicos disruptivos o modificaciones en las regulaciones, pueden influir negativamente en el desempeño laboral al generar incertidumbre, requerir adaptaciones rápidas o alterar las condiciones de trabajo (Chiavenato, 2019; Carnevale & Hatak, 2020). Por lo tanto, es crucial que las organizaciones estén atentas a estos factores de riesgo y desarrollen estrategias para mitigarlos y apoyar el desempeño de sus empleados.

La importancia de la teoría del desempeño laboral de Chiavenato reviste gran relevancia para las organizaciones debido a su impacto en la mejora del rendimiento, la identificación de necesidades de capacitación y la toma de decisiones estratégicas. En primer lugar, la teoría proporciona un marco conceptual y práctico para evaluar y mejorar el desempeño de los empleados, lo que a su vez contribuye a un mayor rendimiento organizacional (Chiavenato, 2019; Ismail et al., 2019). Al identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora, las organizaciones pueden implementar intervenciones específicas para potenciar el desempeño individual y colectivo. Además, la evaluación del desempeño basada en esta teoría permite detectar necesidades de capacitación y desarrollo (Chiavenato, 2019). Al analizar las brechas entre el desempeño actual y el deseado, se pueden diseñar programas de formación adaptados a las necesidades específicas de los empleados, lo que favorece su crecimiento profesional y su contribución a la organización (Vroom, 2018). Por último, los resultados de la evaluación del desempeño fundamentados en la teoría de Chiavenato pueden servir como insumo para la toma de decisiones estratégicas, como promociones, compensaciones y otras prácticas de gestión del talento (Chiavenato, 2019; DeNisi & Murphy, 2017). De esta manera, la teoría contribuye a alinear las prácticas de recursos humanos con los objetivos organizacionales y a fomentar un entorno laboral meritocrático y motivador.

Limitaciones de la teoría, a pesar de sus múltiples ventajas, la teoría del desempeño laboral de Chiavenato también presenta algunas limitaciones que deben tenerse en cuenta; una de las principales limitaciones es la subjetividad inherente a las evaluaciones del desempeño (Aguinis, 2019). Los evaluadores pueden estar influenciados por sesgos personales, estereotipos o preferencias, lo que puede distorsionar los resultados de la evaluación y afectar la validez de las decisiones basadas en ella (Pulakos et al., 2018). Otra limitación de la teoría es su enfoque predominante en el desempeño pasado (Aguinis, 2019). Al centrarse en el rendimiento histórico, la teoría puede tener una capacidad limitada para predecir el desempeño futuro, especialmente en entornos dinámicos y cambiantes (Cappelli & Tavis, 2018). Además, la teoría de Chiavenato, aunque abarcadora, puede no capturar completamente la complejidad de todos los factores que influyen en el desempeño

laboral (Aguinis, 2019). Variables como la personalidad, las emociones, las relaciones interpersonales y los factores situacionales específicos pueden tener un impacto significativo en el rendimiento y no siempre son fácilmente medibles o controlables (Carpini et al., 2017). Por lo tanto, es importante complementar la teoría con otras perspectivas y enfoques que aborden estas complejidades y permitan una comprensión más integral del desempeño laboral.

La teoría del desempeño laboral de Chiavenato (2019) establece cuatro dimensiones clave que influyen en el rendimiento de los empleados: calidad del trabajo, productividad, conocimiento del puesto y cooperación. La calidad del trabajo se refiere a la precisión, el esmero y el orden en las tareas realizadas, así como a la organización del espacio de trabajo (Chiavenato, 2019; Robbins & Judge, 2017).

La productividad implica la capacidad de generar resultados utilizando los recursos disponibles de manera eficiente y cumpliendo con las metas establecidas (Chiavenato, 2019; Mathis & Jackson, 2011). El conocimiento del puesto abarca el dominio de las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar el cargo, así como la actualización profesional continua (Chiavenato, 2019; Dessler, 2015).

La cooperación se relaciona con la disposición para trabajar en equipo, ayudar a los compañeros y colaborar con los supervisores y subordinados para alcanzar los objetivos (Chiavenato, 2019; Newstrom, 2011). Estas dimensiones han sido respaldadas por diversos estudios empíricos que han demostrado su impacto en el desempeño laboral (Renyut et al., 2017; Aima et al., 2017; Prabowo et al., 2018). Además, la teoría de Chiavenato ha sido aplicada en diferentes contextos y sectores, lo que demuestra su versatilidad y relevancia para comprender y evaluar el desempeño de los empleados (Babalola, 2016; Aima et al., 2017; Prabowo et al., 2018).

La relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores ha sido un tema de gran interés en la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos. Diversas teorías y estudios empíricos han abordado esta relación, destacando la importancia de la motivación como un factor clave para promover un alto rendimiento en el trabajo.

Desde la perspectiva de la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1943), adaptada al contexto laboral por Bargsted (2017), se puede argumentar que la satisfacción de las necesidades de los trabajadores en los diferentes niveles (fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización) contribuye a una mayor motivación y, en consecuencia, a un mejor desempeño laboral. Cuando las organizaciones proporcionan condiciones de trabajo adecuadas, estabilidad laboral, oportunidades de interacción social, reconocimiento y tareas desafiantes, los empleados tienden a sentirse más motivados y comprometidos con su trabajo, lo que se traduce en un mayor esfuerzo y rendimiento. Por otro lado, la teoría del desempeño laboral de Chiavenato (2019) también respalda la relación entre motivación y desempeño. Según Chiavenato, el desempeño es el resultado de la combinación de factores individuales, organizacionales y del entorno, siendo la motivación uno de los factores individuales clave. Los trabajadores motivados tienden a mostrar una mejor calidad en su trabajo, mayor productividad, un mejor conocimiento de su puesto y una mayor disposición a cooperar con sus compañeros y superiores.

Numerosos estudios empíricos han respaldado la relación entre motivación y desempeño laboral. Por ejemplo, una investigación realizada por Kuvaas et al. (2017) con una muestra de 4,518 empleados noruegos encontró que la motivación intrínseca y la motivación autónoma (basada en la satisfacción de las necesidades de autonomía, competencia y relación, según la teoría de la autodeterminación) estaban positivamente relacionadas con el desempeño laboral, tanto en términos de rendimiento en las tareas como de comportamientos de ciudadanía organizacional. Otro estudio llevado a cabo por Van Iddekinge et al. (2018) con una muestra de 11,298 empleados de diferentes países y sectores encontró que la motivación laboral, evaluada a través de medidas de engagement y compromiso organizacional, predecía significativamente el desempeño laboral, tanto en términos de rendimiento en las tareas como de comportamientos contraproducentes (negativamente).

Además, un meta-análisis realizado por Cerasoli et al. (2014), que incluyó 40 años de investigación y 212 muestras independientes, encontró una relación positiva y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, especialmente en

tareas complejas y cuando el desempeño se midió en términos de calidad en lugar de cantidad; estos hallazgos son consistentes con la teoría de Maslow y Bargsted, ya que sugieren que la satisfacción de necesidades psicológicas básicas (como la autonomía, la competencia y la relación) y la motivación intrínseca (relacionada con las necesidades de estima y autorrealización) son factores clave para promover un alto desempeño laboral. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la relación entre motivación y desempeño puede verse influenciada por otros factores, como las características individuales, las condiciones organizacionales y el contexto cultural. Algunos estudios han sugerido que la relación entre motivación y desempeño puede ser más fuerte en culturas individualistas que en culturas colectivistas (Jiang et al., 2021), o que puede verse moderada por variables como la autoeficacia, la personalidad o el liderazgo (Chamorro-Premuzic et al., 2013).

La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, adaptada al contexto laboral por Bargsted (2017), proporciona un marco para comprender las dimensiones de la motivación laboral. Las necesidades fisiológicas, como un salario adecuado y condiciones de trabajo apropiadas, son la base para la motivación y permiten a los empleados concentrarse en otros aspectos de su trabajo (Maslow, 1943; Chiavenato, 2019). Las necesidades de seguridad, que incluyen la estabilidad laboral, los beneficios y los seguros, brindan una sensación de protección y permiten el crecimiento profesional (Maslow, 1943; Bargsted, 2017; Robbins & Judge, 2017). Las necesidades sociales, satisfechas a través de relaciones interpersonales positivas y trabajo en equipo, fomentan la colaboración y un clima laboral positivo (Maslow, 1943; Bargsted, 2017; Newstrom, 2011). Las necesidades de estima, que abarcan el reconocimiento por logros y las oportunidades de desarrollo profesional, impulsan la autoestima y la motivación de los empleados (Maslow, 1943; Bargsted, 2017; Hellriegel & Slocum, 2011). Por último, las necesidades de autorrealización, alcanzadas mediante un trabajo desafiante, significativo y la autonomía, promueven la creatividad, la innovación y el compromiso de los empleados (Maslow, 1943; Bargsted, 2017; Pink, 2009).

La teoría del desempeño laboral de Chiavenato (2019) establece cuatro dimensiones clave que influyen en el rendimiento de los empleados: calidad del trabajo, productividad, conocimiento del puesto y cooperación. La calidad del trabajo se refiere a la precisión, el esmero y el orden en las tareas realizadas, así como a la organización del espacio de trabajo (Chiavenato, 2019; Robbins & Judge, 2017). La productividad implica la capacidad de generar resultados utilizando los recursos disponibles de manera eficiente y cumpliendo con las metas establecidas (Chiavenato, 2019; Mathis & Jackson, 2011). El conocimiento del puesto abarca el dominio de las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar el cargo, así como la actualización profesional continua (Chiavenato, 2019; Dessler, 2015). La cooperación se relaciona con la disposición para trabajar en equipo, ayudar a los compañeros y colaborar con los supervisores y subordinados para alcanzar los objetivos (Chiavenato, 2019; Newstrom, 2011). Estas dimensiones han sido respaldadas por diversos estudios empíricos que han demostrado su impacto en el desempeño laboral (Renyut et al., 2017; Aima et al., 2017; Prabowo et al., 2018). Además, la teoría de Chiavenato ha sido aplicada en diferentes contextos y sectores, lo que demuestra su versatilidad y relevancia para comprender y evaluar el desempeño de los empleados (Babalola, 2016; Aima et al., 2017; Prabowo et al., 2018).

Justificación de la Investigación

La investigación sobre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz es de vital importancia para la institución, ya que sus resultados contribuirán a mejorar la calidad de los servicios públicos, optimizar el uso de los recursos y desarrollar políticas de gestión del talento humano más efectivas y adaptadas a la realidad de la municipalidad; esto permitirá a la institución estar a la vanguardia en materia de gestión pública, al contar con herramientas y conocimientos actualizados para hacer frente a los desafíos que plantea la administración de los recursos humanos en el ámbito municipal; la investigación se justifica desde los diferentes puntos de vista.

Justificación teórica: La presente investigación se fundamenta en las teorías y conceptos relacionados con la motivación y el desempeño laboral, contribuyendo así al enriquecimiento del conocimiento existente en este campo. El estudio permitirá contrastar las teorías motivacionales y su aplicación en el contexto de la administración pública, específicamente en la Municipalidad Provincial de Huaraz. Además, los resultados obtenidos servirán como base para futuras investigaciones en este ámbito.

Justificación práctica: Los resultados de esta investigación serán de gran utilidad para la Municipalidad Provincial de Huaraz, ya que permitirán identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de su personal administrativo. A partir de estos hallazgos, se podrán diseñar e implementar estrategias y políticas orientadas a mejorar la motivación y, por ende, el desempeño de los trabajadores. Esto, a su vez, se traducirá en una mayor eficiencia y calidad en los servicios prestados a la comunidad.

Justificación social: radica en su aporte al mejoramiento de la gestión pública local, al bienestar de los trabajadores municipales y a la calidad de los servicios brindados a la población. Los resultados obtenidos servirán como base para el diseño de políticas y estrategias que promuevan una mayor motivación y un mejor desempeño del personal administrativo, beneficiando así tanto a la Municipalidad Provincial de Huaraz como a la ciudadanía en general.

Justificación metodológica: Para lograr los objetivos propuestos, se empleará una metodología rigurosa y científica, que incluirá la aplicación de instrumentos de recolección de datos validados y confiables, así como técnicas estadísticas apropiadas para el análisis de la información. Este enfoque metodológico servirá de referencia para futuras investigaciones en el campo de la motivación y el desempeño laboral en el sector público.

Justificación científica: La investigación contribuirá al avance del conocimiento científico en el área de la gestión pública, al abordar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un contexto específico como es la Municipalidad Provincial de Huaraz. Los resultados obtenidos permitirán comprender mejor la dinámica de estas

variables en el ámbito de la administración pública, lo que a su vez facilitará el desarrollo de modelos y teorías más precisas y adaptadas a esta realidad.

Problema

En el escenario global, la motivación y el desempeño laboral han sido temas de gran interés para las organizaciones, dado su impacto en la productividad y la calidad de los servicios. Según un estudio realizado por Gallup (2021), solo el 20% de los empleados a nivel mundial se sienten motivados y comprometidos con su trabajo, lo que se traduce en un bajo rendimiento y una mayor rotación de personal. Esta situación no es ajena al sector público, donde la falta de motivación y el bajo desempeño de los trabajadores pueden tener graves consecuencias para la prestación de servicios a la ciudadanía (OCDE, 2019).

Según un estudio realizado por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound, 2021), el 28% de los trabajadores europeos experimentan bajos niveles de motivación en su puesto de trabajo, lo que se asocia con un menor desempeño laboral y una mayor intención de abandonar la organización. En el caso específico del sector público, un informe de la Comisión Europea (2020) señala que el 35% de los empleados públicos en la Unión Europea presentan niveles de motivación por debajo de la media, lo que afecta la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos.

En Japón, una investigación llevada a cabo por el Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT, 2019) reveló que el 42% de los trabajadores japoneses experimentan bajos niveles de motivación laboral, lo que se traduce en una disminución de la productividad y un aumento del estrés laboral. Por otro lado, en China, un estudio realizado por el Chinese Academy of Personnel Science (2021) indicó que el 30% de los empleados del sector público chino presentan bajos niveles de motivación y desempeño laboral, lo que afecta la eficiencia de las instituciones gubernamentales.

De acuerdo con una encuesta realizada por la Society for Human Resource Management (SHRM, 2020), el 38% de los trabajadores estadounidenses no se sienten

motivados en su puesto de trabajo, lo que repercute negativamente en su desempeño y compromiso con la organización. En el ámbito del sector público, un informe del U.S. Office of Personnel Management (OPM, 2019) señaló que el 33% de los empleados federales presentan niveles de motivación por debajo de la media, lo que afecta la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

En México, un estudio llevado a cabo por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021) reveló que el 40% de los trabajadores mexicanos experimentan bajos niveles de motivación laboral, lo que se asocia con un menor desempeño y una mayor rotación de personal. En Brasil, una investigación realizada por la Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2020) indicó que el 45% de los empleados del sector público brasileño presentan bajos niveles de motivación y desempeño laboral, lo que afecta la eficiencia y la calidad de los servicios prestados a la población.

En el contexto nacional, el Perú no es ajeno a esta problemática; de acuerdo con un informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2020), el 45% de los trabajadores peruanos no se sienten motivados en su puesto de trabajo, lo que repercute negativamente en su desempeño y en la calidad de los servicios que brindan. Esta situación es particularmente preocupante en el sector público, donde la falta de motivación y el bajo rendimiento de los servidores pueden afectar la eficiencia y eficacia de las instituciones estatales (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2021).

En el ámbito de la Municipalidad Provincial de Huaraz, se ha observado que el personal administrativo presenta problemas relacionados a la motivación y el desempeño laboral es un tema de gran relevancia, ya que afecta directamente la calidad de los servicios públicos brindados a la población; esta situación ha generado diversos problemas en la gestión municipal, como retrasos en los procesos administrativos, quejas por parte de los usuarios y una baja calidad en los servicios prestados a la comunidad. Además, la falta de motivación y el bajo desempeño laboral han contribuido a un clima organizacional negativo, caracterizado por la falta de compromiso, la alta rotación de personal y la insatisfacción laboral.

Entre las posibles causas de esta problemática, se pueden mencionar la ausencia de políticas claras de motivación y desarrollo profesional, la falta de reconocimiento por los logros obtenidos, la insuficiente capacitación y formación del personal, y la percepción de inequidad en la distribución de las recompensas y beneficios laborales. Asimismo, la estructura organizacional jerárquica y burocrática de la municipalidad puede limitar la autonomía y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, lo que a su vez afecta su motivación y compromiso con la institución.

Formulación del Problema General

Ante esta problemática, surge la necesidad de investigar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, con el fin de identificar los factores que influyen en estas variables y proponer estrategias para mejorar la situación actual. Por lo tanto, el problema de investigación se formula de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024?

Conceptualización y operacionalización de variables

Definición conceptual

La motivación laboral se refiere al conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a los individuos a iniciar, dirigir y mantener un comportamiento relacionado con el trabajo, con el fin de alcanzar metas y satisfacer necesidades (Bargsted, 2017).

El desempeño laboral se refiere al comportamiento o las acciones que muestran los empleados al realizar las funciones y tareas principales que exige su cargo, lo cual permite demostrar su idoneidad (Chiavenato, 2019).

Definición operacional

La motivación laboral se medirá utilizando el cuestionario basado en la teoría de la jerarquía de las necesidades adaptado por Bargsted; el instrumento consta de 25 ítems distribuidos en cinco dimensiones: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización. Se utilizará una escala de Likert de 5 puntos, donde 1 significa "totalmente en desacuerdo" y 5 significa "totalmente de acuerdo".

El desempeño laboral se medirá utilizando el cuestionario de desempeño laboral propuesto por Chiavenato; el instrumento consta de 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: calidad del trabajo, productividad, conocimiento del puesto y

cooperación. Se utilizará una escala de Likert de 5 puntos, donde 1 significa "nunca" y 5 significa "siempre".

Hipótesis

Hipótesis General

Existe una relación significativa y directa entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024

Hipótesis Especificas

- Existe una relación significativa y directa entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.
- Existe una relación significativa y directa entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.
- Existe una relación significativa y directa entre las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.
- Existe una relación significativa y directa entre las necesidades de estima y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.
- Existe una relación significativa y directa entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.

Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.
- Establecer la relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.
- Establecer la relación entre las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.
- Identificar la relación entre las necesidades de estima y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.
- Establecer la relación entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.

Metodología

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación tendrá un enfoque cuantitativo, ya que se enfoca en la recolección y análisis de datos numéricos para probar hipótesis y establecer patrones de comportamiento (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018); según su finalidad, será básica, ya que busca la generación de conocimiento en la línea de investigación que corresponde a las variables de estudio; se basa fundamentalmente en los hallazgos o evidencias de la percepción de los participantes de la investigación (Lozada, 2014). Además, es de alcance correlacional, puesto que busca determinar la relación existente entre las variables motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz; pues tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

El diseño de esta investigación será no experimental, corresponde a un estudio prospectivo y de corte transversal. Será no experimental porque se realiza sin la manipulación deliberada de variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En este estudio, no se manipularán las variables motivación y desempeño laboral, sino que se observarán y medirán en su contexto natural.

Además, será prospectivo, ya que se registra la información según van ocurriendo los fenómenos (Godoy, 2018). En este caso, se recolectarán los datos sobre motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en un momento específico, sin basarse en información previa. Por último, será transversal, pues se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e

interrelación en un momento dado (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En esta investigación, se medirán las variables motivación y desempeño laboral en un único momento, sin hacer seguimiento a lo largo del tiempo.

Población y Muestra

Población

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018); la población objeto de estudio está conformada por los 217 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, que laboran en las diferentes áreas y departamentos de la institución durante el año 2024.

En vista a la viabilidad del estudio, se ha decidido incluir a la totalidad de los participantes de la población en el análisis; es decir, la población objetivo del estudio estará formada por 217 trabajadores; donde el censo, es considerado como estudio que incluye a todos los miembros de una población, en lugar de seleccionar una muestra representativa; este enfoque se utiliza cuando se desea obtener información completa de toda la población y se pretende evitar errores de muestreo que podrían afectar la generalización de los resultados a toda la población (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

En este caso, el censo no sólo fortalece la representatividad de los resultados, sino que también maximiza la validez de las inferencias estadísticas que pueden ser derivadas del estudio; según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) la utilización de la totalidad de los elementos de una población en investigaciones de tipo no experimental, es esencial cuando se pretende generalizar los hallazgos sin incurrir en errores derivados del muestreo o selección.

Técnicas e Instrumentos de Investigación

Técnicas

Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información (Arias, 2020); para la recolección de datos, se empleará como técnica la encuesta, se aplicará dos instrumentos a través del cuestionario estructurado a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, con el fin de obtener información sobre su nivel de motivación y desempeño laboral.

Instrumentos

El instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información (Arias, 2020); los instrumentos que se utilizarán para la recolección de datos son:

a) Cuestionario de motivación laboral; se aplicará el cuestionario basado en la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, adaptado al ámbito laboral por Bargsted (2017); este instrumento consta de 25 ítems y mide cinco dimensiones de la motivación: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización; utiliza una escala de Likert de 5 puntos, donde 1 significa "totalmente en desacuerdo" y 5 significa "totalmente de acuerdo".

b) Cuestionario de desempeño laboral: Se empleará el cuestionario de desempeño laboral desarrollado por Chiavenato (2019), que consta de 20 ítems y evalúa cuatro dimensiones del desempeño: calidad del trabajo, productividad, conocimiento del puesto y cooperación. El cuestionario utiliza una escala de Likert de 5 puntos, donde 1 significa "nunca" y 5 significa "siempre".

Validez y confiabilidad

Ambos instrumentos fueron sometidos a un proceso de validación por juicio de expertos y se calculó su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. La evidencia por juicio de expertos mediante el coeficiente de validez fue muy buena; y la confiabilidad alfa de Cronbach de 0.824 y 0.953 respectivamente.

Procesamiento y Análisis de la Información

El procesamiento y análisis de la información del presente estudio seguirá un procedimiento riguroso y sistemático. Inicialmente, se codificarán y tabularán los datos obtenidos de los cuestionarios utilizando el software SPSS versión 29. Luego, se evaluará la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, considerando un valor mínimo de 0.7 (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Se realizará un análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones, calculando medidas de tendencia central y dispersión, además de elaborar tablas y gráficos. Posteriormente, se aplicará la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de los datos (Romero, 2016) y, en función de ello, se utilizarán pruebas paramétricas o no paramétricas para el análisis inferencial, con un nivel de significancia de 0.05 (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Los resultados serán interpretados y contrastados con los objetivos, hipótesis, antecedentes y marco teórico de la investigación. Finalmente, se elaborará un informe final siguiendo las normas APA sexta edición, que incluirá tablas, gráficos interpretación detallada de los hallazgos.

Resultados

Tabla 1:

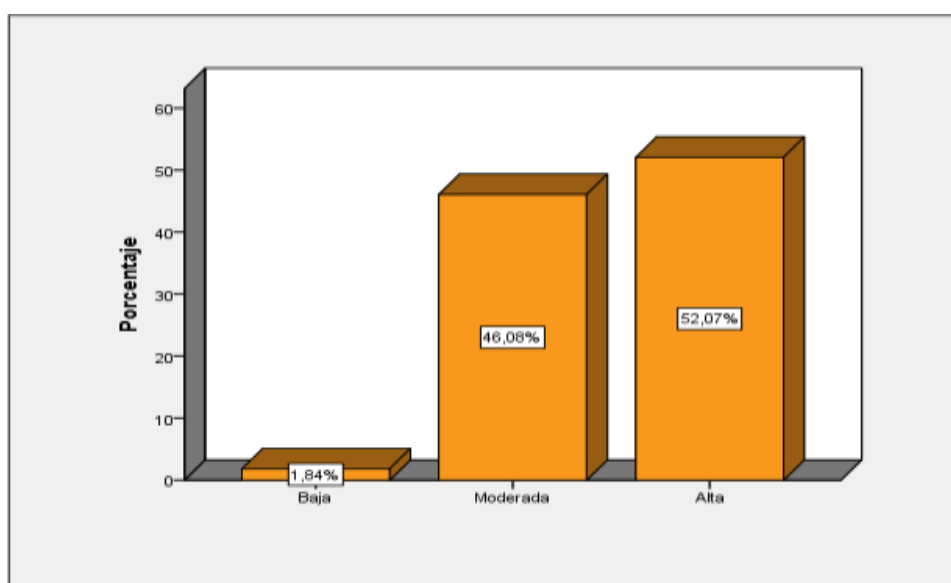
Variable motivación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024”

Nivel	f	%
Baja	4	1,8
Moderada	100	46,1
Alta	113	52,1
Total	217	100,0

Fuente: Cuestionario

En la Tabla N° 1: Se aprecia los resultados de motivación de personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024. Donde se encuentran distribuidos por niveles, los cuales son: Existen 4 trabajadores administrativos que tiene baja motivación. Asimismo, hay 100 trabajadores administrativos que están moderadamente motivados. Finalmente, hay 113 trabadores administrativos que están altamente motivados, en su centro laboral.

Figura N° 1; Resultado de la variable motivación de personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024”



Fuente: Tabla N° 1

En la Figura N° 1, se aprecia los resultados porcentuales del nivel de motivación que presenta el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024”. Donde, se observa que el 1,84% de ellos están con en el nivel bajo. De la misma manera, el 46,08% de trabajadores están en el nivel moderado y finalmente, el 52,07% de trabajadores administrativos están altamente motivados.

En general en la tabla 1 y figura 1, se observa que el nivel predominante de motivación de los trabajadores administrativos es alto, la cual significa que dichos trabajadores muestran empeño, responsabilidad, trabajo colaborativo, liderazgo, conocen sus funciones, saben tomar decisiones propias y con iniciativas innovadoras, logrando metas institucionales.

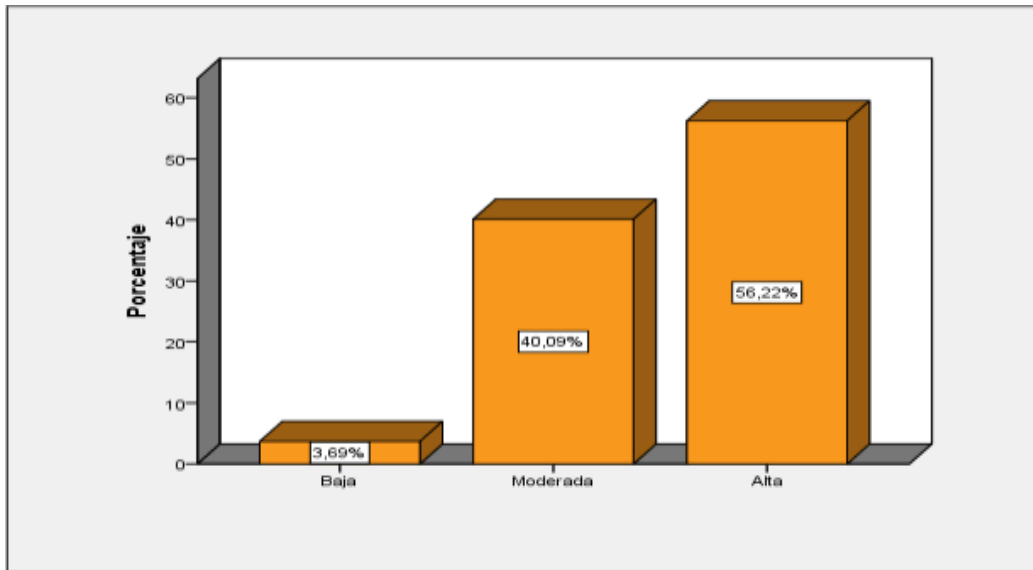
Tabla 2:

Resultado de la dimensión necesidades fisiológicas del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024”

Nivel	f	%
Baja	8	3,7
Moderada	87	40,1
Alta	122	56,2
Total	217	100,0

Fuente: Cuestionario

Figura 2: Resultado de la dimensión necesidades fisiológicas del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024”



Fuente: Tabla N° 2

Interpretación

En la tabla 2 y figura 2 se observa que son 8 trabajadores que representa el 3,7% de la muestra tienen baja intensidad de la dimensión necesidades fisiológicas de los trabajadores, son 87 trabajadores que representa el 40,1% de la muestra tienen moderada motivación, son 122 trabajadores que representa el 56,2% tienen alta intensidad de la dimensión necesidades fisiológicas.

Tabla 3:

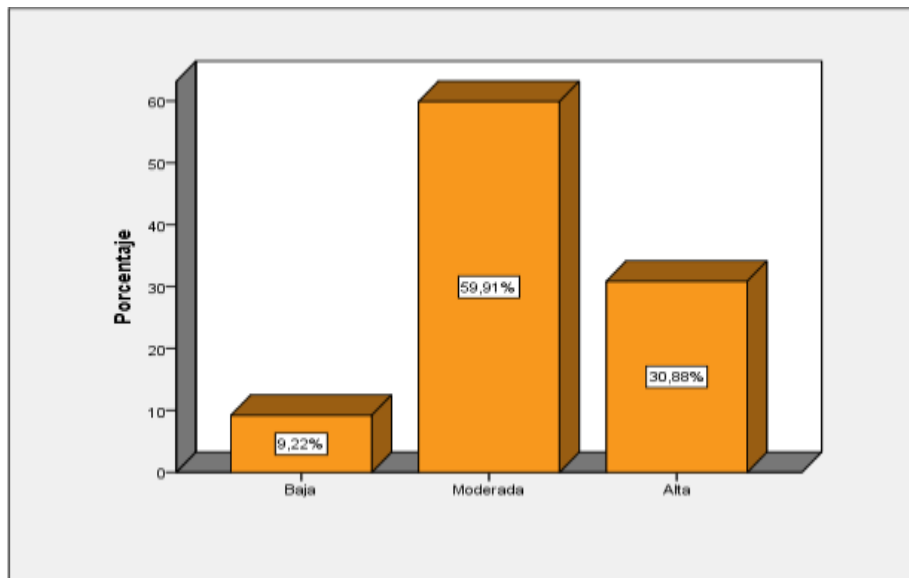
Resultado de la dimensión necesidades de seguridad personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024

Nivel	f	%
Baja	20	9,2
Moderada	130	59,9
Alta	67	30,9
Total	217	100,0

Fuente: Cuestionario

Figura 3:

Resultado de la dimensión necesidades de seguridad personal administrativo de la



Fuente: Tabla N° 3

Interpretación

En la tabla 3 y en la figura 3 se observa que son 20 trabajadores que representa el 9,2% de la muestra tienen baja intensidad de necesidades de seguridad, son 130 trabajadores que representan el 59,9% de la muestra tienen moderada, son 67 trabajadores que representan el 30,9% tienen alta intensidad en necesidades de seguridad.

Tabla 4:

Resultado de la dimensión necesidades sociales del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024

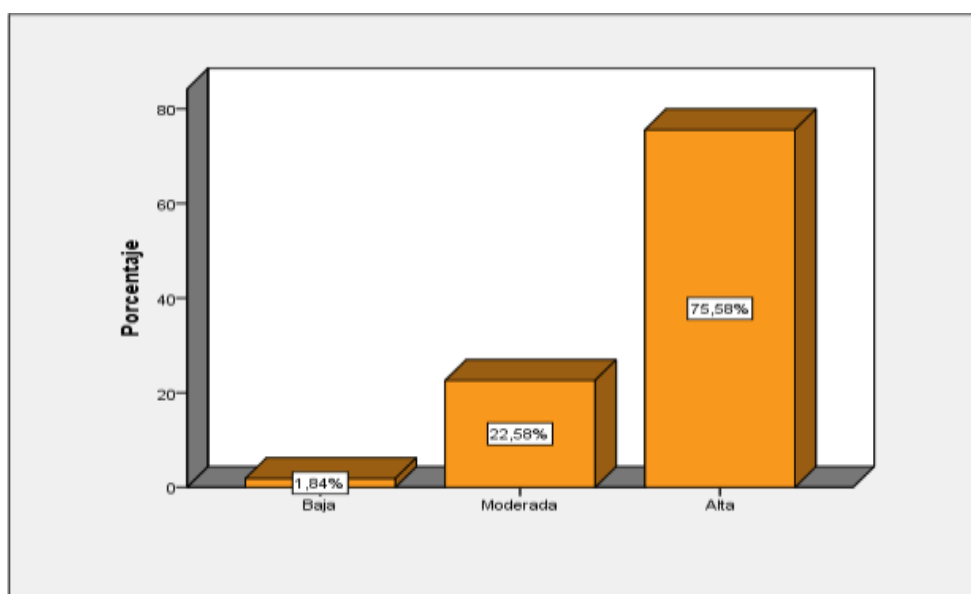
Nivel	f	%
Baja	4	1,8
Moderada	49	22,6
Alta	164	75,6

Total 217 100,0

Fuente: Cuestionario

Figura 4:

Resultado de la dimensión necesidades sociales del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024



Fuente: Tabla N° 4

Interpretación

En la tabla 4 y figura 4 se observa que son 4 trabajadores que representa el 1,6% de la muestra tienen baja intensidad de necesidades sociales, son 49 trabajadores que representan el 22,6% de la muestra tienen moderada, son 164 trabajadores que representan el 75,6% tienen alta persistencia en necesidades sociales.

Tabla 5;

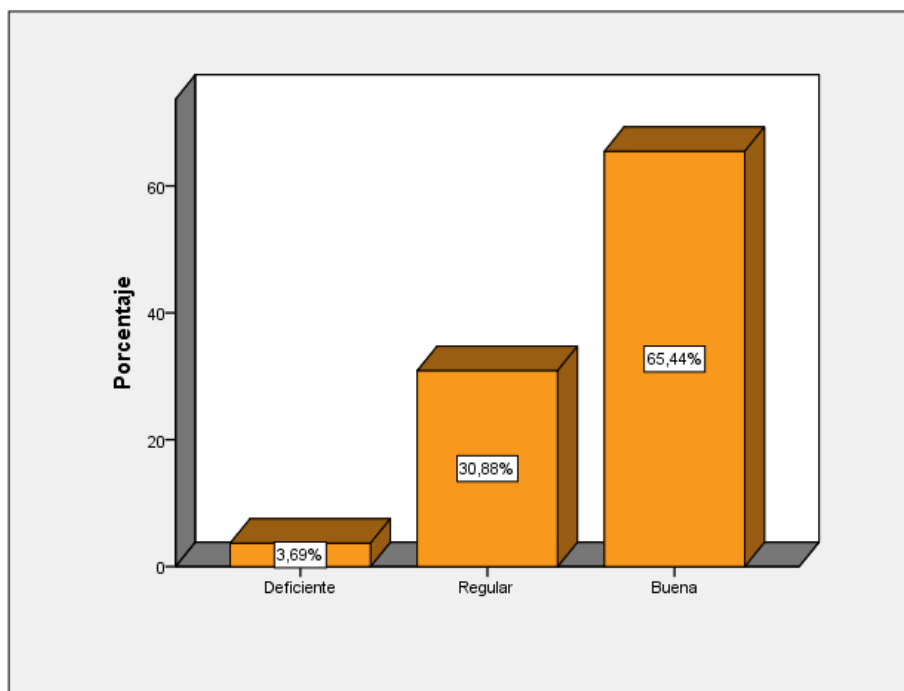
Resultado de la dimensión necesidades de estima del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024

Nivel	f	%
Deficiente	8	3,7
Regular	67	30,9
Buena	142	65,4
Total	217	100,0

Fuente: Cuestionario

Figura 5:

Resultado de la dimensión necesidades de estima del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024



Fuente: Tabla N° 5

Interpretación

En la tabla 5 y la figura 5 se observa que son 8 trabajadores que

representa el 3,7% de la muestra tienen deficiente necesidades de estima, son 67 trabajadores que representan el 30,9% de la muestra tienen regular, son 142 trabajadores que representan el 65,4% tienen buen nivel de necesidades de estima.

Tabla 6:

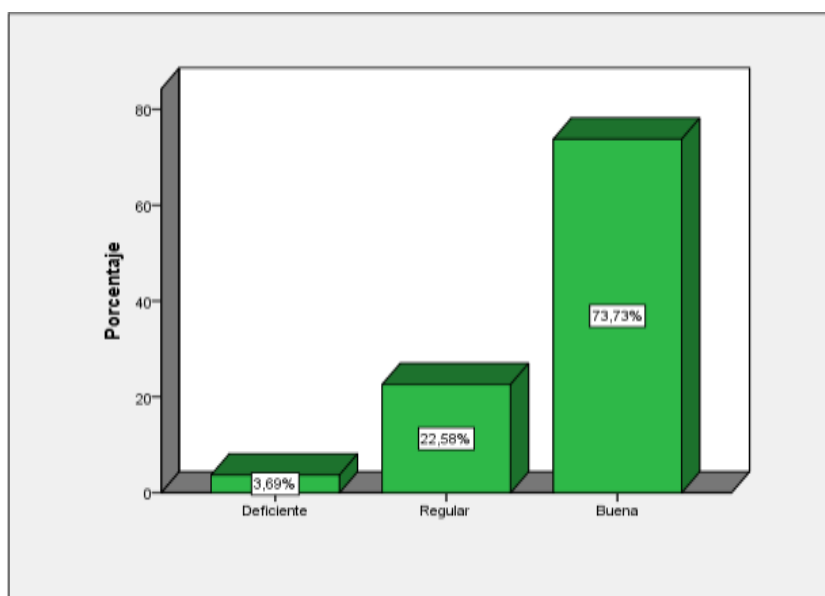
Resultado de la dimensión necesidades de autorrealización del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024

Nivel	f	%
Deficiente	8	3,7
Regular	49	22,6
Buena	160	73,7
Total	217	100,0

Fuente: Cuestionario

Figura 6:

Resultado de la dimensión necesidades de autorrealización del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024



Fuente: Tabla N° 6

Interpretación

En la tabla 6 y figura 6 se observa que son 8 trabajadores que representa el 3,7% de la muestra tienen deficiente necesidades de autorrealización, son 49 trabajadores que representa el 22,6% de la muestra tienen regular, son 160 trabajadores que representa el 73,7% tienen buen nivel de necesidades de autorrealización.

Tabla 7:

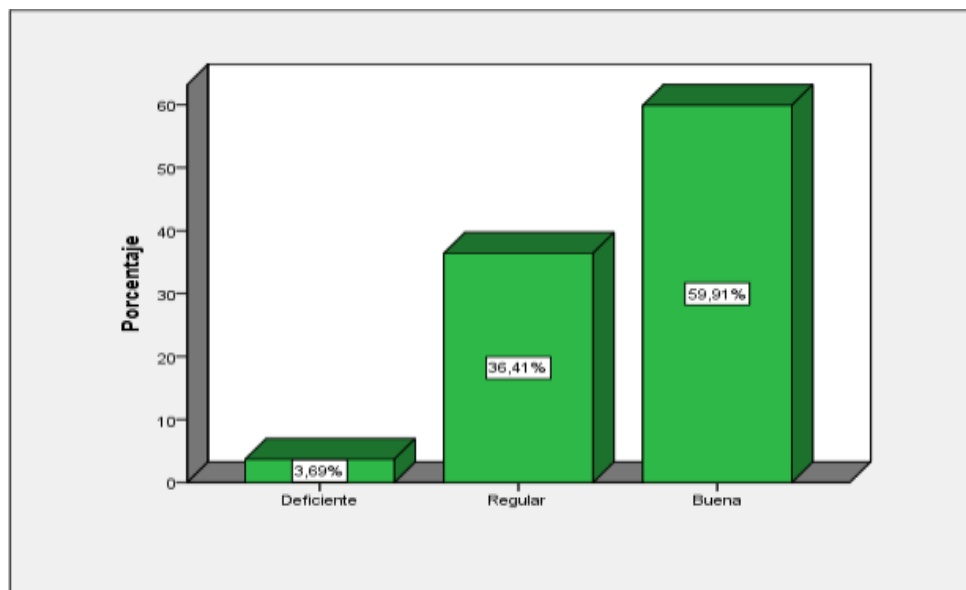
Resultado de la dimensión Calidad del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024

Nivel	f	%
Deficiente	8	3,7
Regular	79	36,4
Buena	130	59,9
Total	217	100,0

Fuente: Cuestionario

Figura 7

Resultado de la dimensión Calidad del trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024



Fuente: Tabla N° 7

Interpretación

En la tabla 7 y figura 7 se observa que son 8 trabajadores que representa el 3,7% de la muestra tienen deficiente participación en Calidad del trabajo, son 79 trabajadores que representa el 36,4% de la muestra tienen regular, son 130 trabajadores que representa el 59,9% tienen buena Formación del desarrollo de Calidad del trabajo.

Tabla 8:

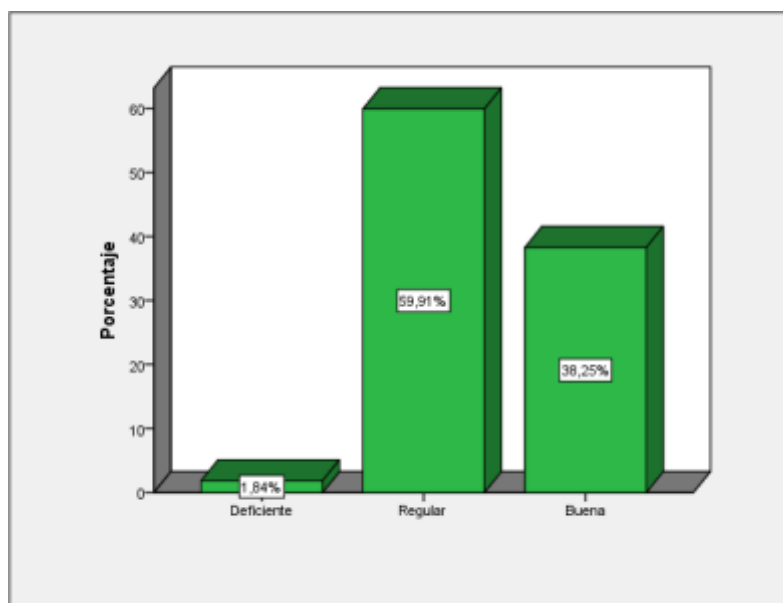
Resultado de la dimensión Productividad del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024

Nivel	f	%
Deficiente	4	1,8
Regular	130	59,9
Buena	83	38,2
Total	217	100,0

Fuente: Cuestionario

Figura 8:

Resultado de la dimensión Productividad del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024



Fuente: Tabla N° 8

Interpretación

En la tabla 8 y figura 8 se observa que son 4 trabajadores que representa el 1,8% de la muestra tienen deficiente Productividad de trabajo, son 130 trabajadores que representa el 59,9% de la muestra tienen regular, son 83 trabajadores que representa el 38,2% tienen una buena Productividad.

Contrastación de la hipótesis

De la Hipótesis general

Hipótesis nula. Ho

No existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024

Hipótesis alterna. Ha

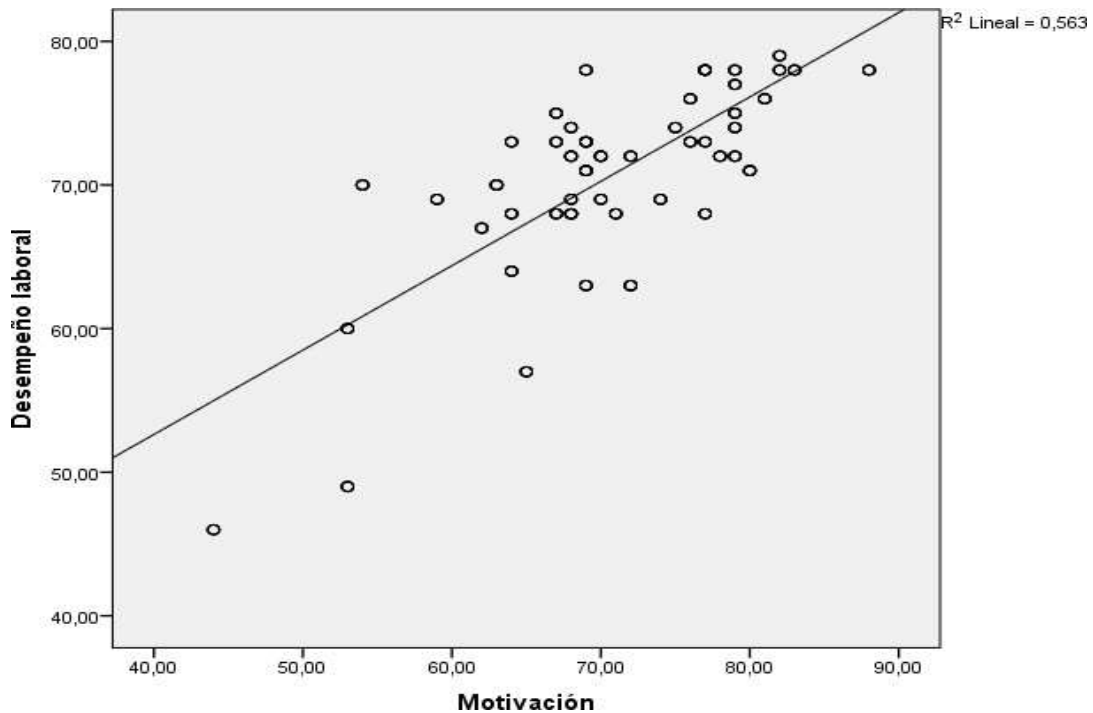
Si existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024

Correlaciones

Correlación entre motivación y desempeño		Motivación	Desempeño o laboral
Tau_b de Kendall	Motivación Coeficiente de correlación	1,000	,500**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	217	217
	Desempeño Coeficiente de correlación	,500**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	217	217

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Diagrama 1: Diagrama de dispersión N° 1



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $t = 0.500$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación significativa moderada entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_a (hipótesis alterna)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_a (hipótesis alterna)

a) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$

$\alpha = 0,05$

Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

b) Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación moderada y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula. H_0

No existe la relación directa entre la dimensión las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Hipótesis alterna. H_a

Si existe la relación directa entre la dimensión las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

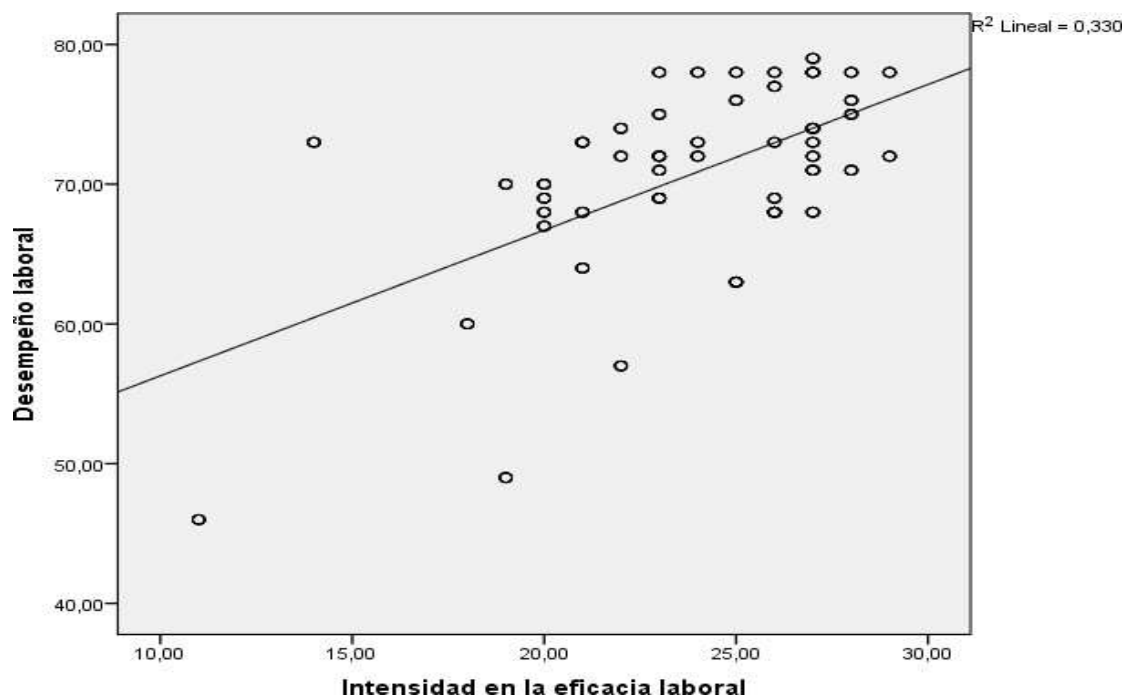
.

Correlaciones

			Intensidad en la eficacia laboral	Desempeño laboral
Tau_b Kendall	de Intensidad en la eficacia laboral	Coeficiente de	1,000	,353**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	217	217
	Desempeño laboral	Coeficiente de	,353**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	217	217

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Diagrama 2; Diagrama de dispersión N° 2



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $t = 0.353$, se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación significativa baja entre intensidad las

necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024

Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_a (hipótesis alterna)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_a (hipótesis alterna)

a) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$

$\alpha = 0,05$

Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

b) Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación significativa baja entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula. H_0

No existe la relación directa entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad

Provincial de Huaraz, 2024.

Hipótesis alterna. Ha

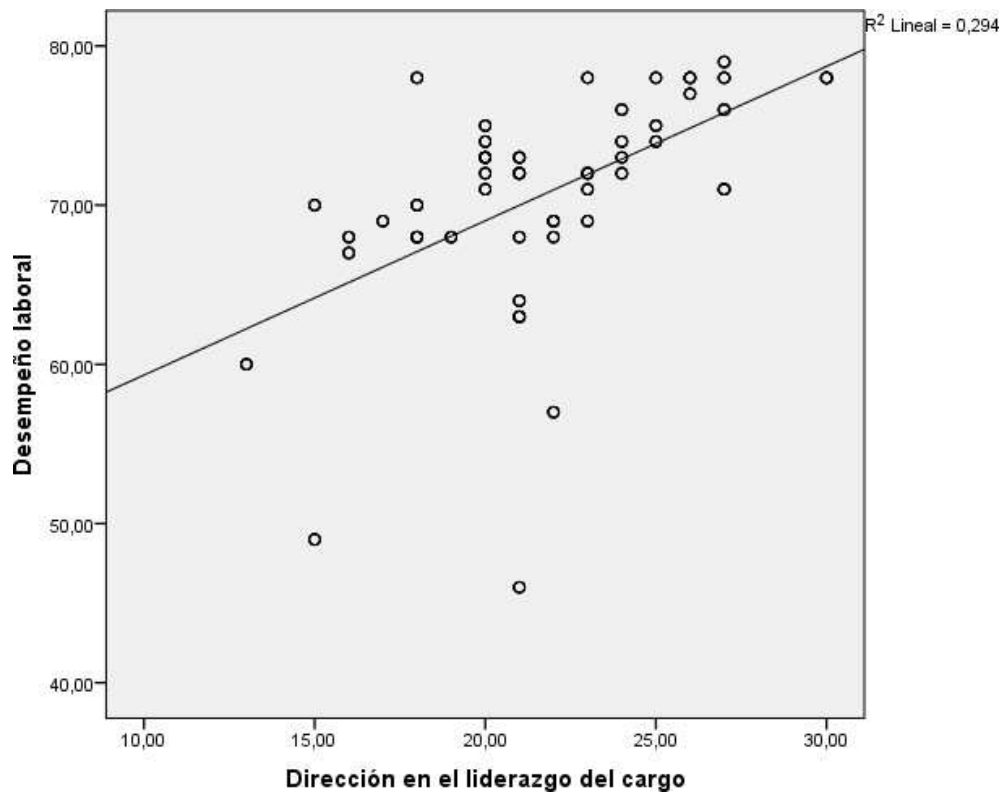
Si existe la relación directa entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024

Correlaciones

	Dirección en el liderazgo del cargo	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de 1,000 ,464** .000 217
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		de ,464** 1,000 .000 217

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Diagrama 3; Diagrama de dispersión N° 3



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $t = 0.464$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación significativa moderada entre la dimensión las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

a) Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_a (hipótesis alterna)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_a (hipótesis alterna)

b) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$

$\alpha = 0,05$

Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

c) Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación moderada y significativa entre la dimensión las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula. H_0

No existe relación directa entre la dimensión las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Hipótesis alterna. H_a

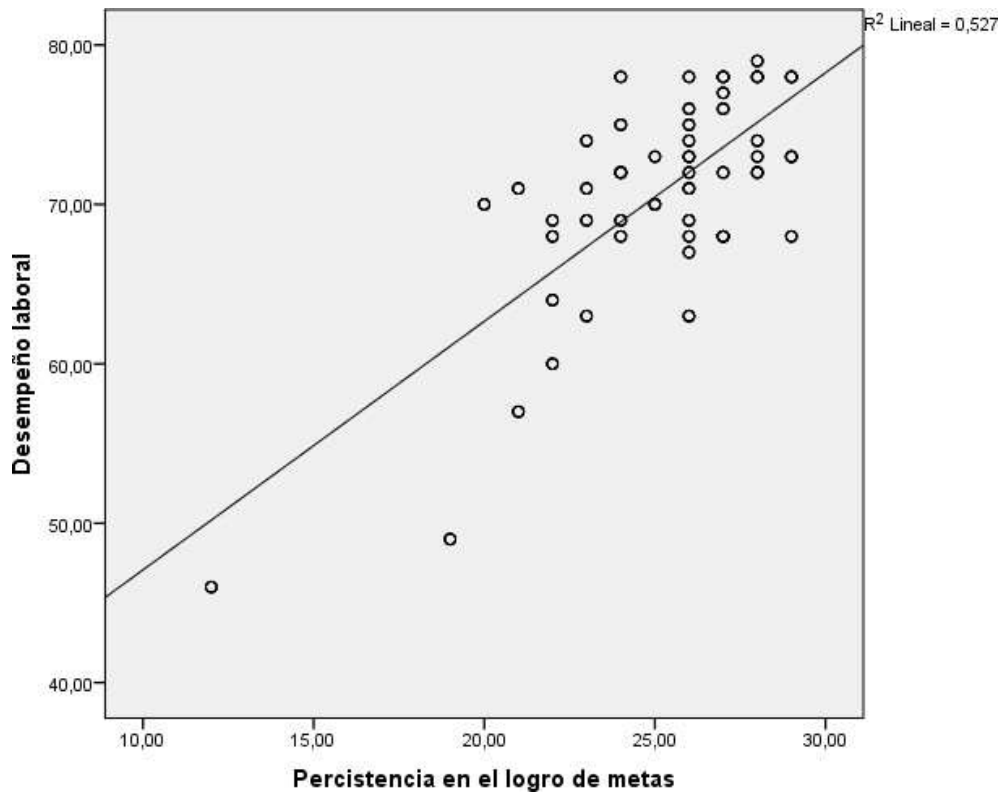
Si existe relación directa entre la dimensión las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Correlaciones

	Persistencia en el logro de metas	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall		
Persistencia en el logro de metas	1,000	,438**
Coefficiente de correlación	.	,000
Sig. (bilateral)	.	,000
N	217	217
Desempeño laboral		
Coefficiente de correlación	,438**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.
N	217	217

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Diagrama 4; Diagrama de dispersión N° 4



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $t = 0.438$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación significativa moderada entre las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Correlaciones

a) Criterios de decisión

Si $p < 0,05$ se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_a (hipótesis alterna)

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_a (hipótesis alterna)

Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$

$\alpha = 0,05$

Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación moderada y significativa entre las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Correlaciones

Análisis y Discusión

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo general: Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024., luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que son 4 trabajadores que representa el 1,8% de la muestra tienen baja motivación, son 100 trabajadores que representa el 46,1% de la muestra tienen moderada motivación, son 113 trabajadores que representa el 52,1% tienen alta motivación laboral, mientras en la variable desempeño laboral se observa que son 8 trabajadores que representa el 3,7% de la muestra tienen deficiente desempeño laboral, son 67 trabajadores que representa el 30,9% de la muestra tienen regular, son 142 trabajadores que representa el 65,4% tienen buen desempeño laboral.

Demostrándose la hipótesis con el estadígrafo Tau de Kendal por tener una muestra grande y la variable cualitativa se ubica en la tabla de correlación que $t = 0.500$, se tiene correlación moderada por lo tanto Si existe relación significativa moderada entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024., Puesto que $p = 0,000$ y $\alpha = 0,05$. Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, Si existe relación moderada y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

A similar resultado llegaron las investigaciones Como se indicó en el estudio elaborado por González (2023) donde se enfocó en determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes de relevo generacional de la UPNFM durante el año 2021. Se adoptó un enfoque cuantitativo para analizar las seis dimensiones de motivación y desempeño laboral. El método de recolección de datos consistió en un cuestionario en línea aplicado a 88 docentes, y para el análisis de los datos se utilizó el software SPSS, aplicando la correlación de Spearman. Los resultados

del estudio indicaron una relación positiva, aunque baja, entre motivación y desempeño laboral ($\rho=0.067$, $p=0.536$). Se observó que, contrariamente a lo que podría esperarse, factores como la estabilidad laboral y la remuneración económica no fueron predictores significativos del desempeño laboral en este grupo específico. Las dimensiones de motivación que mostraron una mayor correlación con el desempeño laboral fueron la cultura organizacional y el clima laboral. En cuanto a las dimensiones de desempeño laboral, el desempeño en la tarea y el adaptativo mostraron correlaciones positivas con la motivación, mientras que comportamientos contraproducentes y el desempeño creativo presentaron correlaciones negativas. Las conclusiones resaltan que, aunque la motivación impacta positivamente, este efecto es modesto sobre el desempeño laboral de estos docentes. Se destacó la influencia predominante de los factores motivacionales internos, como la cultura y el clima organizacional, sobre los externos.

Asimismo, el estudio de Bankole et al. (2023) tuvo como objetivo investigar los efectos de la actitud laboral y la motivación del personal bibliotecario en el desempeño laboral en las bibliotecas públicas del estado de Kwara, Nigeria. La investigación empleó un método de encuesta descriptiva de tipo correlacional. Se utilizó una técnica de encuesta por enumeración o censo total para incluir a todo el personal bibliotecario en las bibliotecas públicas seleccionadas en el estado de Kwara. El estudio es de tipo cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal. Este diseño permitió evaluar las relaciones entre las variables de actitud laboral, motivación y desempeño laboral en un momento específico. La población del estudio incluyó a todo el personal bibliotecario de cinco bibliotecas públicas seleccionadas en el estado de Kwara. La muestra estuvo compuesta por 101 empleados (35 bibliotecarios y 66 oficiales de biblioteca) seleccionados mediante un muestreo de censo total. Se utilizó un cuestionario titulado "Cuestionario de Actitud Laboral, Motivación y Desempeño del Personal Bibliotecario (LPWAWMJP)" para recolectar datos. El cuestionario contenía 32 ítems y fue validado mediante juicio de expertos y un análisis de confiabilidad que arrojó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.801. Los datos recolectados fueron analizados utilizando estadísticas descriptivas (frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar) y estadísticas inferenciales (correlación de Pearson y análisis

de regresión múltiple) para probar las hipótesis de investigación a un nivel de significancia de 0.05. Los resultados indicaron que no existe una correlación significativa entre la actitud laboral y el desempeño laboral ($r = 0.051$, $p > 0.05$), ni entre la motivación laboral y el desempeño laboral ($r = 0.065$, $p > 0.05$). Sin embargo, se encontró una correlación positiva significativa entre los años de experiencia laboral y el desempeño laboral ($r = 0.221$, $p < 0.05$). El estudio concluyó que la actitud laboral y la motivación laboral no influyen significativamente en el desempeño laboral del personal bibliotecario en las bibliotecas públicas del estado de Kwara.

De la misma manera, en la investigación de Ruiz, Gómez y Rivera (2023) tuvieron como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en el sector salud durante la época pospandemia en Tierra Blanca, Veracruz. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño transversal y descriptivo. Se aplicaron modelos estadísticos, incluyendo regresión lineal simple y análisis ANOVA, para analizar la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral. La investigación es de tipo básica con un diseño no experimental y correlacional. El diseño transversal permitió medir las variables en un solo momento y describir su grado de asociación. La población estuvo compuesta por personal médico, de enfermería y paramédico del nosocomio más grande de la región, perteneciente al sector público de Tierra Blanca. La muestra fue de 30 participantes seleccionados mediante muestreo aleatorio simple con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Se utilizaron dos cuestionarios validados para medir las variables de motivación laboral y desempeño laboral. El cuestionario de motivación laboral, validado por López e Ibarra (2019), utilizó una escala Likert de 5 puntos, mientras que el cuestionario de desempeño laboral, diseñado por Rocca (2008), empleó una escala Likert de 4 puntos. Los datos fueron analizados utilizando el software IBM SPSS Statistics versión 25. Se realizaron pruebas t de Student, análisis de varianza (ANOVA) y regresión lineal simple para probar las hipótesis de investigación. Los resultados del ANOVA mostraron un valor crítico calculado de 0.889 y un valor p de 0.354, indicando que la motivación laboral tiene una influencia significativa en el desempeño laboral ($P = 0.354 > 0.05$). El modelo de regresión lineal simple arrojó un coeficiente de motivación de 0.160, y el análisis mostró que los

coeficientes calculados para la constante y la motivación laboral eran diferentes de cero, lo que significa que el modelo es aplicable a otros grupos de colaboradores. El estudio concluyó que existe una correlación positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el sector salud post-pandemia. Se recomienda replicar el estudio en otras unidades médicas y evaluar nuevamente la misma institución después de la pandemia para determinar si los factores desmotivantes prevalecen.

El informe elaborado por Tiwari et al. (2023) tuvo como objetivo investigar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en profesionales del sector de Tecnología de la Información (TI) en India, específicamente en la ciudad de Bengaluru. La investigación utilizó un diseño cuantitativo y descriptivo basado en encuestas en línea para recolectar datos. Los cuestionarios se enviaron a profesionales del sector TI, y los datos se analizaron utilizando métodos estadísticos para determinar la correlación entre las variables. El estudio es de tipo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. Este diseño permitió analizar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en un momento específico. La población del estudio incluyó a profesionales del sector TI en Bengaluru, India. La muestra final consistió en 123 participantes, seleccionados mediante muestreo aleatorio. Se utilizaron encuestas estructuradas con preguntas basadas en una escala Likert de 5 puntos para medir la satisfacción laboral y la motivación laboral. Los ítems de la encuesta fueron adaptados de instrumentos validados en estudios previos. Los datos fueron analizados utilizando técnicas de correlación y regresión. El coeficiente de correlación de Pearson se utilizó para determinar la fuerza y la dirección de la relación entre la satisfacción laboral y la motivación laboral. Además, se emplearon análisis de regresión para evaluar el poder predictivo de la motivación sobre la satisfacción laboral. Los resultados indicaron una fuerte correlación positiva entre la motivación laboral y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.82. El análisis de regresión mostró que la motivación laboral predice significativamente la satisfacción laboral en los profesionales del sector TI. Factores como las oportunidades de crecimiento y desarrollo, el reconocimiento y las recompensas, la autonomía y la seguridad en el empleo fueron identificados como contribuyentes clave a la motivación laboral. Por otro lado, la satisfacción laboral estuvo influenciada por el equilibrio entre

el trabajo y la vida personal, la seguridad en el empleo, las buenas relaciones con los compañeros de trabajo y un ambiente de trabajo de apoyo. El estudio concluyó que existe una relación positiva significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en el sector TI. Los resultados sugieren que las organizaciones deben centrarse en crear un entorno de trabajo que promueva la motivación y la satisfacción laboral entre los profesionales de TI, proporcionando oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento, recompensas, y promoviendo un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Por otra parte, el estudio de Dursun (2021) tiene como objetivo principal examinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los empleados del sector de la aviación, considerando variables como el género. La investigación se realizó mediante un modelo de encuesta relacional, que permite determinar la existencia y/o grado de cambio entre dos o más variables. Este enfoque es adecuado para investigar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Se trata de una investigación cuantitativa con un diseño no experimental de tipo correlacional, en la que se busca analizar la relación entre las variables sin manipularlas. La población del estudio incluyó empleados del sector de la aviación en el ámbito del transporte aéreo. La muestra estuvo compuesta por 300 empleados seleccionados mediante un muestreo aleatorio, de los cuales 100 eran mujeres (33%) y 200 eran hombres (67%). Se utilizaron tres herramientas principales: un formulario de datos sociodemográficos, una escala de motivación laboral y una escala de desempeño laboral. La escala de motivación laboral incluyó ítems sobre motivación intrínseca y extrínseca, mientras que la escala de desempeño laboral evaluó el rendimiento mediante una escala tipo Likert. Los datos recolectados fueron analizados utilizando estadísticas descriptivas y correlacionales. Se aplicaron pruebas t para comparar las medias entre grupos y se calcularon coeficientes de correlación de Pearson para determinar la relación entre las variables. Los resultados mostraron que la motivación intrínseca y extrínseca estaba positivamente correlacionada con el desempeño laboral. En particular, se encontró una correlación significativa entre la adaptación al equipo ($r = .488$, $p < .01$) y el desempeño en la tarea ($r = .397$, $p < .01$). Además, las mujeres mostraron niveles más altos de cohesión de equipo y compromiso con la institución en comparación con los

hombres ($t = -3.142$, $p < .05$; $t = -3.714$, $p < .05$). El estudio concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el sector de la aviación. La motivación, tanto intrínseca como extrínseca, es un factor crucial para mejorar el rendimiento de los empleados. Además, se identificaron diferencias de género en la motivación y desempeño, con las mujeres mostrando mayores niveles de compromiso y cohesión en el equipo.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 1: Determinar la relación existente entre la dimensión las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: se observa que son 8 trabajadores que representa el 3,7% de la muestra tienen baja intensidad necesidades de seguridad, son 87 trabajadores que representa el 40,1% de la muestra tienen moderada las necesidades sociales, son 122 trabajadores que representa el 56,2% tienen alta intensidad en la necesidades de estima. Mientras en la dimensión necesidades de autorrealización se observa que son 8 trabajadores que representa el 3,7% de la muestra tienen deficiente participación del empleado de, son 49 trabajadores que representa el 22,6% de la muestra tienen regular, son 160 trabajadores que representa el 73,7% tienen buen desempeño en la participación del empleado.

Demostrándose la hipótesis con el estadígrafo Tau de Kendal por tener una muestra grande y la variable se ubica en la tabla de correlación que $t = 0.353$, se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación significativa baja entre intensidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024. Puesto que $p = 0,000$ y $\alpha = 0,05$. Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, Si existe relación significativa baja entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024

A similar resultado Según Maslow (1943) propuso cinco niveles de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Las necesidades fisiológicas son las más básicas y esenciales para la supervivencia, como la alimentación, el descanso y el refugio. Las necesidades de seguridad implican la búsqueda de protección y estabilidad, tanto física como emocional. Las necesidades sociales se refieren a la pertenencia, el afecto y la aceptación por parte de los demás. Las necesidades de estima incluyen el reconocimiento, el respeto y la valoración, tanto de uno mismo como de los demás. Por último, las necesidades de autorrealización representan el deseo de alcanzar el máximo potencial y realizar actividades significativas y desafiantes.

La teoría de Maslow ha sido adaptada y aplicada al contexto laboral por diversos autores, entre ellos Bargsted (2017), quien propone que las necesidades de los trabajadores pueden ser satisfechas a través de diferentes aspectos del entorno laboral. Por ejemplo, las necesidades fisiológicas pueden ser cubiertas mediante un salario adecuado y condiciones de trabajo apropiadas. Las necesidades de seguridad se relacionan con la estabilidad laboral, los beneficios y los seguros. Las necesidades sociales se satisfacen a través de relaciones interpersonales positivas y el trabajo en equipo. Las necesidades de estima se vinculan con el reconocimiento por logros y las oportunidades de desarrollo profesional. Finalmente, las necesidades de autorrealización se alcanzan mediante un trabajo desafiante y significativo, así como la autonomía y la toma de decisiones (Bargsted, 2017).

Diversos estudios empíricos han respaldado la teoría de Maslow y su aplicación en el ámbito laboral; la investigación realizada por Luo et al. (2019) con empleados chinos encontró que la satisfacción de las necesidades propuestas por Maslow se relacionaba positivamente con la motivación laboral y el compromiso organizacional. Otro estudio llevado a cabo por Rahim y Wan Daud (2020) en Malasia halló que la satisfacción de las necesidades de Maslow, especialmente las de nivel superior, predecía significativamente la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores.

Sin embargo, también existen algunas críticas y limitaciones a la teoría de Maslow, una de ellas es que la jerarquía de necesidades puede no ser universal y puede variar según el contexto cultural (Hofstede, 1984). Además, algunos autores argumentan que las necesidades no siempre se satisfacen en un orden estricto y que pueden coexistir necesidades de diferentes niveles (Alderfer, 1969). A pesar de estas críticas, la teoría de Maslow sigue siendo una base sólida para comprender la motivación laboral y ha sido ampliamente utilizada en la investigación y la práctica organizacional.

Conclusiones

Se determinó que existe relación moderada entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024., luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene Tau de Kendal $t = 0.500$, se tiene correlación moderada por lo tanto $p = 0,000$ y $\alpha = 0,05$. Entonces $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se corrobora la correlación.

- a) Se concluye que, si existe relación moderada y significativa entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.
- b) Se concluye que, si existe relación significativa baja entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.
- c) Se concluye que, si existe relación moderada y significativa entre la dimensión de las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.
- d) Se concluye que, si existe relación moderada y significativa entre las necesidades de estima y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.
- e) Se concluye que, si existe relación moderada y significativa entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024.

Recomendaciones:

Formular una propuesta de carácter técnico normativo en concordancia con los indicadores de los resultados en cada variable y los items de la investigación con la finalidad de dotar de una herramienta de gestión del talento humano el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024

Proponer una política institucional de rotación del personal administrativo: Antes de la rotación del personal de una oficina a otra debe evaluar sus experiencias, capacitaciones, productividad horas hombre.

Ubicar a los servidores según sus capacidades y necesidades de autorealización y desempeño laboral y brindar la inducción, acompañamiento en el nuevo cargo con la finalidad de brindar la hoja de ruta de su desempeño eficiente.

Los trabajadores administrativos cumplen el rol fundamental en la eficiencia institucional de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024 y es el soporte determinante en el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución tanto del plan operativo multianual y del plan estratégico institucional.

Diseñar un plan de gestión del talento humano, primero realizar un diagnóstico sobre las condiciones sociolaborales de los trabajadores, con el propósito de identificar las necesidades, problemas, priorizar o jerarquizar, los problemas, para luego planificar una política de gestión del talento humano, que incluya estrategias de corto, de mediano y largo plazo.

Las necesidades de autorrealización, es necesaria e importante, cumplir con los trabajadores administrativos puesto que ella hace que un individuo actúe y se comporte de una manera diferente. El personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024 es un personal reconocido por la sociedad Huaracina

Agradecimientos (si los hubiera):

Referencias bibliográficas

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago Business Press.
- Aima, H., Adam, R., & Ali, H. (2017). Model of employee performance: Competence analysis and motivation (Case study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management*, 4(11), 49-59. <http://www.questjournals.org/jrbm/papers/vol4-issue11/G4114959.pdf>
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Allan, B., Batz-Barbarich, C., Sterling, H., & Tay, L. (2018). Outcomes of meaningful work: a meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Arias, F. G. (2020). *Métodos y técnicas de investigación: Una propuesta ágil para la presentación de trabajos científicos* (2a ed.). Editorial Episteme.
- Asalde, M. U. del P. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Lambayeque*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93199>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). *Diagnóstico de la gestión de recursos humanos en el sector público peruano*. <https://www.servir.gob.pe/wp-content/uploads/2021/03/Diagnostico-RRHH-Sector-Publico.pdf>
- Babalola, S. S. (2016). The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment. *Journal of Applied Business Research*, 32(3), 935-946. <https://doi.org/10.19030/jabr.v32i3.9667>
- Bankole, Q. A., Akanbi, M. L., & Sulaiman, K. G. (2023). The correlation of library personnel motivation work attitude and work motivation to job performance in

- nigeria. *Insaniyat : Journal of Islam and Humanities*, 7(2), 141-156.
<https://doi.org/10.15408/insaniyat.v7i2.28344>
- Bargsted, M. (2017). Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 115-123. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.003>
- Bayser, S. E. (2022). Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. *Salud, Ciencia Y Tecnología*, 2, 12. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Bon, A. and Shire, A. (2022). Review of conservation of resources theory in job demands and resources model. *International Journal of Global Optimization and Its Application*, 1(4), 236-248. <https://doi.org/10.56225/ijgoia.v1i4.102>
- Budhiraja, S. and Rathi, N. (2022). Continuous learning during crises: achieving change-efficacy, meaningful work and adaptive performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(8), 2317-2334. <https://doi.org/10.1108/ijppm-09-2021-0551>
- Cabrera, L. M. (2023). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del área de negocios del sector financiero en la ciudad de Cajamarca - año 2020 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional - UNC. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/6032>
- Cappelli, P., & Tavis, A. (2018). HR goes agile. *Harvard Business Review*, 96(2), 46-52. <https://hbr.org/2018/03/hr-goes-agile>
- Carhuapoma, B. Y. (2024). Motivación laboral y desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132626>

- Carmona, M. Y. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/63222>
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Carpini, J. A., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2017). A look back and a leap forward: A review and synthesis of the individual work performance literature. *Academy of Management Annals*, 11(2), 825-885.
<https://doi.org/10.5465/annals.2015.0151>
- Casa, E. & Panduro, C. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *Sathiri* (17)1, 34-44. <https://doi.org/10.32645/13906925.1101>
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980-1008. <https://doi.org/10.1037/a0035661>
- Chamorro-Premuzic, T., Adler, S., Kaiser, R. B., & Hogan, R. (2013). Personality and individual differences: The impact of personality and intelligence on work performance. In N. D. Christiansen & R. P. Tett (Eds.), *Handbook of personality at work* (pp. 575-595). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203526910.ch22>
- Chati, M. K. (2024). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/133188>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10a ed.). McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano* (5a ed.). McGraw-Hill.
- Chinese Academy of Personnel Science. (2021). Research report on the motivation and performance of public sector employees in China.
<http://www.capschina.org/en/research/2021/0315/2183.html>
- Comisión Europea. (2020). Public administration in the EU: Challenges and opportunities. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_public-administration_en_0.pdf
- Daqar, M. & Constantinovits, M. (2021). the impact of training on banks employee performance. *Hungarian Agricultural Engineering*, (39), 22-28.
<https://doi.org/10.17676/hae.2021.39.22>
- De La Cruz, V. L. (2024). *Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería en servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional - UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/134949>
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421-433. <https://doi.org/10.1037/apl0000085>
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson.
- Dursun, S. B. (2021) The Relationship Between Work Motivation and Job Performance of Aviation Sector Employees. *Journal of Science and Innovative Technologies*, 16, 95-109. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7517059>
- Eichenberg, C., Schott, M., & Schroiff, A. (2021). problematic smartphone use—comparison of students with and without problematic smartphone use in light of personality. *Frontiers in Psychiatry*, 11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyt.2020.599241>

- Eurofound. (2021). Motivation and well-being at work: A European perspective.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/motivation-and-well-being-at-work-a-european-perspective>
- Fiestas, F. A. (2024). Motivación y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Las Mercedes Chiclayo 2023 [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP.
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/13810>
- Fundação Getúlio Vargas. (2020). Pesquisa sobre motivação e desempenho no setor público brasileiro. <https://portal.fgv.br/noticias/pesquisa-fgv-aponta-baixa-motivacao-servidores-publicos>
- Gallup. (2021). State of the Global Workplace 2021 Report.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Gálvez, E. L. (2022). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cutervo, 2021. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/83189>
- Godoy, C. (2018). Conoce todo sobre los Tipos de Investigación. Recuperado el 30 de abril de 2024, de Tesis desde cero a 100:
<https://tesisdeceroa100.com/conoce-todo-sobre-los-tipos-de-investigacion/>
- Graciano, H. Y. (2024). Motivación por el servicio público y desempeño laboral individual en el Banco de la Nación - Agencia Huaraz, 2022 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio Institucional Digital. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5963>
- Grandez, J. M., & Panduro, S. M. (2020). Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Morales 2020. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/68047>

- Harrigan, W. J., & Commons, M. L. (2015). Replacing Maslow's needs hierarchy with an account based on stage and value. *Behavioral Development Bulletin*, 20(1), 24-31. <https://doi.org/10.1037/h0101036>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational behavior* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Herrera, Z. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad nacional de Madre de Dios, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/127340>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hofstede, G. (1984). The cultural relativity of the quality of life concept. *Academy of Management Review*, 9(3), 389-398. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279653>
- House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, 20(4), 369-390. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1967.tb02440.x>
- Huang, G., Zhang, H., & Xue, D. (2017). Beyond unemployment: informal employment and heterogeneous motivations for participating in street vending in present-day china. *Urban Studies*, 55(12), 2743-2761. <https://doi.org/10.1177/0042098017722738>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE): Indicadores de motivación laboral*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: The mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506-523.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Japan Institute for Labour Policy and Training. (2019). Survey on work motivation and job performance in Japan.
<https://www.jil.go.jp/english/research/documents/jilpt-research/no.203.pdf>
- Jiang, Z., Di Milia, L., Jiang, Y., & Jiang, X. (2021). Thriving at work: A mentoring-moderated process linking task identity and autonomy to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 103520.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103520>
- Kamitewoko, E. (2021). International students labour and school attendance: evidence from china. *Theoretical Economics Letters*, 11(05), 962-977.
<https://doi.org/10.4236/tel.2021.115061>
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338-355.
<https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Kenrick, D. T., Griskevicius, V., Neuberg, S. L., & Schaller, M. (2010). Renovating the pyramid of needs: Contemporary extensions built upon ancient foundations. *Perspectives on Psychological Science*, 5(3), 292-314.
<https://doi.org/10.1177/1745691610369469>
- Kumar, N., Liu, Z., Flinchbaugh, C., Hossain, Y., & Hossain, M. (2022). Impact of emotional labour on taking charge to predict employee's creative and task performance: the moderation of performance-based pay from the lens of self-determination theory. *Plos One*, 17(10), e0269196.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269196>

- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Leng, A. and Kang, F. (2022). Impact of two-child policy on female employment and corporate performance: empirical evidence from chinese listed companies from 2010 to 2020. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01472-2>
- Lester, D. (2013). Measuring Maslow's hierarchy of needs. *Psychological Reports*, 113(1), 15-17. <https://doi.org/10.2466/02.20.PR0.113x16z1>
- Lloyd, R., & Mertens, D. (2018). Expecting more out of Expectancy Theory: History urges inclusion of the social context. *International Management Review*, 14(1), 24-37.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93-105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *CienciAmérica: Revista de Divulgación Científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Luo, W., Zhu, D., & Bao, Z. (2019). The dilemma of motivation and contribution of knowledge workers: An empirical study based on Maslow's hierarchy of needs. *Nankai Business Review International*, 10(2), 270-288. <https://doi.org/10.1108/NBRI-03-2018-0016>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- McNamara, T., Meloso, D., Michelotti, M., & Puncheva-Michelotti, P. (2021). 'you are free to choose . . . are you?' organisational punishment as a productivity incentive in the social science literature. *Human Relations*, 75(2), 322-348. <https://doi.org/10.1177/00187267211007891>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Informe sobre la situación laboral en el Perú. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2179567-informe-sobre-la-situacion-laboral-en-el-peru>
- Mrisho, D. and Gwaltu, P. (2023). Cross-level effects of high-performance work systems on the innovative work behaviours of employees: the role of future time perspectives. *East African Journal of Business and Economics*, 6(1), 34-46. <https://doi.org/10.37284/eajbe.6.1.1076>
- Müggenburg, M. C., & Pérez, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 4(1), 35-38. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>
- Nallaluthan, K., Kanapathy, K., Thamburaj, K. P., Balasundran, K., & Kolandan, S. (2022). The effect of work motivation and entrepreneurial orientation on teachers' job performance during movement control order in malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(12). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i12/15603>
- Neubert, M. J., & Dyck, B. (2020). Goal setting and performance management in the workplace. In N. Anderson, C. Viswesvaran, H. K. Sinangil, & D. S. Ones (Eds.), *Handbook of industrial, work & organizational psychology* (2nd ed., Vol. 2, pp. 209-229). Sage Publications.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational behavior: Human behavior at work* (13th ed.). McGraw-Hill.

- Noltemeyer, A., Bush, K., Patton, J., & Bergen, D. (2012). The relationship among deficiency needs and growth needs: An empirical investigation of Maslow's theory. *Children and Youth Services Review*, 34(9), 1862-1867.
<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2012.05.021>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). Panorama de las Administraciones Públicas 2019. https://www.oecd-ilibrary.org/governance/panorama-de-las-administraciones-publicas-2019_8ccf5c38-es
- Pasapera, E., & Rubio, J. A. (2021). La motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de “Veintiséis de Octubre” Piura, 2021. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79828>
- Peretz, H., & Fried, Y. (2012). National cultures, performance appraisal practices, and organizational absenteeism and turnover: A study across 21 countries. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 448-459.
<https://doi.org/10.1037/a0026011>
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Riverhead Books.
- Prabowo, T. S., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2018). The influence of transformational leadership and work motivation on employee performance mediated by job satisfaction. *Journal of Applied Management*, 16(1), 171-178.
<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Pulakos, E. D., Mueller Hanson, R., Arad, S., & Moya, N. (2018). Performance management can be fixed: An on-the-job experiential learning approach for

- complex behavior change. *Industrial and Organizational Psychology*, 11(1), 52-76. <https://doi.org/10.1017/iop.2017.77>
- Rahim, M. A., & Wan Daud, W. N. (2020). A proposed conceptual framework for rewards and motivation among Generation Z in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(11), 1052-1062. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v10-i11/8193>
- Ramos, E. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños - 2018*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31305>
- Rasskazova, E. I., Ivanova, T. Y., & Sheldon, K. M. (2016). Comparing the effects of low-level and high-level worker need-satisfaction: A synthesis of the self-determination and Maslow need theories. *Motivation and Emotion*, 40(4), 541-555. <https://doi.org/10.1007/s11031-016-9557-7>
- Renyut, B. C., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(11), 18-29. <https://doi.org/10.9790/487X-1911031829>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Rosid, M. A., Endarwati, L., & Kusumawati, I. (2022). The Influence of Organization Culture and Work Environment toward Work Motivation which Implications for The Job Performance The Charitable Efforts of Muhammadiyah Education Institutions in Tangerang-Indonesia. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(3), 175–190. <https://doi.org/10.55927/fjst.v1i3.768>

- Ruiz, E. D., Gómez, J. F. S., & Rivera, M. d. J. V. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 13(26).
<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Rutledge, R. B., Skandali, N., Dayan, P., & Dolan, R. J. (2011). A computational and neural model of momentary subjective well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(33), 12252-12257.
<https://doi.org/10.1073/pnas.1407535111>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sahua, F. (2023). Motivación laboral y desempeño docente en las IES del distrito de Coata - Puno [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano].
Repositorio Institucional - UNAP.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20535>
- Santalla-Banderali, Z. and Alvarado, J. (2022). Incidence of leader–member exchange quality, communication satisfaction, and employee work engagement on self-evaluated work performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), 8761.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19148761>
- Shkoler, O., & Tziner, A. (2020). Leadership styles as predictors of work attitudes: A moderated-mediation link. *Amfiteatru Economic*, 22(53), 164-178.
<https://doi.org/10.24818/EA/2020/53/164>
- Society for Human Resource Management. (2020). Employee motivation and engagement survey. <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/pages/employee-motivation-engagement.aspx>

- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). Job performance. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE handbook of organizational behavior* (Vol. 1: Micro approaches) (pp. 427-447). SAGE Publications.
<https://doi.org/10.4135/9781849200448.n24>
- Tacuri-Palaguachi, M., & Orbe-Guaraca, M. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 593-614. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>
- Taormina, R. J., & Gao, J. H. (2013). Maslow and the motivation hierarchy: Measuring satisfaction of the needs. *The American Journal of Psychology*, 126(2), 155-177. <https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.126.2.0155>
- Tay, L., & Diener, E. (2011). Needs and subjective well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 354-365.
<https://doi.org/10.1037/a0023779>
- Tiwari, R., Gupta, V., Razeen, M., Aghin, M., Gourisaria, H., & Agarwal, S. (2023). The Relationship Between Job Satisfaction and Work Motivation in IT Industry. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*. <https://doi.org/10.22214/ijraset.2023.50669>
- Tsui, A. S., & Lam, S. S. K. (2019). Equity theory. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE handbook of industrial, work and organizational psychology* (2nd ed., pp. 111-124). Sage Publications.
- U.S. Office of Personnel Management. (2019). Federal Employee Viewpoint Survey: Motivation and performance results.
<https://www.opm.gov/fevs/reports/governmentwide-reports/governmentwide-management-report/governmentwide-report/2019/2019-governmentwide-management-report.pdf>

- Valdera, R. L. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal de la
Municipalidad Distrital La Peca, Amazonas. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67156>
- Valladares, L. B., & Mozombite Ventimilla, L. (2022). Motivación y desempeño
laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial
Contralmirante Villar Zorritos - Tumbes. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/101304>
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M.
(2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-
determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation.
Organizational Psychology Review, 11(3), 240-273.
<https://doi.org/10.1177/2041386621100617>
- Van Iddekinge, C. H., Aguinis, H., Mackey, J. D., & DeOrtentiis, P. S. (2018). A
meta-analysis of the interactive, additive, and relative effects of cognitive
ability and motivation on performance. *Journal of Management*, 44(1), 249-
279. <https://doi.org/10.1177/0149206317702220>
- Vroom, V. H. (2018). Reflections on leadership and decision-making. In S. J.
Zaccaro & L. M. Dionne (Eds.), *The nature of leadership* (3rd ed., pp. 253-
270). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781506395029.n11>
- Vroom, V. H., Mowday, R. T., & Lawler, E. E. (2020). Expectancy theory. In E. A.
Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior* (3rd ed., pp.
71-88). John Wiley & Sons.
- Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1976). Maslow reconsidered: A review of research
on the need hierarchy theory. *Organizational Behavior and Human
Performance*, 15(2), 212-240. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90038-6](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90038-6)
- Wang, T., Long, L., Zhang, Y., & He, W. (2019). A social exchange perspective of
employee-organization relationships and employee unethical pro-

organizational behavior: The moderating role of individual moral identity.
Journal of Business Ethics, 159(2), 473-489. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3782-9>

Xu, X., Peng, Y., Ma, J., & Jalil, D. (2023). Does working hard really pay off? testing the temporal ordering between workaholism and job performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(3), 503-523. <https://doi.org/10.1111/joop.12441>

Yeshchenko, M. (2020). Motivational component of personnel management. *Galic Kij Ekonomičnij Visnik*, 67(6), 161-166. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2020.06.161

Anexo

Anexo 01: Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
	Conceptual	Operacional				
Variable 1: Motivación laboral	La motivación laboral se refiere al conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a los individuos a iniciar, dirigir y mantener un comportamiento relacionado con el trabajo, con el fin de alcanzar metas y satisfacer necesidades (Bargsted, 2017).	La motivación laboral se medirá utilizando el cuestionario basado en la teoría de la jerarquía de las necesidades. El instrumento consta de 25 ítems distribuidos en cinco dimensiones; se utilizará una escala de Likert de 5 puntos.	Necesidades fisiológicas	Salario adecuado	01. Mi salario me permite cubrir mis necesidades básicas. 02. La organización me proporciona un salario justo por mi trabajo.	Escala de Likert de 5 puntos: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
				Condiciones de trabajo apropiadas	03. Las condiciones de trabajo en mi organización son adecuadas para desempeñar mis funciones. 04. Mi lugar de trabajo es cómodo y me permite realizar mis tareas de manera eficiente. 05. La organización se preocupa por proporcionar un ambiente de trabajo saludable y seguro.	
			Necesidades de seguridad	Estabilidad laboral	06. Siento que mi empleo es estable y seguro. 07. La organización me brinda la seguridad de mantener mi puesto de trabajo a largo plazo.	
				Beneficios y seguros	08. Mi organización me brinda beneficios y seguros adecuados. 09. Los beneficios y seguros proporcionados por la organización me hacen sentir protegido y respaldado. 10. La organización se preocupa por el bienestar de sus empleados a través de beneficios y seguros.	
			Necesidades sociales	Relaciones interpersonales positivas	11. Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo. 12. En mi trabajo, me siento parte de un equipo y me llevo bien con mis colegas. 13. La organización fomenta un ambiente de trabajo amistoso y cordial.	
				Trabajo en equipo	14. En mi organización, se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración. 15. Me siento cómodo trabajando en equipo con mis compañeros para lograr objetivos comunes.	
			Necesidades de estima	Reconocimiento por logros	16. Recibo reconocimiento por parte de mis superiores cuando alcanzo mis metas. 17. La organización valora y reconoce mi contribución y logros. 18. Siento que mi trabajo es apreciado y valorado por la organización.	
				Oportunidades de desarrollo profesional	19. Mi organización me brinda oportunidades para desarrollarme profesionalmente. 20. La organización promueve y apoya mi crecimiento y desarrollo profesional.	
			Necesidades de autorrealización	Trabajo desafiante y significativo	21. Mi trabajo me presenta desafíos y me permite aplicar mis habilidades y conocimientos. 22. Encuentro mi trabajo significativo y gratificante. 23. Mi trabajo me permite crecer y desarrollarme como persona y profesional.	
				Autonomía y toma de decisiones	24. Tengo la autonomía necesaria para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo. 25. La organización me permite participar en la toma de decisiones y tener control sobre mi trabajo.	

Variables	Definición		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
	Conceptual	Operacional				
Variable 2: Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere al comportamiento o las acciones que muestran los empleados al realizar las funciones y tareas principales que exige su cargo, lo cual permite demostrar su idoneidad (Chiavenato, 2019).	El desempeño laboral se medirá utilizando el cuestionario de desempeño laboral desarrollado por Chiavenato. El instrumento consta de 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones; se utilizará una escala de Likert de 5 puntos.	Calidad del trabajo	Precisión en las tareas	01. Realizo mis tareas con precisión y atención a los detalles. 02. Mi trabajo cumple con los estándares de calidad establecidos por la organización. 03. Presento mis tareas de manera ordenada y profesional.	Escala de Likert de 5 puntos: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
				Organización en el trabajo	04. Mantengo mi espacio de trabajo organizado y ordenado. 05. Planifico y organizo eficientemente mis actividades laborales.	
			Productividad	Eficiencia en el uso de recursos	06. Utilizo los recursos de la organización de manera eficiente para lograr los objetivos. 07. Cumplo con mis tareas en el tiempo asignado, optimizando los recursos disponibles. 08. Busco constantemente formas de mejorar la eficiencia en mi trabajo.	
				Cumplimiento de metas	09. Cumplo con las metas y objetivos establecidos en los plazos previstos. 10. Mi desempeño contribuye al logro de los objetivos de mi área y de la organización.	
			Conocimiento del puesto	Dominio de habilidades y conocimientos	11. Poseo los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar mi puesto de manera efectiva. 12. Aplico mis conocimientos y habilidades para resolver problemas y tomar decisiones en mi trabajo. 13. Demuestro un alto nivel de competencia en las tareas propias de mi puesto.	
				Actualización profesional	14. Me mantengo actualizado en cuanto a los conocimientos y técnicas relacionados con mi puesto. 15. Busco oportunidades de capacitación y desarrollo para mejorar mi desempeño.	
			Cooperación	Trabajo en equipo	16. Colaboro activamente con mis compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos del equipo. 17. Fomento un ambiente de cooperación y apoyo mutuo en mi lugar de trabajo. 18. Estoy dispuesto a colaborar en tareas adicionales cuando es necesario para alcanzar las metas del equipo.	
				Apoyo a compañeros y superiores	19. Estoy dispuesto a ayudar a mis compañeros y superiores cuando lo necesitan. 20. Mantengo una actitud positiva y de apoyo hacia mis compañeros y superiores.	

Anexo 02: Matriz de Consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Formulación interrogativa del problema: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Municipio Provincial de Huaraz en el año 2024?	Variable 01: Motivación laboral	Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.	Hipótesis General: Existe una relación significativa y directa entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.	Tipo de Investigación: Según finalidad: Básica Según alcance: Correlacional
		Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:	
	Variable 02: Desempeño laboral	OE01: Identificar la relación entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.	HE01: Existe una relación significativa y directa entre las necesidades fisiológicas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.	Diseño de Investigación: No experimental Prospectivo Transversal
		OE02: Establecer la relación entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.	HE02: Existe una relación significativa y directa entre las necesidades de seguridad y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.	Población y Muestra: Población: 120 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024. No se trabajará con muestra.
		OE03: Determinar la relación entre las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.	HE03: Existe una relación significativa y directa entre la satisfacción de las necesidades sociales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.	

OE04: Identificar la relación entre las necesidades de estima y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.

HE04: Existe una relación significativa y directa entre las necesidades de estima y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.

Técnicas:

Encuesta

Instrumentos:

Un cuestionario de motivación laboral y un cuestionario de desempeño laboral

OE05: Establecer la relación entre la satisfacción de las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.

HE05: Existe una relación significativa y directa entre las necesidades de autorrealización y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz en el año 2024.

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario Motivación Laboral

El presente instrumento tiene como objetivo medir la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz.

Instrucciones:

Este cuestionario consta de 25 ítems que evalúan diferentes aspectos de la motivación laboral. Por favor, lea atentamente cada ítem y responda con honestidad y objetividad

No hay respuestas correctas o incorrectas. Lo importante es que responda con sinceridad y basándose en su propia experiencia y percepción de su desempeño laboral.

La información recopilada a través de este cuestionario será tratada de manera confidencial y anónima, y se utilizará únicamente con fines de investigación y mejora de la motivación laboral en la organización.

Marque con una "X" la casilla correspondiente a la frecuencia que mejor describa su motivación para cada ítem. Asegúrese de responder todos los ítems.

Usted debe indicar la frecuencia con la que realiza o manifiesta cada comportamiento o acción descrita, utilizando la siguiente escala: 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni en desacuerdo, ni de acuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

Si tiene alguna duda o consulta sobre el cuestionario o algún ítem en particular, no dude en comunicarse con el responsable de la aplicación del instrumento.

Descripción	1	2	3	4	5
Necesidades fisiológicas					
01. Mi salario me permite cubrir mis necesidades básicas.					
02. La organización me proporciona un salario justo por mi trabajo.					
03. Las condiciones de trabajo en mi organización son adecuadas para desempeñar mis funciones.					
04. Mi lugar de trabajo es cómodo y me permite realizar mis tareas de manera eficiente.					
05. La organización se preocupa por proporcionar un ambiente de trabajo saludable y seguro.					
Necesidades de seguridad					
06. Siento que mi empleo es estable y seguro.					
07. La organización me brinda la seguridad de mantener mi puesto de trabajo a largo plazo.					
08. Mi organización me brinda beneficios y seguros adecuados.					
09. Los beneficios y seguros proporcionados por la organización me hacen sentir protegido y respaldado.					
10. La organización se preocupa por el bienestar de sus empleados a través de beneficios y seguros.					
Necesidades sociales					
11. Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.					
12. En mi trabajo, me siento parte de un equipo y me llevo bien con mis colegas.					
13. La organización fomenta un ambiente de trabajo amistoso y cordial.					
14. En mi organización, se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración.					
15. Me siento cómodo trabajando en equipo con mis compañeros para lograr objetivos comunes.					
Necesidades de estima					
16. Recibo reconocimiento por parte de mis superiores cuando alcanzo mis metas.					
17. La organización valora y reconoce mi contribución y logros.					
18. Siento que mi trabajo es apreciado y valorado por la organización.					
19. Mi organización me brinda oportunidades para desarrollarme profesionalmente.					
20. La organización promueve y apoya mi crecimiento y desarrollo profesional.					
Necesidades de autorrealización					
21. Mi trabajo me presenta desafíos y me permite aplicar mis habilidades y conocimientos.					

22. Encuentro mi trabajo significativo y gratificante.					
23. Mi trabajo me permite crecer y desarrollarme como persona y profesional.					
24. Tengo la autonomía necesaria para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.					
25. La organización me permite participar en la toma de decisiones y tener control sobre mi trabajo.					

Cuestionario Desempeño Laboral

El presente instrumento tiene como objetivo medir el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz.

Instrucciones:

Este cuestionario consta de 20 ítems que evalúan diferentes aspectos del desempeño laboral. Por favor, lea atentamente cada ítem y responda con honestidad y objetividad

No hay respuestas correctas o incorrectas. Lo importante es que responda con sinceridad y basándose en su propia experiencia y percepción de su desempeño laboral.

La información recopilada a través de este cuestionario será tratada de manera confidencial y anónima, y se utilizará únicamente con fines de investigación y mejora del desempeño laboral en la organización.

Marque con una "X" la casilla correspondiente a la frecuencia que mejor describa su desempeño para cada ítem. Asegúrese de responder todos los ítems.

Usted debe indicar la frecuencia con la que realiza o manifiesta cada comportamiento o acción descrita, utilizando la siguiente escala: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Si tiene alguna duda o consulta sobre el cuestionario o algún ítem en particular, no dude en comunicarse con el responsable de la aplicación del instrumento.

Descripción	1	2	3	4	5
Calidad del trabajo					
01. Realizo mis tareas con precisión y atención a los detalles.					
02. Mi trabajo cumple con los estándares de calidad establecidos por la organización.					
03. Presento mis tareas de manera ordenada y profesional.					
04. Mantengo mi espacio de trabajo organizado y ordenado.					
05. Planifico y organizo eficientemente mis actividades laborales.					
Productividad					
06. Utilizo los recursos de la organización de manera eficiente para lograr los objetivos.					
07. Cumpro con mis tareas en el tiempo asignado, optimizando los recursos disponibles.					
08. Busco constantemente formas de mejorar la eficiencia en mi trabajo.					
09. Cumpro con las metas y objetivos establecidos en los plazos previstos.					
10. Mi desempeño contribuye al logro de los objetivos de mi área y de la organización.					
Conocimiento del puesto					
11. Poseo los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar mi puesto de manera efectiva.					
12. Aplico mis conocimientos y habilidades para resolver problemas y tomar decisiones en mi trabajo.					
13. Demuestro un alto nivel de competencia en las tareas propias de mi puesto.					
14. Me mantengo actualizado en cuanto a los conocimientos y técnicas relacionados con mi puesto.					
15. Busco oportunidades de capacitación y desarrollo para mejorar mi desempeño.					

Cooperación					
16. Colaboro activamente con mis compañeros de trabajo para alcanzar los objetivos del equipo.					
17. Fomento un ambiente de cooperación y apoyo mutuo en mi lugar de trabajo.					
18. Estoy dispuesto a colaborar en tareas adicionales cuando es necesario para alcanzar las metas del equipo.					
19. Estoy dispuesto a ayudar a mis compañeros y superiores cuando lo necesitan.					
20. Mantengo una actitud positiva y de apoyo hacia mis compañeros y superiores.					

ANEXO 04: Validación por Juicio de Expertos

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: CARLOS MANUEL GONZALEZ CHAVEZ

Fecha: 12 abril 2024 Especialidad: DOCTOR EN ADMINISTRACION

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar: MOTIVACIÓN LABORAL

Autor del instrumento: Alejos Morales Yesenia Verónica

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, 2024.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1 – 9)	(10 – 13)	(14 – 16)	(17 – 18)	(19 – 20)
Claridad.	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad.	¿Está expresadas con conductas observadas?					20
Actualidad.	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización.	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia.	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20

Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					20
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					18	180
Sumatoria Total		(siendo el puntaje máximo posible (200) 198				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1) 0.99				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

SE DEBEN APLICAR LOS INSTRUMENTOS

DEMUESTRAN COHERENCIA Y PERTINENCIA

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

III.- Calificación global:

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

198 ≡ 0.99

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación buena.

Firma del Experto
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: JORGE LUJAN TORRES

Fecha: 13 de abril 2024 Especialidad: Doctor en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar: MOTIVACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor del instrumento: Alejos Morales Yesenia Verónica

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, 2024.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1 – 9)	(10 – 13)	(14 – 16)	(17 – 18)	(19 – 20)
Claridad.	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad.	¿Está expresadas con conductas observadas?					20
Actualidad.	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización.	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia.	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					54	140

Sumatoria Total	(siendo el puntaje máximo posible (200) 194
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)	(Siendo la valoración máxima en 1) 0.97

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

SE DEBEN APLICAR LOS INSTRUMENTOS

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

III.- Calificación global:

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

194 ≡ 0.97

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación buena.



Firma del Experto

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: EDWARD ANIBAL GARCIA LEON

Fecha: 13 de abril 2024 Especialidad: Licenciado en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor del instrumento: Alejos Morales Yesenia Verónica

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ, 2024.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1 – 9)	(10 – 13)	(14 – 16)	(17 – 18)	(19 – 20)
Claridad.	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad.	¿Está expresadas con conductas observadas?					20
Actualidad.	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización.	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia.	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					54	140

Sumatoria Total	(siendo el puntaje máximo posible (200) 194
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)	(Siendo la valoración máxima en 1) 0.97

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

LOS INSTRUMENTOS DEMUESTRAN CLARIDAD, POR LO TANTO, SE DEBEN APLICAR

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

III.- Calificación global:

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

194 ≡ 0.97

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación buena.



Firma del Experto

MAGISTER EN GESTION PÚBLICA

ANEXO 05: Confiabilidad de la Instrumentos

Estadísticas de Fiabilidad

Motivación Laboral

Alfa de Crombach	N de elementos
0.824	25

Estadísticas de total de elemento

MOTIVACIÓN

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	43.80	29.733	0.271	0.825
P2	44.80	29.067	0.172	0.835
P3	44.90	25.878	0.386	0.824
P4	45.30	24.456	0.740	0.788
P5	44.20	29.511	0.246	0.826
P6	44.80	26.844	0.364	0.822
P7	44.00	27.556	0.615	0.806
P8	43.70	30.011	0.301	0.824
P9	45.60	23.378	0.756	0.783
P10	44.30	26.456	0.475	0.811
P11	44.50	24.500	0.576	0.802
P12	44.70	21.789	0.902	0.765
P13	43.80	29.733	0.271	0.825
P14	44.80	29.067	0.172	0.835
P15	44.90	25.878	0.386	0.824
P16	45.30	24.456	0.740	0.788
P17	44.20	29.511	0.246	0.826
P18	44.80	26.844	0.364	0.822
P19	44.00	27.556	0.615	0.806
P20	43.70	30.011	0.301	0.824
P21	45.60	23.378	0.756	0.783
P22	44.30	26.456	0.475	0.811
P23	44.50	24.500	0.576	0.802
P24	44.70	21.789	0.902	0.765

P25	44.00	27.556	0.615	0.806
-----	-------	--------	-------	-------

Estadísticas de fiabilidad

Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.953	20

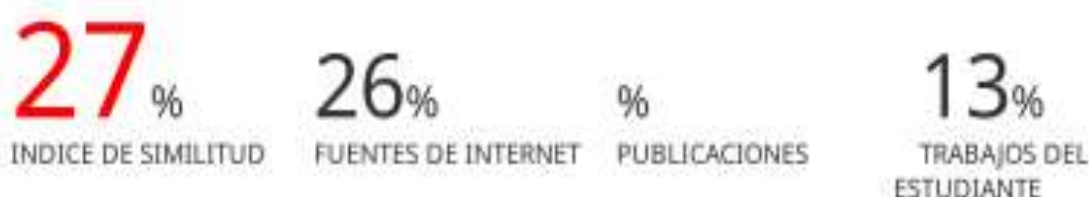
Estadísticas de total de elemento

DESEMPEÑO LABORAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregidos	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	64.90	62.767	0.858	0.949
P2	65.30	58.678	0.890	0.947
P3	65.50	60.722	0.856	0.948
P4	65.60	59.378	0.891	0.947
P5	65.10	57.656	0.913	0.946
P6	65.40	60.489	0.786	0.949
P7	65.30	60.678	0.712	0.951
P8	65.40	57.156	0.916	0.946
P9	65.50	57.611	0.950	0.945
P10	65.40	59.156	0.752	0.950
P11	64.90	62.767	0.858	0.949
P12	64.80	63.067	0.881	0.949
P13	65.50	57.611	0.950	0.945
P14	65.40	59.156	0.752	0.950
P15	64.90	62.767	0.858	0.949
P16	64.80	63.067	0.881	0.949
P16	64.80	63.067	0.881	0.949
P17	64.90	69.433	0.041	0.960
P18	64.80	67.511	0.291	0.957
P19	64.90	68.100	0.198	0.958
P20	64.90	62.767	0.858	0.949

Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	14%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
10	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
11	Submitted to unapiquitos Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Cliffside Park High School Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Mountain Lakes High School Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Camilo José Cela Trabajo del estudiante	<1 %

20

Submitted to Universidad Ricardo Palma

Trabajo del estudiante

<1 %

21

Submitted to Corporación Universitaria del
Caribe

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

SUMILLA: SOLICITO AUTORIZACION PARA
REALIZAR ENCUESTA.

SEÑOR DAVID ROSALES TINOCO
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ	
25 MAR. 2024	
MESA DE PARTES	
Recibido en: _____ Hora: _____	
Firma: _____	

YESENIA VERONICA ALEJOS MORALES,
identificada con DNI N° 44620872, egresada de
la Escuela Profesional de Administración de la
Universidad San Pedro, ante Usted con el debido
respeto expongo:

Que, con fines académicos solicito a su
despacho la autorización para la aplicación de una encuesta a los colaboradores de su
representada, para la investigación realizada por mi persona titulada: DESEMPEÑO Y
MOTIVACIÓN LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ – 2024, para poder
optar mi Título Profesional.

POR LO EXPUESTO:

Solicito Señor alcalde acceda a mi petición, por
se con fines netamente académicos, la misma que será manejada en forma confidencial, por ser
justa.

Huaraz, 25 de Marzo del 2024


Yesenia Verónica Alejos Morales
DNI N° 44620872

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
Yesenia Veronica Alejos Morales		44620872	yesenia_alejos@hotmail	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>		
Trabajo de Investigación				
3. Grado Académico o Título Profesional				
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>		Maestría
		<input type="checkbox"/>		
Doctorado				
4. Título del Documento de Investigación				
Motivación y desempeño laboral del personal Administrativo de la municipalidad provincial de Huancayo 2024				
5. Programa Académico				
Administración				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público * (info@u-repositorio@usp.edu.pe/Accesso/)		Acceso restringido * (info@u-repositorio@usp.edu.pe/Restriccion/?)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS *

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, el cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. *

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	25	12	24





 Firma

Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2019-UNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 4.2
2. Ley N° 30125 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de la Dirección Nacional de Investigación de Acceso Abierto y D.S. 008-2019-PCM
3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer uso de forma libre y sin costo en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el marco de la Ley 8228
4. En caso de que el autor eliga la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2019-CD/CTEC-CEDEC/Numero/153 y d) que forma el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de harmonización internacional que facilitan la difusión de información científica, artística, educativa, literaria, científica, entre otras. Estas licencias también permiten que el autor obtenga el crédito por su obra
6. Según el inciso 4.2 del artículo 17° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RTR) las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los materiales en sus repositorios institucionales previendo el uso de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente, accesibles por el Repositorio Digital (RNDI) a través del Repositorio ALICIA*

*Nota: En caso de libertad en los datos, se procederá de acuerdo a ley Ley 27444, art. 32, num. 33.3