



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



**MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE
INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SAN ROMÁN – JULIACA, AÑO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. DENNIS RONALDO PORTILLO PORTILLO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES
MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE
INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SAN ROMÁN – JULIACA, AÑO 2024

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. DENNIS RONALDO PORTILLO PORTILLO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:


PRESIDENTE

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)



RESOLUCIÓN N°202-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 15 de agosto de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 6963, presentado por **DENNIS RONALDO PORTILLO PORTILLO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **DENNIS RONALDO PORTILLO PORTILLO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y títulos
- * Fecha : jueves, 21 de agosto de 2025
- * Hora : 08:00 a.m.

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad; Secretaria Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Und. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (O)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 452-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 26 de agosto 2025

VISTOS:

La solicitud de fecha 18 de agosto del año en curso, presentado por el (la) **Bach. DENNIS RONALDO PORTILLO PORTILLO**, quien ha solicitado cambio de asesor de la tesis titulado: **MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2024**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, según la Resolución N° 177-2024-UI-FCA-UANCV-J Aprobación de la PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, Resolución N° 158-2025-UI-FCA-UANCV-J; Aprobación del INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) titulado: **MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2024**; para lo cual fue asignado como asesor el Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

Que, mediante Resolución N° 0219-2025-UANCV-CU-R; de fecha 01 de julio de 2025 acordó Aplicar como medida preventiva de suspensión temporal al docente Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**, y en atención al principio de la primacía del estudiante, es necesario darle viabilidad los trámites; por lo tanto, es admisible el cambio de asesor.

Estando, con la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL CAMBIO DE ASESOR, a solicitud del (la) **Bach. DENNIS RONALDO PORTILLO PORTILLO**, en vía de regularización; de la tesis de investigación titulado: **MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2024**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, debiendo quedar a partir de la fecha como asesor al Dr. **ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como nuevo **ASESOR DE TESIS** al Dr. **ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la Facultad de Ciencias Administrativas, la Comisión de Grados y Títulos, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Roberto Payé Lolquehuanca
Dr. Roberto Payé Lolquehuanca
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



RESOLUCIÓN N° 158-2025-UI CA-UANCV-J

Juliaca, 14 de mayo 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-CU-2936 de fecha 07 de mayo de 2025, del Bach. DENNIS RONALDO PORTILLO PORTILLO, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. DENNIS RONALDO PORTILLO PORTILLO, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) Bach. DENNIS RONALDO PORTILLO PORTILLO, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO - RATIFICAR, como ASESOR al Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO.

ARTÍCULO TERCERO - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Roberto Poyé Colindres
DIRECTOR

DISTRIBUCIÓN:
Decanatura
Interesado (U)



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN N° 177-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 29 de mayo 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-5317** de fecha 09 de mayo de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **DENNIS RONALDO PORTILLO PORTILLO**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. Sc. S. **LICÍMACO AGUILAR PINTO**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de Investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2024**; presentado por el (la) Bach. **DENNIS RONALDO PORTILLO PORTILLO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. Sc. S. **LICÍMACO AGUILAR PINTO**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
Dr. Sc. S. Licímaco Aguilar Pinto
DIRECTOR

DISTRIBUCIÓN:
• Decanato
• Inmersión (1)
• Archivo FCA (1)



APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL EN LA INFLUENCIA EN LA DECISIÓN DE COMPRA DE LOS CLIENTES DEL SUPERMERCADO PLAZA VEA, JULIACA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	11%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Sánchez Castro, Janet Del Rocío. "Motivación en el servicio público y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Regional"	<1%



TITULO	
MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	DENNIS RONALDO PORTILLO PORTILLO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70658956
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-4924-2022
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851



Datos de investigación	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311- UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: SAN ROMÁN Distrito: JULIACA Coordenadas. Latitud: -15.49360 Longitud: -70.13558 https://maps.app.goo.gl/bvu8La3BCzL7jBbn8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	MAYO 2024 - AGOSTO 2025
URL de disciplinas OCDE - Librería	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02



UNIVERSIDAD ANDINA
 NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Payé Colquehuana
 Dr. Roberto Payé Colquehuana
 DIRECTOR
 UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo DENNIS RONALDO PORTILLO PORTILLO, identificado con DNI

Nro. 70658956 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación**, **Trabajo Académico** denominada:

“MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, AÑO 2024”

Asesorado por: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 29 de setiembre del 2025

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Mi tesis la brindo a Dios quien guía mi camino día a día,
a mi querida mamá Angela Portillo por su apoyo,
consejos y amor durante mi camino.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi alma máter, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, donde cursé mis estudios universitarios, y a mis profesores de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, que siempre estuvieron dispuestos a ayudarme y aconsejarme hacia culminar mi carrera.

Gracias al Dr. Lisímaco Aguilar quien fue mi docente de investigación y Gracias por todas las lecciones de investigación, los consejos y las ideas que me has dado como mi asesor de tesis.

Agradezco también a mi familia y a mis queridos amigos por sus consejos y apoyo durante mi proceso de aprendizaje.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE GENERAL.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESÚMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Delimitación de la investigación	14
1.2.1. Delimitación espacial.....	14
1.2.3. Delimitación social.....	14
1.2.5. Delimitación temporal	14
1.3. Formulación del problema	14
1.4. Justificación del estudio.....	15

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general	16
2.2. Objetivos específicos	16



CAPÍTULO III 17

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL 17

3.1. Antecedentes de la investigación 17

3.2. Bases teóricas 22

3.3. Marco conceptual 26

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general 28

4.2. Hipótesis específicas 28

4.3. Variables 28

4.4. Operacionalización de variables 30

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación 31

5.2. Método aplicado a la investigación 31

5.3. Tipo de investigación 31

5.4. Nivel de investigación 32

5.5. Diseño de investigación 32

5.6. Población y muestra 33

5.6.1. Población 33

5.6.2. Muestra 33

5.7. Técnicas e instrumentos 34

5.7.1. Técnica 34



5.7.2. Instrumentos..... 34

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento..... 35

5.8.1. Confiabilidad..... 35

5.8.2. Validez..... 35

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos. 35

5.10. Contrastación de hipótesis..... 36

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados..... 42

6.2. Discusión de resultados 48

CONCLUSIONES..... 53

RECOMENDACIONES 55

REFERENCIAS..... 56

ANEXOS..... 60

Matriz de datos 62

Instrumento 63

Validación del instrumento 64

Evidencia de recojo de datos..... 65



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables..... 30

Tabla 2 Población de estudio 33

Tabla 3 Muestra estratificada 34

Tabla 4 Estadística de fiabilidad..... 35

Tabla 5 Cálculo de P - valor de la hipótesis general 36

Tabla 6 Cálculo de P - valor de la hipótesis específica 1 38

Tabla 7 Cálculo de P - valor de la hipótesis específica 2..... 39

Tabla 8 Cálculo de P - valor de la hipótesis específica 3..... 40

Tabla 9 Cálculo de la prueba de normalidad..... 42

Tabla 10 Relación entre las variables motivación laboral y desempeño laboral 43

Tabla 11 Relación entre las variables motivación intrínseca y desempeño laboral..... 44

Tabla 12 Relación entre las variables motivación extrínseca y desempeño laboral..... 46

Tabla 13 Relación entre las variables trascendental y desempeño laboral..... 47



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación entre variables motivación laboral y desempeño laboral 43

Figura 2 Relación entre las variables motivación intrínseca y desempeño laboral 45

Figura 3 Relación entre las variables motivación extrínseca y desempeño laboral 46

Figura 4 Relación entre las variables motivación trascendental y desempeño laboral . 47



RESÚMEN

La finalidad del estudio es descubrir cómo está motivado el personal del Departamento de Gestión de Infraestructuras del Municipio Provincial de San Román - Juliaca, 2024, y donde es su rendimiento en el trabajo. Se utilizaron métodos de investigación cuantitativos, aplicados y no experimentales transversal, método: encuesta, herramienta: cuestionario; enfoque de recopilación de datos. El nivel de fiabilidad se determinó mediante la prueba de confabulación alfa de Cronbach, que arrojó un resultado de 0,625, lo que equivale al 62,5 %. Esto demuestra la fiabilidad del equipo de consistencia interna. Según el análisis de Pearson, los resultados fueron -0,251 (-0,251) y el valor P correspondiente fue 0,356 (35,6 %), que es superior al alfa 0,05 (5 %). Esto se determinó mediante el uso de la estadística Tau-b de Kendall. En 2024, el Departamento de Gestión de Infraestructuras del Municipio Provincial de San Román-Juliaca encontró una correlación media negativa de -0,251 (-0,251) entre las variables de motivación en el trabajo y rendimiento. Existe significación estadística, ya que el valor p, también conocido como significación asintótica, es 0,365 (o un 35,6 % superior) al alfa 0,05 (o 5 %).

Palabras Clave: Desempeño en la Tarea, Desempeño Laboral, Motivación Extrínseca, Motivación Intrínseca, Motivación Laboral.



ABSTRACT

The purpose of the study is to discover how motivated the staff of the Infrastructure Management Department of the Provincial Municipality of San Román - Juliaca, 2024, are and how they perform at work. Quantitative, applied, and non-experimental cross-sectional research methods were used, with a survey as the method and a questionnaire as the tool for data collection. The level of reliability was determined using Cronbach's alpha test, which yielded a result of 0.625, equivalent to 62.5%. This demonstrates the reliability of the internal consistency of the team. According to Pearson's analysis, the results were -0.251 (-0.251) and the corresponding P-value was 0.356 (35.6%), which is higher than alpha 0.05 (5%). This was determined using Kendall's Tau-b statistic. In 2024, the Infrastructure Management Department of the Provincial Municipality of San Román-Juliaca found a negative average correlation of -0.251 (-0.251) between the variables of work motivation and performance. There is statistical significance, as the p-value, also known as asymptotic significance, is 0.365 (or 35.6% higher) than the alpha of 0.05 (or 5%).

Key Words: Task Performance, Job Performance, Extrinsic Motivation, Intrinsic Motivation, Work Motivation.



INTRODUCCIÓN

Las tendencias constantemente van cambiando y, en la actualidad, los recursos humanos no solo se encargan de dirigir la administración de recursos cruciales en beneficio de la sociedad, sino que también tienen la tarea de llevar a cabo los proyectos sugeridos por la empresa u organización. La importancia de la motivación intrínseca en el lugar de trabajo es uno de los determinantes sociales. El rendimiento, la productividad y la moral en el lugar de trabajo pueden experimentar un importante repunte si esto ocurre. Este es un método para crear un lugar de trabajo en el que los trabajadores se sientan seguros, apoyados y libres, lo que incluye ofrecer espacios cómodos y ergonómicos.

En los gobiernos locales y regionales, el éxito institucional en el cumplimiento de los objetivos beneficiosos para la comunidad y la prestación de servicios de alta calidad a los ciudadanos dependen de la motivación intrínseca. La Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca cuenta con una fuerza laboral considerable., tanto administrativos, técnicos como personal obrero en las diferentes oficinas. La Gerencia de Infraestructura es una de ellas y, actualmente, presenta inconvenientes en cuanto a la motivación laboral debido a carencias en diversos factores que la conforman.

Por ello, Los empleados del Departamento de Gestión de Infraestructuras de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca en 2024 serán los sujetos de esta investigación, cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación laboral y el rendimiento en el trabajo. Así, se propuso esta amplia teoría: en el año 2024 existirá una correlación sólida y favorable entre la motivación intrínseca y el rendimiento en el trabajo entre los empleados del Departamento de Gestión de Infraestructuras de la



Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca.

La investigación está conformada por siete capítulos:

Capítulo I: Comprende la descripción de la realidad problemática respecto a las variables motivación laboral y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, además del problema y los objetivos general y específicos.

Capítulo II: Presenta los objetivos de la investigación.

Capítulo III: Incluye el marco teórico, los antecedentes nacionales, regionales y locales, y el marco conceptual.

Capítulo IV: Expone la hipótesis general y específicas, las variables y su operacionalización.

Capítulo V: Detalla el procedimiento metodológico (enfoque, método, tipo, nivel y diseño de la investigación), así como la población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de información.

Capítulo VI: Presenta los resultados obtenidos producto de la tabulación de datos en el software SPSS, derivados de la recolección de información en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

Capítulo VII: Expone las conclusiones obtenidas, las recomendaciones y, finalmente, los anexos.



CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La indagación sobre el nexo entre la motivación autogenerada y la productividad en el trabajo se ha centrado en interés global, donde se observan diversas teorías y prácticas aplicadas en entornos laborales. La manera en que se gestionan y potencian los factores motivacionales puede tener implicaciones significativas. En relación con la eficacia y medición de la eficacia de los trabajadores en diferentes empresas de todo el mundo.

El bienestar y rendimiento laboral se ven afectados por la cultura organizativa, la legislación laboral y las políticas promulgadas por el Gobierno peruano. En lo que respecta a la Municipalidad Provincial de San Román en particular, las dinámicas y normativas nacionales pueden impactar la manera en que se abordan los aspectos motivacionales y su correlación con gestión eficaz de las infraestructuras en el trabajo.

Dentro de la región de la provincia de San Román, la Municipalidad Provincial enfrenta desafíos específicos en la gestión de infraestructura, donde factores como dinámica del lugar de trabajo, cómo ven los trabajadores sus condiciones de trabajo y la influencia de la administración local pueden afectar directamente el desempeño laboral en Infraestructura.



1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. *Delimitación espacial*

1.2.2. La investigación se llevó a cabo en la ciudad de Juliaca, en la región de Puno, al sur de Perú, en la Oficina de Gestión de Infraestructuras de la Municipalidad Provincial de San Román. La ciudad comercial de Juliaca se encuentra a 3825 metros sobre el nivel del mar.

1.2.3. *Delimitación social*

1.2.4. Los voluntarios que participan en este estudio pertenecen al Departamento de Gestión de Infraestructuras y proceden de varios subdepartamentos, como Obras Públicas, Estudios y Proyectos de Inversión, y Conservación de Infraestructuras Urbanas y Mantenimiento de Carreteras.

1.2.5. *Delimitación temporal*

La recopilación y el análisis de datos para el estudio se llevaron a cabo en el año 2024.

1.3. Formulación del problema

Problema general.

- ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024?

Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024?



- ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024?
- ¿Qué relación existe entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024?

1.4. Justificación del estudio

Una mejor comprensión de la conexión entre el trabajo y vida privada del personal del Departamento de Gestión de Infraestructuras del Consejo Provincial de San Román. Con respecto a su el trabajo y la relación entre este y su propia motivación, lo cual es importante para mejora en la eficiencia laboral en la institución pública.

Una buena y alta motivación laboral en los trabajadores del sector públicos se traduce en Mejorar la prestación de servicios de la empresa de servicios públicos es esencial para gestionar eficazmente la infraestructura del municipio provincial de San Román-Juliaca beneficia directamente a la ciudadanía.

Se recopilará información, la cual se procesará y mostrará resultados, lo que permitirá investigar relación entre motivación intrínseca y rendimiento en Gestión Infraestructuras del Municipio Provincial de San Román. Este estudio planteará conclusiones lo que permitirá describir las recomendaciones, lo cual permitirá tener soluciones a la problemática. Así mismo se buscará conocer la importancia de investigar mudables y rendimiento utilizará el análisis metodológico.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- En 2024, estudiar la relación entre la motivación de los empleados y el rendimiento laboral en el Departamento de Gestión de Infraestructuras de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca..

2.2. Objetivos específicos

- En el año 2024 se estudió la relación entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral en el Departamento de Gestión de Infraestructuras de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca.
- Examinar en 2024 la conexión entre la motivación externa y el rendimiento laboral en los empleados de la Directoría de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca.
- Deduzca la relación entre la motivación intrínseca y el rendimiento del personal que trabaja en el Departamento de Gestión de Infraestructuras del Municipio Provincial de San Román - Juliaca en el año 2024.
- Analizar qué relación existe entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. *Antecedentes Internacionales*

Antecedente 1.

(Cubillos Rivera, Velásquez Muriel, y Reyes Nova 2014) en su artículo de investigación busca examinar el entorno laboral y las evaluaciones de rendimiento de una empresa estatal. Toda esta investigación utiliza metodologías teóricas, descriptivas y cuantitativas. Se elaboró una entrevista para confirmar la conexión entre estos procesos con el fin de recopilar información. Es posible demostrar que la gestión de los recursos humanos es compatible con el establecimiento de objetivos y metas a largo plazo, y los resultados muestran que tiene un efecto directo en la estrategia de la empresa.

Antecedente 2.

(Álvarez 2003) Para evaluar el nivel de intención de médicos, enfermeros titulados y auxiliares atención de enfermería en urgencias del Hospital Cabueñes de Gijón. La investigación, se realizó un análisis descriptivo y transversal mediante un cuestionario que evaluaba doce factores sociodemográficos y socio profesionales, los resultados y



conclusiones dieron que el personal analizado valoró mucho las relaciones con los demás, estas relaciones incluían la motivación por la afiliación, la pertenencia a un grupo y la aprobación social.

Antecedente 3.

(Aponte y Acero 2023) El objetivo de este artículo era medir la implicación de los expertos médicos en la enseñanza clínica en un hospital universitario y descubrir las características que impulsan la motivación en la enseñanza clínica. En este estudio de métodos mixtos, utilizamos técnicas cuantitativas y cualitativas para investigar las posibles variables motivadoras mediante triangulación. Según la conclusión, uno de los recursos que resultó útil para participar en la enseñanza clínica fue la motivación.

Antecedente 4.

(Ramírez-Vielma y Nazar 2019) Esta investigación fue de naturaleza transversal y utilizó métodos cuantitativos; no fue experimental y ex post facto para examinar la relación entre diversos aspectos del rendimiento laboral y los aspectos motivadores del diseño del puesto de trabajo. Dos empresas chilenas proporcionaron los 197 empleados los datos de la muestra mostraron Aunque este vínculo está muy influenciado por el crecimiento de los estándares de significado y rendimiento, la conexión entre el tener en cuenta nuevos factores de rendimiento (contextuales, adaptativos y proactivos) influye tanto en el rendimiento individual como en el diseño de puestos de trabajo motivadores.

Antecedente 5.

(Cucaita et al. 2021) Su estudio utiliza un diseño descriptivo y una técnica cualitativa para buscar la calidad en relación con la motivación y el bienestar se distribuyeron cuestionarios en el lugar de trabajo. La muestra de este estudio incluyó un total de 51 participantes, se concluyó con que los teleoperadores más conocidos como



trabajadores de call center.

Antecedentes nacionales

Antecedente 6.

Rojas (2022) El objetivo de su tesis era, entre otras cosas, descubrir cómo se relacionan entre sí los diferentes niveles de motivación intrínseca del trabajador del Banco de Crédito del Perú y su productividad. real en el mismo. Se utilizaron métodos de investigación cuantitativa basados en un enfoque aplicado y correlacional. Se utilizaron cuestionarios en un estudio transversal no experimental. Los resultados demostraron una asociación directamente y significativamente correlacionados entre sí, y la magnitud de la muestra fue de 105 empleados bancarios.

Antecedente 7.

Cedrón (2020) Se propuso explorar la gestión sanitaria regional de La Libertad en la era de la COVID-19 para encontrar correlaciones establecer eficiencia en el lugar de trabajo en relación con la motivación intrínseca. La investigación descriptiva-correlacional transversal contó con un total de 106 trabajadores. Según nuestros hallazgos, podemos afirmar que la motivación intrínseca en el trabajo y todos los aspectos del rendimiento laboral.

Antecedente 8.

(Sánchez 2020) El objetivo general del estudio era investigar cómo cuando se trata de alcanzar el éxito en el trabajo en ETRAL SAC. Realizamos un análisis descriptivo y correlacional, de carácter cualitativo y sin experimentos, transversal o transaccional con una muestra de 21 trabajadores. Los niveles de motivación de los empleados tienen una correlación clara y estadísticamente significativa con su productividad en el trabajo



en 2020 en ETRAL SAC en Trujillo.

Antecedente 9.

(Velasquez 2022) En concreto, nos propusimos determinar cuánto impulso intrínseco existe entre administradores de organismos públicos se relaciona con su productividad en el trabajo. La investigación incluyó a 52 miembros del personal administrativo y utilizó un diseño correlacional, cuantitativo, transversal y no experimental. Según la investigación, la responsabilidad de los empleados y las evaluaciones de rendimiento son inversamente proporcionales a la motivación intrínseca.

Antecedente 10.

(Linares 2017) El objetivo general de esta tesis era averiguar cómo la motivación intrínseca afecta al rendimiento en el trabajo. Utilizando un enfoque cuantitativo, una investigación correlacional Este estudio utilizó la técnica hipotético-deductiva con una población de 48 trabajadores utilizando un diseño de estudio que no es experimental. Esta investigación se llevó a cabo mediante una encuesta y un cuestionario. La productividad en 2017 estuvo fuertemente correlacionada con la motivación intrínseca centro médico Huayrona. El nivel de garantía fue del 95 %, por lo que podemos afirmarlo.

Antecedentes regionales

Antecedentes 11.

Zaga (2019) El objetivo general de su estudio en el centro educativo María Auxiliadora era establecer una asociación entre tanto la motivación intrínseca en el trabajo como la eficacia en el aula.. La investigación teórica y fundamental llevada a cabo por el estudio se basó en técnicas cuantitativas, estudio no experimental y correlacional transversal. Este estudio utilizó una metodología de encuesta y un cuestionario para



recopilar datos de 364 participantes. En 2020, la escuela María Auxiliadora de Puno descubrió La eficacia y el éxito en el trabajo de los instructores están directamente relacionados con su nivel de motivación intrínseca.

Antecedente 12.

(Sahua 2023) Se investigó a docentes de secundaria en la región de Coata, provincia de Puno, con el fin de determinar la fuerte correlación que existe sobre correlación entre la motivación intrínseca y el rendimiento académico. Del análisis cuantitativo, descriptivo y correlacional no incluyó ningún tipo de experimentación. La herramienta utilizada para este fin fue un formulario de evaluación del rendimiento. Según los resultados, los niveles más altos de rendimiento están correlacionados de manera positiva y estadísticamente con los instructores.

Antecedente 13.

(Huamani 2022) Descubrir cómo la motivación intrínseca afecta al rendimiento en el trabajo es mi máxima prioridad. Se utilizaron métodos cualitativos, una estrategia análisis cuantitativo, un estudio transversal sin controles experimentales, un marco teórico y una investigación correlacional descriptiva. Se realizó una encuesta utilizando un cuestionario como herramienta. Participaron un total de ochenta y cuatro trabajadores. Según los resultados, existía una sólida rendimiento laboral en función de la motivación intrínseca.

Antecedente 14.

(Arpasi 2020) El objetivo del estudio era investigar si existía una correlación entre la base de la teoría es la motivación según Herzberg y su impacto en la producción en Electro Puno S.A.A. Análisis de la interacción entre la motivación intrínseca y la



productividad. resultó ser muy favorable en una investigación realizada en 2019; la metodología del estudio no fue experimental ni transversal, se aplicó un cuestionario para recolectar datos de motivación y desempeño.

Antecedente 15.

(Sánchez 2020) tuvo el vínculo entre ambos fue el tema central de esta investigación cuantitativa y explicativa. motivación intrínseca de los funcionarios públicos, su entorno laboral y sus calificaciones de desempeño en el ejercicio fiscal 2017-2018 del Gobierno Regional de Puno. Los resultados demostraron que cuando los funcionarios públicos están más motivados, se involucran más en su trabajo, son más felices en general y tienen un mejor desempeño. El tamaño de la muestra fue de 140 personas. individual por partes de los servidores públicos.

3.2. Bases teóricas

Variable 1. Motivación Laboral

Definición de motivación

La motivación de acuerdo a (Chien et al. 2018) Implica una serie de valores y actitudes que inciden en las personas, impulsándolas a alcanzar metas específicas de acuerdo con sus objetivos individuales. Estas actitudes y valores, aunque no son tangibles, proporcionan la fuerza necesaria para inspirar a las personas a actuar en pos de sus metas.

En tanto (Orhan, Cetin, y Imran 2011) tiene su origen en la acción de mover, como indica la palabra latina «movere». La cantidad de impulso. intrínseca de una persona determina cómo se despierta, se guía y se mantiene en sus acciones y resultados. Motivar a otros a actuar para alcanzar un objetivo es otra forma de verlo. Tener el deseo



de lograr algo es lo que impulsa a una persona a hacerlo ((Orhan et al. 2011) Las raíces de la inspiración tiene su origen en las enseñanzas de Pensadores como Platón, Sócrates y Aristóteles de la antigua Grecia. Platón, discípulo de Sócrates, creía que el alma constaba de tres partes: la nutritiva, la sensible y la intelectual. Tras veinte años de estudio con Platón, Aristóteles adoptó un vocabulario ligeramente diferente, pero mantuvo el concepto de un alma jerárquica.

Los componentes sensoriales, incluyendo el placer y el dolor, y los componentes nutricionales, que provocaban el desarrollo físico y la relajación, eran proporcionados por las partes comestibles. La base de la motivación ilógica e impulsiva era la interacción de estos dos componentes. Todos los componentes intelectuales del alma se alojaban en la mitad racional. Era intelectual, tenía que ver con conceptos e incluía «la voluntad». La primera explicación teórica del comportamiento motivado fue ofrecida por los antiguos griegos, cuando postularon la presencia de un alma tripartita y jerárquica. Esta alma explicaría las exigencias del cuerpo, las alegrías y las penas de los sentidos y los esfuerzos de la voluntad (Reeve 1994).

Dimensiones de la motivación

Hay tres tipos distintos de motivación:

a) Motivación intrínseca.

(Ryan y Deci 2000) define que viene de dentro, como dedicarse a una tarea por el simple hecho de hacerlo, sin esperar una recompensa. compensación por su felicidad intrínseca. Cuando un individuo es fundamentalmente realiza actividades por sí mismo, sin tener en cuenta las consecuencias ni los incentivos ofrecidos por otros. Se basa en realizar las actividades en sí misma, lo que quiere decir que la satisfacción de realizarlo



nos mueve, sin la necesidad de querer algo de lo externo (Bernardo y Basterretche 2004).

b) Motivación extrínseca

La participación en una actividad que promete un beneficio externo es a lo que alude este término.

El problema de utilizar premios para motivar el aprendizaje es que desvían la atención de la motivación intrínseca. Por lo tanto, es fundamental examinar la estructura de los incentivos en relación con el comportamiento deseado (Ryan y Deci 2000).

c) Motivación trascendental

Son aquellos resultados que el acto que se realiza ocasiona en los demás, por ejemplo, el apoyo a un compañero (Red Universitaria Virtual Internacional 2013).

Teoría jerárquica de las necesidades de Maslow

(Maslow 1964) Dividió las insuficiencias humanas en dos grupos y clasificó la motivación humana según la perspectiva intrínseca de cada individuo: Según Maslow, hay dos necesidades en diversos grados. Por un lado, existen necesidades fisiológicas básicas como comer, dormir y protegerse de las inclemencias del tiempo; por otro lado, existen necesidades de seguridad como evitar el peligro. Dado que garantizan la supervivencia y la seguridad, denominó a estas necesidades básicas. Las necesidades secundarias se dividen en tres niveles. El amor, la aprobación, la amistad y la autoestima son ejemplos de exigencias sociales que entran en esta categoría y a las acciones que realizan los individuos en situaciones sociales. En un nivel diferente se encuentran las exigencias de aceptación social y participación. El tercer nivel consiste en las exigencias de autorrealización, que impulsan a las personas a desarrollar todo su potencial humano.



Factores que influyen en la motivación laboral

Existe muchos elementos que animan a los empleados a dar lo mejor de sí mismos por su empresa, pero los más importantes son:

a) El puesto de trabajo. Cuanto más comprometido y feliz esté un trabajador con su trabajo, más productivo será, por lo que esto es fundamental.

b) Nivel de autonomía en el trabajo. Cuanto más poder de decisión tenga un empleado sobre su propio trabajo, más comprometido se sentirá con el éxito de la empresa y antes empezará a ver resultados.

c) Ambiente de trabajo. Es fundamental fomentar un ambiente positivo dentro de la organización, donde todas las personas se lleven bien. Gracias a ello, los empleados disfrutarán de un mejor entorno de trabajo, lo que aumentará su motivación.

d) Condiciones laborales. Todo lo establecido en el contrato de trabajo, incluyendo el salario, los incentivos basados en el rendimiento y la posibilidad de elegir el horario, entra dentro de esta categoría.

Los enfoques modernos y vanguardistas de todos estos aspectos se tienen especialmente tenido en cuenta en la gestión de recursos humanos aspectos, ya que son fundamentales para una motivación eficaz.

Variable 2. Desempeño laboral

Definición de desempeño laboral

El ejercicio consiste en “cosas que los empleados hacen o muestran mientras trabajan en beneficio de la empresa” (Pérez 2009). (Bohórquez et al. 2020) se refiere a la productividad que tiene el colaborador en el momento de hacer la actividad que se le asigna, como se desenvuelve con quien actúa, por lo que un indicador que permite



calcular qué tan bien ejecutan su actividad. Es la consecuencia de las acciones que los trabajadores usan con planificación para lograr objetivos de la empresa, según la evaluación realizada por habilidades y al aporte del individuo de la organización (Calderón y Sánchez 2012)

La evaluación del desempeño laboral

Como mecanismo formal para comprobar si algo se ajusta a tareas a nivel particular y extenso, lo que permite a los trabajadores la oportunidad de sacar provecho a sus fortalezas y a que superen sus deficiencias que no se identificaron, cooperando así en que sean trabajadores más productivos y dichosos (Dessler y Varela 2012).

Dimensiones del desempeño laboral

Existen 2 categorías de rendimiento aplicables a cualquier sector y trabajo:

a) Desempeño de tarea.

Para (Gorriti 2011) la visión convencional de la ejecución como la realización de un trabajo, lo que está referido al comportamiento que ocasiona bienes o servicios que permiten a la empresa llevar a cabo sus funciones (p.320).

b) Desempeño contextual.

Consiste en variables moderadoras que se refieren los factores dentro del entorno social, psicológico y organizativo de la ejecución que pueden impulsar o reducir el rendimiento de las tareas ((Gorriti 2011).

3.3. Marco conceptual

DESEMPEÑO DE TAREA

Esta evaluación sumativa del desarrollo de los alumnos es posible gracias a estas tareas integradas.



DESEMPEÑO CONTEXTUAL

Las personas realizan una actuación contextual cuando llevan a cabo tareas en su entorno natural

DESEMPEÑO LABORAL

Hace alusión al desempeño de un empleado cuando se le asignan determinadas tareas.

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Proviene de factores fuera del individuo impulso que proviene de fuentes externas y se manifiesta como un deseo de alcanzar los objetivos propios.

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Las aspiraciones más íntimas de una persona son la fuente de su motivación intrínseca. Una breve definición de motivación intrínseca sería la fuerza impulsora que se origina dentro de un individuo en lugar de ser impuesto desde fuera.

MOTIVACIÓN LABORAL

Los trabajadores motivados contribuyen a que la oficina sea un lugar agradable, Fomentar el trabajo en equipo, la solidaridad y un entorno laboral cooperativo que apoye la consecución de objetivos a nivel mundial.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

- Existe una relación alta positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024.

4.2. Hipótesis específicas

- La motivación intrínseca de los trabajadores se correlaciona significativamente con su rendimiento laboral en el Departamento de Gestión de Infraestructuras de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca en 2024.
- Existe una relación alta positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024.
- En el Departamento de Gestión de Infraestructuras del Municipio Provincial de San Román-Juliaca, la motivación espiritual de los empleados se correlaciona significativamente con su rendimiento laboral en 2024.

4.3. Variables

Las variables a estudiar para el desarrollo de la investigación son:



V.1. Motivación laboral

Dimensiones:

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca
- Motivación trascendental

V.2. Desempeño laboral

Dimensiones:

- Desempeño de tarea
- Desempeño contextual
- Comportamientos contraproducentes



4.4. Operacionalización de variables.

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V.1 MOTIVACIÓN LABORAL	Motivación intrínseca	- Cumplimiento de necesidades
Según Gutiérrez (2010)		- Opciones laborales
		- Valoración en el trabajo
	Motivación extrínseca	- Protección laboral
		- Seguridad en el empleo
		- Hábitat laboral
	Motivación trascendental	- Necesidades de autorrealización
		- Nivel de satisfacción
		- Proyecto de vida laboral
	Desempeño en la tarea	- Planificación y organización laboral
		- Enfoque en metas
		- Ordenación de tareas
		- Eficiencia laboral
V.2 DESEMPEÑO LABORAL		
Según Palma (2004)		
	Desempeño en el contexto	- Iniciativa
		- Desafíos laborales
		- Desarrollo de competencias laborales
		- Ideas innovadoras
	Comportamientos contraproducentes	- Negatividad
		- Conductas perjudiciales para la organización

Nota. Elaboración Propia



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Los estudios que sigan esta metodología se clasificarán como estudios cuantitativos. Este método se caracteriza por ser con carácter secuencial y verificable, al emplear datos para evaluar hipótesis basadas en una medida numérica y estadística para plantear modelos de comportamientos y demuestren teorías (Hernández, Fernández, y Baptista 2014).

5.2. Método aplicado a la investigación

Utilizaremos el razonamiento razonado. Este verbo basado en el razonamiento significa sacar o rescatar a alguien de una situación difícil. Dado que los seres humanos son capaces por naturaleza de deducir relaciones entre conceptos y pruebas concretas, las implicaciones prácticas son muy diferentes concretos, basándonos en fundamentos teóricos particulares hasta desarrollar hechos o prácticas específicos (Prieto 2017).

5.3. Tipo de investigación

Según (Sanchez y Reyes 2015) depende de su propósito y de la naturaleza del problema localizado. Ello se clasifica en investigación básica e investigación básica y la investigación aplicada. El proyecto serpa del tipo investigación básica aplicada.



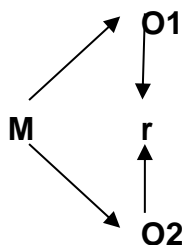
5.4. Nivel de investigación

Este estudio se adecua a los lineamientos del estudio correlacional, que establecen que (Hernández et al. 2014) que plantea la búsqueda específica de la pertenencia y las características significativas de cualquier fenómeno que se analice (p.92).

5.5. Diseño de investigación.

La indagación dado que no existe un control directo sobre las variables independientes, este diseño pertenece a la categoría transversal no experimental, que consiste en el estudio de la observación de eventos. (Ayala y Pajuelo 2018).

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable 1

O2 = Observación de la variable 2

r = Correlación entre dichas variables



5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Para (Hernández, Fernández, y Baptista 2010) El estudio del grupo en torno al cual se agruparán los resultados da como resultado todas las instancias que conforman la población y tienen una cadena de características en común (p. 174). En este sentido, la plantilla del proyecto está compuesta por 24 empleados del Departamento de Gestión de Infraestructuras del Municipio Provincial de San Román – Juliaca.

Tabla 2

Población de estudio

ÁREA	Total
Gerencia	4
Subgerencia de Obras públicas	8
Subgerencia de Estudios y Proyectos de inversión	6
Subgerencia de Conservación de infraestructura urbana y mantenimiento vial	6
Total	24

Nota. Elaboración propia

5.6.2. Muestra

Los miembros de la población que son representativos desde una perspectiva estadística, así como demográfico del conjunto constituyen la muestra (Bernal 2010).

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

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

z: Nivel de confianza deseado



p: Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q: Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e: Nivel de error dispuesto a cometer

N: Tamaño de la población

$$n = \frac{40 \cdot 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}{(40 - 1) \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}$$

n=24 colaboradores de la Gerencia de Infraestructura

Tabla 3

Muestra estratificada

UNIDADES	POBLACIÓN	FACTOR MULTIPLICADO R	MUESTRA ESTRATIFICADA
Gerencia	4	1	4
Subgerencia de Obras Públicas	8	1	8
Subgerencia de Estudios y Proyectos de inversión	6	1	6
Subgerencia de Conservación de infraestructura urbana y mantenimiento vial	6	1	6
TOTAL	24		24

Nota. Elaboración propia.

5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnica

Método de investigación: sondeo utilizado en este estudio para las variables de rendimiento laboral y motivación.

5.7.2. Instrumentos

Se utilizó un cuestionario con preguntas de escala Likert.



5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Con el fin de establecer la fiabilidad del instrumento se aplicó la herramienta “Alfa de Cronbach”, de acuerdo a (Vara-Horna 2010) dichos procedimientos se realizarán con el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Tabla 4

Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,625	19

Nota. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

Se logró un resultado de 0,625 (62.5%), lo cual se interpreta el cuestionario tiene un nivel estadísticamente significativo de consistencia interna..

5.8.2. Validez

El instrumento se sometió al juicio de 1 experto, el que aprobó según la hoja de validación del instrumento:

- Dra. Yenny Rosario Acero Apaza

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.

Del 21 al 25 de octubre de 2024, Investigadores en el año 2024, la División de Gestión de Infraestructuras de la provincia de San Román-Juliaca sugirió evaluar «los niveles de motivación intrínseca entre los empleados y su correlación con la productividad». Para crear las tablas, utilizamos IBM SPSS v23, una aplicación estadística



5.10. Contrastación de hipótesis

Los datos de esta investigación son datos no paramétricos (Quispe et al. 2019) , y para su desarrollo se aplicará la prueba de Pearson.

Planteamiento de hipótesis general

Ho: Para el año 2024, el Departamento de Gestión de Infraestructuras de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca contará con empleados poco motivados para realizar un buen trabajo.

Ha: Los miembros del personal del Departamento de Gestión de Infraestructuras de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca informan de una fuerte correlación positiva entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral en el año 2024.

Nivel de significancia.

$$\alpha=0.05=5\%$$

Estadística de prueba.

Dado que los datos utilizados para el análisis son no paramétricos y se presentan en una tabla de cinco por cinco, se realizó una prueba estadística de Tau-b de Kendall.

Cálculo de P – valor.

Tabla 5

Cálculo de P - valor de la hipótesis general

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	-,173	,159	-1,083	,279
N de casos válidos	24			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)



Se obtuvo un P-valor=0,279 (27,9%) que es mayor que Alfa 0,05 (5%)

Decisión.

No encontramos evidencia de una asociación favorable entre rendimiento laboral, motivación intrínseca y desempeño del Departamento de Gestión de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de San Román –Juliaca en 2024, con lo informado por el análisis estadístico de Kendall's Tau-b para la comprobación de hipótesis. El resultado obtenido fue 0,279, que es mayor que Alfa 0,05.

Planteamiento de hipótesis específica 1.

Ho: El Departamento de Gestión de Infraestructuras de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca no tendrá una correlación positiva sustancial entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral en 2024.

Ha: El rendimiento laboral y la motivación intrínseca tendrán una fuerte correlación positiva en el Departamento de Gestión de Infraestructuras de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca en 2024.

Nivel de significancia.

$$a=0.05=5\%$$

Estadístico de prueba

Los datos analizados son no paramétricos, con una tabla de cinco por cinco, por lo que se aplicó la prueba estadística de Tau-b de Kendall.



Cálculo de P – valor

Tabla 6

Cálculo de P - valor de la hipótesis específica 1

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall -,180	,196	-,924	,356
N de casos válidos	24			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

Se obtuvo un P-valor=0,356 (35,6%) que es mayor que Alfa 0,05 (5%)

Decisión

Se obtuvo un valor de 0,356, superior al 0,05 se considera estadísticamente significativo cuando se comprueban hipótesis utilizando la estadística Tau-b de Kendall. Esto demuestra que en el Departamento de Gestión de Infraestructuras del Municipio Provincial de San Román – Juliaca, 2024, la motivación intrínseca de los empleados no se correlaciona significativamente con su rendimiento laboral.

Planteamiento de hipótesis específica 2

Ho: Los empleados del Departamento de Gestión de Infraestructuras del Municipio Provincial de San Román-Juliaca no muestran una correlación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el trabajo en 2024.

Ha: Las pruebas aportadas por el Departamento de Gestión de Infraestructuras de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca muestran una sólida correlación positiva entre la motivación intrínseca y el rendimiento en el trabajo en 2024.



Nivel de significancia

$\alpha=0.05=5\%$

Estadístico de prueba

Dado que los datos utilizados para el análisis son no paramétricos y se presentan en una tabla de cinco por cinco, se utilizó la prueba estadística conocida como Tau-b de Kendall.

Cálculo del P – valor

Tabla 7

Cálculo de P - valor de la hipótesis específica 2

Medidas simétricas				
		Valor	Error estándar T asintótico ^a	Significación aproximada
Ordinal ordinal	por Tau-b de Kendall	-,301	,160	,061
N de casos válidos		24		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

Se obtuvo un P-valor=0,61 (61%) que es mayor que Alfa 0,05 (5%)

Decisión

Los trabajadores del Departamento de Gestión de Infraestructuras del Municipio Provincial de San Román – Juliaca, 2024, no mostraron el estudio estadístico utilizando el Tau-b de Kendall mostró está estrechamente relacionado con la motivación interna y el beneficio en el trabajo, con un valor de 0,61 (superior al alfa 0,05).

Planteamiento de hipótesis específica 3

Ho: El personal del Departamento de Gestión de Infraestructuras de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca en 2024 no mostró ninguna correlación



estadísticamente significativa entre su motivación espiritual y su rendimiento en el trabajo.

Ha: Los trabajadores del Departamento de Gestión de Infraestructuras del Municipio Provincial de San Román-Juliaca se correlacionan positivamente con su rendimiento en el trabajo en 2024 si experimentan una motivación trascendental.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05 = 5\%$$

Estadístico de prueba

Utilizamos datos paramétricos y a la tabla de cinco por cinco, se puede aplicar la prueba estadística Tau-b de Kendall.

Cálculo del P – valor

Tabla 8

Cálculo de P - valor de la hipótesis específica 3

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por Tau-b de Kendall	,235	,143	1,638	,101
ordinal				
N de casos válidos	24			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

Se obtuvo un P-valor=0,101 (10.1%) que es mayor que Alfa 0,05 (5%)

Decisión

De acuerdo No existe una correlación positiva fuerte En 2024, utilizando



examinamos Investigación para comprobar la hipótesis sobre la relación entre la automotivación y el rendimiento en el Departamento de Gestión de Infraestructuras del Municipio Provincial de San Román-Juliaca. Tau-b de Kendall como herramienta estadística. El alfa es inferior a 0,05 y el resultado fue 0,101.



CAPÍTULO VI RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Prueba de normalidad

Tabla 9

Cálculo de la prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SUMA_MOTIVACIÓN_LABORAL	,151	24	,164	,961	24	,465
SUMA_DESEMPEÑO_LABORAL	,096	24	,200*	,977	24	,839

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

INTERPRETACIÓN.

El conjunto de reseñas es pequeño (menos de 50 puntos), para ello, examinaremos la variable de rendimiento laboral utilizando la prueba de Shapiro-Wilk, que determina si los datos siguen o no una distribución normal. fijada en el 83 % y la variable de motivación laboral en el 46 %, son mayores al alfa del 5% dando una



significancia asintótica dado que si cumple la distribución estándar, utilizaremos la estadística de Pearson.

Objetivo general

Tabla 10

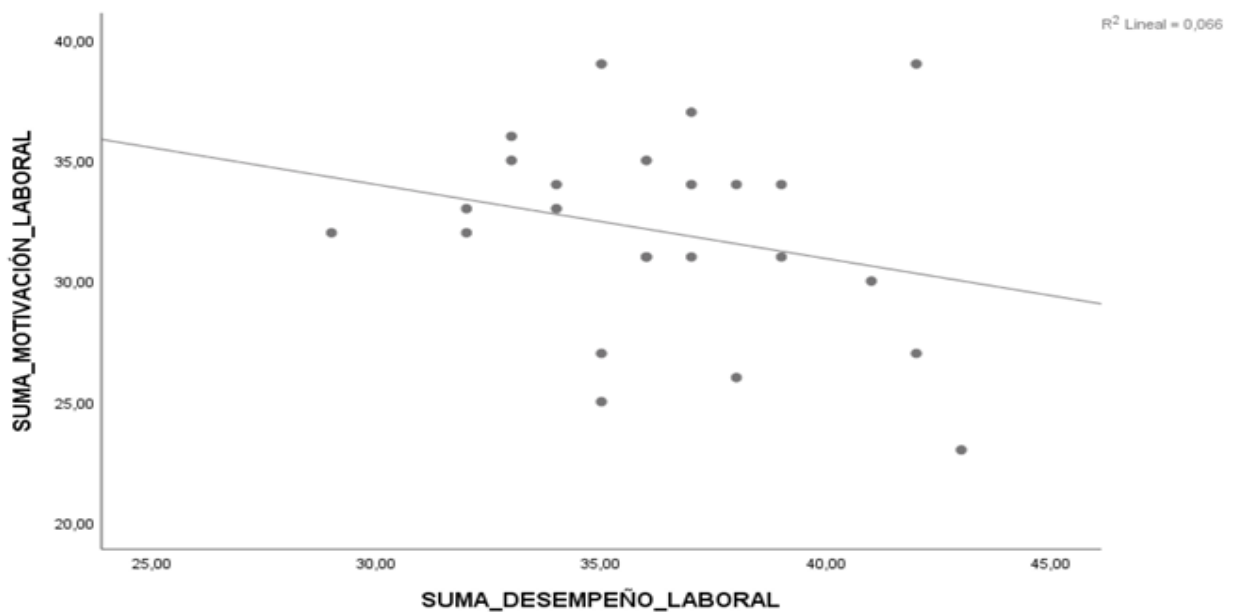
Relación entre las variables motivación laboral y desempeño laboral

Correlaciones		
	SUMA_MOTIVACIÓN_LABORAL	SUMA_DESEMPEÑO_LABORAL
SUMA_MOTIVACIÓN_LABORAL	Correlación de Pearson	-,258
L	Sig. (bilateral)	,224
	N	24
SUMA_DESEMPEÑO_LABORAL	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,224
	N	24

Fuente: Trabajo de campo realizado los días 21 al 25 a noviembre del 2024.

Figura 1

Relación entre variables motivación laboral y desempeño laboral





Nota. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

INTERPRETACIÓN.

En 2024, el municipio provincial de San Román - Juliaca utilizó la técnica de Pearson para examinar variables que impactan la motivación y el rendimiento en el trabajo en la gestión de infraestructuras. La correlación negativa que se obtuvo fue de -0,258 (-0,258). Hernández, Fernández y Baptista (2014). Esta información se presenta en la tabla 10 y en la figura 1.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Tabla 11

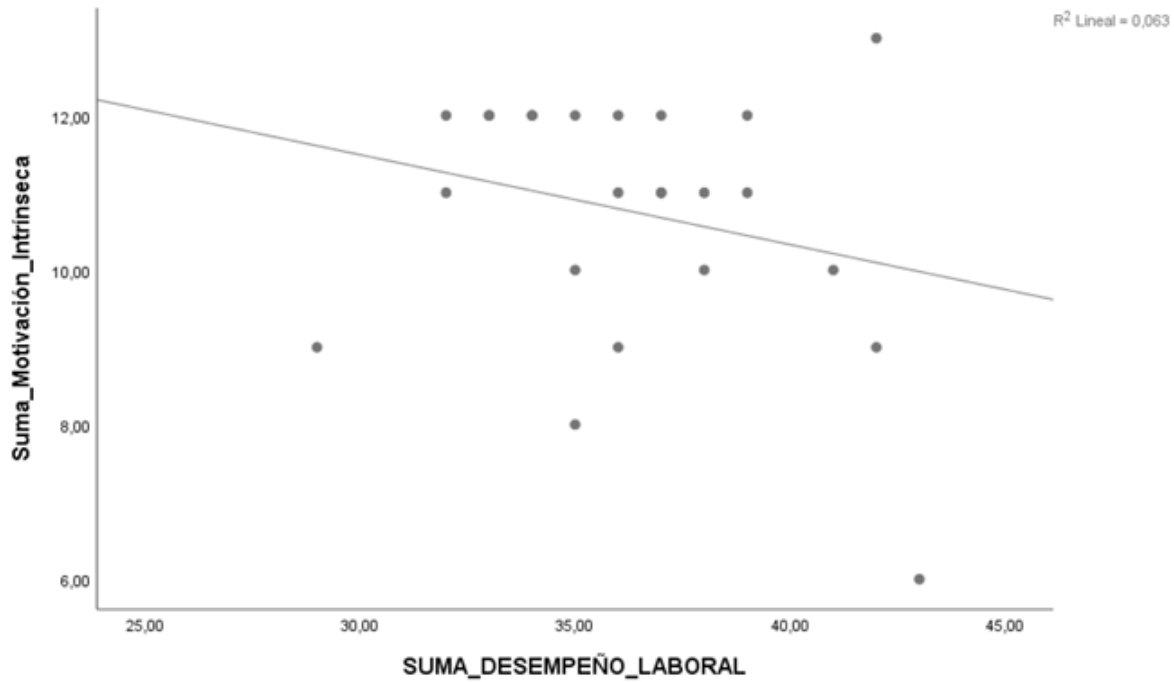
Relación entre las variables motivación intrínseca y desempeño laboral.

Correlaciones			
		Suma_Motivación_I ntrínseca	SUMA_DESEMP EÑO_LABORAL
Suma_Motivación_Intrínseca	Correlación de Pearson	1	-,251
	Sig. (bilateral)		,237
	N	24	24
SUMA_DESEMPEÑO_LABORAL	Correlación de Pearson	-,251	1
	Sig. (bilateral)	,237	
	N	24	24

Fuente: Trabajo de campo realizado los días 21 al 25 a noviembre del 2024.



Relación entre las variables motivación intrínseca y desempeño laboral



Nota. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

INTERPRETACIÓN.

En 2024, el municipio provincial de San Román-Juliaca analizó la relación entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral en la gestión de infraestructuras (Tabla 11, Figura 2) existe una correlación negativa de -0,251 (-0,251), tal y como indican Hernández et al. (2014).



Objetivo específico 2

Tabla 12

Relación entre las variables motivación extrínseca y desempeño laboral

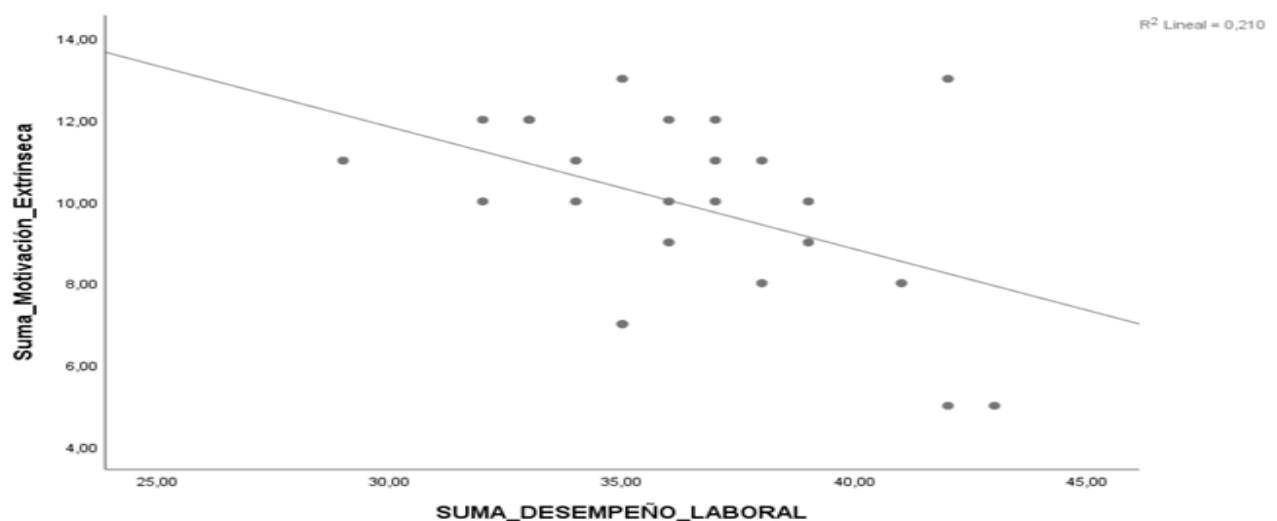
Correlaciones			
		Suma_Motivación_Extrínseca	SUMA_DESEMPEÑO_LABORAL
Suma_Motivación_Extrínseca	Correlación de Pearson	1	-,459*
	Sig. (bilateral)		,024
	N	24	24
SUMA_DESEMPEÑO_LABORAL	Correlación de Pearson	-,459*	1
	Sig. (bilateral)	,024	
	N	24	24

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Trabajo de campo realizado los días 21 al 25 a noviembre del 2024.

Figura 3

Relación entre las variables motivación extrínseca y desempeño laboral



Nota. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)



INTERPRETACIÓN.

En 2024, en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, se observó una asociación negativa de -0,459 (-0,459) en gestión infraestructural, como se observa en la figura 3 y la tabla 12, según el autor (Hernández et al. 2014).

Objetivo específico 2

Tabla 13

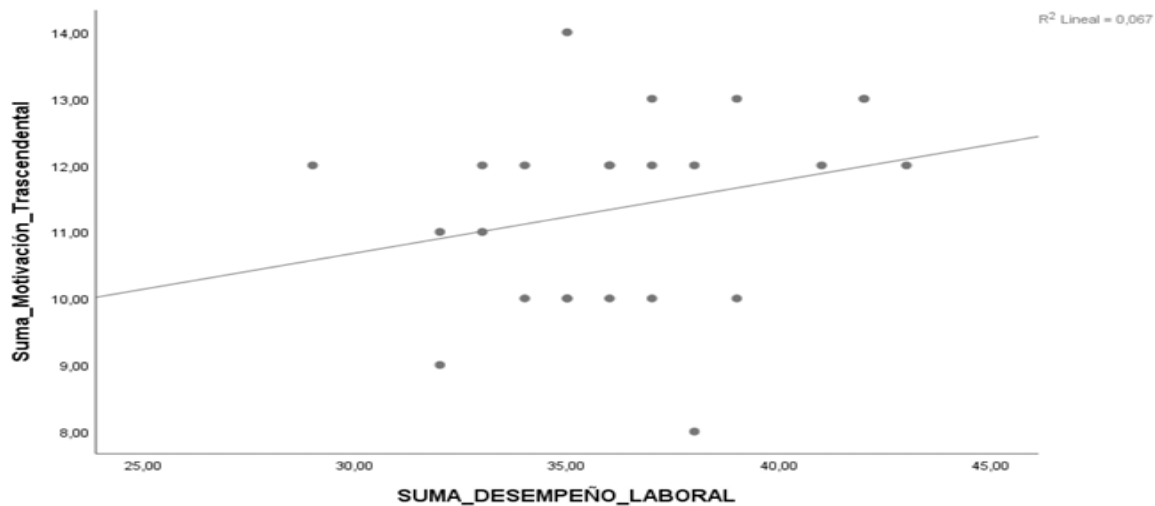
Relación entre las variables trascendental y desempeño laboral

Correlaciones			
		Suma_Motivación_ Trascendental	SUMA_DESEMP EÑO_LABORAL
Suma_Motivación_Trascendental	Correlación de Pearson	1	,259
	Sig. (bilateral)		,222
	N	24	24
SUMA_DESEMPEÑO_LABORAL	Correlación de Pearson	,259	1
	Sig. (bilateral)	,222	
	N	24	24

Fuente: Trabajo de campo realizado los días 21 al 25 a noviembre del 2024.

Figura 4

Relación entre las variables motivación trascendental y desempeño laboral



Nota. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)



INTERPRETACIÓN.

Conexión motivación intrínseca resultados fue objeto de un estudio realizado en 2024 por Pearson en el municipio regional de San Román – Juliaca en el ámbito de la gestión de infraestructuras, puede consultar los resultados en la figura 4 y la tabla 13. Se observó una asociación con un valor de correlación de 0,259. favorable, según el autor (Hernández et al. 2014).

6.2. Discusión de resultados

En el tratado titulado "En 2024 Según una investigación realizada por el Departamento de Gestión de Infraestructuras de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, los niveles de motivación intrínseca de los trabajadores de esta organización gubernamental están correlacionados con su rendimiento laboral. El uso del alfa de Cronbach fue crucial para garantizar la fiabilidad del instrumento. Para llevar a cabo el proceso el acrónimo SPSS significa «Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales», y lo hemos utilizado que arrojó un alfa de 0,88, esto demuestra que el dispositivo es muy fiable, según el autor (Hernández et al. 2014). Referencia del autor al alfa de Cronbach (Hernández et al. 2014). Utilizando el software SPSS, se empleó la técnica y se obtuvo un alfa de 0,625 (intervalo de confianza del 62,5 %) factores que influyen en Conducir uno mismo y alcanzar el éxito profesional. La fiabilidad del instrumento ha sido confirmada por un especialista en la materia, y su valor de consistencia es estadísticamente significativo. Comprender qué motiva a los trabajadores a dar lo mejor de sí mismos en el trabajo fue el motor que impulsó esta investigación. En particular, en 2024, los estudios se centraron en la División de Gestión de Infraestructuras del Municipio Provincial de San Román-Juliaca. Durante el estudio surgieron limitaciones



y dificultades, ya que, durante la recopilación de datos, los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura se encontraban sin disponibilidad de tiempo debido a la alta carga laboral, por lo que se tuvo que hacer seguimiento para poder recolectar los datos en el tiempo que disponían los trabajadores, por lo que estas limitaciones y dificultades fueron superadas por lo que la investigación se llevó con normalidad.

Realizando un análisis del antecedente 1 que lleva como título "Una estrategia para mejorar los factores del entorno organizativo relevantes para el funcionamiento de una agencia gubernamental y sus empleados. Los recursos humanos, tal y como demuestran los resultados, poseen Estos hallazgos contradicen el estudio actual, pero tienen una gran influencia en el plan de negocio y pueden demostrar que este es coherente con los objetivos generales.

De acuerdo al análisis del antecedente 2 titulado "Motivación en un servicio de urgencias hospitalario" obtuvo el resultado que el personal analizado valoró mucho las relaciones con los demás, estas relaciones incluían la motivación por la afiliación, la pertenencia a un grupo y la aprobación social, los resultados mencionados no coinciden con la investigación presente.

Respecto del cual el antecedente 3 que lleva como título "Inspiración y participación en el programa de formación clínica de un hospital universitario" obtuvo el resultado que: Los educadores motivados son más capaces de involucrar a sus alumnos en el contexto clínico, dicho resultado no coincide con el resultado de la investigación presente.

Sin embargo, en el antecedente 4 titulado "Aspectos motivadores del entorno dinámica de la fuerza laboral y su impacto en la eficiencia." llegó a los resultados que la



relación entre Las tres nuevas dimensiones del rendimiento (contextual, adaptativa y proactiva) influyen en cómo se diseñan los puestos de trabajo y en el rendimiento de las personas., debido a la mayor correlación entre el rendimiento adaptativo y el proactivo, el aspecto motivador del diseño tiene más margen de maniobra. En consonancia con los resultados mencionados anteriormente, esta investigación encontró que El rendimiento laboral se correlacionó favorablemente con la motivación trascendental. Sin embargo, las motivaciones internas y extrínsecas a veces se contraponen entre sí.

Contexto situacional 5, titulado "Cómo la motivación intrínseca de los empleados del centro llamadas de Bogotá afecta su rendimiento". en sus resultados evidencian la gran importancia en la ayuda económica e incentiva genera un trabajo adaptable de manera y permiten que el trabajo sea considerado y reconocido, dicho resultado no coincide con el resultado hallado en el actual investigación.

Por otro lado, la información proporcionada en la referencia 6, titulada «Cómo se motivaba a los empleados del departamento de recursos humanos del Banco de Crédito del Perú en Lima en 2022 y cuál era su rendimiento laboral», no coincide con los datos reales que se recopilaron. Esto contradice las conclusiones del estudio de referencia 7, titulado «Motivación y rendimiento laboral». En 2022, se había establecido una sólida relación entre los factores que motivaban al personal del departamento de recursos humanos del Banco y su grado de competencia laboral. Este resultado contradice los datos recopilados y las conclusiones de la investigación mencionada como referencia 7, que se refiere a «Motivación y rendimiento laboral». Trabajó en la Dirección Regional de Salud de La Libertad durante la pandemia de COVID-19 y encontró una fuerte correlación entre la motivación intrínseca y otros aspectos del rendimiento en el trabajo.



Antecedentes Según los resultados del estudio «Compromiso y obtención de los empleados en ETRAL SAC en Trujillo, 2020» (investigación de fondo 8), una hipótesis postula que la cantidad de motivación intrínseca de un individuo está correlacionada positivamente con su nivel de rendimiento profesional. Sin embargo, los resultados de este estudio contradicen esta teoría. Según los resultados presentados en la referencia 9, que investiga “el vínculo con la motivación del personal del departamento administrativo de una institución estatal y su rendimiento en el trabajo en Callao en el año 2021”, también muestran una alta asociación entre la motivación interna y sentido de responsabilidad personal de los empleados y su progreso hacia los objetivos de rendimiento. En la misma línea, los resultados de la referencia 11, titulada «Motivación laborales y rendimiento educativo en el centro educativo María Auxiliadores, Puno 2020» contradicen las conclusiones del presente estudio, que muestran una correlación clara y sustancial relacionar los incentivos intrínsecos del trabajo con Desempeño escolar María Auxiliadora.

En la referencia 12, titulada «Eficacia pedagógica y compromiso de los empleados en las universidades del distrito Coata-Puno», las variables positivas y significativas Las teorías sobre motivación propia y eficacia en Las investigaciones de las fuentes 1, 2 y 4 contradicen estas conclusiones. Un estudio que sí descubrió una correlación fue el 13 (titulado «La motivación en el trabajo y su relación con el rendimiento de los empleados en una empresa textil»). Nuestros hallazgos se contradicen con este descubrimiento, dada la asociación entre la motivación intrínseca y la productividad en el trabajo. El estudio n.º 14, «La motivación según Herzberg y el rendimiento laboral de los empleados de Electro Puno S.A.A. en el periodo 2019», descubrió una conexión muy favorable



(0,978) entre las dos variables y las dimensiones de eficiencia, eficacia y comportamiento. A diferencia del presente estudio, la referencia 15, titulada «La motivación en la función pública así como su resultado en la productividad profesional en el Gobierno Regional de Puno 2017-201», encuentra que el desempeño, felicidad en el trabajo y dedicación a la organización aumentan en paralelo con el aumento de la motivación en la función pública. individual por parte de los servidores públicos, que no coinciden con la investigación presente.

Los resultados de este estudio sugieren algunas áreas que podrían constituir la base de futuras investigaciones. Se tienen en cuenta factores como el clima organizacional, las relaciones interpersonales, los factores externos y las circunstancias laborales reales de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, estas investigaciones pueden ser aplicadas en otras instituciones o entidades públicas.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Con un valor P de 0,365 (35,6 %), que es superior al valor alfa de 0,05 (5 %) determinado mediante la estadística se obtuvo un valor de correlación de -0,258 (-0,258) utilizando el Departamento de Gestión de Infraestructuras del Municipio Provincial de San Román-Juliaca comenzó a descubrir cómo los incentivos otorgados a los trabajadores en 2024 se relacionan con su rendimiento intrínseco. Además, los valores del coeficiente de correlación de Pearson concuerdan con las conclusiones del estudio. El Departamento de Gestión de Infraestructuras de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca pondrá en práctica este valor en 2024. Llegó a los elementos vinculados a la iniciativa en el trabajo tenían una correlación negativa con el rendimiento en el trabajo.

SEGUNDA: De acuerdo al objetivo específico 1 que es analizar qué relación en 2024, el Departamento de Gestión de Infraestructuras del Municipio Provincial de San Román – Juliaca observó una asociación de la motivación interna y la capacidad funcional en el trabajo. Utilizando la estadística de Pearson, encontramos una correlación de -0,251 (-0,251), y el valor P correspondiente de 0,365 (35,6 %) fue superior al alfa de 0,05 (5 %). De ello se deduce que la motivación intrínseca estaba negativamente correlacionada con el rendimiento en el trabajo en esta división. Municipio Provincial de San Román-Juliaca en el año 2024.

TERCERA: En consonancia con el fin específico 2, establecer la naturaleza de la Administración de la infraestructura del municipio provincial de San Román-



Juliaca. Según la información obtenida de Pearson, se calculó un valor de correlación de -0,459 (-0,459), con un valor P de 0,365 (35,6 %), que es superior al valor alfa de 0,05 (5 %), según lo determinado por la estadística de Pearson. Como resultado, se llegó a la conclusión de que el rendimiento del Departamento de Gestión de Infraestructuras está negativamente correlacionado con la motivación extrínseca de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2024.

CUARTA: Existe una correlación positiva para el Departamento de Gestión de Infraestructuras del Municipio Provincial de San Román - Juliaca en 2024, para así podamos aprender más sobre efectos afecta al rendimiento debido al accionamiento intrínseco en el lugar de trabajo las personas que trabajan allí. En este sentido, las estadísticas de Pearson arrojaron un valor de correlación de 0,259 (0,259), con un valor P de 0,365 (35,6 %), que es mayor que el alfa de 0,05 (5 %) calculado con la estadística de Pearson.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Los resultados apuntan a una correlación inversa entre la administración de la motivación intrínseca de los trabajadores y realizar su trabajo de mejor manera posible. Infraestructura de la MPSR-J, se recomienda investigar las posibles causas de este resultado como lo son, la rotación laboral alta, la ausencia de autonomía en los trabajadores, el estilo de liderazgo autoritario y la falta de vínculo emocional con el trabajo.

SEGUNDA: Según los indicadores evaluados de la motivación intrínseca, se recomienda la evaluación, análisis y actualización del Reglamento de Constitución y Funciones a fin de evaluar si las tareas asignadas son rutinarias, poco desafiantes o están desconectadas al propósito institucional, así como la implementación de políticas de evaluación de desempeño justas, transparentes y útiles para los empleados, ya que estas generalmente son burocráticas en las entidades de nivel gobierno local.

TERCERA: De acuerdo a las variables evaluadas en relación con el aspecto de la motivación intrínseca, se recomienda ofrecer oportunidades de desarrollo de acuerdo al rendimiento laboral, disminuir la rotación de personal y crear plazas orgánicas transitorias, los cuales deban ser evaluados en el tiempo de acuerdo a los objetivos operativos del Plan Operativo Institucional.

CUARTO: Al existir una correlación inversa entre el impulso intrínseco y la eficiencia en el trabajo, teniendo en cuenta que intrínseca y la satisfacción laboral están correlacionadas positivamente, a diseñar incentivos no monetarios como lo son las resoluciones de reconocimiento por cumplimiento de metas, los certificados y menciones públicas en eventos internos o boletines institucionales de la Municipalidad Provincial de San Román.



REFERENCIAS

- Álvarez, M. del Carmen. 2003. "Motivación Laboral En Un Servicio de Urgencia Hospitalario." *ScienceDirect* 13(1):16–25.
- Aponte, Carolina, and Rocío Acero. 2023. "Motivación y Enganche Para La Enseñanza Clínica En Un Hospital Universitario." 24. doi: 10.1016/j.edumed.2023.100828.
- Arpasi, Gaby. 2020. "La Motivación Según Herzberg y El Desempeño Laboral de Los Trabajadores de La Empresa Electro Puno S.A.A. Periodo 2019." Universidad Nacional del Altiplano.
- Ayala, Tania, and Silvia Pajuelo. 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."
- Balderas. 2004. *Estadística Administración Economía*. México: Prentice Hall Pearson Educación.
- Bernal, C. 2010. *Metodología de La Investigación*. Colombia: Pearso Educación de Colombia Ltda.
- Bernardo, J., and J. Basterretche. 2004. *Técnicas y Recursos Para Motivar a Los Alumnos*. 6ta edició. Madrid, España: Ediciones Rialp.
- Bohórquez, Emanuel, Maritza Pérez, William Caiche, and Arturo Benavides. 2020. "La Motivación y El Desempeño Laboral: El Capital Humano Como Factor Clave En Una Organización." *Revista Universidad y Sociedad* 12.
- Calderón, Viviana, and Jorge Sánchez. 2012. "Diseño Del Proceso de Evaluación Del Desempeño Del Personal y Las Principales Tendencias Que Afectan Su Auditoría." *Pensamiento & Gestión* (32):54–82.



- Chien, G., I. Mao, E. Nergui, and W. Chang. 2018. "El Efecto de La Motivación Laboral En El Desempeño de Los Empleados: Evidencia Empírica de Hoteles de 4 Estrellas En Mongolia." *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. doi: <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>.
- Cubillos Rivera, Bibiana, Fabián Camilo Velásquez Muriel, and Milena Reyes Nova. 2014. "Plan de Mejoramiento de Variables Del Clima Organizacional Que Afectan al Desempeño Laboral En Una Entidad Del Estado." *Suma de Negocios* 5(10):69–73. doi: 10.1016/s2215-910x(14)70012-6.
- Cucaita, Natalia, Juan Pineda, Elizabeth Rodriguez, Fredy Zapata, and Nayeli Torres. 2021. "La Motivación y Su Influencia En El Desempeño Laboral de Los Colaboradores de Un Call Center En Bogotá." *Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano*.
- Dessler, Gary, and Ricardo Varela. 2012. *Administración Estratégica de Los Recursos Humanos: Una Perspectiva General*. Quinta edi. Pearson Educacion.
- Dolores, Erika, Julio Salazar, and María de Jesús Valdivia. 2023. "La Motivación Laboral y Su Relación Con El Desempeño Laboral . Un Estudio de Caso." *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo* 12.
- Gorriti, Mikel. 2011. "La Evaluación Del Desempeño: Análisis, Retos y Propuestas . Una Aplicación a La Comunidad Autónoma de Aragón." *Monografías de La Revista Aragonesa de Administración Pública* 297–320.
- Hernández, R., C. Fernández, and P. Baptista. 2014. *Metodología de La Investigación*. 6a. ed. México: Editorial Edamsa impresiones.
- Hernández, Roberto, C. Fernández, and P. Baptista. 2010. *Metodología de La*



Investigación. Quinta edi. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Huamani, Jhuliza. 2022. "La Motivación y El Desempeño Laboral En Los Colaboradores Del Hotel Libertador Lago Titicaca Puno - 2019." Universidad Nacional del Altiplano.

Linares, Jacqueline. 2017. "Motivación Laboral y Desempeño Laboral En El Centro de Salud La Huayrona 2017." *Universidad César Vallejo* 1–133.

Maslow, A. 1964. *Religions, Values and Peak - Experiences*. Columbus: Oh: Ohio State University Press.

Orhan, C., B. Cetin, and A. Imran. 2011. "A Motivation Study on the Effectiveness of Intrinsic and Extrinsic Factors." *Economics and Management* 16:690–96.

Pérez, Anna. 2009. "Evaluación Del Desempeño Laboral." *Upiicsa* (2):50–51.

Prieto, Bayron. 2017. "El Uso de Los Métodos Deductivo e Inductivo Para Aumentar La Eficiencia Del Procesamiento de Adquisición de Evidencias Digitales." *Cuadernos de Contabilidad*.

Ramírez-Vielma, Raúl, and Gabriela Nazar. 2019. "Factores Motivacionales de Diseño Del Trabajo y Su Relación Con Desempeño Laboral." *Revista Psicología: Organizaciones y Trabajo* 19:791–99. doi: 10.17652/rpot/2019.4.17517.

Red Universitaria Virtual Internacional. 2013. "La Motivación Como Clave Para Desarrollar Personas." *Red Universitaria Virtual Internacional* 1–8.

Reeve, J. 1994. *Motivación y Emoción*. Madrid: McGraw-Hill.

Ryan, R., and E. Deci. 2000. "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions." *University of Rochester* 25:54–67.

Sahua, Fedelina. 2023. "Motivación Laboral y Desempeño Docente En La IES Del Distrito de Coata-Puno." Universidad Nacional del Altiplano.



- Sanchez, Hugo, and Carlos Reyes. 2015. *Metodología y Diseño En La Investigación Científica*. 5ta edició. Editorial visión universitaria - Perú.
- Sanchez, Irving. 2020. "La Motivación y El Desempeño Laboral En Los Colaboradores de La Empresa Etral SAC En La Ciudad de Trujillo, 2020." Universidad Privada del Norte.
- Sánchez, Janet del Rocío. 2020. "Motivación En El Servicio Público y Su Incidencia En El Desempeño Laboral En El Gobierno Regional de Puno, Periodo 2017-2018." Universidad Nacional del Altiplano.
- Vara-Horna, Aristides. 2010. *¿Cómo Hacer Una Tesis En Ciencias Empresariales? Manual Breve Para Los Tesistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing*. 2da edició. Lima, Perú.
- Velasquez, Valeria. 2022. "Relación de La Motivación Laboral Con El Desempeño Laboral de Los Colaboradores Del Área de Administración En Una Institución Del Estado, Sede Callao-2021." Universidad de Lima.
- Zaga, Luz. 2019. "Motivación Laboral Y Desempeño Docente En La Institución Educativa 'María Auxiliadora', Puno 2020." *Tesis* 1–168.



ANEXOS



Anexo 1:

Matriz de consistencia

TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, AÑO 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS DE VALORACIÓN
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	1. Motivación Laboral Según Chiavenato (2014)	1.1. Motivación intrínseca 1.2. Motivación extrínseca 1.3. Motivación trascendental	1.1.1 Satisfacción de necesidades	
¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024?	Determinar qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024.	Existe una relación alta positiva entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024.			1.1.2 Oportunidades laborales	
					1.1.3 Reconocimiento laboral	
					1.2.1 Seguridad laboral	
					1.2.2 Estabilidad laboral	
					1.2.3 Entorno laboral	
					1.3.1 Necesidades de autorrealización	
					1.3.2 Nivel de satisfacción	
					1.3.3 Proyecto de vida laboral	
					PROBLEMAS ESPECÍFICOS	
¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024?	Analizar qué relación existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024.	Existe una relación alta positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024.	2.1.2. Orientación a resultados			
			2.1.3. Priorización del trabajo			
			2.1.4. Eficiencia laboral			
			2.2.1. Iniciativa			
¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024?	Determinar qué relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024	Existe una relación alta positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024.	2.2.2. Tareas laborales desafiantes			
			2.2.3. Actualización de conocimientos y habilidades laborales			
			2.2.4. Soluciones creativas			
			2.3.1. Negatividad			
¿Qué relación existe entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024?	Analizar qué relación existe entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024.	Existe una relación alta positiva entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2024.	2.3.2. Conductas que dañan a la organización			

Nota. Elaboración Propia



Anexo 2

Matriz de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces
2	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces
3	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	Nunca	A veces	Siempre	A veces	Nunca	A veces
4	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Nunca	A veces
5	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre
6	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca
7	A veces	Nunca	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	Siempre	A veces
8	A veces	Nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre
9	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
10	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
11	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	A veces	Siempre	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces
12	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
13	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
14	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
15	Nunca	Nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca
16	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre
17	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
18	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces
19	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre
20	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces
21	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
22	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces
23	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre
24	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre
25	A veces	A veces	Siempre	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca
26	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces

Fuente: SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)



Anexo 3 Instrumento

CUESTIONARIO

MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, AÑO 2024

El objetivo es conocer la situación de la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2024, con lo que ruego conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración.

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

1= Muy en desacuerdo 2= Algo en desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4= Algo de acuerdo 5= Muy de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1= Muy en desacuerdo	2= Algo en desacuerdo	3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4= Algo de acuerdo	5= Muy de acuerdo
MOTIVACIÓN LABORAL						
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
1	¿Considera usted que la Municipalidad satisface sus necesidades personales, económicas y sociales?	1	2	3	4	5
2	¿La Municipalidad le brinda las oportunidades laborales para crecer profesionalmente y/o ascender de puesto?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que la Municipalidad le da el adecuado reconocimiento laboral por el esfuerzo que usted realiza en sus funciones diarias?	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
4	¿En el trabajo diario, considera usted que la Municipalidad le brinda la seguridad laboral necesaria para desempeñar sus funciones?	1	2	3	4	5
5	¿Considera usted que la Municipalidad le da la suficiente estabilidad laboral para planificar a futuro?	1	2	3	4	5
6	¿Existe un buen entorno laboral (espacio físico) en su centro de labores?	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL						
7	¿Considera usted que sus necesidades de autorrealización se ven satisfechas en la Municipalidad?	1	2	3	4	5
8	De acuerdo a su experiencia ¿Existe un buen nivel de satisfacción personal en la Municipalidad?	1	2	3	4	5
9	¿La labor que realiza y/o el puesto que ocupa, se encuentra dentro de su proyecto de vida laboral?	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
10	¿Planifica y organiza sus tareas a realizar antes de desempeñar sus tareas laborales?	1	2	3	4	5
11	¿Considera usted que el trabajo que realiza está orientado a los resultados de la entidad?	1	2	3	4	5
12	¿Prioriza su trabajo por encima de otras actividades personales durante su jornada laboral en la Municipalidad?	1	2	3	4	5
13	¿Considera que es eficiente en sus labores asignadas por la Municipalidad?	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO						
14	¿Realiza usted por iniciativa propia actividades que mejoren su desempeño laboral en la Municipalidad?	1	2	3	4	5
15	¿Realiza usted tareas laborales desafiantes fuera de sus funciones en su puesto laboral?	1	2	3	4	5
16	¿Se encuentra en constante actualización de conocimientos y habilidades laborales para mejorar su desempeño?	1	2	3	4	5
17	¿Cuándo se presentan problemas laborales, busca usted soluciones creativas?	1	2	3	4	5
COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTENTES						
18	¿Tiene usted ideas negativas durante el desempeño de sus funciones?	1	2	3	4	5
19	¿Tiene usted conductas que a la larga dañan a la organización?	1	2	3	4	5

“GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN”



ANEXO 3 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONLES
TÍTULO DE TESIS: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, AÑO 2024

REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Jenny Rosario Apérez Apaza
- PROFESIÓN: Abogada / Lic. en Educación / Lic. en Turismo
- CARGO ACTUAL: Directora ATHE
- GRADO ACADÉMICO: Doctora

I. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

II. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

III. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca, 15 de octubre del 2024

Firma del experto
 DNI N°: 01324434
 N° celular: 990227485



Anexo 5 Evidencia de recojo de datos

CUESTIONARIO
MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, AÑO 2024

El objetivo es conocer la situación de la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2024, con lo que ruego conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración.

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.
1= Muy en desacuerdo 2= Algo en desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4= Algo de acuerdo 5= Muy de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1= Muy en desacuerdo	2= Algo en desacuerdo	3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4= Algo de acuerdo	5= Muy de acuerdo
MOTIVACIÓN LABORAL						
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
1	¿Considera usted que la Municipalidad satisface sus necesidades personales, económicas y sociales?	1	2	X	4	5
2	¿La Municipalidad le brinda las oportunidades laborales para crecer profesionalmente y/o ascender de puesto?	1	2	3	X	5
3	¿Considera que la Municipalidad le da el adecuado reconocimiento laboral por el esfuerzo que usted realiza en sus funciones diarias?	1	2	3	X	5
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
4	¿En el trabajo diario, considera usted que la Municipalidad le brinda la seguridad laboral necesaria para desempeñar sus funciones?	1	2	3	X	5
5	¿Considera usted que la Municipalidad le da la suficiente estabilidad laboral para planificar a futuro?	1	2	X	4	5
6	¿Existe un buen entorno laboral (espacio físico) en su centro de labores?	1	2	3	X	5
MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL						
7	¿Considera usted que sus necesidades de autorrealización se ven satisfechas en la Municipalidad?	1	2	3	X	5
8	De acuerdo a su experiencia ¿Existe un buen nivel de satisfacción personal en la Municipalidad?	1	2	3	X	5
9	¿La labor que realiza y/o el puesto que ocupa, se encuentra dentro de su proyecto de vida laboral?	1	2	3	X	5
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
10	¿Planifica y organiza sus tareas a realizar antes de desempeñar sus tareas laborales?	1	2	3	4	X
11	¿Considera usted que el trabajo que realiza está orientado a los resultados de la entidad?	1	2	3	X	5
12	¿Prioriza su trabajo por encima de otras actividades personales durante su jornada laboral en la Municipalidad?	1	2	3	4	X
13	¿Considera que es eficiente en sus labores asignadas por la Municipalidad?	1	2	3	X	5
DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO						
14	¿Realiza usted por iniciativa propia actividades que mejoren su desempeño laboral en la Municipalidad?	1	2	3	X	5
15	¿Realiza usted tareas laborales desafiantes fuera de sus funciones en su puesto laboral?	1	X	3	4	5
16	¿Se encuentra en constante actualización de conocimientos y habilidades laborales para mejorar su desempeño?	1	2	3	4	X
17	¿Cuándo se presentan problemas laborales, busca usted soluciones creativas?	1	2	3	X	5
COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTENTES						
18	¿Tiene usted ideas negativas durante el desempeño de sus funciones?	1	X	3	4	5
19	¿Tiene usted conductas que a la larga dañan a la organización?	1	X	3	4	5

"GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN"



Anexo 6

Evidencia de recojo de datos

CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, AÑO 2024

El objetivo es conocer la situación de la motivación laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2024, con lo que ruego conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración.

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

1= Muy en desacuerdo 2=Algo en desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4= Algo de acuerdo 5= Muy de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1= Muy en desacuerdo	2= Algo en desacuerdo	3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4= Algo de acuerdo	5= Muy de acuerdo
MOTIVACIÓN LABORAL						
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
1	¿Considera usted que la Municipalidad satisface sus necesidades personales, económicas y sociales?	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2	¿La Municipalidad le brinda las oportunidades laborales para crecer profesionalmente y/o ascender de puesto?	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3	¿Considera que la Municipalidad le da el adecuado reconocimiento laboral por el esfuerzo que usted realiza en sus funciones diarias?	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
4	¿En el trabajo diario, considera usted que la Municipalidad le brinda la seguridad laboral necesaria para desempeñar sus funciones?	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
5	¿Considera usted que la Municipalidad le da la suficiente estabilidad laboral para planificar a futuro?	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
6	¿Existe un buen entorno laboral (espacio físico) en su centro de labores?	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL						
7	¿Considera usted que sus necesidades de autorrealización se ven satisfechas en la Municipalidad?	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
8	De acuerdo a su experiencia ¿Existe un buen nivel de satisfacción personal en la Municipalidad?	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
9	¿La labor que realiza y/o el puesto que ocupa, se encuentra dentro de su proyecto de vida laboral?	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
10	¿Planifica y organiza sus tareas a realizar antes de desempeñar sus tareas laborales?	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
11	¿Considera usted que el trabajo que realiza está orientado a los resultados de la entidad?	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
12	¿Prioriza su trabajo por encima de otras actividades personales durante su jornada laboral en la Municipalidad?	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
13	¿Considera que es eficiente en sus labores asignadas por la Municipalidad?	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO						
14	¿Realiza usted por iniciativa propia actividades que mejoren su desempeño laboral en la Municipalidad?	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
15	¿Realiza usted tareas laborales desafiantes fuera de sus funciones en su puesto laboral?	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
16	¿Se encuentra en constante actualización de conocimientos y habilidades laborales para mejorar su desempeño?	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
17	¿Cuándo se presentan problemas laborales, busca usted soluciones creativas?	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES						
18	¿Tiene usted ideas negativas durante el desempeño de sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
19	¿Tiene usted conductas que a la larga dañan a la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5

"GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN"



Anexo 7

Evidencia de recojo de datos



Anexo 8

Evidencia de recojo de datos





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 29-09-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: DENNIS RONALDO PORTILLO PORTILLO

Dirección: JR. HUANCANE SAN LUIS MZ. B LT. 06

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70658956

Teléfono: 999600689 email: portillodennis157@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES

DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): DESEMPEÑO EN LA TAREA, DESEMPEÑO LABORAL, MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

1,2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311- UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

29 de setiembre de 2025

Fecha