

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la
Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autora

Huerta Rondan, Yadira Mishel

Código ORCID: 000-0001-8460-5143

Asesor

González Chávez, Carlos Manuel

Código ORCID: 0000-0003-4279-7145

Huaraz – Perú

2023

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	i
ÍNDICE DE TABLAS	ii
ÍNDICE DE FIGURAS	iii
PALABRAS CLAVE	iv
TÍTULO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	1
RESULTADOS	20
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	26
CONCLUSIONES	31
RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de Normalidad.....	20
Tabla 2 Relación entre la variable Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, 2023.....	21
Tabla 3 Nivel de Motivación laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, 2023.....	22
Tabla 4 Nivel de Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, 2023.....	23
Tabla 5 Relación entre la dimensión Motivación Intrínseca y el Desempeño laboral en la MPH,2023.....	24
Tabla 6 Relación entre la Motivación Extrínseca y el Desempeño en la MPH, 2023	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de Motivación laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, 2023.....	22
Figura 2. Nivel de Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, 2023.....	23

PALABRAS CLAVE

Tema	Motivación y desempeño laboral
Especialidad	Administración

KEY WORDS

Theme	Motivation and job performance
Speciality	Administration

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.

Línea de Programa	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

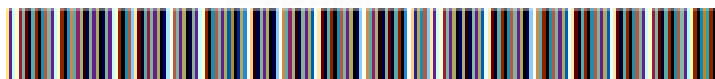
Que, de la revisión del trabajo titulado "Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Husaylas, 2023" del (a) estudiante: Yadira Mishel Huerta Rondan, identificado(a) con Código N° 1416100409, se ha verificado un porcentaje de similitud del 26%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/OU 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.

Chimbote, 17 de Julio de 2023



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
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 HUAYLAS,
2023.**

RESUMEN

El propósito de este estudio fue establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Huaylas, 2023. La investigación fue de tipo básica, cuantitativo de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La técnica fue una encuesta, y el instrumento utilizado fue un cuestionario. En este estudio, la población estuvo conformada por 37 personas. La eficacia de la herramienta se determinó sobre la base del juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el análisis alfa de Cronbach. Los datos obtenidos durante el proceso de recolección de información fueron ordenados y procesados en el programa estadístico SPSS v25. Se utilizó la prueba de parámetros de Pearson con coeficiente de correlación ($r=0,954$) y el valor de significación (p) para probar las hipótesis de investigación, que fue de 0,000 menor que ($p<0,05$). Esto significa que existe una correlación positiva muy alta entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral. Resulta que cuanto más fuerte es la voluntad de desarrollar la comunidad, mejor trabajan los miembros.

ABSTRACT

The purpose of this study was to establish the relationship between the motivation and job performance of the administrative staff of the Huaylas provincial municipality, 2023. The research was of a basic, quantitative, non-experimental, correlational, and cross-sectional design. The technique was a survey, and the instrument used was a questionnaire. In this study, the population consisted of 37 people. The effectiveness of the tool was determined on the basis of expert judgment. The reliability of the instrument was obtained through Cronbach's alpha analysis. The data obtained during the information collection process were ordered and processed in the statistical program SPSS v25. Pearson's parameter test with correlation coefficient ($r=0.954$) and significance value (p) was used to test the research hypotheses, which was less than 0.000 ($p<0.05$). This means that there is a very high positive correlation between employee motivation and job performance. It turns out that the stronger the will to develop the community, the better the members work.

INTRODUCCIÓN

En los Antecedentes y fundamentación científica, Qian et al. (2020) en el estudio “Efecto de la motivación laboral en el desempeño laboral: Evidencia empírica de hoteles de 4 estrellas en Mongolia”. Universidad de Sapporo. Sapporo Japón. Su propósito es demostrar empíricamente que la motivación laboral se considera una importante estrategia empresarial. Utiliza métodos cuantitativos y un diseño no empírico con una muestra de 398 empleados que trabajan en hoteles de 4 estrellas en Mongolia, utilizando el cuestionario de encuesta y el método de encuesta. Se ha demostrado que la motivación laboral tiene un efecto sobre la productividad, lo que sugiere que el desarrollo de actividades o pautas para motivar a los empleados se reflejará en sus niveles de productividad. Asimismo, Kuswati (2020) en el estudio El impacto de los incentivos en la productividad laboral. Universidad Mahalen. Java Occidental, Indonesia. El objetivo de este estudio fue demostrar experimentalmente que la motivación influye en el desempeño de los empleados de manera descriptiva y verificable. El método de investigación adoptado fue descriptivo, siendo que la muestra a ser encuestada estuvo constituida por 82 empleados, siendo los métodos de encuesta especificados en el cuestionario utilizado como instrumento. Los resultados muestran que los incentivos tienen un mejor impacto en la productividad de los empleados con un coeficiente de 0,78. Vasquez (2018) en el estudio “Motivación intrínseca y desempeño laboral”. Universidad Rafael Landívar. Quecalténango, Guatemala. El estudio identificó las herramientas y estrategias de motivación clave utilizadas en los servicios públicos de Nigeria que incluyen promoción, compensación monetaria, naturaleza del trabajo, estilo de liderazgo, cooperación de los compañeros de trabajo, trato justo, grupo de trabajo, ambiente de trabajo, enriquecimiento laboral y buena relación gerencial. El estudio también analiza los desafíos que enfrenta el servicio público de Nigeria en la implementación de las estrategias de motivación mencionadas y también examinó el efecto de las herramientas y estrategias de motivación en el desempeño laboral de los servidores públicos de Nigeria. El estudio reveló que es

probable que las personas estén motivadas si trabajan en un entorno en el que son valoradas por lo que son y por lo que hacen. También reveló que el grado de motivación de los empleados en el servicio público de Nigeria tiene un impacto directo en el nivel de rotación. El estudio también reveló que la relación entre los trabajadores y los gerentes tiene un efecto en el desempeño laboral de los servidores públicos y también el grado en que se les dio la oportunidad de promoción a los servidores públicos tuvo un impacto directo en el desempeño laboral del servicio público de Nigeria. Su objetivo general es determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el municipio de San Pedro Sacatepéquez. La relación entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral ha sido estudiada en el pasado. Pero no se instituyó una alta relación estadística entre los dos. A pesar de, más tarde, la investigación resolvió que la motivación de los empleados y el desempeño laboral están realmente relacionados entre sí. Esta correlación se estudia en esta tesis y el objetivo es brindar información útil a los gerentes. sobre cómo se puede aumentar el rendimiento de los empleados motivándolos intrínseca o extrínsecamente.

Ajay et al. (2018) "Motivación y productividad de los empleados (el caso del gobierno local de Shaki East, estado de Oyo, Nigeria)". Instituto de Tecnología Oke-Ogun. Basta, Nigeria. Este documento investiga la existencia de ineficiencia en el servicio público de Nigeria y examina las herramientas y estrategias de motivación como una herramienta esencial para mejorar la eficiencia en el servicio público. Los objetivos de este trabajo de investigación son examinar las herramientas y estrategias de motivación clave utilizadas en el servicio público de Nigeria y también el efecto de estas herramientas y estrategias en el desempeño laboral del servicio público de Nigeria. Primaria y secundaria se utilizaron para el estudio. Los datos primarios se recopilaron a través del método de encuesta utilizando las técnicas de cuestionario. Los datos recolectados fueron analizados utilizando herramientas estadísticas descriptivas e inferenciales. El análisis descriptivo implicó el uso de porcentajes simples y tabulación, mientras que el método estadístico inferencial empleó el instrumento analítico chi-cuadrado. Los datos secundarios se

obtuvieron de tesis, proyectos relevantes, publicaciones gubernamentales, revistas y libros de texto y fuentes de Internet. Investigar la efectividad de los incentivos generales para empleados en el área de gobierno local de ShakiEast. Este método utiliza una orientación cuantitativa con un diseño de correlación no empírico y la muestra de investigación incluye 110 empleados que utilizan un cuestionario como herramienta de encuesta. Los resultados muestran que los empleados de la ciudad se caracterizan por una baja participación y un alto ausentismo. Se encontró que no existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

Ekundayo (2018) en el estudio "Impacto de la motivación en el desempeño de los empleados en compañías de seguros seleccionadas en Nigeria". Universidad Afe Babalol. Ado Ekiti, Nigeria. La motivación significa tantas cosas para diferentes personas. El impacto de la motivación en un individuo depende también de su percepción de lo que considera valioso para él e invariablemente influye en su acción o inacción. La motivación puede describirse como un conjunto de incentivos que pueden ser monetarios o elogios. También se incluyen los sistemas de recompensa y castigo que determinan o influyen en el desempeño y la actitud del personal hacia el trabajo. La motivación es un producto de las actividades de los departamentos de Gestión de Recursos Humanos (HRM) y su impacto recorren un largo camino en la determinación de la calidad y cantidad de la producción en una organización y el nivel de armonía o desarmonía industrial y laboral en la organización (Orogbu 2015). ¿Cuánta motivación y satisfacción laboral necesita y obtiene un empleado? ¿Desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz para mejorar el desempeño laboral en un público, sector y cuáles son las necesidades básicas de los trabajadores y cómo son satisfechas por su empleador? Para la mayoría de las personas, lo primero que le viene a la mente mientras buscan trabajo es el salario. unido a él, pero entonces ¿es el salario todo lo que se necesita para estar satisfecho con un trabajo? En Nigeria hoy, falta de habilidades de liderazgo, falta de conocimiento gerencial adecuado, depresión económica y alta tasa del desempleo han hecho que la mayoría de los trabajadores se sometan a condiciones de trabajo deplorables lo que por supuesto conduce

al deterioro del desempeño laboral. La comprensión de la importancia de los empleados para el éxito de la organización ha enfrentado a los gerentes con la desafiante tarea de hacer que los empleados den lo mejor de sí mismos para aumentar ampliamente la productividad del servicio público. La cuestión de cómo estimular o motivar a los empleados para que realicen los mejores esfuerzos deseados hacia la realización de los objetivos y metas establecidos ha sido el principal foco de atención de la gerencia en Nigeria sectores públicos.

En términos generales, motivar a los trabajadores a realizar las funciones asignadas para cumplir objetivos predeterminados es uno de los principales problemas que enfrenta la gestión. La motivación es fuerza energizante que induce u obliga y mantiene el comportamiento del empleado. Esto implica que el comportamiento individual surge de la fuerza motriz de las necesidades que se dirigen hacia algunas metas o fines deseados. En este sentido, la motivación explica mejor por qué las personas hacen o se abstienen de hacer ciertas cosas. El tema de la motivación es muy complejo, ya que lo que motiva a una persona puede no motivar a otro. En general, el comportamiento motivado tiene tres características principales, a saber: es sostenida, dirigida a un objetivo y resulta de una necesidad sentida. La motivación de un individuo para trabajar, por lo tanto, depende en gran medida de la apreciación de la dirección de la motivación del empleado. Los empleados pueden estar motivados por cosas como el aumento de salarios, el deseo de promoción, condiciones o ambiente de trabajo animado, etc. El propósito del estudio fue evaluar el impacto de los incentivos en el desempeño de los empleados. Este método utiliza un enfoque cuantitativo y un diseño transversal no empírico. La muestra estuvo conformada por 100 colaboradores que utilizaron como herramienta el cuestionario. En resumen, aplicando la prueba de chi-cuadrado, a la única hipótesis dada en el estudio con el nivel de significación de 0.05, los resultados muestran que la motivación es el factor más importante en el desempeño laboral del empleado. Muchos factores como el medio ambiente, el capital y los recursos humanos influyen en el desempeño de la organización.

Aunque se considera que los recursos humanos tienen la mayor influencia en el desempeño de la organización. Por lo tanto, es legítimo debatir que una organización necesita motivar a sus empleados para lograr sus metas y objetivos declarados. En este capítulo la motivación está bien explicada. Es obvio que la motivación se ha percibido de muchas maneras. Muchos investigadores han tratado de llegar a una concisa teoría para formular la motivación, pero todos aportan ideas diferentes. Se han realizado investigaciones al respecto tema y se diseñaron muchas teorías que influyen en gran medida en el comportamiento organizacional.

Santa Cruz (2019) por el estudio “El Impacto de la Motivación en la Productividad Embebida en la Gerencia de Área de Ela Alfaro en el Área Metropolitana de Quito” para determinar qué afecta a los empleados, su estudio fue bibliográfico, descriptivo, población de estudio de 128 empleados, encuesta utilizada, dio como resultado la baja motivación y capacitación de los empleados por falta de motivación para actuar, la empresa evaluó el desempeño y concluyó que el bajo desempeño en las tareas y tareas realizadas refleja bajos niveles de motivación por las condiciones ambientales y físicas.

De igual forma Zamora (2019) en su investigación de estrategias de incentivos para incrementar la productividad en la provincia de Gada, Salinas, Santa Elena, su finalidad es proponer estrategias de incentivos para incrementar la productividad, su investigación es cuantitativa y cualitativa y emplea a 435 personas de las cuales 157 es la muestra y usando entrevistas y encuestas como método porque los resultados muestran que estas sugerencias son beneficiosas y mantienen a los empleados motivados hablando, reconocimiento por el buen desempeño, y esa es la conclusión. que implementar recomendaciones es importante porque el empleado está en el lugar equivocado en la relación.

Suárez (2018) en su estudio “La motivación y sus ventajas en el trabajo de los empleados corporativos de la ciudad de Emasa-ep, Cantón de Santa Elena, Provincia de Santa Elena” tuvo como objetivo determinar la prevalencia de la motivación de logro. El estudio es un estudio descriptivo cualitativo y cuantitativo con una población de 383 personas,

utilizando como herramienta un cuestionario, los resultados arrojan un valor inclusivo ($p = 0,013$) y chi-cuadrado ($r = 12708$), se ha identificado esta dinámica. esto puede afectar la productividad, por lo que es muy importante que los empleados estén motivados para realizar correctamente sus tareas, es decir, cuanto más motivados, mejores resultados. Además, se proponen las siguientes definiciones para sustentar esta investigación: En cuanto a los procesos cognitivos, esto nos dice que la motivación se puede observar a través del comportamiento humano (Chiavenato, 2019).

Por otro lado, se encontró que la motivación es la causa que impulsa los esfuerzos de un individuo para alcanzar una meta (DeCenso, Coulter, & Robbins, 2019). Esto significa que la motivación consta de tres componentes principales: energía; es una medida de disposición o intensidad porque muchas veces las personas trabajarán duro y seriamente cuando están motivadas pero la calidad del esfuerzo debe tomarse como intensidad, no un buen esfuerzo en el trabajo significa más esfuerzo, más presión pero persistencia cuando hay 6 intentos de lograr los objetivos de la empresa hechos para los empleados que persisten en lograr el objetivo (DeCenso et al., 2019).

A nivel nacional Hualpamaita (2018) en su estudio “Dinámica y Productividad en la Región Jaurisque Paruro, 2018”, Perú. Su principal objetivo es determinar la relación entre la motivación laboral de los empleados del gobierno local y el desempeño laboral. Debido a que su metodología se basa en métodos cuantitativos con un alcance relevante y un diseño no experimental, la muestra de 30 empleados de la ciudad fue respondida mediante un cuestionario basado en preguntas como medio de recolección de información a través de métodos de encuesta. Finalmente, se encontró una relación significativa entre ambas variables, expresada como un valor de p por debajo de 0,05, la fuerza de la relación entre motivación y desempeño fue de 76,2%.

Requejo (2018) en el estudio “Utilización de estrategias de motivación laboral para incrementar la productividad laboral en la Comunidad Autónoma La Victoria en 2018”. Ciudad de Lima, Perú. Tuvo como objetivo general, utilizar estrategias de incentivos para mejorar el desempeño de los empleados. Como método utilizo un enfoque cuantitativo,

con proyecto de prueba previa, con alcance explicativo, se utilizó una muestra de 52 colaboradores, complementada con dos cuestionarios (antes y después de aplicar la estrategia) por método de encuesta. Finalmente, la estrategia puede probarse para un mejor rendimiento usando la prueba t de Student ($p < 0.05$) para muestras apropiadas.

Huerta (2019) en su estudio “Motivación y productividad de los trabajadores en la provincia de Ancash Yongai - 2016”. UCV-Perú. La motivación puede ser vista como el estado o condición de ser inducido a actuar en ciertas formas rentables de realizar metas u objetivos predeterminados. Así, cualquier gerente que tiene la intención de tener éxito en el logro de los objetivos de servicio público debe ser capaz de combinar el individuo necesidades de los trabajadores en los objetivos generales del sector. Esto en gran medida ayuda a mejorar en los trabajadores el desempeño laboral, para asegurar el éxito del sector. Cabe señalar que las necesidades individuales de los trabajadores siempre cambian y difieren considerablemente de los demás y la capacidad de la gerencia para aplicar esquemas de motivación apropiados para satisfacer las necesidades de cada trabajador sin duda contribuirá en gran medida a mejorar el desempeño de la organización. Un empleado puede estar suficientemente satisfecho con su trabajo cuando se identifiquen sus problemas, necesidades y aspiraciones y se den posibles soluciones por parte de la gestión para satisfacerlos. Estas necesidades surgen como resultado de numerosas responsabilidades que lo impulsan a actuar de cierta manera. El objetivo fue determinar la relación entre la motivación de los empleados de la ciudad y su desempeño laboral. El método que utiliza fue cuantitativo, diseño transversal, descriptivo, no experimental adecuado para una muestra de 74 servidores públicos a quienes se les solicitó completar un cuestionario como herramienta de recolección de datos utilizando el siguiente método. Ambas variables se encontraron correlacionadas, mostrando una $p < 0,05$ según el estadístico chi-cuadrado.

Díaz y Vega (2018) en el estudio “Motivación y desempeño de los colaboradores de la Municipalidad del Santa” para determinar la relación entre dos variables con correlación descriptiva con la población de 86 y una muestra de 58 personas. La encuesta se aplicó a

una muestra de empleados. Los resultados muestran un valor de significación ($p = 0,000$) y chi-cuadrado (46.619), lo que indica una relación significativa. Concluyeron que cuanto mayor es la motivación, mejor es el desempeño del empleado. El objetivo principal de este estudio fue "evaluar el papel de la motivación laboral en el empleado". Este estudio utilizó un enfoque deductivo en el que se llevó a cabo una encuesta.

En contraste, el Estudio de Desempeño y Motivación Laboral Linares (2019) en el Centro Médico La Huayrona para determinar la relación entre estas dos variables fue un estudio descriptivo, correlativo y cuantitativo con 48 funcionarios. y con base en los resultados de las pruebas que muestran ($p = 0,000$) nivel de significación y ($r = 0,806$) correlación, lo que significa que la relación es muy positiva y concluyen que, si motivan a los empleados, obtendrán la puntuación más alta. También se dice que estar motivado es una fuerza que hace que una persona exhiba ciertos comportamientos cuando es necesario (Chiavenato, 2019). Esto quiere decir que una persona se guía por su propia motivación, lo que le permite actuar satisfactoriamente ante las necesidades emergentes, aunque sin conocimiento muchas veces es difícil comprender qué es lo que la motiva en el comportamiento humano. La motivación también se entiende como el resultado de las relaciones personales y los incentivos creados por los actores para crear factores motivadores, que animen a los empleados a alcanzar las metas. Es la voluntad la que determina el deseo del individuo de alcanzar las metas de la organización, de acuerdo con la necesidad de satisfacer sus propias necesidades (Peña, Villón, 2019). También se puede decir que la motivación es el impulso de motivar la conducta humana para realizar un trabajo de acuerdo con la meta asumida, esto significa que la motivación es un tema exacto e importante para que los empleados se desempeñen bien, y la motivación es esencial para que las organizaciones y los empleados alcancen con éxito sus objetivos. (Ghaffari, Burgoyne y Nazri, 2019).

Motivación laboral, Hay algunas teorías de motivación, tratando de mostrar y concepto de motivación y, por lo tanto, es necesario tener la motivación que las personas intentan satisfacer, una de nuestras teorías más destacadas:

La teoría de las pirámides de Maslow, en la que Abraham clasificó las necesidades de las personas de la manera más importante y cómo afecta el comportamiento humano; Abraham muestra la primera necesidad. Necesidades fisiológicas, estas necesidades son la principal necesidad, como la comida, la familia, la necesidad de liberar el sufrimiento, porque estas necesidades aseguran la supervivencia humana la segunda necesidad es de seguridad es la necesidad de proteger a una persona de todos los peligros o amenazas externas, el tercero es una necesidad social le pertenece a él y a su entorno, buscando un proveedor de amor para obtener objetivos similares, la cuarta necesidad de respeto es cómo se respeta y se ve a una persona, la quinta necesidad de superación es donde la persona busca el crecimiento personal, donde crece su potencial, materializado a través de las capacidades y habilidades humanas (Chiavenato, 2019).

Herzberg (1959) introdujo una conocida teoría de la motivación, que es la Teoría de los dos factores, describió en su teoría entre motivadores y factores de higiene. Hizo hincapié en que los factores pueden ser motivadores o factores de higiene, pero nunca pueden ser ambos al mismo tiempo. Los factores motivacionales intrínsecos son el trabajo desafiante, el reconocimiento y las responsabilidades. Los motivadores de higiene son factores motivacionales extrínsecos como el estatus, la seguridad laboral y el salario. Los factores motivadores cuando están presentes, conducen a la satisfacción y los factores de higiene cuando no están presentes, conducen a la insatisfacción, pero los dos factores nunca pueden ser tratados como opuestos entre sí (Chiavenato, 2019).

Como otro factor tenemos, la motivación, entendida como las acciones de un individuo de acuerdo con su cargo, puede ser; logro, responsabilidad, hacer un trabajo importante, reconocimiento ya que gratifica al individuo y conduce a mejores resultados en la organización (Chiavenato, 2019). La teoría de McClelland divide sus teorías en tres necesidades que los humanos deben satisfacer; el logro es una necesidad competitiva para lograr el éxito y las personas luchan por la excelencia, luchan por el éxito y el logro con criterios claramente definidos (Chiavenato, 2019). El poder es el deseo humano de influir y pertenecer, el deseo de conectarse, el deseo de ser amado y aceptado por los demás; Los

defensores de esta necesidad siempre priorizan las situaciones cooperativas sobre las competitivas y se esfuerzan por comunicarse para lograr el entendimiento mutuo (Chiavenato, 2019).

También existen teorías modernas que intentan explicar las ideas sobre la motivación de los empleados: la teoría de la autodeterminación; aquí, las personas creen que pueden controlar las acciones que toman, porque los empleados a menudo ven las tareas como obligaciones y, como resultado, la motivación tiende a disminuir (Robbins y Judge, 2019).

Teoría del establecimiento de metas; aquí, las metas específicas aumentan la productividad y si las metas son más difíciles, se aceptan, dado que el rendimiento es mucho más alto que los objetivos simples, cuando hay retroalimentación, se obtiene un mejor desempeño que cuando no hay retroalimentación (Robbins y Dommer, 2019). Primero, la especificidad actúa como un estímulo intrínseco; segundo, cuanto más compleja es la meta, mayor es el nivel de desempeño manteniendo la misma aceptación de la meta; tercero, las personas se desempeñan mejor con la retroalimentación porque la retroalimentación ayuda a las personas a distinguir lo que hacen de lo que quieren hacer, sirviendo como guía para el comportamiento individual (Robbins & Judge, 2019).

Teoría de las expectativas, esto sucede cuando una persona siente que sus expectativas son superiores a las necesidades que quiere satisfacer, pues entonces podrá lograr el efecto de atracción. Se cree que, si estás motivado para dar lo mejor de ti, te llevará a una buena apreciación de tu trabajo, ya que una buena revisión te traerá beneficios organizacionales como un aumento de sueldo o un recibo interno. las recompensas son estímulos que se alinean con sus metas u objetivos (Robbins & Judge, 2019).

Indicadores de Motivación Intrínseca: Desarrollo Personal: Se enfoca en ampliar los conocimientos y habilidades de los empleados dentro de la organización para que estén listos para asumir responsabilidades y desafíos (Jones y George, 2019).

Satisfacción laboral: Es la actitud positiva de una persona hacia su lugar de trabajo, derivada de una valoración de las características del mismo (Robbins & Judge, 2019).

Autorrealización: todo el mundo quiere alcanzar su máximo potencial (Munch, 2019)

Desempeño laboral, es considerado como uno de los factores más importantes de una organización, los recursos humanos, porque su éxito depende de su adecuada gestión o de su falla. El desempeño es un conjunto de rasgos o características de la eficacia personal, que es la forma en que las personas realizan tareas que les ayudan a lograr sus objetivos (Chiavenato, 2019). Asimismo, la productividad laboral describe las actividades que realizan las personas en su lugar de trabajo e incluye las habilidades que han adquirido, tales como habilidades, conocimientos, experiencia, motivación, valores que les ayudan a lograr los resultados deseados en el lugar de trabajo (Robin & Judge, 2019). Por otro lado, se entiende como el cumplimiento de sus tareas y está determinado por factores relacionados con el trabajo que realizan en la organización (Cabrera y Bejarano, 2019).

También se dice que el desempeño es importante para las organizaciones, ya que el desempeño de los compañeros contribuye al éxito comercial y el desempeño es tan importante para las personas como puede ser una fuente de satisfacción en el trabajo (Muchhal, 2019)

El desempeño también se conoce como el nivel de cumplimiento logrado por los socios para lograr los objetivos organizacionales en una fecha específica y consiste en actividades observables y medibles, etc. (Dessler y Varela, 2020). Estos autores muestran que el desempeño es importante para el logro de los objetivos de la empresa y que el desempeño es la capacidad de las personas que contribuyen a la organización para demostrar sus conocimientos y habilidades en el rol asignado mientras contribuyen a la empresa. La evaluación del desempeño, como su nombre indica, es una evaluación sistemática del desempeño de una persona en el lugar de trabajo y es un medio para evaluar el valor y la capacidad de una persona. Se utiliza una variedad de procedimientos conocidos como evaluaciones de desempeño para evaluar a los empleados: evaluaciones de desempeño, evaluaciones de eficacia funcional y de pares, etc. Esta evaluación permite comprender cómo los empleados realizan su trabajo e identificar dificultades relacionadas con la supervisión e integración de los empleados en las unidades (Chiavenato, 2019).

La responsabilidad de la evaluación del desempeño está en el empleador, en la persona, en el gerente y subordinados, en el área de talento o en el evaluador de puestos. En la mayoría de las organizaciones, el jefe es la persona responsable del desempeño y la evaluación de los empleados, y cada empleador mantiene su propia línea de autoridad, lo que permite una mayor flexibilidad y libertad en la evaluación. En algunos departamentos, las personas son responsables de sus propias evaluaciones y desempeño, de modo que cada empleado pueda ver cómo lo está haciendo según las recomendaciones de su gerente. Colaborador y jefe, haciendo referencia a la nueva gestión de objetivos participativos, democrática y motivadora. El principio rector de la evaluación del desempeño es: aclarar las metas por acuerdo, las metas son propuestas y evaluadas conjuntamente por los superiores, las metas son opcionales y ambas partes no pueden ponerse de acuerdo. Una vez que se logran las metas, es una organización e individuos se serán valorados por ganancias y deberían recibir algún tipo de reconocimiento. Responsabilidad personal para lograr las metas establecidas de mutuo acuerdo, los empleados deben aceptar las metas establecidas y alcanzarlas. Para lograr resultados, la persona evaluada debe tener una estrategia para lograr las metas deseadas. Verificar constantemente el resultado requiere ser consciente de cómo está sucediendo y ser consciente de los compromisos personales. Con una retroalimentación sólida y una evaluación compartida continua, el individuo necesita saber cómo lo está haciendo para que los resultados que logra coincidan con sus esfuerzos.

Grupos de trabajo, que pueden ser grupos de trabajo que evalúen a sus compañeros, y áreas de talento que evalúen el desempeño de todos los miembros de la unidad estructural, comisiones de evaluación que se encarguen de la evaluación, que se encarguen del cumplimiento de todas las normas establecidas, 360 grados evaluaciones, cada uno de los cuales tiene una determinada relación con la persona evaluada. Esta es la revisión más completa porque se recopila información de todos lados (Chiavenato, 2019).

Medición de variables de desempeño laboral habilidades de comunicación interpersonal Habilidad para trabajar, motivar y orientar a otros para el logro de metas, ya que esto permite una mejor interacción entre los miembros de la organización (Chiavenato, 2019).

El transcurso de este estudio tiene como finalidad brindar información sobre las causas y su relación con el desempeño de las unidades estructurales municipales, además de presentar los resultados para determinar si existe la necesidad de mejorar el buen desempeño del personal administrativo provincial. municipio. de Huaylas, 2023, pues se brindarán aclaraciones reales.

Justificación de la investigación, tenemos la justificación teórica, el presente informe final justifica de forma teórica, porque de acuerdo al problema y a los objetivos establecidos se debaten las teorías y la fundamentación científica a través de los antecedentes. Justificación práctica, se justifica de forma práctica, porque la investigación Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023, en base al problema y objetivos planteados contiene recomendaciones que serán aplicados a la entidad pública, y contiene la propuesta a la solución de problemas, justificación social, se justifica de forma social, cuando de acuerdo al problema y objetivos establecidos, la investigación Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023, favorece demandas sociales, grupos de personas o comunidades que se beneficiarán con los resultados de la investigación. Justificación metodológica, esto es metodológicamente acertado, pues de acuerdo a la pregunta ¿cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad Huaylas, 2023?, y de acuerdo a la finalidad prevista, se sugieren tipo básico, descriptivo, de corte transversal y cuantitativo, justificación científica, se justifica de manera científica, porque el informe final Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023, los resultados obtenidos aportan a nuevos estudios, los cuales se fundamentan en el nuevo conocimiento, la posibilidad de servir para estudios futuros donde las implicancias, variables y escenarios puedan ser diferentes al actual.

Problema, planteamos el siguiente problema ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023?

Conceptualización y operacionalización de variables, Motivación Definición Conceptual: Según Robbins y Judge (2019), identifica la inteligencia como el desarrollo que resulta de los impulsos desarrollados de fuerza, dirección y resiliencia de un individuo para lograr metas.

Según Jhnmarshall (2019), según el análisis de las causas relacionadas con el desarrollo de las fuerzas de suministro y control, donde el comportamiento de la energía está relacionado con el comportamiento de varias fuerzas relativamente fuertes, persistentes y dirigidas, incluye que la conducta tiene un fin y conduce a un resultado específico.

De igual forma, Suma (2015) explica: “La motivación laboral es un conjunto de fuerzas internas y externas que moldean a una persona, que la hacen especial y así mismo elige la actividad a realizar y realizar. adoptado que dan un cierto grado de trabajo y perseverancia en el comportamiento" (p. 14)

Definición operacional, la motivación es un aspecto muy importante en todas las áreas de la vida, incluida la educación y el trabajo, porque impulsa la acción y, por lo tanto, es fundamental para lo que las personas hacen y lo que buscan.

Definición conceptual de la dimensión motivación, motivación intrínseca: Son los que provienen del interior del individuo, inician, ejecutan sin depender de extraños, el que lo inicia cuando lo cree necesario. En la teoría de Maslow, el grado asociado a la motivación intrínseca corresponde a la necesidad de autoconciencia. En este nivel, Maslow argumenta que las personas tienen al menos algunas razones experimentales y teóricas válidas para necesitar refuerzo en una dirección, lo que puede describirse como autorrealización.

Motivación extrínseca: A diferencia de la motivación intrínseca, la motivación extrínseca no proviene del interior del individuo, sino que se refiere a cualquier incentivo o recompensa que un individuo necesita para realizar una tarea específica o crear una mayor voluntad y deseo. Es en el ámbito laboral que las motivaciones extrínsecas pueden ser componentes o sentimientos que se conectan desde el exterior, es decir, externos. Quizás el ejemplo más común de motivación extrínseca sea la motivación financiera, pero como veremos a continuación, hay una serie de otros factores y circunstancias que juegan un papel dominante y, por lo tanto, no deben pasarse por alto.

Motivación (V1): Definición del concepto. Basado en Robbins y Judge (2019) “Conocimiento que afecta la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de un individuo para lograr una meta” (p. 131).

Definición Operativa: Se utilizaron cuestionarios según la escala de Likert para el personal administrativo de la municipalidad.

indicadores: Salario, entorno físico, políticas, desarrollo personal, satisfacción laboral y autorrealización.

Desempeño laboral, definición de conceptual: Según Chiavenato (2019) “Desempeño es un conjunto de habilidades o características personales de desempeño, es la forma en que las personas realizan actividades que les permiten alcanzar las metas organizacionales del cargo”.

Definición de Operacional: se mide por sus dimensiones e indicadores. Donde se utilizó un cuestionario elaborado en escala Likert para el personal administrativo

Indicadores: trabajo en equipo, puntualidad, disciplina, conocimiento del puesto, formación, consecución de objetivos y gestión del trabajo. Definición conceptual de la dimensión desempeño Ppuntualidad: esta es una característica adquirida de una persona y se considera una buena virtud para mantener un trabajo o cumplir un compromiso dentro de un período determinado (Cotjiri, 2019).

Disciplina: La disciplina es un conjunto de reglas que una persona sigue con respecto al compromiso (Forest R y Fred R, 2019).

Trabajo en equipo: es una combinación del esfuerzo individual con la responsabilidad y la persistencia en la búsqueda de un objetivo común, que conduce a buenos resultados (Durán, 2018).

Capacitación: permite a las personas adquirir nuevos conocimientos y desarrollar habilidades para desempeñar bien su trabajo (Chiavenato, 2019). Resulta que esto es resultado del esfuerzo y tiempo dedicado a la actividad (Robbins y Judge, 2019).

Logro de la meta: Es el logro del desempeño deseado dentro de un período de tiempo específico (Gary, 2015).

Supervisión del trabajo: Supervisar y dirigir el trabajo realizado por otros para que las tareas se completen correctamente (Chiavenato, 2019).

Hipótesis, planteamos las siguientes, la hipótesis alterna H1: La motivación si se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023. La hipótesis nula H0: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023.

Objetivo general, determinar cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023. Y los Objetivos específicos: Determinar el nivel de Motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023. Determinar el nivel de Desempeño de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023. Determinar la relación que existe entre la dimensión Motivación Intrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023. Determinar la relación que existe entre la dimensión Motivación Extrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023.

METODOLOGÍA.

Tipo y Diseño de investigación.

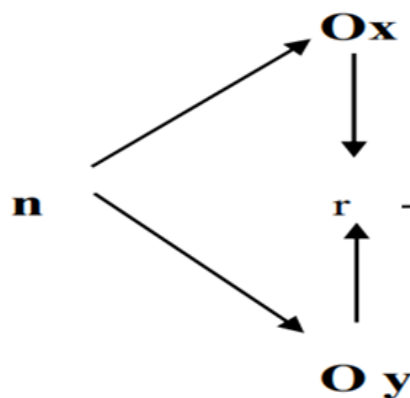
Tipo de investigación

Según Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2018), estos pueden ser:

Según Sánchez et al. es básica, porque se enfoca en la resolución de problemas, donde “el conocimiento obtenido durante la investigación fundamental o teórica se aplica al conocimiento y a la resolución de problemas emergentes” 79.

Diseño de investigación:

Diseño no experimental: Porque no se manipulan las variables. Actualmente, las variables de investigación en escenarios naturales no son procesadas ni analizadas para análisis transversales, ya que se recopila información simultáneamente para describir las variables y evaluar la situación (Hernández y Mendoza, 2018). La investigación es relevante porque intenta establecer una relación entre dos variables de investigación. El propósito de este tipo de investigación es comprender la relación que existe entre dos variables o conceptos. Su uso principal es comprender el comportamiento de una variable y, al mismo tiempo, comprender el comportamiento de otras variables relacionadas. No pretenden dar una explicación completa. Sólo estudian el parentesco. (Hernandez & Mendoza, 2018).



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Motivación)

Oy = Variable 2 (Desempeño Laboral)

r = Relación entre las dos variables

Población y Muestra.

Población:

Al 2023 se cuenta con 37 empleados laborando en el área administrativa de la Municipalidad Provincial, por lo que se trata de una muestra poblacional y de encuesta.

Criterios de inclusión: personal administrativo de esta ciudad. Criterios de exclusión: empleados que no estén ubicados en el territorio administrativo de esta ciudad.

Unidad de análisis: empleado administrativo de la municipalidad.

Métodos y herramientas de investigación:

Métodos de recopilación de datos: este estudio utilizó la técnica de la encuesta que se administraron a los asociados administrativos para lograr los objetivos del estudio. Una encuesta recopila datos sobre un tema específico utilizando formularios adecuados para una muestra de la población, con preguntas precisas diseñadas para obtener la opinión de los encuestados con el objetivo de obtener respuestas confiables a la encuesta (Gómez, Gonzalez, & Rosales, 2019).

Instrumento de recolección de datos:

El cuestionario de motivación y desempeño se construyó en una escala tipo Likert. Un cuestionario es un método estructurado de recopilación de datos que consta de una serie de preguntas. (Gómez et al., 2019).

Validez: La efectividad de la herramienta de investigación se determinó a través de la evaluación de 3 expertos,

Confiabilidad: La prueba piloto se aplicó a 20 empleados administrativos, y los datos recibidos fueron procesados en el programa SPSS V25, donde se analizó el alfa de Cronbach obteniendo 0,841 para los ítems de la variable motivación laboral y 0,931 para los ítems de la variable desempeño laboral, determinando que los instrumentos son fiables.

Procesamiento y análisis de la información

Luego de aplicar el cuestionario a los municipios, se utilizó el programa estadístico SPSS V25 y Excel para el procesamiento de la información. Sistematizar los datos, analizar los resultados y presentarlos en forma de tablas y gráficos. Las pruebas de normalidad también se utilizan para determinar las estadísticas de prueba apropiadas para la prueba de hipótesis, en este caso se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson

RESULTADOS

Prueba de normalidad

Tabla 1

Prueba de Normalidad.

	Kolmogoro Smirnova			Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación Laboral	0.135	37	0.088	0.934	37	0.030
Desempeño Laboral	0.144	37	0.050	0.935	37	0.032

Fuente: obtenido del programa SPSS V25.

En la tabla 1 se observa que la prueba de normalidad se realizó a una muestra de 37 empleados y su valor de significación (p) fue de 0,088 para la variable motivación y de 0,050 para la variable desempeño. Un valor superior al 5 % puede representar datos manipulados. Existe una distribución normal y continúa la prueba paramétrica de Pearson, por lo que se rechaza H1 y se acepta Ho.

Objetivo general

Determinación de la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo.

Tabla 2

Relación entre la variable Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, 2023.

		MOTIVACIÓN LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,954**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,954**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

Fuente: extraído del programa SPSS V25.

En la tabla 2 Muestra el resultado de la correlación de Pearson ($r=0,954$), es decir la correlación positiva es alta, el nivel de significancia ($p=0.000$) es menor que el valor ($p<0.05$), por lo que se rechaza (H_0) y se acepta (H_1). Esto significa que cuanto más se desarrolla la motivación dentro de la estructura pública, mejor es el desempeño del empleado y menos motivación disminuye el desempeño.

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de motivación laboral del personal administrativo.

Tabla 3

Nivel de Motivación laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, 2023

Nivel de motivación laboral	Trabajadores Adm	Porcentaje
Bajo	5	14%
Medio	23	62%
Alto	9	24%
Total	37	100%

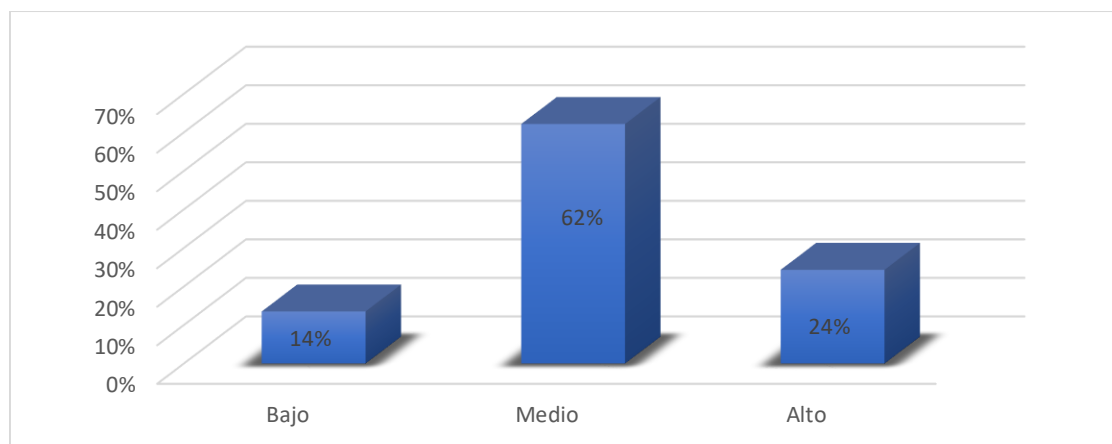


Figura 1 Nivel de Motivación laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, 2023.

La figura 1 muestra que el 24% de las 37 unidades de cooperación administrativa de la ciudad indicaron un nivel alto, el 62% indicó un nivel medio y el 14% indicó un nivel bajo. Esto significa que la municipalidad no motiva adecuadamente a los empleados, donde debe aplicar o desarrollar estrategias de motivación efectivas.

Objetivo específico 2

Establecer el nivel de Desempeño laboral de los personales administrativos de la MPH, 2023.

Tabla 4

Nivel de Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, 2023.

Nivel de desempeño laboral	Trabajadores Adm	Porcentaje
Bajo	6	16%
Medio	21	57%
Alto	10	27%
Total	37	100%

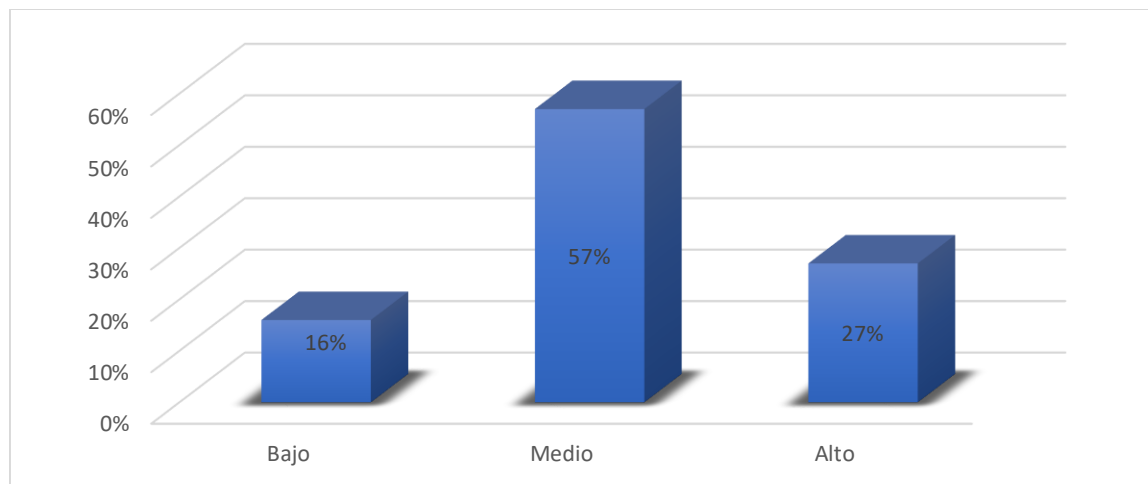


Figura 2. Nivel de Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, 2023.

La Figura 2 muestra, de los 37 trabajadores administrativos, el 27 % indicó un nivel alto, el 57 % indicó un nivel medio y el 16 % indicó un nivel bajo. Por lo tanto, los municipios deben capacitar continuamente a sus empleados para lograr altos resultados.

Objetivo específico 3

Estipular la relación Motivación Intrínseca y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MPH, 2023.

Tabla 5

Relación entre la dimensión Motivación Intrínseca y el Desempeño laboral en la MPH, 2023

		MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	DESEMPEÑO LABORAL
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Correlación de Pearson	1	,725**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,725**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

Fuente: extraído del programa SPSS V25.

Los resultados obtenidos en la Tabla 5 observaron un valor significativo ($p=0.000$) menor al error estadísticamente aceptable, ($p<0.05$) por lo cual se rechaza H_0 y se acepta H_1 , y el coeficiente de correlación de Pearson fue ($r = 0.7259$). Existe una alta correlación positiva entre las dimensiones de la motivación intrínseca y el desempeño laboral. Esto sugiere que los factores internos tienen un efecto positivo en el desempeño. Esto significa que los municipios funcionan mejor cuando diseñan actividades que brindan a sus socios la oportunidad de mostrar sus habilidades individuales.

Objetivo específico 4

Establecer la correlación que existe entre la dimensión Motivación Extrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023.

Tabla 6

Relación entre la Motivación Extrínseca y el Desempeño en la MPH, 2023

		MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	DESEMPEÑO L ABORAL
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Correlación de Pearson	1	,828**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,828**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

Fuente: extraído del programa SPSS.

Los resultados de la Tabla 6 muestran un valor significativo ($p=0.000$) que es menor al error estadísticamente aceptable ($p<0.05$) por lo cual se rechaza H_0 y se acepta H_1 , y el coeficiente de correlación de Pearson es ($r=0.828$). que existe una correlación muy positiva entre los parámetros de motivación extrínseca y el desempeño laboral. Esto demuestra que los factores externos tienen un impacto positivo en el desempeño laboral. Esto significa que las figuras públicas obtendrán altos resultados si garantizan estabilidad y seguridad en su trabajo y las recompensan por cada buen desempeño.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general de la presente investigación, en los resultados coincidimos con Qian et al. (2020) en el estudio “Efecto de la motivación laboral en el desempeño laboral: Evidencia empírica de hoteles de 4 estrellas en Mongolia”. Universidad de Sapporo - Japón. Se ha demostrado que la motivación laboral tiene un efecto sobre la productividad, lo que sugiere que el desarrollo de actividades o pautas para motivar a los empleados se reflejará en sus niveles de productividad. Los resultados de la Tabla 2 muestran un valor significativo ($p=0.000$) que es menor al error estadísticamente aceptable ($p<0.05$) por lo cual se rechaza H_0 , se acepta H_1 y el coeficiente de correlación de Pearson es ($r=0.954$). Existe una correlación muy positiva entre los parámetros de motivación y el desempeño laboral. Esto demuestra que los factores externos tienen un impacto positivo en la productividad laboral. Esto significa que las figuras públicas se desempeñarán bien si tienen estabilidad y seguridad en su trabajo y serán recompensadas si hacen bien todo el trabajo, también coincidimos con Kuswati (2020) en el estudio El impacto de los incentivos en la productividad laboral. Universidad Mahalen. Java Occidental, Indonesia. Los resultados muestran que los incentivos tienen un mejor impacto en la productividad de los empleados con un coeficiente de 0,789.

Como segundo objetivo determinar el nivel de motivación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023, se obtuvo como resultado que el 62% indica que es medio, el 24% piensa que es alto y el 14% dice que es bajo, los resultados obtenidos son similares al de Santa Cruz (2019) por el estudio “El Impacto de la Motivación en la Productividad Embebida en la Gerencia de Área de Ela Alfaro en el Área Metropolitana de Quito” para determinar qué afecta a los empleados, su estudio fue bibliográfico, descriptivo, población de estudio de 128 empleados, encuesta utilizada, dio como resultado la baja motivación y capacitación de los empleados por falta de motivación para actuar, la empresa evaluó el desempeño y concluyó que el bajo desempeño en las tareas y tareas realizadas refleja bajos niveles de motivación por las

condiciones ambientales y físicas.

Para los indicadores que determinan el nivel de desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023, los resultados de la Tabla 4 muestran que el 27% piensa que es alto, el 57% piensa que es medio, 16% indica nivel bajo. la medida en que estos resultados representan. Según Santakrusa (2017), en el artículo "La motivación para la influencia de los funcionarios civiles de la ciudad de Kito para el trabajo", el desarrollo de su trabajo. Por otro lado, el resultado está de acuerdo con Leon (2019), los resultados obtenidos en su trabajo: "La relación entre la motivación y el poder de trabajo del Centro de Servicio Civil de Cajamarca llegó a la conclusión de que el nivel de alto rendimiento, confirmando todo Actitud de cada empleado y Chiavenuto (2017), la efectividad de la efectividad es una colección de capacidades o características de acción, que es una forma en que las actividades de las personas hacen que las actividades nos permitan alcanzar sus objetivos. Se coincide con Ekundayo (2018) en el estudio "Impacto de la motivación en el desempeño de los empleados en compañías de seguros seleccionadas en Nigeria". Universidad Afe Babalol. Ado Ekiti, Nigeria. La motivación significa tantas cosas para diferentes personas. El impacto de la motivación en un individuo depende también de su percepción de lo que considera valioso para él e invariablemente influye en su acción o inacción. La motivación puede describirse como un conjunto de incentivos que pueden ser monetarios o elogios. También se incluyen los sistemas de recompensa y castigo que determinar o influir en el desempeño y la actitud del personal hacia el trabajo. La motivación es un producto de las actividades de los departamentos de Gestión de Recursos Humanos (HRM) y su impacto recorren un largo camino en la determinación de la calidad y cantidad de la producción en una organización y el nivel de armonía o desarmonía industrial y laboral en la organización (Orogbu 2015).

Como tercer objetivo específico, se propone determinar la relación entre los parámetros de motivación interna y el desempeño del personal administrativo en la provincia y municipio de Huayla en el año 2023. Los resultados se presentan en la Tabla 5, que

muestra una correlación altamente positiva ($r = 0,725$). Es significativo y el valor ($p=0,000$) es un valor estadísticamente aceptable ($p<0,05$) lo que indica una fuerte relación entre el índice de motivación intrínseca y el desempeño del empleado. Estos resultados se correlacionan con un estudio de Ascate (2018) titulado: CMAC-Sullana, El Porvenir Motivación y Desempeño Laboral, el cual encontró una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño y encontró un valor significativo, $p = 0.000$) y un coeficiente de correlación ($r = 0.829$), lo que implica una correlación altamente positiva. Estos resultados muestran que cuando los municipios implementan actividades que les permiten a sus empleados lograr la autorrealización o el crecimiento personal, la productividad de los empleados aumenta, como se describió anteriormente. Asimismo, señalamos la coincidencia con Huerta (2019) en su estudio “Motivación y productividad de los trabajadores en la provincia de Ancash Yongai - 2016”. UCV-Perú. La motivación puede ser vista como el estado o condición de ser inducido a actuar en ciertas formas rentables de realizar metas u objetivos predeterminados. Así, cualquier gerente que tiene la intención de tener éxito en el logro de los objetivos de servicio público debe ser capaz de combinar el individuo necesidades de los trabajadores en los objetivos generales del sector. Esto en gran medida ayuda a mejorar en los trabajadores el desempeño laboral, para asegurar el éxito del sector. Cabe señalar que las necesidades individuales de los trabajadores siempre cambian y difieren considerablemente de los demás y la capacidad de la gerencia para aplicar esquemas de motivación apropiados para satisfacer las necesidades de cada trabajador sin duda contribuirá en gran medida a mejorar el desempeño de la organización. Un empleado puede estar suficientemente satisfecho con su trabajo cuando se identifiquen sus problemas, necesidades y aspiraciones y se den posibles soluciones por parte de la gestión para satisfacerlos. Estas necesidades surgen como resultado de numerosas responsabilidades que lo impulsan a actuar de cierta manera. El objetivo fue determinar la relación entre la motivación de los empleados de la ciudad y su desempeño laboral. El método que utiliza fue cuantitativo, diseño transversal, descriptivo, no experimental adecuado para una muestra de 74 servidores públicos a quienes se les solicitó completar un cuestionario como herramienta de recolección de

datos utilizando el siguiente método. Ambas variables se encontraron correlacionadas, mostrando una $p < 0,05$ según el estadístico chi-cuadrado.

Díaz y Vega (2018) en el estudio “Motivación y desempeño de los colaboradores de la Municipalidad del Santa” para determinar la relación entre dos variables con correlación descriptiva con la población de 86 y una muestra de 58 personas. La encuesta se aplicó a una muestra de empleados. Los resultados muestran un valor de significación ($p = 0,000$) y chi-cuadrado (46.619), lo que indica una relación significativa. Concluyeron que cuanto mayor es la motivación, mejor es el desempeño del empleado. El objetivo principal de este estudio fue "evaluar el papel de la motivación laboral en el empleado". Este estudio utilizó un enfoque deductivo en el que se llevó a cabo una encuesta.

En contraste, el Estudio de Desempeño y Motivación Laboral Linares (2019) en el Centro Médico La Huayrona para determinar la relación entre estas dos variables fue un estudio descriptivo, correlativo y cuantitativo con 48 funcionarios. y con base en los resultados de las pruebas que muestran ($p = 0,000$) nivel de significación y ($r = 0,806$) correlación, lo que significa que la relación es muy positiva y concluyen que, si motivan a los empleados, obtendrán la puntuación más alta. También se dice que estar motivado es una fuerza que hace que una persona exhiba ciertos comportamientos cuando es necesario (Chiavenato, 2019). Esto quiere decir que una persona se guía por su propia motivación, lo que le permite actuar satisfactoriamente ante las necesidades emergentes, aunque sin conocimiento muchas veces es difícil comprender qué es lo que la motiva en el comportamiento humano. La motivación también se entiende como el resultado de las relaciones personales y los incentivos creados por los actores para crear factores motivadores, que animen a los empleados a alcanzar las metas. Es la voluntad la que determina el deseo del individuo de alcanzar las metas de la organización, de acuerdo con la necesidad de satisfacer sus propias necesidades (Peña, Villón, 2019).

Para una tarea final detallada para determinar la relación entre los parámetros de motivación extrínseca y la intensidad de trabajo del equipo administrativo en el municipio de la provincia de Huaylas, en el año 2023, los resultados observados en la

Tabla 6 muestran una correlación positiva alta ($r = 0.828$) con un valor significativo. ($p = 0,000$), es decir, menor ($p < 0,05$), lo que indica una relación entre la motivación extrínseca y el desempeño del jefe de departamento. Estos resultados se correlacionan con un estudio de Linares (2017) titulado “Motivación y Productividad en el Centro Médico de La Girona”, donde encontró una correlación significativa entre el número de defensores de la motivación extrínseca y la productividad, así como la percepción de valores. ($p=0,000$) y coeficiente de correlación ($r=0,743$), lo que significa que el coeficiente de correlación positivo es alto. Estos hallazgos sugieren que si el gobierno recompensara a los trabajadores por cada trabajo que hicieran y les diera estabilidad y una sensación de seguridad que los hiciera sentir felices y seguros, descubrirían que su salud y la forma en que trabajan cumplen con la definición de Jones y George. muy importante (2019), es este comportamiento el que lleva a las personas a conseguir recompensas materiales y sociales o a evitar el castigo porque se basa en motivaciones personales.

CONCLUSIONES

La motivación tiene una correlación muy positiva con el desempeño laboral, lo que demuestra que se pueden lograr buenos resultados si la municipalidad aplica correctamente diferentes estrategias y métodos para motivar a los empleados y cada tipo de actividad que se les asigna. Sus acciones traen resultados positivos y cumplen con todos los objetivos trazados por la empresa. Por lo tanto, la motivación de los empleados es muy importante porque afecta el desempeño laboral de cada empleado.

El nivel de motivación del personal administrativo de la MPH es moderado, lo que significa que la unidad estructural no ha desarrollado nuevas estrategias de incentivos para ayudar a los empleados a aumentar su nivel de motivación y están completamente satisfechos con su buena actitud entre ellos. Observar, comprender, escuchar y tener en cuenta sus opiniones para no crear inconvenientes, porque los empleados motivados serán productivos y en interés de la unidad estructural para lograr conseguir su objetivo.

El nivel de eficiencia del aparato administrativo de la municipalidad es medio, lo que demuestra que la empresa no está tan interesada en la formación continua de sus empleados. El departamento se beneficiará de la sostenibilidad de los empleados, ya que se sentirán motivados al ver que el departamento está interesado en brindarles más conocimiento para que puedan mejorar la eficiencia del trabajo, ya que estarán comprometidos con el éxito en el logro de sus objetivos.

La medición de la motivación intrínseca está estrechamente relacionada con el desempeño laboral, lo que significa que las municipalidades realizan actividades de desarrollo personal entre sus empleados, lo que les permite desarrollar habilidades para buscar ideas creativas para crear una relación. Actitud positiva y buen comportamiento, ya que esto reflejará el mejor trabajo de cada socio.

La dimensión de la motivación extrínseca se relacionó significativamente con el desempeño laboral, lo que se reflejó en los obsequios y premios que las instituciones públicas entregaron a sus empleados, así como el reconocimiento por cada logro que

obtuvieron por el excelente desempeño de sus tareas. tareas y brindarles seguridad laboral que se sientan estables y capaces de realizar sus tareas de manera efectiva ya que esto creará un alto nivel de motivación que se verá reflejado en un buen desempeño.

RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones van dirigidas a los municipios de la provincia de Huaylas, 2023.

Implementar diversas estrategias para aumentar la motivación y por consecuencia se incrementa el desempeño laboral del personal administrativo a fin de aumentar la productividad y así alcanzar las metas organizacionales.

Realice seminarios motivacionales o entrevistas motivacionales para que los empleados mejoren su estado emocional e incrementar el nivel de Motivación de los trabajadores administrativos y planifique fomentar, el reconocimiento de los empleados por su trabajo para que se sientan motivados y se desempeñen productivamente.

Realizar reuniones semanales con los empleados para que puedan saber qué les preocupa, cómo se sienten haciendo su trabajo y si tienen problemas con su trabajo, a partir de eso hace que los empleados se sientan parte de esta organización y hagan un mejor trabajo, incrementando el desempeño de los trabajadores administrativos

Brindar a los empleados reconocimiento y capacitación en temas de interés para mejorar el desarrollo personal de cada empleado, en beneficio de ambas partes.

Proporcione un plan de incentivos para motivar continuamente a los empleados, como vales o financiamiento, ya que la mayoría de los empleados realizan su trabajo a cambio de recompensas externas, por lo que es necesario tenerlos en cuenta para que puedan aumentar la productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ajayi, J., Ahmed, J., Olakunle, M., & Ojelade, M. (2018). *Motivation and Job Performance of Workers* (A Case of Shaki-East Local Government, Oyo State, Nigeria). *International Journal of Innovative Psychology & Social Development*, 6(1), 34-42. Obtenido de <https://seahipaj.org/journals-ci/mar-2018/IJIPSD/full/IJIPSD-M-6-2018.pdf>.
- Ascate, W. (2018). *Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la CMAC-Sullana*, El Porvenir 2018, Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27321>
- Cabrera, I y Bejarano, J. (2019). *Clima organizacional y Desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur*, 2019. revista muro de la investigación, 2, 19-28. Obtenido de <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r-Muro-investigaion/article/view/748>
- Calderón, R; Huilcapi, M y Montiel, P. (2018). *Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial*. PRO SCIENCES: revista de producción, ciencias e investigación, E-ISSN: 2588-1000, 2, 15-22. Obtenido de <http://journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43/52>
- Casique, E. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Moyobamba – período 2016*. Universidad César Vallejo, Moyobamba. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14577/Casique_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiclote, M., & Suárez, M. (2018). *Relación entre el proceso de integrar personas con la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Jesús – Cajamarca*, 2016. Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Obtenido de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14077/Chicote%20Quispe%20Mar%c3%ada%20Giovana%20-%20Su%c3%a1rez%20Noriega%20Melvyn%20Karen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chien, G., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1(1), 1-23. doi:10.1080/15332845.2020.1763766

Chiavenato, I. (2019). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito de las organizaciones. (3 ed.). McGraw-Hill. Obtenido de http://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_Escritorio_Visualizar?cod_primaria=1000193&libro=8105

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría General de la Administración* (10 ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de http://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8723

Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría General de la Administración* (8 ed.). México: McGraw-hill.

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones. (Decima ed.). (G. N. Cázares, Trad.) México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de http://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8104

Cotjiri, A. (2019). *Estudios Sobre la Impuntualidad: Caso Pago de Servicios de Agua y Luz*. Temas Sociales. La Hora Boliviana, 40, 235-266. Obtenido de

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152017000100009&lng=es&tlng=es.

- Coulter, M y Robbins, S. (2018). *Administración* (13 edición ed.). México: Pearson.
- Cuevas, A., Mendoza, C., Hernández, R., & Méndez, S. (2016). *Fundamentos de investigación* (1 edición ed.). México: McGraw-Hill.
- DeCenso, D., Coulter, M y Robbins, S. (2019). *Fundamentos de Administración* (10 ed.). Madrid: Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos*. (14 ed.). Madrid: Pearson. Dessler, G
- Díaz, L y Vega, A. (2018). Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del santa 2018. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28964>
- Diario Gestión. (2017,22 de mayo). Motivar a los colaboradores puede aumentar su productividad en un 80%. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/?ref=gesr>
- Durán, A. (2018). *Trabajo en Equipo* (1era ed.). España: E-learning S.L. Obtenido de imosver.com/es/e-book/trabajo-en-equipo_E0002660161.
- Ekundayo, J. (2018). The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria. *International Journal of African Development*, 5(1), 31-42. Obtenido de <https://scholarworks.wmich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1087&context=ijad>
- Forest R, & Fred R. (2019). *Conceptos de Administración estratégica* (15 ed.). Pearson.
- Gary, D. (2015). *Administración de recursos humanos* (14 ed.). Pearson.

- Ghaffari,S; Burgoyne,J y Nazri,M. (2019). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at University the Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at University Technology Malaysia. Australian Journal de Ciencias Básicas y Aplicadas, 11(4), 92-99. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/315116839_The_Influence_of_Motivation_on_Job_Performance_A_Case_Study_at_Universiti_Teknologi_Malaysia.
- Gómez, W., Gonzales, E., y Rosales, R. (2019). Metodología de la investigación. Universidad María Auxiliadora.
- Hernández, R & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México: McGraw Hill Interamericana editores. Obtenido de http://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_Escritorio_Visualizar?cod_primaria=1000193&libro=8072
- Jones, G., y George, J. (2019). Administración contemporánea. (10 ed.). México: McGraw-Hill.
- León, G. (2020). La Motivación y el Desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de cajay-huari. Año 2017. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Linares, J . (2019). Motivación Laboral y Desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muchhal, D. (2019). HR Practices and Job Performance. IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS), 19 (4), 55-61. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.9790/0837-19415561>

- Munch, L. (2019). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (2 ed.). México: Pearson.
- Peña, H y Villón, S. (2019). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*.
- Huallpamaita, V. (2018). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaurisque Paruro 2018*. Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34424/huallpamaita_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huerta, F. (2019). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash - 2019*. Universidad César Vallejo, Caraz. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11993/huerta_ff.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kuswati, Y. (2020). *The effect of motivation on employee performance*. Budapest International Research and Critics Institute Journal, 3(2), 995-1002. Obtenido de <http://bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/928/1247>
- León G. (2020). *La Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- León, B. (2020). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del centro de atención al ciudadano de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2019*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23021/Le%c3%b3n%20Alc%3%a1ntara%20Bagner%20Rumeni.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Machuca, W. (2019). Motivación laboral de los empleados de la Municipalidad de Comas – 2018: Universidad César Vallejo.
- Ollais, N. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima 2018*: Universidad Tecnológica del Perú.
- Revista Cientific, 4(2), 165-173. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>
- Requejo, L. (2018). Aplicación de estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de La Victoria, periodo 2018. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28448/Requejo_CLF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, E. (2018). *Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños-2018*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31305>
- Robbins, S y Judge, T. (2019). *Comportamiento Organizacional* (17 ed.). México: Pearson. Obtenido de http://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_Escritorio_Visualizar?cod_primaria=1000193&libro=6869
- Robbins, S y Judge, T. (2019). *Comportamiento Organizacional* (15 ed.). México: Pearson Educación S.A.
- Robles, B. (2019). *Población y muestra. Pueblo continente*, 30, 1-3.
- Sánchez, H., Reyes, C y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1 ed.). Lima-Perú. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Santacruz, J. (2019). *La influencia de la Motivación en el Desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, administración zonal Eloy Alfaro en el año 2017*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>
- Suárez, V. (2018). *La Motivación y su incidencia en el Desempeño laboral de los empleados de la empresa Municipal emasa-ep, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2017*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4837>
- Varela, R. (2020). *Administración de la compensación. sueldo, salario y prestaciones*. (3 ed.). México: Pearson.
- Varela, R. (2020). *Administración de recursos humanos* (5 ed.). México: Pearson educación.
- Vásquez, M. (2018). *Motivación intrínseca y productividad laboral*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf>.
- Vergara, A., Beltrán, M., Pérez, O y Benavides, R. (2019). *Administración* (2 ed.). México: McGraw- Hill.
- Zamora, E. (2019). *Estrategias de Motivación para mejorar el Desempeño laboral de los trabajadores del Gad Municipal, Cantón salinas, Provincia de Santa Elena, año 2018*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/5207>

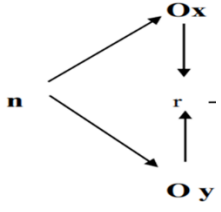
ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación laboral	"Son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta". Según Robbins y Judge (2017), p. 131	La presente investigación se midió con sus dimensiones e indicadores. Donde se empleó un cuestionario elaborado en la escala de Likert a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023	Motivación extrínseca	Salario	1;2	Ordinal
				Condiciones físicas y ambientales	3;4	
				Políticas	5	
			Motivación intrínseca	Desarrollo personal	6;7	
				Satisfacción laboral	8;9	
				Autorrealización	11;12	
Desempeño laboral	"Es el conjunto de capacidades y características del rendimiento de un individuo es la manera en que las personas ejecutan sus actividades en la cual les permite lograr los objetivos de la organización" Chiavenato (2017), p.206	Se midió con sus dimensiones e indicadores. Dónde se empleó un cuestionario elaborado en la escala de Likert a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023	Habilidades humanas	Puntualidad	1;2	Ordinal
				Disciplina	3;4	
				Trabajo en equipo	5;6	
			Habilidades técnicas	Conocimiento del trabajo	7;8	
				Capacitación	9;10;11	
			Resultados	Cumplimiento de metas	12;13	
Supervisión del trabajo	14					

Fuente: Elaboración de los autores.

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problema	Variabes	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023?	<p>Motivación laboral</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Objetivo General Determinar cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar el nivel de Motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023.</p> <p>Determinar el nivel de Desempeño de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión Motivación Intrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión Motivación Extrínseca y el Desempeño laboral de los trabajadores administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023.</p>	<p>H1: La motivación si se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023</p> <p>Ho: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023.</p>	<p>Tipo de investigación De tipo básica</p> <p>Diseño de investigación: Diseño no experimental, correlacional Y TRANSVERSAL</p>  <p>DONDE: n = Muestra Ox = Variable 1 (Motivación laboral) Oy = Variable 2 (Desempeño laboral) r = Relación entre las dos variables</p> <p>Población: Total de elementos de interés, 37 trabajadores.</p> <p>Muestra: El total de la población, 37 elementos.</p> <p>Técnicas e instrumentos de investigación: Se empleó la técnica de la encuesta.</p> <p>Instrumento de recolección de datos: Se utilizó un cuestionario</p>

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario de Motivación

Instrucciones: La siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023. Marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Salario					
1	Siente usted que el sueldo que recibe está acorde con su trabajo.					
2	Considera que los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas.					
	Condiciones físicas y ambientales					
3	Considera que los equipos de la institución están en buenas condiciones y acorde a la tecnología.					
4	Considera usted que existe oportunidades para que un trabajador pueda ascender en la organización.					
	Políticas					
5	Considera usted que recibe todos sus beneficios como aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley.					
	desarrollo personal					
6	Considera usted que el trabajo que realiza, le proporciona oportunidades de crecimiento profesional					
7	Considera que en el trabajo en que se encuentra, le permite desarrollarse personalmente.					
	satisfacción laboral					

8	Usted siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas					
9	Considera que los incentivos que lo brinda la empresa lo satisfacen emotivamente					
10	Recibe algún incentivo por parte de la institución (comisión, felicitación, otros.) cuando realiza bien su trabajo.					
	Autorrealización					
11	Siente usted que su trabajo lo hace sentir realizado(a).					
12	Se siente usted muy satisfecho con los logros obtenido en su trabajo.					

Cuestionario de Desempeño laboral

Instrucciones: la siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2023. Marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Puntualidad:					
1	Considera que es puntual					
2	Usted cree que su puntualidad refleja su desempeño en la organización					
	Disciplina:					
3	Cree que su conducta es adecuada					
4	Cumple con las funciones que le designan					
	Trabajo en equipo:					
5	Cree que trabaja correctamente en equipo					
6	Se siente preparado para trabajar en equipo					
	Conocimiento del trabajo:					
7	Se siente capacitado para realizar las funciones que tiene a su cargo					
8	Cree que tiene todo el conocimiento para poder realizar los trabajos que requiere el área donde labora					
	Capacitación:					
9	Usted se capacita con frecuencia para poder mejorar sus funciones					
10	Asiste a las capacitaciones que realiza la organización					
11	Pone en práctica lo aprendido en las capacitaciones					
	Cumplimiento de las metas:					
12	Considera que logra eficientemente las tareas asignadas por la organización					
13	Usted cree que logra cumplir su trabajo en el tiempo establecido					

	Supervisión del trabajo					
14	Considera que necesita supervisión en ciertos aspectos de su Trabajo					

Anexo 4: Validación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PERDO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Manuel Elías Guarniz Vásquez

Fecha: 28 febrero 2023 Especialidad: DOCTOR EN ADMINISTRACION.

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta sobre Motivación y Desempeño Laboral.

Autor del instrumento: Yadira Mishel Huerta Rondan

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 HUAYLAS,
 2023."**

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

II.- Aspectos a evaluar:

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?				18	
Objetividad.	¿Está expresadas con conductas observadas?				18	
Actualidad.	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización.	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia.	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
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					144	40
Sumatoria Total		(siendo el puntaje máximo posible (200) 184)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1) 0.92				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

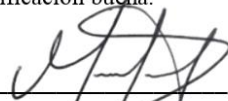
III.- Calificación global:

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

Coefficiente de Validez

$$\boxed{192} \quad \equiv \quad \boxed{0,92}$$

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



Firma del Experto

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

DNI. 32960193

UNIVERSIDAD SAN PERDO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Wilmer Filomeno Robles Espiritu

Fecha: 28 febrero 2023 Especialidad: DOCTOR EN ADMINISTRACION.

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta sobre la motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Huaylas.

Autor del instrumento: Yadira Mishel Huerta Rondan

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 HUAYLAS, 2023."

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

II.- Aspectos a evaluar:

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?				18	
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?					20
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

**EXISTE PERTINENCIA Y COHERENCIA EN LOS INSTRUMENTOS, SE
SUGIERE APLICAR LA ENCUESTA**

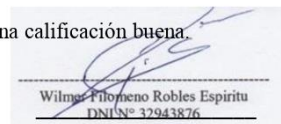
III.- Calificación global:

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

Coefficiente de Validez

$$\boxed{198} \div \boxed{200} = \boxed{0.99}$$

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



Wilmer Filomeno Robles Espiritu
DNI/N° 32943876

Firma del Experto
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
DNI. 32943876

UNIVERSIDAD SAN PERDO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Arnulfo Santos Díaz

Fecha: 06 de marzo del 2023 Especialidad: DOCTOR EN ADMINISTRACION.

Nombre del instrumento evaluado: Motivación y Desempeño Laboral.

Autor del instrumento: Yadira Mishel Huerta Rondan

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 HUAYLAS,
2023.”**

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

II.- Aspectos a evaluar:

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?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					90	100
Sumatoria Total		(siendo el puntaje máximo posible (200) 190				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1) 0.95				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento
SE DEBE APLICAR EL INSTRUMENTO, EXISTE COHERENCIA

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

Coefficiente de Validez

190 = 0.95

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



PABLO A. SANTOS DÍAZ
REGISTRO ÚNICO DE COLECCIÓN
CLAD N° 0487

Firma del Experto
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
DNI. 32151510

Anexo 5: Prueba de confiabilidad

Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	12

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Siente usted que el sueldo que recibe está acorde con su trabajo.	3.53	0.571	20
Considera que los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas.	3.53	0.571	20
Considera que los equipos de la institución están en buenas condiciones y acorde a la tecnología.	3.43	0.679	20
Considera usted que existe oportunidades para que un trabajador pueda ascender en la organización	3.73	0.583	20
Considera usted que recibe todos sus beneficios como aguinaldo y vacaciones de acuerdo a la ley.	3.73	0.583	20
Considera usted que el trabajo que realiza, le proporciona oportunidades de crecimiento profesional	3.73	0.583	20
Considera que en el trabajo en que se encuentra, le permite desarrollarse personalmente.	3.60	0.498	20
Usted siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas	3.80	0.484	20
Considera que los incentivos que lo brinda la empresa lo satisfacen emotivamente	2.10	0.548	20

Recibe algún incentivo por parte de la institución (comisión, felicitación, otros.) cuando realiza bien su trabajo	3.30	0.596	20
Siente usted que su trabajo lo hace sentir realizado(a).	2.87	0.629	20
Se siente usted muy satisfecho con los logros obtenido en su trabajo.	3.37	0.490	20

Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	14

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Considera que es puntual	3.83	0.379	20
Usted cree que su puntualidad refleja su desempeño en la organización	3.83	0.379	20
Cree que su conducta es adecuada	3.97	0.556	20
Cumple con las funciones que le designan	3.53	0.507	20
Cree que trabaja correctamente en equipo	3.53	0.507	20
Se siente preparado para trabajar en equipo	3.53	0.507	20
Se siente capacitado para realizar las funciones que tiene a su cargo	3.93	0.691	20
Cree que tiene todo el conocimiento para poder realizar los trabajos que requiere el área donde labora	4.17	0.834	20
Usted se capacita con frecuencia para poder mejorar sus funciones	3.93	0.691	20
Asiste a las capacitaciones que realiza la organización	3.73	0.450	20
Pone en práctica lo aprendido en las capacitaciones	2.10	0.759	20

Considera que logra eficientemente las tareas asignadas por la organización	3.30	0.466	20
Usted cree que logra cumplir su trabajo en el tiempo establecido	3.23	0.430	20
Considera que necesita supervisión en ciertos aspectos de su trabajo	3.23	0.430	20

Anexo 6: Base de datos

Analisis de Cronbach - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro 10 Indicar... Iniciar sesión Compartir

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Portapapeles Pegar

General Formato condicional Insertar Dar formato como tabla Eliminar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Estilos de celda Formato

G49

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X		
1	ITEM	I1	I2	I3	I4	HD1P01	HD1P02	HD1P03	HD2P04	HD2P05	HD2P06	HD3P07	HD3P08	HD3P09	HD4P10	HD4P11	HD4P12	HD5P13	HD5P14	HD5P15	I2D1P16	I2D1P17	I2D1P18	I2D2P19		
2	1	1	1	3	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4		
3	2	1	1	2	2	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	
4	3	1	1	2	2	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	
5	4	1	1	3	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	
6	5	2	2	1	1	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
7	6	1	1	3	2	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	
8	7	2	1	3	3	4	2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	
9	8	2	2	2	1	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	
10	9	1	1	3	2	4	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	
11	10	1	1	2	2	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	
12	11	1	1	3	2	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	
13	12	1	1	2	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	
14	13	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	
15	14	2	1	2	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	
16	15	1	1	3	1	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	
17	16	1	1	3	2	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	
18	17	1	2	1	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	
19	18	1	1	3	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	
20	19	1	1	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	
21	20	2	2	2	2	1	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	
22	21	2	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	
23	22	1	2	1	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	
24	23	1	1	3	1	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	
25	24	1	1	3	3	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
26	25	1	1	3	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	
27	26	1	1	2	1	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	
28	27	2	1	3	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	
29	28	2	2	1	2	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
30	29	1	2	2	1	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	
31	30	1	1	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	
32	31	2	1	2	1	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	
33	32	1	1	3	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	
34	33	1	1	3	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	
35	34	2	1	3	1	3	2	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	2	2	4	4	
36	35	2	2	1	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	
37	36	2	1	2	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	
38	37	1	2	2	1	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	
39																										
40																										
41																										
42																										
43																										
44																										
45																										
46																										
47																										
48																										

Hoja1

Listo 50%

Anexo 7: Reporte turnitin

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUAYLAS, 2023.

por Yadira Mishel Huerta Rondan

Fecha de entrega: 26-may-2023 12:49a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2102225263

Nombre del archivo: TESIS_YADIRA_HUERTA_RONDAN_26_mayo_1.docx (135.78K)

Total de palabras: 8605

Total de caracteres: 48330



MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	12%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador Trabajo del estudiante	<1%
8	prezi.com Fuente de Internet	<1%



9	www.repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
11	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	moam.info Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1 %
17	journals.copmadrid.org Fuente de Internet	<1 %
18	www.spell.org.br Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to The New Art College Trabajo del estudiante	<1 %

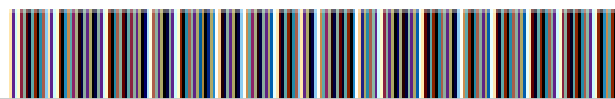


20	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
21	examplum.com Fuente de Internet	<1 %
22	saycheese.ae Fuente de Internet	<1 %
23	Sergio M. Madero-Gómez, Miguel R. Olivas-Luján. "Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral", Estudios Gerenciales, 2016 Publicación	<1 %
24	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
25	farmasolution.com Fuente de Internet	<1 %
26	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
27	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
28	www.congresobc.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
29	www.innatia.com Fuente de Internet	<1 %



30	wwwall.nlm.nih.gov Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
32	repositori.uji.es Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	rhpsicorg.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
36	www.dparticipativa.org Fuente de Internet	<1 %
37	www.jove.com Fuente de Internet	<1 %
38	www.targetbolivia.com Fuente de Internet	<1 %
39	www.uasnet.mx Fuente de Internet	<1 %
40	"Open Access and Digital Libraries", Walter de Gruyter GmbH, 2010 Publicación	<1 %

41	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
42	mx6.bumeran.com Fuente de Internet	<1 %
43	repositorioslatinoamericanos.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
44	www.elsevier.es Fuente de Internet	<1 %
45	www.yumpu.com Fuente de Internet	<1 %
46	Beltrán Vega Balam Alstair. "Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de confianza del Servicio de Administración Tributaria del estado de Morelos", TESIUNAM, 2022 Publicación	<1 %



Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 6 words
 Excluir bibliografía Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
HUERTA RONDAN YADIRA MISHEL	75215870	yadira.rondan@usp.edu.ec	
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Nocturno	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría
4. Título del Documento de Investigación			
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAYLAS, 2023.			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Acceso a Fulltext (https://repositorio.usp.edu.ec/handle/123456789)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido (https://repositorio.usp.edu.ec/handle/123456789/1)	
<small>(*) En caso de restricción sustente la razón.</small>			

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 COMMONS²

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.³

Chimborazo **31 08 23**

Huella Digital



Yadira Rondan
Firma

Importante

1. USP: Repositorio Institucional Digital en <https://repositorio.usp.edu.ec/>
2. USP: 2017. <https://repositorio.usp.edu.ec/handle/123456789>
3. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
4. <https://repositorio.usp.edu.ec/handle/123456789>
5. <https://repositorio.usp.edu.ec/handle/123456789>
6. <https://repositorio.usp.edu.ec/handle/123456789>
7. <https://repositorio.usp.edu.ec/handle/123456789>
8. <https://repositorio.usp.edu.ec/handle/123456789>

USP - Universidad San Pedro. Calle 10 de Agosto, 1001001, Loja, Ecuador. Telf: 078 252 2222