



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMANTANI, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. AIDA JACKELING TICACALA LLUNGO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

**MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMANTANI, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. AIDA JACKELING TICACALA LLUNGO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. LEOPOLDO WENGESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

SEGUNDO MIEMBRO

:

Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



RESOLUCIÓN N°346-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 21 de noviembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 11432, presentado por **AIDA JACKELING TICACALA LLUNGO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMANTANI, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, 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 Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, 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 28º 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: **AIDA JACKELING TICACALA LLUNGO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, 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. ROBBINS FLORES AGUILAR
- * 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * 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 : martes, 25 de noviembre de 2025
- * Hora : 11:00 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:

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



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

**RESOLUCIÓN N° 700-2024-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 13 de diciembre 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-17409 de fecha 25 de noviembre de 2024, del **Bach. AIDA JACKELING TICACALA LLUNGO**, 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 Gestión Pública**.

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. AIDA JACKELING TICACALA LLUNGO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMANTANI, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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 de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

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 DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMANTANI, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. AIDA JACKELING TICACALA LLUNGO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

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





RESOLUCIÓN N° 429-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 10 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-12033** de fecha 04 de setiembre 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 Gestión Pública**.

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. AIDA JACKELING TICACALA LLUNGO**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMANTANI, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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 Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**, 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 DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMANTANI, 2024**; presentado por el (la) **Bach. AIDA JACKELING TICACALA LLUNGO**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



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



17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



METADATOS COMPLEMENTARIOS

Título de la tesis	
MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMANTANI, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	AIDA JACKELING TICACALA LLUNGO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73897576
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-6891-918X
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	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
Datos de investigación	



Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Amantani</p> <p>Coordenadas: Latitud: -14.0899355 Longitud: -70.2432244</p> <p>https://maps.app.goo.gl/7wSdgggoUhK4o2pA7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Setiembre 2024 – Noviembre 2025
URL de disciplinas OCDE	<p>Negocios, Administración</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Administración Pública</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Roberto Paye Colavehuanca
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo AIDA JACKELING TICACALA LLUNGO, identificado con DNI Nro. 73897576 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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

MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMANTANI, 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 05 de DICIEMBRE del 2025

Firma del Asesor
(obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Esta tesis se le ofrece a Dios, mi faro de luz, mi fuerza inquebrantable, la verdad que me dio la sabiduría que necesito para cerrar este capítulo de mi viaje.

Seas bendecido, amable esposo Hugo Callata, a quien entrego también con todo mi amor este pequeño triunfo; por tu esfuerzo sin descanso y por soñar conmigo un futuro en que mi carrera es la base, por creer en mí aún cuando a veces dude, y por ofrecerme sin reservas tu infinita comprensión.

A mis adoradas hijas, Beck y Kim; son ustedes mi sol de cada mañana, el grupo de porras que nunca flaquea, el pulso que me empuja a dar un pasito más y a mostrarles que los sueños se tatúan en la piel con esfuerzo y amor de madre.



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, expreso mi sincero agradecimiento a Dios, en su infinita grandeza, por haber sido el autor generoso de mi existencia y por concederme el inestimable regalo de la vida. A mi familia, en particular, por su constante apoyo en cada elección y en cada proyecto, así como por brindarme el entorno propicio para alcanzar la excelencia en la elaboración de esta tesis.

A la UANCV, en su área de Especialización en Administración y Gestión Pública, a los docentes por haber compartido con nosotros, de modo generoso, su vasta experiencia y su profundo saber; a mis compañeros de estudio, por su valiosa camaradería en cada paso del camino; y a mi asesor, por haber guiado la presente investigación con rigor y benevolencia.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... iii

AGRADECIMIENTO.....iv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLASviii

ÍNDICE DE FIGURASix

RESUMEN..... x

ABSTRACTxi

INTRODUCCIÓNxii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema..... 16

1.2. Formulación del problema 18

1.3. Justificación del estudio..... 19

 1.3.1. Justificación teórica..... 19

 1.3.2. Justificación practica 19

 1.3.3. Justificación metodológica 20

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general..... 21

2.2. Objetivos específicos..... 21

CAPÍTULO III

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

3.1. Antecedentes de la investigación 22

 3.1.1. Antecedentes a nivel internacional 22



3.1.3.	Antecedentes a nivel nacional	27
3.1.4.	Antecedentes a nivel regional	30
3.2.	Bases teóricas	34
3.2.1.	Motivación	34
3.3.2.	Importancia.....	39
3.3.3.	Indicadores.....	42
3.3.4.	Factores motivacionales.....	42
3.3.5.	Factores de higiene.....	46
3.4.	Marco conceptual	50

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1.	Hipótesis general	55
4.2.	Hipótesis específicas	55
4.3.	Variables	55
4.4.	Operacionalización de variables.....	56

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.	Enfoque de la investigación.....	57
5.2.	Métodos de investigación	57
5.3.	Tipo de investigación	58
5.4.	Nivel de investigación	58
5.5.	Diseño de investigación.....	58
5.6.	Población y muestra	59
5.6.1.	Población.....	59
5.6.2.	Muestra.....	59



5.7. Técnicas e instrumentos.....	59
5.7.1. Técnica.....	59
5.7.2. Instrumento.....	60
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.....	60
5.8.1. Confiabilidad.....	60
5.8.2. Validez.....	61
5.9. Procedimientos de tratamiento de datos.....	61
5.10. Contrastación de hipótesis.....	62

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados.....	64
6.1.1. Motivación laboral.....	64
6.1.2. Motivación intrínseca.....	66
6.1.3. Motivación extrínseca.....	67
6.2. Discusión de resultados.....	68
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS.....	75
ANEXOS.....	79



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	56
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad	61
Tabla 3 Estadísticos de prueba de la motivación laboral	63
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la motivación laboral	64
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la motivación intrínseca	66
Tabla 6 Distribución de frecuencias de la motivación extrínseca	67



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de frecuencias de la motivación laboral..... 64

Figura 2 Distribución de frecuencias de la motivación intrínseca 66

Figura 3 Distribución de frecuencias de la motivación extrínseca..... 67



RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad analizar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amantani en el año 2024. Para ello, se desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal, basado en el método deductivo. La muestra estuvo conformada por 44 trabajadores, a quienes se aplicó una encuesta estructurada como técnica de recolección de datos, mediante un cuestionario validado. El procesamiento y análisis de la información se realizó con el software estadístico SPSS v.27, utilizando la prueba de Chi-cuadrado para la variable motivación laboral. Los resultados evidenciaron una relación estadísticamente significativa, concluyéndose que la motivación influye en el desempeño de los trabajadores, con un predominio del nivel "casi siempre" en un 60.5%.

Palabra clave: motivación laboral, trabajadores



ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the level of work motivation among workers at the District Municipality of Amantani in 2024. To this end, a quantitative study was conducted, with a descriptive approach and a non-experimental cross-sectional design based on the deductive method. The sample consisted of 44 workers, who were administered a structured survey using a validated questionnaire as a data collection technique. Data processing and analysis were performed using SPSS v. 27 statistical software, using the Chi-square test for the work motivation variable. The results showed a statistically significant relationship, concluding that motivation influences worker performance, with the "almost always" level predominating at 60.5%.

Keyword: work motivation, workers



INTRODUCCIÓN

La investigación aquí consignada lleva por título: "Nivel de motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Amantaní, 2024". Este estudio se justifica a partir de la necesidad de examinar y sistematizar los determinantes que afectan el rendimiento y la percepción de bienestar de los funcionarios en el ámbito de una entidad pública, en particular en el entorno de Amantaní. La meta central consistió en establecer el grado de motivación laboral de los servidores de la mencionada municipalidad durante el año 2024, dado que la mencionada variable ejerce una relación causal sobre la eficacia, la productividad y la calidad del servicio que se despliega ante la ciudadanía.

En el Capítulo I se articula el planteamiento del problema, con la finalidad de poner de relieve los obstáculos más relevantes y los vacíos que se observan respecto al clima organizacional y a la motivación del recurso humano. De igual modo, se plantea la cuestión central que orienta el estudio, así como los fundamentos que justifican su pertinencia desde perspectivas teórica y práctica. Por último, se exponen las limitaciones que condicionan la investigación y los alcances que delimitan su alcance, de modo que se contextualiza de manera precisa el entorno en que se lleva a cabo el trabajo.

El Capítulo II establece de manera sistemática los propósitos de la investigación, así como los propósitos generales y específicos. Dichos propósitos han sido concebidos como vehículos orientadores que dirigen el proceso investigativo hacia una aprehensión cabal del fenómeno en estudio. Súmese, el propósito de cosechar información nítida y organizada que, inmediatamente después del estudio, pueda servir de parámetro para la futura intervención de la administración del talento humano en la municipalidad.



El Capítulo IIIc, en tanto, es obra de un marco teórico que actúa como soporte conceptual de la investigación. Se evalúan las perspectivas múltiples sobre la motivación laboral, abarcando tanto las teorías fundacionales –en particular las de Maslow, Herzberg y McClelland– como las formulaciones más recientes. Se suman, de manera subsecuente, investigaciones análogas que han sido formuladas en escenarios económicamente semejantes, mediante las que es posible ajustar las nuevas evidencias a marcos comparativos viables. Este capítulo desempeña, así, un papel decisivo, dado que pone a disposición el anclaje teórico que, en sentido estricto, habilita la traducción de los datos en conclusiones que merecen científicamente el nombre.

El Capítulo IV desarrolla la formulación de las hipótesis de investigación y la operacionalización de las variables. Se identifican sistemáticamente las variables independientes y dependientes, así como sus dimensiones e indicadores, otorgando así un marco de referencia preciso para la evaluación empírica. Esta fase es fundamental para garantizar la consistencia lógica dentro del diseño metodológico y para certificar que las mediciones empíricas sean, de acuerdo con los criterios de validez y confiabilidad, adecuadas a los constructos teóricos definidos.

En el Capítulo V se presenta el enfoque metodológico, precisando el tipo de investigación, el diseño, el nivel, y los métodos y técnicas de recolección de datos. Se define la población objeto del estudio, se describe la muestra y se explicita el procedimiento de muestreo. Se contempla, a su vez, la construcción y validación del instrumento de recolección, en particular un cuestionario estructurado dirigido a los trabajadores de la municipalidad. Este capítulo, por



consiguiente, ofrece un examen riguroso de los procedimientos que han permitido obtener la información que sostiene empíricamente el estudio.

El Capítulo VI ofrece, de manera sistemática, los hallazgos derivados de la exploración empírica. Los datos recabados son presentados en formatos tabulares y gráficos, de modo que la interpretación resulte accesible y rigurosa a la vez. Posteriormente, la información se entrelaza con las hipótesis formuladas en las etapas preliminares, al objeto de cotejar la validez de cada proposición. Cada cuadro y cada gráfico son, así, no solo término descriptivo, sino también evidencia de la construcción teórica que los precedió. Se acompaña de un examen científico de los hallazgos, en el que se realzan las repercusiones para la administración de la entidad y se arguyen sendas susceptibles de instrumentación para incrementar la motivación de los servidores de la municipalidad distrital de Amantaní.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En 2024, la motivación laboral se presenta como un desafío multifacético a nivel global, impulsado por cambios sociales, tecnológicos y económicos. La rápida digitalización y el trabajo remoto han alterado las dinámicas laborales tradicionales, creando tanto oportunidades como barreras para conservar la incitación de los empleados. A pesar de los avances tecnológicos, muchos trabajadores enfrentan una creciente sensación de aislamiento y desconexión, lo que impacta negativamente su compromiso y productividad. Gallup (2023), además, las exigencias de lenidad y el equilibrio entre la vida personal y laboral se han convertido en factores clave para la motivación, especialmente en economías desarrolladas donde los empleados valoran más que nunca la autonomía y el bienestar emocional. Kaufman & Hotchkiss (2023)

En 2024, la motivación laboral en América Latina enfrenta desafíos clave relacionados con las dinámicas sociales, económicas y tecnológicas de la región. A pesar de los esfuerzos por mejorar las condiciones laborales y la retención de talento, las brechas en remuneración y beneficios sociales continúan siendo una barrera significativa para la motivación de los trabajadores en muchos países latinoamericanos. González (2015) y Ramos (2017), el trabajo remoto y la



digitalización han traído cambios disruptivos a la región, pero también han generado nuevos retos en cuanto a la gestión de equipos dispersos y la creación de un ambiente laboral cohesivo. Aunque los avances tecnológicos han permitido una mayor flexibilidad, también han contribuido al aislamiento social y a la falta de vínculos interpersonales, lo que disminuye el sentido de pertenencia y el compromiso Córdoba & Peña, (2021). Por otro lado, la región enfrenta una alta rotación laboral y una baja satisfacción en muchos sectores debido a la falta de incentivos que fomenten el crecimiento profesional y el bienestar integral de los empleados. Zapata et al. (2020)

En el actual entorno laboral peruano, la insuficiente motivación de los empleados ha emergido como un obstáculo sustancial y persistente en 2024. Investigaciones recientes evidencian que, a nivel nacional, más del 40% de los empleados manifiesta sentirse desmotivado en su ocupación formal. Entre las causas recurrentes se destacan la percepción generalizada de inequidad en las condiciones de trabajo, remuneraciones consideradas insuficientes por la mayoría, la escasez de reconocimientos formales y la limitada disponibilidad de trayectorias de desarrollo profesional. Estas deficiencias se traducen en índices elevados de rotación voluntaria, absentismo programado y desánimo organizacional. El núcleo del desafío reside, por tanto, en la capacidad de las empresas para concebir e instrumentar políticas que, de modo sostenido, estimulen la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia de su personal. La magnitud del fenómeno, aun cuando se manifiesta a nivel interno, tiene eco en la competitividad de las corporaciones, la generación y sostenimiento de la productividad nacional y, en última instancia, en la calidad de vida de los trabajadores La Republica (2024)



En la Municipalidad Distrital de Amantani, situada en la región de Puno, la motivación laboral enfrenta desafíos vinculados a factores organizativos y socioeconómicos. La gestión administrativa ha estado marcada por problemas como denuncias de nepotismo y una estructura institucional limitada para desarrollar programas de bienestar laboral efectivos. Esto genera un ambiente laboral donde el compromiso y la productividad del personal pueden verse afectados. Asimismo, los conflictos internos en la gestión, como los relacionados con la contratación de personal y la transparencia, pueden influir negativamente en la percepción de justicia organizacional y, en consecuencia, en la motivación laboral . Sin Fronteras (2024)

El contexto cultural y geográfico de Amantani, una isla del Lago Titicaca, añade complejidad a los retos laborales, considerando las limitaciones de infraestructura y conectividad que dificultan el acceso a recursos formativos y estrategias motivacionales modernas. Onda Azul (2024)

. Por consiguiente, es necesario realizar el estudio o investigación sobre la motivación laboral en la municipalidad distrital de Amantani, 2024. A continuación, se presenta la formulación del problema.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1. ¿Cómo es la motivación intrínseca de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024?



P.E.2. ¿Cómo es la motivación extrínseca de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

La justificación teórica En efecto, la sistematización de la literatura disponible acerca de la satisfacción laboral constituye el primer paso para ampliar el entendimiento crítico del fenómeno; sin embargo, el presente análisis se dirige a un contexto geográficamente circunscrito, la Municipalidad distrital de Amantani, que ha sido objeto de escasa atención en la investigación sobre comportamiento laboral. Mediante la recogida de datos empíricos, la presente indagación generará un conjunto de evidencias primarias capaces de sustentar la formulación de hipótesis pertinentes. Estos nuevos vínculos conceptuales, al ser confrontados con el corpus normativo, oxigenarán el horizonte teórico que circunscribe la presente investigación, actualizándolo y, por ende, incrementando su capacidad explicativa.

1.3.2. Justificación practica

La justificación de carácter práctico radica en que los datos acumulados proporcionarán un esclarecimiento sistemático de las percepciones y emociones de los servidores públicos que desempeñan sus funciones en la municipalidad Distrital de Amantani; en consecuencia, se constituye en un insumo crítico para la formulación de decisiones administrativas. La información derivada podrá ser utilizada, al mismo tiempo, para diseñar y poner en marcha estrategias que movilicen a los empleados de manera efectiva, incorporando, entre otras acciones, programas de esparcimiento que favorezcan la cohesión laboral, políticas de recompensa que reconozcan méritos y esfuerzos, la definición de



objetivos claros que orienten al colectivo, y el establecimiento de canales de comunicación y participación que garanticen la interlocución y el reconocimiento de los diversos puntos de vista dentro de la institución.

1.3.3. Justificación metodológica

La motivación laboral, al ser un constructo multifacético, requiere un enfoque metodológico integral para su análisis y comprensión. La metodología cuantitativa es clave para identificar y analizar los factores que influyen en la motivación de los empleados, así como para proponer estrategias de mejora basadas en evidencia.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024

2.2. Objetivos específicos

O.E.1. Determinar la motivación intrínseca de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024

O.E.2. Determinar la motivación extrínseca de los de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024



CAPÍTULO III

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Erazo et al, (2023), ejecutaron una investigación cuyo propósito residía en examinar el cuerpo de trabajos en el ámbito de la motivación laboral, así como en dilucidar su trayectoria y contornos en el lapso 2000-2021. La estrategia adoptada consistió en un análisis bibliométrico, al que se incorporaron paquetes como RStudio Loud y Tree of Science, cotejando un universo de 493 artículos extraídos de la base Scopus. Entre los resultados más relevantes se resaltaron la identificación de los investigadores más citados, la ubicación de los países que mayor producción reportaron, la trayectoria anual del volumen de publicaciones y las tramas de coautoría. Las líneas temáticas más sobresalientes en el dominio motivacional evidenciaron: los marcos teóricos de motivación, la teoría de la autodeterminación y el estudio del impulso motivacional en el ámbito del servicio público. Como conclusión, se evidencia que en el trienio más reciente el caudal de aportaciones sobre el tópico creció un 72,05 %, conservando en este escenario la teoría de la autodeterminación una posición preeminente en la producción científica especializada.



Sánchez et al (2022), desarrollaron una investigación focalizada en la ciudad de Machala, reconocida en el contexto ecuatoriano no solo por su significativa actividad comercial, sino, además, por su capacidad de generar cuantiosos flujos de empleo en la región. No obstante, el dinamismo comercial observado no se traduce, necesariamente, en condiciones laborales equitativas, evidenciando que numerosos trabajadores no reciben una compensación acorde a la complejidad de las tareas que realizan. En consecuencia, el ámbito laboral se caracteriza por niveles de motivación subóptimos y un grado limitado de implicación por parte de la plantilla. Ante esta situación, el estudio se propuso identificar las variables que subyacen a la desmotivación y, al mismo tiempo, evaluar los instrumentos de incentivo que las organizaciones comerciales han puesto en práctica con el propósito de elevar la productividad y el rendimiento. Se adoptó un enfoque cuantitativo y se delimitó el objeto de estudio a unidades de negocio cuyo proceso se centra en la atención al cliente. Para obtener la información, se aplicó un cuestionario estructurado a una representación de 330 trabajadores del sector. El análisis de los resultados evidencia que una porción relevante de las empresas no explota adecuadamente las alternativas de motivación laboral disponibles en la literatura. Así, se establece que la aplicación de incentivos laborales presenta restricciones que, a la postre, afectan el nivel de motivación de los colaboradores. La evidencia empírica que subyace a este resultado sugiere que la insuficiencia de estímulos, tanto monetarios como no monetarios, limita el alineamiento entre los objetivos individuales y las metas corporativas, favoreciendo un clima organizacional proclive al estancamiento. Frente a esta realidad, se torna imprescindible reconfigurar las políticas de administración del talento humano a partir de la ulterior integración de prácticas



motivacionales que se ajustan, en términos de pertinencia y temporalidad, a las particularidades del sector comercial de Machala, con miras no solo a incentivar el comportamiento sobresaliente, sino a cultivar un ambiente de trabajo que consolide la resiliencia organizacional y maximice el desempeño en el largo plazo.

Villanueva (2021), realizó un estudio centrado en dos ejes críticos del ámbito de la Psicología Organizacional: el estrés laboral y su interrelación con el clima y la orientación hacia el establecimiento, fenómenos que suelen agravarse ante la ausencia de motivación y de un sentido de responsabilidad en los niveles jerárquicos superiores. La indagación sostiene que el estrés laboral, al materializarse en diversos indicadores, no solamente deteriora la salud mental del trabajador, sino que se inscribe en un ciclo más amplio en el que se incorporan manifestaciones psicósomáticas, disminución de la autoestima, declive en el rendimiento, problemas en la interacción interpersonal y, finalmente, una prestación de servicios al cliente que se distancia de los estándares organizacionales esperados. Con el fin de mapear los niveles de estrés, el equipo de investigación aplicó el cuestionario de Maslach tras la realización de una sesión informativa en la que se expusieron los objetivos del estudio, se garantizó el manejo confidencial de los datos y se vigorizó el carácter anónimo de las respuestas, de tal manera que los sujetos no sintieran que su situación laboral correría riesgo. La opción metodológica elegida correspondió al enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional no experimental, estrategia que hace posibles vínculos delineales entre las variables sin necesidad de su intervención deliberada. Mediante el examen metódico de los registros cuantitativos y cualitativos dispuestos en gráficos y



tablas, se verificó de forma concluyente la hipótesis formulada: el estrés laboral ejerce una incidencia estadísticamente robusta sobre el clima organizacional y sobre el grado de compromiso de la plantilla. A la culminación de la investigación se enuncian conclusiones sustentadas en los datos empíricos, las cuales se complementan con directrices diseñadas para elevar la calidad del entorno psicosocial en las instituciones. Los anexos recogen los instrumentos empíricos aplicados, así como una concepción interventiva cuyo propósito es mitigar las disfunciones detectadas.

Veliz (2020), señala que la motivación opera como un eje clave dentro de la dinámica organizacional. Cuando la empresa la maneja de forma correcta, dicha motivación no solo se traduce en un incremento de la productividad, sino que también mejora el rendimiento cotidiano de los colaboradores. Tanto la motivación que brota de adentro (intrínseca) como la que surge de recompensas externas (extrínseca) se vuelven fuerzas que dirigen la forma en que los empleados desempeñan su trabajo. Por eso, la calidad de los resultados obtenidos se ve marcada en su mayoría por estos impulsos. Esta investigación, por tanto, se dedicó a medir los niveles de motivación ya observar el lazo que existe con el rendimiento de los 65 trabajadores administrativos de la Gerencia de Salud en "COSSMIL". Se optó por un diseño descriptivo-correlacional y se usaron cuestionarios con la escala de Likert para recoger datos sobre motivación y rendimiento. Al analizar la información, los resultados mostraron que los niveles de motivación, tanto los que vienen de dentro como los que provienen de los estímulos externos, son por debajo del promedio; a su vez, aunque se detectó que la motivación y el rendimiento están conectados, el desempeño, igualmente, se clasifica como débil. Esta circunstancia condiciona la agilidad con que los



trabajadores se atienen a los requerimientos que plantea la organización. Por lo tanto, si queremos que el equipo trabaje mejor, debemos centrarnos en darles razones para hacerlo. Es clave que los motivemos a mejorar las habilidades que realmente van a marcar la diferencia en el día a día. Además, tenemos que ofrecer premios, recompensas o reconocimientos que se sientan naturales y justos para la cultura de la organización. Cuando eso suceda, la productividad crecerá de manera sostenible.

Alarcon & Ramos (2020), realizó un estudio orientado a la motivación laboral en la empresa IMAPAR PANAMÁ, aplicando un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo y una aproximación transversal. La población analizada fue de ocho colaboradores que ocupan, entre otros, los cargos de gerente, secretario, jefe de producción, costureros, instaladores y vendedor. Dada la reducida dimensión de la población, se distribuyó un cuestionario virtual anónimo con preguntas cerradas a todos los integrantes, empleando la técnica de censo poblacional para el posterior tratamiento de la información. Los hallazgos evidencian la existencia de un equipo administrativo y de recursos humanos sólidos, responsable de sostener la satisfacción y el bienestar de los empleados desde hace 25 años. No obstante, se constató que, aun cuando la organización muestra una preocupación evidente por el bienestar laboral, persisten necesidades a nivel individual que requieren atención. Un factor que incide de manera crítica en la motivación es la remuneración; todos los colaboradores señalan que los salarios se sitúan por debajo del mínimo legal, circunstancia que actúa como un determinante negativo en la valoración y en el compromiso hacia la organización.



3.1.3. Antecedentes a nivel nacional

Esquivel (2024), llevó a cabo una investigación cuyo objetivo principal fue examinar la evaluación entre la motivación y la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de una firma del distrito de servicios de la ciudad de Lima. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y utilizó un diseño correlacional de corte transversal bajo la modalidad no experimental. La población objetivo incluyó a 90 empleados, de los cuales una muestra de 74 fue seleccionada, estableciéndose un intervalo de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %. Para la obtención de la información, se aplicó un cuestionario estructurado en forma de encuesta que contenía dos instrumentos: el primero, de 14 preguntas, indagaba sobre los factores motivacionales, y el segundo, de 21 preguntas, evaluaba el grado de satisfacción en el ámbito laboral. El procesamiento de los datos se ejecutó con los paquetes estadísticos SPSS, versión 29.02.0.2.0, y Excel, versión 2013. Los análisis mostraron una magnitud positiva moderada entre las dos variables, expresada a través del coeficiente rho de Spearman en 0,456, lo que indica que incrementos en los niveles de motivación se asocian, de manera significativa, con mayores niveles de satisfacción laboral dentro de la población investigada.

Retamozo & Ortega (2023), llevaron a cabo una investigación cuyo propósito central consistió en determinar la vinculación que mantiene la motivación con el rendimiento laboral entre el personal de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La información se enmarcó en un diseño cuantitativo de tipo correlacional y tuvo como universo a 100 colaboradores, seleccionándose una muestra estratificada con cuidadoso criterio para eludir sesgos y conservar la validez de los hallazgos. Para la



obtención de los datos, se utilizaron dos instrumentos de evaluación, cuyos cuestionarios fueron validados por un panel de tres especialistas; ambos mostraron altos índices de consistencia interna, registrándose un coeficiente alfa de Cronbach de 0.917. El tratamiento estadístico reveló una valoración moderada entre las variables objeto de estudio, sustentada por un coeficiente de valoración de Pearson de 0.495 y por un valor de significación estadística de $p=0.001$, lo que revela una relación positiva y estadísticamente relevante. En consecuencia, los autores concluyen que se establece una asociación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los funcionarios de la citada institución, por lo que se medidas elogia la conveniencia de adoptar que once los niveles motivacionales como vía para potenciar la eficacia en el desempeño laboral de la respectiva organización.

Villanueva (2021), desarrolló un estudio con el propósito de examinar cómo la motivación laboral se vincula con el rendimiento de los empleados de un restaurante de nombre "Don Juan", que cuenta con dos sucursales en la ciudad de Chiclayo, en el año 2023. La población se redujo a 37 trabajadores, a los que se administró un cuestionario estructurado diseñado para medir cada una de las variables bajo la misma escala de Likert de cinco puntos. Se adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, de modo que las variables fueron observadas en su contexto natural sin manipulación experimental. La confiabilidad de los instrumentos se procesa mediante el coeficiente de Cronbach, que arrojó 0.91 para el constructo motivación laboral y 0.78 para rendimiento laboral, índices que confirman la estabilidad de las mediciones. El procesamiento de los datos se efectuó con el software SPSS, versión 25, y se aplicó la medición no paramétrica Rho de



Spearman, con un nivel de significación de 0.05, y los resultados relevantes mostraron una medición positiva estadísticamente significativa entre productividad laboral y motivación. Así, se aprecia una estimulación directa entre la motivación intrínseca de los trabajadores y los índices de rendimiento observados en el restaurante, lo cual subraya la necesidad de articular estrategias permanentes de estímulo psicosocial orientadas a sostener niveles elevados de motivación y, como consecuencia, optimizar el desempeño de la planta laboral en el sector de la restauración.

Ibarra (2021), propone un estudio cuyo propósito es observar el efecto de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa privada en 2022 en la ciudad de Huaraz. La investigación opera con un diseño no experimental de alcance correlacional, articulando datos desde un enfoque cuantitativo. Para extraer información, se desarrolló un cuestionario y se aplicó a una población de 93 empleados. La correlación observada, de 0,761, indica una fuerte asociación positiva entre la variable motivacional y la productiva. El análisis inferencial corrobora la superioridad del vínculo, ya que el nivel de significancia (p) es menor a 0,05, superando el valor del nivel α en 0,05; por lo tanto, se descarta la hipótesis constituida, permitiendo que la alternativa prospere, con la inferencia basada en la acción de la motivación en el desempeño de los trabajadores. Se deduce, por la misma razón, que la relación se mostró robusta en el entorno de la empresa privada observada, y que el incremento en los niveles de motivación se convirtió en un predictor relevante del incremento productivo - conclusiones que recomiendan la gestión y diseño de políticas motivacionales como herramienta de mejora organizacional.



Jiménez (2020). Llevó a cabo el estudio titulado "Gestión Administrativa y la Motivación en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho – 2020". Su propósito fue determinar el grado en que la gestión administrativa se vincula con la motivación del cuerpo docente en el centro mencionado. La investigación fue de naturaleza cuantitativa, adoptó un diseño descriptivo - correlacional y se inscribió en un nivel básico. La población de estudio se compuso de 60 docentes, de los cuales se tomó una muestra de 52 para la aplicación de los instrumentos. La recolección se realizó mediante la técnica de encuesta, utilizando cuestionarios elaborados por el propio autor, que miden, con validez contrastada, tanto la gestión administrativa como la motivación; ambos instrumentos alcanzaron un coeficiente de confiabilidad superior a 0.85 en el cálculo de Cronbach. La información fue procesada mediante el paquete estadístico SPSS, aplicándose la cotización de Rho de Spearman, que proporcionó un coeficiente de 0.476 y un nivel de significación de $p = 0.000$; los resultados confirman, con un umbral de confianza del 0.01, que existe una clasificación positiva y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la motivación del profesorado en la institución analizada.

3.1.4. Antecedentes a nivel regional

La investigación realizada por Tairo (2024), tiene como objetivo central averiguar cómo se vinculan la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Villa del Lago de Puno en 2022. Se optó por un enfoque cuantitativo, no experimental, y un diseño correlacional. Su relevancia se justifica en que ambas variables son determinantes para que la gestión en cualquier institución educativa, pública o privada, se vuelva efectiva: cuando la administración se maneja de forma idónea, se espera que la



motivación de los docentes se mantenga en rangos elevados. La población se conforma con 33 docentes, 20 de ellos hombres y 13 mujeres. Para recoger información se aplicó un cuestionario de 32 afirmaciones, distribuidos equitativamente, de modo que cada variable se abordó con 16 enunciados. La técnica utilizada fue la encuesta. Utilizando el software SPSS 21 se encontró que el coeficiente de compensación de Pearson se situó en 0,273, lo que refleja una compensación positiva de baja intensidad entre ambas variables. Esta observación muestra que aquí la conexión entre la motivación del cuerpo docente y la gestión administrativa es directa, aunque su intensidad es bastante débil. Esto sugiere que los dos elementos la motivación del profesorado y la calidad de la gestión administrativa operan actualmente en niveles bajos. La coincidencia de estas condiciones adversas puede estar socavando la eficacia de la institución, creando un entorno en el que ninguno de los dos grupos obtenga el soporte que precisa para desarrollar su labor.

Foraquita (2023), realizó un estudio cuyo propósito central fue evaluar el nivel de motivación laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física. La investigación, de enfoque descriptivo, empleó un cuestionario administrado a 15 docentes de la carrera como muestra. Se encontró que el 66,7% de los encuestados considera que las condiciones laborales son inadecuadas, frente a un 33,3% que las califican como apropiadas. Respecto a la remuneración y beneficios, el grado de insatisfacción fue elevado: el 66,7% expresó descontento, el 13,3% se mostró indiferente y el 20% reportó satisfacción. En el área de relaciones interpersonales, sólo el 26,7% de los docentes evaluó la calidad de los vínculos con autoridades, colegas, alumnos y personal administrativo como buena o regular, mientras que un 46,7% 7



docentes refirió que esta interacción es mala. Los datos revelan que la motivación laboral en la institución se ha visto deteriorada, principalmente, por las condiciones de trabajo, la crítica percepción de los beneficios salariales y la tensión en las relaciones interpersonales.

León (2023), llevó a cabo un estudio en la esfera enfermera dirigido a examinar la vinculación entre la motivación laboral y la actividad científica de la plantilla de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón en Puno a lo largo de 2023. La pesquisa se adhirió a un enfoque cuantitativo y adoptó un diseño no experimental, correlacional y transversal. La muestra fue de 141 enfermeros, a quienes se les administró un cuestionario cuyas dimensiones evaluaban la motivación laboral orientada a la investigación, y se complementó una ficha destinada a registrar la producción científica. La información fue sometida a análisis porcentual ya la prueba estadística de Chi Cuadrado para la contrastación de hipótesis. La interpretación de los hallazgos revela que el 86,9 % de los sujetos presenta un nivel regular de motivación laboral para la investigación, en tanto que el 13,1 % muestra una motivación elevada. Con relación a la actividad investigadora, se observa que el 60 % de los enfermeros no contabiliza producción científica, es decir, no reporta publicaciones en el ámbito enfermero. Al cruzar las dos variables principales, quedó claro que el 59,2 % de los sujetos que presentaban motivación laboral regular no generaban producción científica, mientras que el 27,7 % alcanzaba un nivel medio de producción y solo el 4,6 % lograba niveles altos. En las dimensiones analizadas, el 45,4 % mostró motivación intrínseca regular y el 53,8 % motivación extrínseca regular, de quienes no participaron a actividades de investigación. En consecuencia, se confirma que los tres niveles de motivación laboral están



estadísticamente relacionados con el nivel de producción científica y que las motivaciones intrínseca y extrínseca también muestran una asociación correspondiente, todas con un valor $p=0,000$, corroborando que la motivación opera como un determinante directo en el rendimiento científico en el campo de la enfermería.

Laura (2022), realizó el estudio titulado "Motivación y desempeño laboral en trabajadores de un Centro de Salud en cuarentena por COVID-19, Juliaca 2021", buscando establecer la conexión entre el nivel de motivación y el rendimiento en empleados de un establecimiento sanitario bajo restricciones por la pandemia. Se planteó como investigación básica, con un enfoque relacional y un diseño transversal observacional. Se seleccionó la población total, compuesta por 47 colaboradores del Centro de Salud "Guadalupe" en Juliaca, San Román, Puno. Se utilizaron dos instrumentos de recolección: un cuestionario para cuantificar la motivación laboral y otro para indagar sobre la percepción del desempeño. Los análisis estadísticos aportaron un valor p de 0.003, inferior al umbral de significancia de 0.05; de esta manera, se fortaleció la hipótesis de que la motivación y el desempeño laboral en el personal se relacionan de manera positiva y significativa durante la cuarentena impuesta por COVID-19.

La investigación elaborada por Apaza (2019), tuvo como propósito fundamental establecer la influencia concreta que la motivación ejerce sobre el desempeño laboral de las personas que trabajan en el Banco de Crédito del Perú, en la agencia central de Juliaca. El diseño elegido fue de enfoque cuantitativo, clasificado como correlacional causal. Para la captura de la información se aplicaron encuestas a una muestra de 32 trabajadores. Se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario capaz de evaluar el desempeño



laboral, integrado por nueve preguntas distribuidas en las dimensiones de habilidades, comportamiento y resultados; y otro cuestionario que profundizaba en la motivación, compuesto por doce preguntas sobre motivación intrínseca y extrínseca, distribuidas en dos dimensiones. El tratamiento estadístico de la información se efectuó a través del software SPSS versión 22, y los resultados reflejaron una elevación alta entre la motivación general y el desempeño, que presentó un coeficiente Rho de 0.805. La motivación intrínseca mostró también una estrecha relación con el desempeño ($Rho = 0.767$), mientras que la variable motivación extrínseca evidenció el coeficiente de competitividad más elevado, alcanzando un Rho de 0.816. Estos hallazgos ratifican que, dentro de nuestra organización, tanto los incentivos que provienen de la propia persona como la búsqueda de superación como aquellos que vienen de afuera como los planos de recompensas y los ambientes de trabajo impactan de manera decisiva y favorable el desempeño profesional.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Motivación

Cuando pensamos en cómo mantener activo y contento al equipo en una empresa, la motivación es una pieza clave. Desde siempre, y en cada investigación seria que se ha hecho, cada autor llega a la misma conclusión: un empleado motivado rinde más y se siente más a gusto en su puesto. Las teorías que hemos consultado hablan, por un lado, de que hay que cubrir necesidades básicas, pero enseguida aclaran que eso no es suficiente. También hay que ir más allá y ofrecer un ambiente de trabajo que no sólo pase desapercibido, sino que aliente el compromiso y la excelencia.



Robbins (1999) es claro: detrás de la motivación hay una mezcla de estímulos materiales y psicológicos que resuelven nuestras necesidades y, al mismo tiempo, orientan nuestro comportamiento hacia resultados que la empresa puede valorar.

Chiavenato (2009), en su famoso Tratado de Comportamiento Organizacional, complementa esa idea al reunir múltiples ángulos de análisis.

Uno que nos parece revelador es el de Luthans (2002), que dice que la motivación surge siempre de una falta: puede ser una carencia física, como un salario justo, o una carencia emocional, como el reconocimiento. Al final, la conexión motivacional se crea cuando el trabajador siente que de seguir recorriendo ese camino obtendrá el aliciente que lo mueve a actuar.

Diagrama con ambos autores: Soto subraya que la motivación emerge de una necesidad interna que mueve al individuo de la primera palabra de una tarea a la última, para cumplir normas o adaptarse a una situación concreta. Junto a él, Mitchell especifica que esa energía interna se traduce en intensidad, dirección y persistencia: en lo fuerte con que una persona avanza, en a dónde se orienta y en cuánto dura el esfuerzo. Juntas, ambas perspectivas subrayan la motivación como una dinámica compleja que va más allá de un simple estímulo y que, sin duda, resulta primordial para el logro, tanto a escala personal como dentro de las organizaciones.

3.2.1.1. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Maslow (1943) es uno de los referentes en el estudio de lo que nos motiva y presenta una explicación que se resume en la idea de que nuestras necesidades se organizan y cumplen en una secuencia ordenada. Pensemos en una pirámide: en la base se encuentran lo que son los requerimientos indispensables y



urgentes. Solo cuando estas demandas se satisfacen hacemos espacio en la mente y en la energía para centrarnos en peldaños superiores de la pirámide. En el trabajo, eso nos lleva a tener en primerísimo plano el hambre, el sueño, y, más aún, la sombra de la incertidumbre laboral; y, uno de los niveles, las condiciones que eviten lesiones y riesgos permanentes. Una vez que hayamos logrado eso, las necesidades de vinculación resultan relevantes: el deseo de enterarse, de participar y de ser uno más del círculo de colegas; la búsqueda de reconocimiento, que es nada más que el deseo de una devolución que nos ponga en la evidencia señalada y deseada; y, por último, el ansia de crecer, de aprender y de poner en práctica esa corazón y mente que llevamos. En las empresas, el trabajo consciente, sensible, de cerrar estas brechas no solo le conviene al equipo, sino que devuelve en tipo a la organización, en forma de energía, en horas de dedicación, y en un compromiso que se mide en cifras.

3.2.1.2. Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg (1959) presentó la célebre teoría de los dos factores haciendo hincapié en que la satisfacción en el trabajo no es el efecto directo de un único conjunto de variables. Organizó estos elementos en dos grupos. Primero, los factores de higiene, que abarcan el sueldo, la calidad del entorno físico, y los reglamentos y políticas organizacionales. Estos elementos resultan imprescindibles, pues su ausencia ocasiona disconformidad; sin embargo, su simple cumplimiento no lleva a una crecida satisfacción. En segundo lugar, se encuentran los factores motivacionales, que incluyen el reconocimiento del trabajo, la delegación de responsabilidades, el crecimiento personal y las opciones de desarrollo. Son éstos los verdaderos catalizadores de un compromiso decidido y de un elevado nivel de motivación. La enseñanza práctica que se deriva de la teoría es, por



tanto, que los esfuerzos de las empresas no deberían limitarse a instalar condiciones de trabajo correctas, sino que, en paralelo, deben articularse políticas que alimenten experiencias de reconocimiento y oportunidades de superación para que los empleados crezcan y se sientan realizados en el trabajo diario.

3.2.1.3. Teoría de la motivación y expectativa de Vroom

La teoría de la expectativa, presentada por Vroom en 1964, sostiene que la motivación de los colaboradores en la organización depende de las proyecciones que hacen respecto a las recompensas que derivan de su comportamiento laboral. Para Vroom, los individuos escogen, a lo largo de la jornada, qué acciones realizar a partir de la seguridad que su esfuerzo y su rendimiento les otorgarán unos, que a su vez, recibirán a cambio beneficios que ellos valoran. Desde esta postura, la motivación responde a tres variables esenciales y relacionadas entre sí. La primera es la expectativa, que consiste en la fe personal en que asociada a una tarea concreta logrará un rendimiento satisfactorio. La segunda es la instrumentalidad, que es la convicción de que esa evaluación, a su vez, dará paso a una recompensa concreta. La tercera dimensión es la valencia, que es el grado de atracción o de peso que el empleado asigna a esa recompensa. La implicación que Vroom sugiere es sencilla: la presión que siente un empleado por realizar una tarea aumenta si tres condiciones están presentes simultáneamente: si promete lograr un rendimiento elevado, si dicho rendimiento promete revertir en un determinado beneficio y, por último, si ese beneficio le es valioso.



3.2.1.4. Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan

La teoría de la autodeterminación, formulada por Deci y Ryan en 1985, plantea que la motivación laboral se dispara cuando las personas sienten que están al mando de su propio comportamiento y que las actividades que desempeñan reflejan de verdad sus valores y sus creencias. Desde esta óptica, la motivación intrínseca se activa al enfrentarse a retos que son por sí mismos interesantes y gratificantes, prescindiendo de incentivos ajenos. En cambio, la motivación extrínseca depende de referencias externas como la alabanza, una compensación económica o cualquier otro tipo de beneficio que se puede medir de forma tangible. Por lo demostrado por Deci y Ryan, sólo se logra sostenida motivación en el trabajo cuando el contexto proporciona tres ingredientes ineludibles: la autonomía real para optar; la oportunidad de crecer y dominar competencias; y la existencia de lazos sociales que, entre compañeros y superiores, sean cálidos y de respaldo. Cuando se presentan simultáneamente, se activa una atmósfera que alimenta no solo el ánimo interno de la persona, sino, sobre todo, su entrega consciente a la tarea que ejecuta.

3.2.1.5. Teoría del refuerzo de Skinner

Skinner (1953), desarrolló la teoría del refuerzo, que sugiere que los comportamientos pueden ser moldeados y mantenidos mediante la aplicación de refuerzos (positivos o negativos). En el contexto laboral, la motivación se incrementa cuando los empleados reciben recompensas (refuerzos positivos) por realizar tareas bien, o cuando se minimizan las consecuencias negativas. Este enfoque se utiliza ampliamente en programas de incentivos y recompensas organizacionales.



La motivación en el trabajo emerge de una interacción compleja entre factores psicológicos y sociales y se nutre de diversos registros teóricos. Las aproximaciones clásicas, como la pirámide de Maslow y el enfoque bifactor de Herzberg, marcan todavía la pauta al delinear un recorrido que va de la satisfacción de requerimientos básicos a la conquista progresiva de reconocimiento y autorrealización. A la lección de estos autores se suma la mirada contemporánea que, en la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan, elabora sobre el significado del control interno y la percepción de competencia, y que, en la perspectiva de refuerzo de Skinner, ancla la acción en un sistema de consecuencias cuidadosamente calibradas. Ambos enfoques, complementarios, orientan a las organizaciones hacia el fortalecimiento de la autonomía, la construcción de redes de colaboración y la gestión equilibrada de recompensas y reprimendas. Incorporar y conjugar estos marcos explicativos vuelve a la acción organizativa más certera, porque el marco ideado se traduce en intervenciones ponderadas que no sólo aumentan el rendimiento individual, sino que, al hacerlo, enriquecen el clima colectivo y consolidan una cultura de colaboración productiva.

3.3.2. Importancia

La motivación en el entorno laboral es uno de los pilares sobre los que descansan la eficacia y el clima de las organizaciones, al incidir de forma inmediata en el rendimiento, la percepción de bienestar y la satisfacción de las personas que las componen. Son estas dimensiones las que a su vez condicionan los resultados, la rentabilidad y la capacidad de cada empresa para competir en un contexto cada vez más dinámico. A lo largo de los años, numerosas investigaciones y modelos teóricos han elaborado un diagnóstico



preciso sobre esta variable, sugiriendo cómo su adecuada conducción no solo puede elevar los niveles de producción sino también anclar el compromiso de los colaboradores, alineándolo con las exigencias de su propio puesto y con los objetivos de la firma que los contrata.

a) Incremento en la productividad

La motivación en el trabajo está en el núcleo del aumento sostenido de la productividad. Cuando los empleados se sienten verdaderamente motivados, no sólo completan las tareas asignadas, sino que se comprometen a superarlas, logrando los objetivos de manera más eficaz. En la jerarquía de necesidades de Maslow (1943), el impulso por rendir al máximo sólo emerge en los niveles superiores, una vez que las necesidades básicas están satisfechas. Cabe recordar que incentivar la productividad supera los pagos económicos: las recompensas intangibles, como el reconocimiento cotidiano y el sentido de pertenencia, son, en muchos casos, los impulsores más potentes de un desempeño superior y ambientalmente comprometido.

b) Disminución de la rotación de personal

La motivación cultivada consciente y sistemáticamente se traduce en una menor rotación de personal. Cuando el trabajador se siente a gusto con las condiciones que ofrece la empresa, valora el ambiente que lo rodea y percibe horizontes de desarrollo, la búsqueda de un nuevo empleo se hace superflua. Herzberg (1959), al clasificar los factores que determinan la satisfacción, dejó claro que no basta con el salario alto: la responsabilidad asignada adecuadamente y el reconocimiento visible son motivadores que, al integrarse en la cultura diaria, generan el vínculo necesario para retener el talento y asegurar la continuidad estratégica.



c) Mejora del clima organizacional

Cristalizar un clima organizacional saludable y proactivo depende, en gran medida, de un diseño de motivación bien ejecutado. Al sentirse motivados, los trabajadores absorben y reflejan los valores corporativos, creando un entorno donde reina la colaboración y que se convierte en segundo hogar. Cuando, como señala Vroom (1964), el esfuerzo dirigido de cada persona se traduce en recompensas claras y gratificantes, los empleados no solo elevan su productividad, sino que también enraizan su lealtad en cada tarea que realizan.

d) Impulso a la innovación y creatividad

La motivación que proviene desde el interior otorga alas a la innovación. Siguiendo la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985), un empleado que dispone de autonomía en su día a día experimenta un incremento horizontal y vertical de la motivación intrínseca. Este impulso no solo enriquece su propia tarea, sino que se traduce en propuestas creativas, en soluciones no solicitadas pero bienvenidas y en un hábito de pensar proactivamente que, al final, alimenta el motor de desarrollo organizacional.

e) Bienestar integral y salud mental

La salud emocional y física de los empleados guarda un vínculo estrecho con la motivación en el trabajo. Cuando la organización alimenta la motivación, se atenúan el estrés y la ansiedad, teniendo un efecto positivo sobre la calidad de vida en el lugar de trabajo. En su teoría de refuerzo, Skinner (1953) demuestra que un sistema de recompensas bien diseñado puede orientar la conducta hacia el lado positivo, favoreciendo un entorno laboral más equilibrado y saludable. Esto sugiere que, más que medidas paliativas, una gestión que refuerce lo positivo se convierte en la mejor prevención.



La motivación laboral se revela, en definitiva, como el combustible que eleva el rendimiento de toda la organización. El efecto trasciende el aumento de productividad, repercutiendo en la fidelidad del talento, el clima de trabajo, la capacidad de innovar y el bienestar colectivo. Por ello, fortalecer la motivación no es un acto de generosidad, sino una decisión estratégica: asegura que el capital humano se sienta no solo productivo, sino plenos, lo que a la vez se convierte en la hoja de ruta hacia el éxito sostenible de cualquier compañía.

3.3.3. Indicadores

Herzberg (1959) citado en Robbins & Judge (2021), argumenta que su teoría se construye basándose en dos principales factores:

3.3.4. Factores motivacionales

3.3.4.1. Logro

El reconocimiento se sitúa entre las recompensas más apreciadas por quienes trabajan a diario; la mayoría desea, de manera silenciosa, que el valor que aportan a sus equipos no pase desapercibido. Cuando se recompensan la dedicación, el esfuerzo que se traduce en resultados medibles ratifica que el trabajo no es sólo un quehacer, sino un estado de compromiso personal. El logro, por lo tanto, es un reflejo propio. Nace de concluir una tarea que ha exigido tiempo, estrategia, a veces la altitud de un reto personal. Este momento de corrección interna, que se vive "en silencio", se convierte en un fuego que mantiene la autoestima en niveles óptimos, alimenta una brújula que guía a la persona a buscar, libertad, innovación, conexión. En la medida en que se valora lo logrado, el horizonte dentro de la organización se amplía, la lealtad es innegociable y la trayectoria se escribe en colectivo, pero tranquila de que cada hoja se firma por lo que se prima.



3.3.4.2. Reconocimiento

Este elemento abarca aquella acción de poner en relieve y valorar públicamente el esfuerzo de un colaborador, ya sea ante un grupo de colegas o frente a toda la organización. Reconocer, de modo visible y explícito, cualquier logro meritorio no solo tiene un fuerte componente emocional para el empleado, sino que se revela como una táctica eficaz para perpetuar conductas positivas en la cotidianidad laboral. El aplauso visible se traduce en silencio: una palmadita verbal en la reunión de departamento, una mención en el boletín interno, un cintillo que se cuelga en la sala de recepción o, en otras ocasiones, el acceso a programas de desarrollo que abren horizontes de carrera.

El valor que se deriva de este aplauso colectivo radica, en primer lugar, en la capacidad de trasladarse a la autoestima de la persona reconocida y, en segundo, en cimentar un sentimiento de pertenencia que se abona, finalmente, al compromiso estratégico en la organización. En la mayoría de los casos, los resultados académicos y los desempeños cotidianos se presentan entrelazados, especialmente entre los individuos que proceder proactivamente, se hacen cargo de la responsabilidad y marcan la diferencia en cada uno de sus roles. Usualmente, se diferencian por constancia, por iniciativas propias que verifican el esquema de calidad y por una periodicidad en el cumplimiento de tareas. Cuando su virtuosa periodicidad y calidad se valida públicamente, la fuerza de su motivación interna se amplifica y sala, a su vez, un pequeña aldea de competencia leal entre los demás miembros del equipo.

Cuando el reconocimiento deja de ser un gesto ocasional y se integra en la cultura de la organización, sucede algo fundamental: el clima laboral se transforma. Los colaboradores ya no arrastran la sensación de ser un número



más; experimentan un aprecio cotidiano y, en consecuencia, se sienten empujados no solo a mantener el nivel alcanzado, sino a superarlo. De tal manera, lo que en un principio se percibía como un foco en el individuo, se expande rápidamente a un propósito colectivo: que los principios de mérito, eficiencia y excelencia dejen de ser intangibles y se hagan visibles y valorados por todos.

3.3.4.3. Trabajo en sí mismo

Cuando un miembro del equipo ejecuta sus tareas con eficacia, siente una satisfacción inmediata que va más allá del salario o del reconocimiento. Esa pequeña victoria cotidiana refuerza su deseo interno de hacer más, de ir más allá, y forja un lazo más fuerte con la empresa a la que pertenece. Para que el ciclo se cierre de forma positiva, cada actividad diseñada por la dirección no debe ser un mero ritual, sino un puente que le permita al colaborador usar sus habilidades actuales y, al mismo tiempo, experimentar el reto de expandir su repertorio profesional y humano. Esa dicotomía entre reto y capacidad es lo que genera un clima de aprendizaje constante.

Aquí es donde el equipo de talento humano se convierte en arquitecto del aprendizaje. Su tarea consiste en observar, reajustar y, cuando es posible, enriquecer la descripción de cada puesto. Para lograrlo, revisan con regularidad no solo el contenido de las tareas, sino su relación con las metas estratégicas de la empresa y el perfil de cada colaborador. Esa mirada en movimiento les permite detectar, por ejemplo, una actividad que se ha vuelto obsoleta o una que se siente insuficiente. En cada encuentro se discuten ajustadas redistribuciones, actividades emergentes y, en especial, la manera de evitar que el tiempo, ese



recurso constructor de virtudes y de cansancio, se gestione de forma equivocada.

Al mantener la evaluación siempre viva y adaptada al día, se genera un entorno de trabajo más ágil y motivador: los colaboradores se enfrentan a retos a medida que realmente les estimulan, que se alinean a sus competencias, a sus pasiones y a sus expectativas de avance. A la vez, esta práctica alimenta una cultura interna de perfeccionamiento continuo y de acompañamiento al desarrollo integral de cada talento.

3.3.4.4. Responsabilidad

El profesional, en el marco de su quehacer, tiene la facultad de acoger nuevas funciones o jerarquías dentro de su disciplina, siempre en sintonía con las prioridades estratégicas de la organización. Este espacio para la movilidad funcional no solo impulsa la agilidad interna, sino que alimenta el trayecto de aprendizaje del individuo, quien percibe en cada asignación adicional la posibilidad de enriquecer su acervo, enfrentarse a desafíos calculados y proyectarse de manera sostenible en el ecosistema laboral. En consecuencia, la empresa no intercambia el presente solamente, sino que crece en la medida en que cada colaborador expande su potencial y escala líneas de carrera.

A la vez, la organización se beneficia de la orientación que el colaborador aporta desde sus competencias, contextos y trayectorias. Quien diagnostica situaciones con mirada atenta, plantea alternativas fundamentadas o plasma soluciones imaginativas, se transforma en un catalizador silencioso del progreso. La voluntad reflexiva de ofrecer opiniones que edifiquen, o la prisa con que se diagraman intervenciones creativas, fabrican un espacio interno en donde la innovación no se impone, sino que es resultante. Aquella sociabilidad creativa



cultiva la lealtad mutua, opera vulnera de la contratación, alienta la voluntad de permanecer y eleva el grado de implicación colectiva en la materialización de objetivos compartidos.

3.3.4.5. Promoción y crecimiento

Para las empresas que realmente quieren avanzar, es importante tener planes de sucesión integrados en su forma de trabajar. Esto permite a cada empleado ver que tiene espacio para crecer. Decir en voz alta que los puestos más altos pueden ser ocupados y que nuevos trabajos están a la vista cambia el ambiente. Cuando las personas saben a dónde pueden ir, se mantienen más motivadas e involucradas. Se sienten valoradas, como miembros de un mismo equipo. Para que funcione, debemos fomentar los movimientos de derecha a izquierda en el organigrama y de abajo hacia arriba. Cada cambio debe basarse en el mismo sistema: quién trabaja más y mejor, y quién aprende más. Esto evita los celos y confirma que el avance es el resultado del mérito.

3.3.5. Factores de higiene

3.3.5.1. Políticas de la organización

Al hablar de cómo se organiza una empresa, salto lo que llamamos "estructura organizacional". Es el conjunto de reglas y organigramas que se usan para que todo el trabajo fluya sin tropiezos. Primavera un poco de todo: se escriben normas que dentro se llaman reglamentos, se dibujan organigramas que muestran quién reporta a quién y se dibujan claros: Quién toma decisiones y quién se las pasa pero siempre secciones, sin que ninguna parte quede en el vacío. Así, los que trabajan allí saben al instante a quién contar lo que pasa, a quién pedir ayuda y qué trabajos solo les tocan. De un solo golpe desaparece el baile de funciones repetidas y el vaivén de confusiones.



Cuando hay un esquema claro de cómo debe funcionar un lugar de trabajo, todo puede moverse mucho más rápido y sin sobresaltos. Pero hay algo más: eso influye en cómo se siente la gente que trabaja ahí. Investigar esto nos ha mostrado que, cuando cada empleado sabe bien lo que se espera de él, se siente más seguro y la motivación crece. ¿Razón? La incertidumbre se va, el estrés se aligera y la mirada puede ir hacia las metas que de verdad importan. También pasa otro beneficio: al todos ver la misma estructura, se habla mejor, se decide más rápido y las áreas de la empresa se mueven al mismo ritmo. Con todo eso en marcha, la gente siente que pertenece de verdad y se compromete más con las metas que se ha fijado la empresa. La claridad, en resumen, es el cemento que fija el edificio.

3.3.5.2. Supervisión

La supervisión es uno de los pasos más importantes en la administración de cualquier grupo, porque su misión principal es asegurarse de que se cumplan los propósitos que habían sido fijados. Sin embargo, si no se hace con cuidado y buen juicio, puede resultar en choques o tensión entre los miembros. Con frecuencia, los problemas aparecen justo porque se saltan actividades preparatorias o porque no se brindan los canales de retroalimentación que permitirían corregir a tiempo cualquier error.

Por eso la persona que supervisa se convierte en el eslabón clave; no se trata solo de mirar y contar, sino de guiar, respaldar y caminar junto a cada uno mientras hace su trabajo. Cuando se aplica con planificación y con una buena dosis de diálogo, el proceso de supervisión deja de ser un mero control para transformarse en un impulso que lleva a cada empleado a mejorar en lo individual y a todo el grupo en lo colectivo. Esto, a su vez, refuerza el sentido de



pertenencia y levanta el ánimo de cada colaborador, lo que a la larga contagia a la organización en su totalidad.

3.3.5.3. Condiciones de trabajo

Este tema se refiere a todas las cosas que hacen de un lugar de trabajo un sitio donde los colaboradores se sientan a gusto, seguros y puedan dar lo mejor de sí. Incluye, por ejemplo, contar con los recursos y herramientas necesarias, así como con las medidas de protección diseñadas para evitar accidentes. La calidad del espacio, una buena iluminación, una ventilación efectiva, mobiliario que cuide el cuerpo y el acceso a los equipos justos, son aspectos clave que, al cuidarse, mejoran de inmediato la vida del trabajador.

Cuando la disposición del ambiente es cómoda y segura, las tareas se hacen con más agilidad y, además, la motivación aumenta. También la salud física y mental da un salto positivo, y las estadísticas lo demuestran: baja el ausentismo y la rotación de personal. Por eso es la responsabilidad de la organización que las condiciones del trabajo cumplen las normas de salud y seguridad ocupacional, creando así un clima perfecto que permite a cada colaborador desempeñarse con eficiencia, confort y el menor riesgo posible.

3.3.5.4. Salario

Para muchas personas, el salario sigue siendo uno de los elementos más decisivos de su vínculo con el trabajo. Generalmente, es el motivo principal por el que los empleados eligen realizar esfuerzos físicos o mentales que fortalecen a su organización. El ingreso que reciben no solo estimula el compromiso y la dedicación, sino que se torna también en el recurso que les permite satisfacer tanto sus propias necesidades como las de su familia. Por este motivo, la clase



de salario que una empresa ofrece impacta en la calidad de vida del trabajador y, en consecuencia, en su mismo deseo de contribuir y esforzarse.

Si el salario se percibe como justo y suficiente para cubrir las necesidades diarias, el individuo no solo se siente compensado, sino que también experimenta satisfacción, lo que se traduce en un desempeño más elevado y en mayor productividad. Por ello, las organizaciones deben planear con precisión su sistema de sueldos. Una remuneración equitativa nutre el compromiso que brota tanto del interior de la persona como del exterior, apoya la permanencia del talento y, sobre todo, sienta las bases de una atmósfera laboral en la que todos se alinean con los propósitos de la empresa.

3.3.5.5. Relaciones interpersonales

El cuidado que se le da al entorno emocional dentro de un equipo de trabajadores marca la pauta para que surja la inteligencia emocional de manera positiva. Si se quiere que los colaboradores se entiendan mejor, hay que diseñar espacios que les enseñen a manejar lo que sienten. Al hacerlo, se evita que la envidia, la ira y otros estados negativos tornen la jornada en un mar de malentendidos y tensiones que obstaculizan la tarea diaria.

Numerosos estudios lo confirman: la calidad de los lazos entre personas sabotea o eleva la cultura dentro de la empresa, y acaba reflejándose en los Indicadores de rendimiento de la misma. La complicada danza que es convivir con otros día a día tiene asesoría: hay prácticas sencillas y potentes que, si se repiten, hacen que la gente se sienta segura al escuchar, al ser escuchada, y al aportar de manera respetuosa. La comunicación clara, el respeto mutuo y la empatía no son solamente buenas intenciones; en un equipo que las cultive, se



transforman en los ladrillos que sostienen el bienestar emocional y, a la vez, en el fertilizante de la motivación.

3.4. Marco conceptual

Ansiedad

La ansiedad, aunque a veces se siente incómoda, es en parte un sistema de alerta de nuestro cuerpo. Cuando estamos frente a un examen, un viaje en avión, o cualquier situación que se siente un poco invasora, la mente empieza a bombardearnos con esos pensamientos de "no va a salir bien" y "debería estar preocupado ya". Eso nos da un empujoncito a sentirnos en pie de guerra. De repente oímos que el corazón va a mil, la frente se siente como una pista de patinaje y a veces incluso podemos sentir que nos falta el aire. En cierto modo, el cuerpo se está armando para la pelea. Eso está bien de momento, porque nos prepara para actuar, pero si esos alaridos citados no se callan tras la situación, el cuerpo no para de estar en marcha y eso empieza a robar las ganas de concentrarse, de pensar con claridad y de hacer incluso las funciones más cotidianas en la vida diaria; se siente como si la mente tuviera que lidiar con una maleta de rocas extras que no se van aunque la canción ya terminó.

Carencia física

El término carencia física se refiere a la falta, insuficiencia o ausencia de elementos materiales o corporales necesarios para el bienestar y el desarrollo adecuado de una persona. Dependiendo del contexto, puede implicar diversas situaciones.



Contexto laboral

En el contexto laboral, la carencia física puede hacer referencia a diferentes aspectos que afectan el desempeño de las personas en un ambiente de trabajo, dependiendo de la interpretación y el enfoque.

Estrés

El estrés es la reacción automática de nuestro cuerpo y nuestra mente cuando enfrentamos una tarea que creemos difícil, amenazante o incómoda. Esa reacción hace que cuando amenazan la mente, la propia mente arranque motores y nos dé más energía para tratar de escapar o, a la inversa, adaptarnos. Por su forma y su duración, esta respuesta puede convertirse en una ayuda rápida o en una trampa que le sacamos a nuestro cuerpo. Cuando el estrés aparece de manera moderada y el cronómetro no deja que pase tanto, la mente se afila y el cuerpo se agita de una forma que más tarde nos ayuda a resolver el problema. A veces, es como cuando el sol brilla levemente sobre el viento, soplador que se vuelve estímulo y nos empuja a bajar la complandija frente al voltaje. Si en cambio las tensas semanas se vuelven un torbellino difícil de soltar, la boca se apura a firmar un contrato de mala salud. La mente se nubla, el cuerpo se cansa de correr, la madurez se vuelve más tocada por la irrita, la mente que ahora es impdé bastante más. Arriba el corazón que sino en el reiterada la enfermedad que, como una pieza de una película que nadie firmó a su puta de años.

Estructura formal

Dentro de toda organización hay algo llamado "estructura formal", que es un plan trazado a propósito para que las cosas funcionen. Esta estructura ordena quién hace qué, quién está a qué nivel, qué reglas se deben seguir y qué pasos se



deben seguir para que la institución logre lo que se propone. Es un mapa que se dibuja según las metas de la organización. En la práctica, la estructura formal está dibujada en organigramas, explicada en manuales de funciones y reforzada por políticas y reglamentos. Estas herramientas dejan claro qué debe hacer cada persona, cómo se comunican entre sí, cómo se distribuyen las tareas y quién toma las decisiones, así es que todos saben de antemano qué se espera de ellos.

Expectativas

Las expectativas son como lentes que llevamos todos en la cabeza y que nos hacen pensar en el futuro de cierta manera. Básicamente, son creencias que tenemos de que algo pasará, enunciado de modo más sencillo: es esperar que algo o alguien se comporte de alguna manera. Estas creencias se forman a partir de lo que hemos vivido antes, lo que hemos oído, lo que hemos aprendido de la sociedad o de lo que en el fondo deseamos que pase. Esas expectativas, aunque parece que están solo en nuestro pensamiento, mueven muchas cosas. Ayudan a que las personas se sientan más motivadas, a que se preparen para algunos resultados y a que se comporten de cierta manera en el trabajo o en cualquier ambiente.

Factores

La palabra factores se refiere a los elementos, condiciones o situaciones que influyen de forma fuerte en cómo algo sucede o en qué resultado se obtiene. Pueden ser internos, como las habilidades, actitudes o recursos de una persona o un grupo, o externos, como las condiciones del entorno, la cultura, o las decisiones de una institución. Reconocer y estudiar los factores permite entender por qué las situaciones son complejas y sirve como base para crear planes que



funcionen en colegios, empresas y otros contextos donde se necesite tomar decisiones.

Necesidades básicas

Las necesidades básicas son aquellas condiciones que una persona necesita para seguir viva, para sentirse bien y para desarrollarse plenamente. Dentro de este grupo se encuentran elementos materiales, como comida, una casa segura y acceso al sistema de salud. También se incluyen aspectos emocionales y sociales, como la sensación de que se está protegido, de que se pertenece a un grupo y de que se valora lo que uno es. Muchas veces se relaciona este tema con ideas como la pirámide de Maslow, que ordena y explica qué cosas motivan a una persona en los diferentes momentos de la vida.

Necesidades fisiológicas

Las necesidades fisiológicas son lo primero que debemos cuidar para seguir vivos y sentirnos bien. Esto incluye comer lo necesario, dormir para recargar energía, respirar de manera tranquila, beber suficiente agua y mantener el cuerpo a una temperatura cómoda. Si hablamos del trabajo, aunque a veces lo pasamos por alto, cubrir estas necesidades puede hacer la diferencia. Al comer bien, descansar y estar hidratados, se puede prestar atención, tener energía y evitar que el cuerpo se resienta, por lo que el equipo se mantiene fuerte y la producción sigue adelante sin tropiezos.

Reglamento interno

El reglamento interno, aunque a veces suena aburrido, nos protege a todos. Es un texto que, una vez que lo firmamos, se vuelve la guía para el día a día en la oficina. Este documento enumera las normas, las costumbres y los pasos que debemos seguir cada jornada tanto los jefes como los empleados. Al tenerlo, se



evita el baile de las quejas y el temor a lo desconocido. Allí se apuntan la jornada laboral, las responsabilidades que un lado y otro se comprometen a respetar, las consecuencias de una falta y, lo más importante, cómo resolver un conflicto si alguno se presenta. Así, el trabajo se convierte en un espacio más seguro y en un equipo donde todos saben lo que se espera.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

La motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024, es deficiente

4.2. Hipótesis específicas

H.E.1. La motivación intrínseca de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024, es deficiente

H.E.2. La motivación extrínseca de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024, es deficiente

4.3. Variables

- **V1:** Motivación laboral

Dimensiones:

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca



4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V. 1 Motivación laboral Robbins & Judge (2021)	2.1. Motivación intrínseca	2.1.1. Logro	
		2.1.2. Reconocimiento	
		2.1.3. Trabajo en sí mismo	
		2.1.4. Responsabilidad	
		2.1.5. Promoción y crecimiento	1. Nunca
	2.2. Motivación extrínseca	2.2.1. Políticas de la organización	2. Casi nunca
		2.2.2. Supervisión	3. A veces
		2.2.3. Condiciones de trabajo	4. Casi siempre
		2.2.4. Salario	
		2.2.5. Relaciones interpersonales	5. Siempre

Nota. Elaboración propia



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Hernández y otros (2014) explican que la ciencia que trabaja con números se enfoca en recolectar y analizar datos en forma de cifras. Con esos datos se intenta entender lo que pasa, comprobar si las ideas que teníamos sobre la realidad se sostienen o no, y hacer juicios que sean lo más imparciales posible. Usar este método ayuda a mirar lo que hemos encontrado de forma cuidadosa, porque se aplican fórmulas y tablas que nos cuentan si hay algo que de veras se deja ver; así se alienta a confiar en que lo que se descubra se pueda aplicar a otros grupos que se parecen al que se estudió.

5.2. Métodos de investigación

- ✓ Se utilizó el método científico para esta investigación y el diseño fue no experimental, que quiere decir que no se cambiaron intencionalmente las variables, sino que se observaron y se estudiaron tal y como ocurren en la vida real, en su entorno natural. Esto ayuda a entender cómo se relacionan las variables sin intervención del investigador.



- ✓ Dentro del método científico, se adoptó el método deductivo. Así, se comenzó con teorías y principios generales y luego se fue bajando a casos específicos. Esto permite comprobar si las hipótesis se cumplen y a la vez explica fenómenos concretos utilizando ideas más generales que ya se conocían.

5.3. Tipo de investigación

Esta investigación se clasifica como “aplicativa” porque busca resolver problemas reales y cotidianos. Salimos al campo y aplicamos encuestas a los participantes. Gracias a esto, conseguimos datos directos y detallados que nos ayudan a entender mejor el fenómeno que estamos estudiando.

5.4. Nivel de investigación

Este trabajo se clasificó como explicativo porque se interesa apenas en descubrir y examinar qué origina y qué resultados trae cada una de las variables que se miran. Al describir los vínculos que las amarran, se desnudan las razones y consecuencias que las mueven. Esa mirada ayuda a entender del todo qué motiva el fenómeno que miramos, y cuando terminamos, podemos leer y dar sentido a las cifras y observaciones que anotamos.

5.5. Diseño de investigación

Se usó un diseño de investigación no experimental de corte transversal. Esto significa que no alteramos nada; solo miramos las cosas tal y como se presentan en la Municipalidad. Este enfoque nos da una “foto” instantánea del fenómeno en el momento en que hacemos el estudio. Así podemos ver cómo se relacionan las variables, pero sin intervenir en ellas.

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

La investigación abrió a todos los empleados de la Municipalidad Distrital de Amantaní, una institución de la provincia de Puno. Se incluyeron los 50 trabajadores que, sin distinción de género, prestan servicio en dicha entidad.

5.6.2. Muestra

Siguiendo los lineamientos de Ticona (2023), se aplicó un muestreo probabilístico. La cantidad de casos necesarios se calcula a partir de la fórmula propuesta en la investigación de (Ticona, 2018) lo que garantiza un cálculo cuidadoso y una representación adecuada para los análisis estadísticos que se realizan.

$$n = \frac{Z_{\infty}^2 * N * p * q}{i^2(N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

Z_∞= 1,96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p= proporción esperada (en este caso 0,6)

q= 1-p (en este caso 1-0,6 =0,4)

Reemplazamos los valores:

$$n = \frac{1,96^2 \times 50 \times 0,6 \times 0,4}{0,05^2(50 - 1) + (1,96)^2 \times (0,60) \times (0,40)}$$

$$n = 44,34$$

$$n = 44$$

La muestra que se utilizará será conformada por 44 trabajadores.

5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnica

La técnica utilizada en esta investigación es la encuesta, la cual facilitó la recopilación organizada de la información de los participantes. Esta técnica es



útil para datos cuantitativos en relación a la percepción, opinión y comportamiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amantani.

5.7.2. Instrumento

El instrumento aplicado en este estudio es un cuestionario de carácter estructurado que utilizó la escala de Likert para medir las variables de este estudio. Como dicen Hernández et al. (2014), "el cuestionario es un instrumento importante que ayuda a estudiar los fenómenos con precisión y rapidez". A través de este instrumento, se puede seleccionar y analizar partes del fenómeno en estudio y esto ayuda en su comprensión y en la construcción del conocimiento. Con la escala de Likert se pudo medir el grado de acuerdo y desacuerdo que tenían con las afirmaciones sobre el factor motivación y otros en estudio.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Según el autor Vara-Horna (2010), Evaluando la Confiabilidad del Instrumento de Investigación Usando el Alfa de Cronbach

La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, un método estadístico bastante conocido para medir la consistencia interna de un cuestionario. Este procedimiento se realizó utilizando el Statistical Package for the Social Sciences, software que verifica que los ítems de los cuestionarios, encuestas o tests que se aplican para recabar información, tengan un elevado grado de confiabilidad para el análisis de los datos que se procesan.

Tabla 2*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,750	10

Nota. Coeficiente de confiabilidad del instrumento.

Interpretación

La investigación tiene una fiabilidad del instrumento de 750 lo que significa altamente confiable.

5.8.2. Validez

. Se sometió el instrumento a la evaluación y validación del instrumento mediante la opinión de expertos.

Dr. David Juan Gutierrez Mayta

5.9. Procedimientos de tratamiento de datos

- Recopilación de datos: Se administró un cuestionario estructurado a una muestra aleatoria de trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Este procedimiento buscó reunir evidencia primaria acerca de las dimensiones de satisfacción y motivación laboral que funcionan como hipótesis de investigación.
- Verificación y limpieza de datos: Se revisaron todas las encuestas entregadas para detectar inconsistencias, datos faltantes y evidencias de respuesta aleatoria. Las observaciones trasladadas a un entorno computacional fueron sometidas a un procedimiento de codificación estandarizado que permitió corregir, eliminar o imputar registros defectuosos, asegurando la robustez del conjunto final.



- **Análisis descriptivo de datos:** Las variables fueron sometidas a un análisis descriptivo que incluyó frecuencias absolutas y relativas, medidas de tendencia central y dispersión. Se, así, obtuvo una caracterización precisa de perfiles profesionales, niveles de satisfacción y dimensionamiento de las motivaciones registradas, permitiendo evidenciar patrones preliminares.
- **Análisis de confiabilidad y validez:** Se aplicó un análisis factorial exploratorio cuyas dimensiones fueron comparadas con indicadores teóricos previos. Asimismo, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para cada una de las subescalas, resultando en índices que confirman la adecuación psicométrica y la consistencia interna del instrumento.
- **Interpretación de resultados:** Cada una de las conclusiones fue elaborada a partir de los valores obtenidos en los análisis previos, contrastando la evidencia cuantitativa con los objetivos expresados en la introducción. Este procedimiento permitió, finalmente, valorar la satisfacción general y las motivaciones de los trabajadores en el contexto institucional.
- **Presentación de resultados:** Los resultados se estructuraron para ofrecer una exposición clara y concisa, apoyándose en gráficos, tablas y figuras que reforzaron de modo eficaz la comprensión del lector.
- **El análisis estadístico fue llevado a cabo mediante el software IBM SPSS,** versión 27, de acuerdo a las exigencias del análisis cuantitativo.

5.10. Contrastación de hipótesis

No corresponde por ser una investigación de alcance descriptivo, pero sin embargo las hipótesis se han comprobado mediante la prueba de significancia Chi-cuadrada.

5.10.1.1. *Contrastación de hipótesis general*

Hipótesis nula (Ho):

La motivación laboral los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024. no es deficiente

Hipótesis alterna (Ha):

La motivación laboral los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024. es deficiente

Nivel de significancia

Alfa: 0,05 = 5%

Estadístico de prueba

Chi-cuadrado

Tabla 3

Estadísticos de prueba de la motivación laboral

Estadísticos de prueba	
	Motivación
Chi cuadrado	6,420
Gl	2
Sig. Asintótica	,001

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

La prueba de significancia Chi – cuadrado para la variable motivación evidencia estadísticamente significativamente ($x^2 = 6,420$ p – valor $0,000 < 0,05$) entonces la hipótesis nula rechaza y concluyo que la motivación laboral repercute en los trabajadores, predominando el nivel casi siempre.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

6.1.1. Motivación laboral

Tabla 4

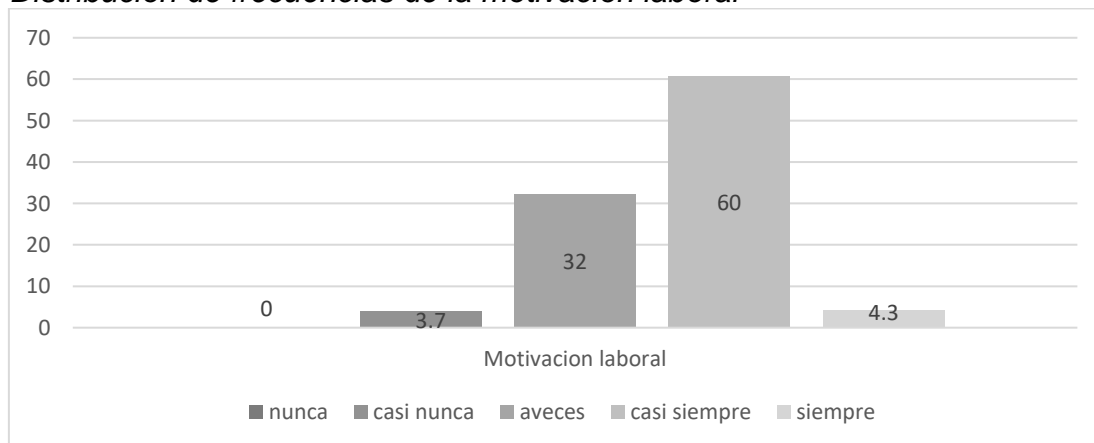
Distribución de frecuencias de la motivación laboral

Nivel	N	%
Nunca	0	0
Casi nunca	2	3.7
A veces	14	32
Casi siempre	26	60
Siempre	2	4.3
Total	44	100

Nota. Elaboración propia

Figura 1

Distribución de frecuencias de la motivación laboral



Nota. Elaboración propia



Interpretación:

La tabla 3 y figura 1 de 44 trabajadores acerca de la motivación se observa que la mayor parte califican el nivel de casi siempre y equivale al 60,0%, el 32.0% califican al nivel de a veces, los trabajadores que califican el nivel de siempre figuran con 4.3%; así mismo algunos asignan de casi nunca, son el 3.7% y no existe ningún trabajador que indique nunca.

6.1.2. Motivación intrínseca

Tabla 5

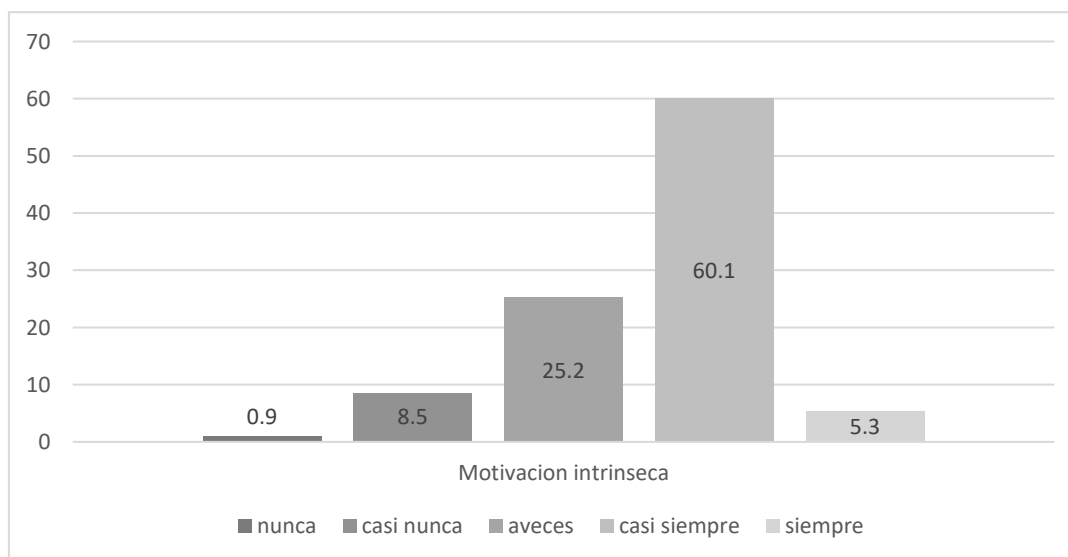
Distribución de frecuencias de la motivación intrínseca

Nivel	N	%
Nunca	1	0.9
Casi nunca	4	8.5
A veces	11	25.2
Casi siempre	26	60.1
Siempre	2	5.3
Total	44	100

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Distribución de frecuencias de la motivación intrínseca



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

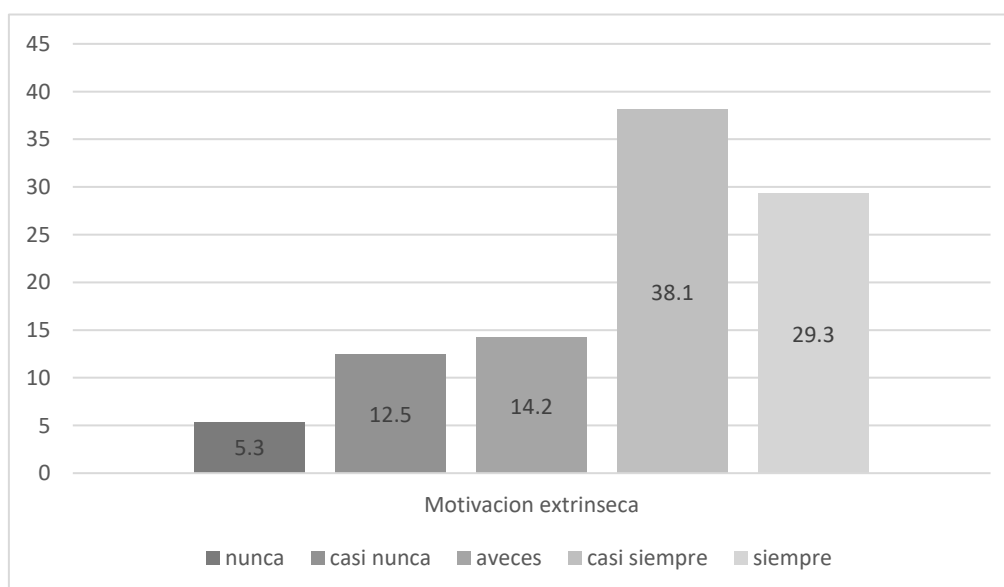
La tabla 4 y figura 2 de 44 trabajadores acerca de la motivación intrínseca se observa que la mayor parte califican el nivel de casi siempre y equivale al 60.1%, el 25.2% califican al nivel de a veces, los trabajadores que califican el nivel de siempre figuran con 5.3%; así mismo algunos asignan de casi nunca, son el 8.5% y 0.9% de los trabajadores califican nunca.

6.1.3. Motivación extrínseca

Tabla 6*Distribución de frecuencias de la motivación extrínseca*

Nivel	N	%
Nunca	2	5.3
Casi nunca	6	12.5
A veces	6	14.2
Casi siempre	17	38.1
Siempre	13	29.3
Total	44	100

Nota. Elaboración propia

Figura 3*Distribución de frecuencias de la motivación extrínseca*

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 5 y figura 3 de 44 trabajadores acerca de la motivación extrínseca se observa que la mayor parte califican el nivel de casi siempre y equivale al 38.1%, el 14.2% califican al nivel de a veces, los trabajadores que califican el nivel de siempre figuran con 29.3%; así mismo algunos asignan de casi nunca, son el 12.5% y 5.3% de los trabajadores califican nunca.



6.2. Discusión de resultados

En relación con la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Amantani, se observa que la mayoría de los trabajadores la califican en el nivel de "casi siempre", representando un 60.7%. Un 4.3% indica que "siempre" se sienten motivados, mientras que el 3.9% señala "casi nunca", y ningún trabajador manifiesta "nunca". Estos resultados no coinciden con los hallazgos de Foraquita (2023), quien reporta que el 66.7% de los encuestados consideran que las condiciones laborales son inadecuadas, y que un significativo 66.7% presenta insatisfacción respecto a los salarios y beneficios. Solo el 20% se sienten satisfechos, y el 13.3% son indiferentes. En cuanto a las relaciones interpersonales, el 46.7% (7 docentes) califican estas relaciones como malas, lo que contrasta con el contexto organizacional en Amantani. Respecto a la motivación intrínseca, el 60.1% de los trabajadores la ubican en el nivel de "casi siempre", un 25.2% "a veces", y un 5.3% en el nivel de "siempre". El 8.5% indicó "casi nunca", y solo el 0.9% marcó "nunca". Estos datos contradicen el estudio de León (2023), quien encontró una relación estadísticamente significativa ($p = 0.000$) entre la motivación laboral (tanto intrínseca como extrínseca) y la producción científica, lo cual no parece reflejarse en el contexto evaluado. En cuanto a la motivación extrínseca, el 38.1% de los trabajadores la califican como "casi siempre", el 29.3% como "siempre", y un 14.2% como "a veces". Sin embargo, un 12.5% señala "casi nunca" y un 5.3% "nunca". Estos resultados tampoco coinciden con lo reportado por Sánchez et al. (2022), quienes evidencian un bajo nivel de aplicación de incentivos laborales en las empresas estudiadas, reflejando una escasa práctica de estrategias motivacionales extrínsecas. Erazo et al. (2023) señalan un aumento del 72.05% en la producción



científica relacionada con motivación en los últimos tres años, y destacan la prevalencia de la teoría de la autodeterminación en los estudios actuales. En esa línea, Villanueva (2021) establece que el estrés laboral, cuando se asocia a un clima organizacional deficiente y una baja motivación, puede generar enfermedades psicosomáticas, baja autoestima y rendimiento, además de deteriorar la comunicación y el trato con los clientes. Veliz (2020) encontró que tanto los factores intrínsecos como extrínsecos de la motivación presentan niveles bajos, afectando directamente el desempeño del personal, el cual queda limitado frente a las necesidades de la organización. Por su parte, Esquivel (2024) identificó una correlación moderada entre motivación y desempeño laboral ($\rho = 0.456$). Retamozo y Ortega (2023) también hallaron una relación directa entre motivación y desempeño en trabajadores del Ministerio de Trabajo. En ese mismo sentido, Ibarra (2021) concluye que la motivación laboral y la productividad empresarial están significativamente correlacionadas ($p = 0.000$; $r = 0.761$), confirmando una relación positiva fuerte. Jiménez (2020) y Tairo (2024) también demuestran la existencia de relaciones significativas entre la motivación y la gestión administrativa. Tairo señala una relación positiva muy baja ($r = 0.273$), indicando niveles bajos tanto en motivación como en gestión. Finalmente, Laura (2022) y Apaza (2019) refuerzan la idea de que existe una fuerte correlación entre motivación laboral intrínseca y extrínseca y el desempeño o producción científica. Apaza, en particular, reporta correlaciones altas entre motivación y desempeño laboral ($\rho = 0.805$), motivación intrínseca ($\rho = 0.767$), y motivación extrínseca ($\rho = 0.816$). Estos hallazgos demuestran que, aunque la Municipalidad de Amantani presenta niveles aceptables de motivación, los resultados difieren de otros contextos organizativos, lo cual



sugiere la necesidad de explorar factores específicos del entorno que puedan influir en la percepción y efectividad de los mecanismos motivacionales. Asimismo, estos datos pueden servir como base para futuras investigaciones que busquen adaptar estrategias motivacionales a realidades institucionales similares.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amantaní en el año 2024. Los resultados muestran que el 60% de los encuestados se ubican en el nivel de "casi siempre", lo que sugiere que, aunque existe cierta presencia de motivación, esta no alcanza niveles óptimos, siendo percibida como deficiente por la mayoría. Asimismo, el 32% se posiciona en el nivel de "a veces", lo que podría interpretarse como una motivación laboral moderadamente eficiente. La prueba estadística de Chi-cuadrado arrojó un valor de significancia de 0.000, menor al nivel alfa de 0.05, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula, confirmando que existe una relación estadísticamente significativa en los niveles de motivación laboral analizados.

SEGUNDA: El primer objetivo específico de la investigación fue determinar el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amantaní en el año 2024. Los resultados revelan que el 60.1% de los encuestados se encuentran en el nivel de "casi siempre", lo que sugiere una presencia constante, aunque no plena, de motivación intrínseca, siendo interpretada como moderadamente baja o deficiente. Por otro lado, el 25.2% se ubica en el nivel de "a veces", lo cual indica una motivación intrínseca menos consistente, pero aún presente, y podría considerarse como un nivel moderadamente eficiente.



TERCERA: El segundo objetivo específico fue determinar el nivel de motivación extrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amantani en el año 2024. Los resultados muestran que el 38.1% de los trabajadores se ubican en el nivel de "casi siempre", lo cual indica una presencia frecuente, pero no sostenida, de factores externos que impulsan su desempeño, interpretándose como una motivación extrínseca moderadamente baja. Asimismo, el 29.3% se encuentra en el nivel de "siempre", lo que representa una valoración positiva en cuanto a incentivos externos. Por otro lado, el 14.2% se posiciona en el nivel de "a veces", lo que refleja una motivación extrínseca menos consistente. En conjunto, estos resultados sugieren que la motivación extrínseca en la institución es variable y en muchos casos insuficiente.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: A partir de los resultados obtenidos, se recomienda que la Municipalidad Distrital de Amantaní implemente un plan integral de fortalecimiento de la motivación laboral, orientado tanto a factores intrínsecos como extrínsecos. Este plan debe incluir estrategias como el reconocimiento del desempeño, oportunidades claras de desarrollo profesional, establecimiento de incentivos adecuados y mejora en la comunicación organizacional. Además, es fundamental realizar diagnósticos periódicos sobre el clima laboral y motivacional, a fin de identificar oportunamente áreas críticas y ajustar las políticas de gestión del talento humano. Estas acciones contribuirán a elevar los niveles de motivación, incrementar el compromiso de los trabajadores y mejorar el desempeño institucional.

SEGUNDA: Con base en los resultados obtenidos, se recomienda que la Municipalidad Distrital de Amantaní promueva estrategias orientadas al fortalecimiento de la motivación intrínseca de sus trabajadores. Esto puede lograrse mediante la asignación de tareas significativas y desafiantes, el fomento de la autonomía en la toma de decisiones, el reconocimiento no monetario del esfuerzo individual, y la creación de un entorno que estimule el sentido de propósito y pertenencia. Asimismo, se sugiere implementar programas de formación continua que permitan a los trabajadores desarrollar sus habilidades y crecer profesionalmente, lo cual



refuerza el compromiso personal con el trabajo más allá de las recompensas externas.

TERCERA: A partir de los resultados obtenidos, se recomienda que la Municipalidad Distrital de Amantani fortalezca los mecanismos de motivación extrínseca a través de una política clara y equitativa de incentivos laborales. Esto incluye la mejora de las condiciones salariales, la implementación de bonificaciones por desempeño, reconocimientos públicos, programas de bienestar laboral y beneficios adicionales como capacitaciones, permisos especiales o mejoras en el ambiente físico de trabajo. Asimismo, es fundamental establecer criterios transparentes para la asignación de recompensas, de modo que los trabajadores perciban justicia y coherencia en la gestión institucional, lo cual incrementará su nivel de compromiso y productividad.



https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/9886/E.Esquivel_Tesis_Titulo_Profesional_2024.pdf

Foraquito, M. del C. (2023). *Universidad Nacional Del Altiplano Universidad Nacional Del Altiplano* [Tesis pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

Ibarra, D. (2021). *Generación millennial como fuerza de trabajo mayoritaria: su motivación laboral e intención de permanencia* [Tesis pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México].
[file:///C:/Users/usuario/Desktop/internacional 2024/0812844.pdf](file:///C:/Users/usuario/Desktop/internacional%202024/0812844.pdf)

Jimenez, W. (2020). *Gestión Administrativa y La Motivación en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho - 2020* [Tesis pregrado, Universidad Peruana los Andes]. In 2021.
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3199/T037_76400669_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

La Republica, D. (2024). *Comentario*. <https://larepublica.pe/>

Laura, D. (2022). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores de un centro de salud en cuarentena por covid-19, Juliaca 2021* [Tesis pregrado, Universidad Autónoma de Ica].
<http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1900>

León, L. (2023). *Motivación laboral y producción científica en enfermeros del hospital regional Manuel Nuñez Butron Puno, 2023* [Tesis maestría, Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_M



amani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

Onda Azul, R. (2024). *Comentario*. <https://radioondaazul.com/>

Retamozo, E., & Ortega, K. (2023). *La motivación y desempeño laboral en trabajadores de la Dirección General de Trabajo del MTPE 2023* [Tesis pregrado, Universidad Tecnológica del Perú].

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/9155/E.Retamozo_K.Ortega_Tesis_Titulo_Profesional_2024.pdf?sequence=1

Robbins, S., & Judge, T. (2021). *Organizational Behavior* (P. H. Ed (ed.); Decimo oct).

https://books.google.com.pe/books/about/Organizational_Behavior_Updated_Global_E.html?id=574zEAAAQBAJ&redir_esc=y

Sánchez, E., Hurel, C., & Aguirre, M. (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. *Digital Publisher CEIT*, 7(1), 1–12.

Sin Fronteras, D. (2024). *Comentario*. <https://digital.diariosinfronteras.com.pe/>

Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. Free Press.

Tairo, S. (2024). *Gestión Administrativa y Motivación Laboral en la Institución Educativa Villa del Lago-2022* [Tesis Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ticona, J. (2023). *Metodologías de la investigación científica, un enfoque práctico* (C. C. Editores & Impresores (eds.); Primera).



https://www.academia.edu/95125508/METODOLOGÍAS_DE_LA_INVESTIGACIÓN_CIENTÍFICA_UN_ENFOQUE_PRÁCTICO

Vara-Horna, A. (2010). *7 pasos para una tesis exitosa, desde la idea inicial hasta la sustentación* (l. de l. de la F. de C. A. De & y R. H. Lima (eds.)).
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentación.pdf>

Veliz, F. (2020). *Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud "COSSMIL" de la ciudad de la Paz* (Issue 48) [Tesis Maestria, Universidad Mayor de San Andrés].
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25090/TM-305.pdf>

Villanueva, D. (2021). *Análisis del Estrés Laboral en relación al clima y compromiso Organizacional de los empleados, caso: Yacimientos petrolíferos fiscales bolivianos regional la Paz* [Tesis pregrado, Universidad Mayor de San Andrés].
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/27361/T-1441.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amantani, 2024

Enfoque: Cuantitativo **Método:** Deductivo **Tipo:** Aplicado **Nivel de estudio:** Descriptivo **Diseño:** No experimental. **Población:** 50

Muestra: 44

Técnica: Encuesta

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general ¿Cómo es la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1. ¿Cómo es la motivación intrínseca de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024?</p> <p>PE2. ¿Cómo es la motivación extrínseca de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Determinar la motivación intrínseca de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024</p> <p>OE2. Conocer la motivación extrínseca de los trabajadores del gobierno regional de puno, año 2024</p>	<p>Hipótesis general La motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024, es deficiente</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. La motivación intrínseca de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024, es deficiente</p> <p>HE2. La motivación extrínseca de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amantani, 2024, es deficiente</p>	<p>V.1 Motivación laboral Robbins & Judge (2021)</p>	<p>- Motivación intrínseca</p> <p>- Motivación extrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Logro - Reconocimiento - Trabajo en sí mismo - Responsabilidad - Promoción y crecimiento - Políticas de la organización - Supervisión - Condiciones de trabajo - Salario - Relaciones interpersonales



MATRIZ DE DATOS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	¿Las políticas ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	¿Considera mu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	¿Considera ust...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	¿Las políticas ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	¿Considera mu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada



INSTRUMENTO(S)

CUESTIONARIO

TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMANTANI, 2024

A continuación, presentamos una serie de interrogantes para encontrar la situación actual de la Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amantani, 2024. Sus respuestas serán muy importantes para mejorar la situación que se encuentra actualmente.

Marque con una (X) cada pregunta la respuesta que considere más oportuna.

Agradecemos anticipadamente su colaboración.

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
MOTIVACION LABORAL						
Motivación intrínseca						
1	¿Considera usted que sus jefes aprecian el logro en el trabajo que desarrolla en la municipalidad?	1	2	3	4	5
2	¿Considera que los jefes otorgan reconocimiento laboral con incentivos en la Municipalidad?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que cada trabajador es consciente del trabajo en si mismo en la Municipalidad?	1	2	3	4	5
4	¿Considera la responsabilidad es primordial cuando ejecuta un trabajo encomendado en la municipalidad?	1	2	3	4	5



5	<i>¿Considera que la promoción y crecimiento laboral se fomenta por parte de sus jefes en la municipalidad?</i>	1	2	3	4	5
Motivación extrínseca						
6	<i>¿Considera que las políticas de la organización determinadas se aplican correctamente en la Municipalidad?</i>	1	2	3	4	5
7	<i>¿Considera muy importante la supervisión por parte de sus jefes se cumple en las diferentes áreas de trabajo de la empresa?</i>	1	2	3	4	5
8	<i>¿Considera que las condiciones de trabajo son las más adecuadas para el cumplimiento de su trabajo en la Municipalidad?</i>	1	2	3	4	5
9	<i>¿Considera que el salario que le otorgan cumple con satisfacer sus necesidades personales por parte de la Municipalidad?</i>	1	2	3	4	5
10	<i>¿Considera muy importante las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo en la Municipalidad?</i>	1	2	3	4	5

“Gracias por su participación y vuestra colaboración”



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y ADMINISTRACIÓN Y GESTION PUBLICA
TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMANTANI, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO (Nombres) : David Juan Gotierrez Mayda.....
- PROFESIÓN : Ing. Economista.....
- CARGO ACTUAL : Docente.....
- GRADO ACADÉMICO : Doctor.....

II. 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. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
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, items e índices	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>

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

Coeficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total} / 50 = \frac{39}{50}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) 0.78
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca 12 de Setiembre del 2024

.....
 Sello y firma del experto
 DNI N° 03709816
 N° celular: 952087323



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: 05 - 12 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: AIDA JACKELING TICACALA LLUNGO

Dirección: Psj. La mar 126 - Puno

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73897576

Teléfono: 973 267 823

email: aidajackelingticacala@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono:

email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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 DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMANTANI, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Motivación laboral, trabajadores

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

1

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, entre 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 Título 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: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

05 - 12 - 2025

Fecha

