



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SAN ROMÁN, AÑO 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LUCERO KATHERINE RAMOS AGUIRRE

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

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SAN ROMÁN, AÑO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LUCERO KATHERINE RAMOS AGUIRRE

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

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ASESOR DE TESIS

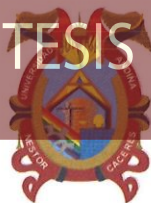
:

Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

Administración Pública (5909 - UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1362-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 26 de diciembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-CU-18779 de fecha 18-12-2024 de **LUCERO KATHERINE RAMOS AGUIRRE**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 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: de **LUCERO KATHERINE RAMOS AGUIRRE**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- * 2do. MIEMBRO : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : viernes 27 de diciembre de 2024
- * Hora : 10:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 546-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 04 de noviembre 2024

VISTOS:

El Expediente 2024-CU-9883 de fecha 31 de julio de 2024, del **Bach. LUCERO KATHERINE RAMOS AGUIRRE**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. LUCERO KATHERINE RAMOS AGUIRRE**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

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

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2024**; presentado por el (la) **Bach. LUCERO KATHERINE RAMOS AGUIRRE**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Firma]
Dr. Sc. Licimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 392-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 26 de agosto 2024.

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-10971** de fecha 20 de agosto del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. LUCERO KATHERINE RAMOS AGUIRRE**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

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

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2024**; presentado por el (la) **Bach. LUCERO KATHERINE RAMOS AGUIRRE**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



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



RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%

repositorio.unjfsc.edu.pe




Metadatos complementarios - UANCV



Título de la Tesis	
RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	LUCERO KATHERINE RAMOS AGUIRRE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70090861
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-6809-4700
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434
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>Institución: Gerencia de Administración Tributaria – Municipalidad Provincial de San Román País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Latitud: -15.490350 Longitud: -70.146264 https://maps.app.goo.gl/3aV3JqMekwzgHeDU7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	agosto 2024 – noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	<p>Ciencias políticas: http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p> <p>Negocios - Administración: http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Administración pública: http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sc. S. Licimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LUCERO KATHERINE RAMOS AGUIRRE, identificado con DNI Nro. 70090861 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

" RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2024 "

Asesorado por: Dr.Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Es un tema original.

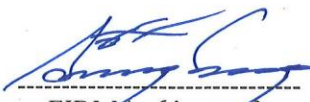
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales,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

Juliana 10 de ENERO del 2025


FIRMA (Asesor)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

En memoria de mi querida madre, por guiarme y acompañarme en cada paso de mi vida, por todo el apoyo incondicional que me brindó durante mis años de formación profesional.

A mi padre por ser mi soporte y no dejarme sola en el camino. Así como también, a mis hermanos por incentivar me a seguir adelante.

A mi hijo y mi esposo por ser mi fuerza, mi razón y motivo para seguir luchando por mis sueños.



AGRADECIMIENTO

A mi centro de estudios, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, en especial a los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, por brindarme pacientemente sus sabios conocimientos durante mi formación profesional.

A mis amigos(as), que me motivaron e impulsaron a seguir adelante y que fueron un apoyo fundamental para mi culminación profesional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIAiii

AGRADECIMIENTO.....iv

ÍNDICE GENERAL..... v

ÍNDICE DE TABLASix

ÍNDICE DE FIGURAS x

RESUMEN.....xi

ABSTRACT.....xii

INTRODUCCIÓNxiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.....16

1.2 Formulación del problema19

 1.2.1 Problema general19

 1.2.2 Problema específico19

1.3 Justificación del problema19

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1 Objetivo general.....21



2.2.	Objetivos específicos	21
------	-----------------------------	----

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
3.2	BASES TEÓRICAS	38
3.2.1	Motivación	38
3.2.2	Factor intrínseco.....	42
3.2.3	Factor extrínseco	43
3.2.4	Desempeño laboral.....	43
3.2.5	Factores actitudinales.....	49
3.2.6	Factores operativos	49
3.3	Marco conceptual.....	50
3.3.1	Motivación	50
3.3.2	Desempeño laboral.....	51

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1	Hipótesis general.....	52
4.2	Hipótesis específicas.....	52
4.3	Variables	52



4.3.1	Variable I	52
4.3.2	Variable II	53
4.4	Operacionalización de variables	53

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1	Enfoque de la investigación	55
5.2	Método(s) aplicados a la investigación	55
5.3	Tipo de investigación	56
5.4	Nivel de investigación	56
5.5	Diseño de investigación	57
5.6	Población y muestra	57
5.6.1	Población	57
5.6.2	Muestra	58
5.6.3	Unidad de análisis	58
5.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
5.8	Confiabilidad y validez del instrumento	60
5.8.1	Confiabilidad	60
5.8.2	Validez del instrumento	61
5.9	Procedimiento de tratamiento de datos	61



5.10 Contratación de hipótesis62

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1 Presentación de resultados68

6.2 Discusión de resultados75

CONCLUSIONES 78

RECOMENDACIONES 80

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 82

ANEXOS..... 88

Anexo 1. Matriz de consistencia89

Anexo 2. Matriz de datos91

Anexo 3. Instrumento93

Anexo 4. Validación de instrumento.....95

Anexo 5. Panel fotográfico.....96



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables	53
Tabla 2: Población de estudio	58
Tabla 3: Muestra estratificada.....	59
Tabla 4: Estadística de fiabilidad.....	61
Tabla 5: Relación de motivación y desempeño laboral	63
Tabla 6: Relación del factor intrínseco con el desempeño laboral	65
Tabla 7: Relación del factor extrínseco con el desempeño laboral.....	67
Tabla 8: Prueba de normalidad	68
Tabla 9: Correlación de motivación y desempeño laboral.....	69
Tabla 10: Correlación del factor intrínseco y el desempeño laboral	71
Tabla 11: Correlación del factor extrínseco y el desempeño laboral.....	73



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Correlación de motivación con el desempeño laboral	70
Figura 2: Correlación del factor intrínseco con el desempeño laboral	72
Figura 3: Correlación del factor extrínseco con el desempeño laboral	74



RESUMEN

El **objetivo** de esta tesis fue, encontrar la relación que tiene la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024. La **metodología** adoptada fue de carácter deductivo, de tipo aplicativo y un nivel correlacional, el diseño investigativo se categorizó como no experimental - transversal, empleando la técnica encuesta, mediante un cuestionario cuya fiabilidad se cuantificó en 0,907 según el coeficiente alfa de Cronbach, el cual significa que la consistencia interna del instrumento es significativa. El análisis estadístico para la contratación de hipótesis, considerando una muestra inferior a 50 unidades, se fundamentó en el estadístico de Shapiro-Wilk. Los resultados arrojaron valores P de 0,050 y 0,492 lo que permite inferir una distribución normal de los datos. Los **resultados** revelan una correlación del 0,738 (73.8%) entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincia de San Román. Esta relación se corroboró mediante un P valor de 0,000 en la prueba de Tau-b de Kendall, mientras que el coeficiente Pearson sugiere una relación positiva buena entre las variables mencionadas. Se **concluye** la existencia de una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024 así mismo, según el estadístico de Pearson se infiere que existe una relación positiva buena significativa.

Palabras clave: Desempeño laboral, eficaz, motivación, trabajadores.



ABSTRACT

The objective of this thesis was to find the relationship that motivation has with the work performance of workers in the Tax Administration Management of the Provincial Municipality of San Román, year 2024. The methodology adopted was deductive in nature, of an application type and a correlational level, the research design was categorized as non-experimental - transversal, using the survey technique, through a questionnaire whose reliability was quantified at 0.907 according to Cronbach's alpha coefficient, which means that the consistency internal of the instrument is significant. The statistical analysis for contracting hypotheses, considering a sample of less than 50 units, was based on the Shapiro-Wilk statistic. The results showed P values of 0.050 and 0.492, which allow us to infer a normal distribution of the data. The results reveal a correlation of 0.738 (73.8%) between motivation and work performance of workers in the Tax Administration Management of the Provincial Municipality of San Román. This relationship was corroborated by a P value of 0.000 in Kendall's Tau-b test, while the Pearson coefficient suggests a good positive relationship between the mentioned variables. The existence of a relationship between the motivation and work performance of workers in the Tax Administration Management of the Provincial Municipality of San Román, year 2024 is concluded. Likewise, according to the Pearson statistic, it is inferred that there is a good and significant positive relationship.

Keywords: Work performance, effective, motivation, workers.



INTRODUCCIÓN

El objetivo de la presente tesis, titulada “Relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024, consistió en determinar la correlación de motivación y desempeño de los colaboradores en la (GAT) durante el año 2024. La literatura especializada consultada para este trabajo subraya la trascendencia de la motivación como elemento crucial para potenciar la eficiencia del desempeño y la efectividad en el contexto laboral, tanto en organismos públicos como privados. En la región de Puno, se ha identificado una carencia significativa en las estrategias motivacionales, lo cual repercute directamente en el rendimiento de los trabajadores y, por ende, en el éxito de las instituciones. En el marco institucional municipal, la (GAT) representa una unidad estratégica, cuya función consiste en orquestar los procesos de captación de recursos tributarios y gestión de ingresos municipales. Este órgano tiene la responsabilidad fundamental de diseñar, implementar y monitorear los mecanismos de recaudación, además de establecer sistemas efectivos de control y fiscalización que aseguren el cumplimiento de las metas presupuestarias en cada periodo fiscal. Por consiguiente, se formuló el problema general de esta investigación: ¿Cuál es la relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024?

El presente trabajo realizó un estudio cuantitativo de alcance correlacional que se evaluó con una muestra de 46 trabajadores de la (GAT), se limita a realizar las encuestas en dicha institución los días 11 al 17 de septiembre del 2024. La presente investigación se estructura en seis capítulos interrelacionados, cada uno abordando aspectos cruciales del estudio:

El Capítulo I aborda la contextualización de la problemática relativa de investigación. Se realiza una disección meticulosa del escenario actual en la Dirección de la



(GAT) del Municipio de San Román, enfocándose en las dinámicas motivacionales y su impacto en el rendimiento laboral. Este capítulo culmina con la formulación precisa de los interrogantes epistemológicos que orientarán la indagación.

En el Capítulo II se delinear los propósitos de la indagación cognoscitiva. Se enuncia la meta global de la indagación y se desglosan una meta concreta, derivados de las dimensiones identificadas para cada variable de estudio.

El Capítulo III constituye el fundamento teórico de la indagación cognoscitiva. Se realiza una verificación exhaustiva de una indagación existente, analizando estudios previos vinculados con la motivación y el desempeño laboral. Además, se construye un marco conceptual robusto, explorando las principales teorías y definiciones asociadas a los variables de análisis.

El Capítulo IV se centra en el planteamiento de los supuestos. Se formula los supuestos generales de los análisis, seguida por las hipótesis específicas. Este capítulo también incluye la operacionalización de los factores, detallando sus valores y marcadores.

En el Capítulo V se describe el procedimentalismo empleado en el análisis. Se precisa la modalidad y la disposición del informe, se define la población objetivo y se detalla el proceso de elección de muestrario. Asimismo, se describen los procedimientos metodológicos y dispositivos instrumentales utilizados con el fin de recopilar datos se observa y se explica la secuencia metodológica para la contratación de las hipótesis.

El Capítulo VI presenta la evaluación analítica y el debate de los datos recolectados. Se interpretan los datos recopilados mediante los cuestionarios administrados al empleado de la Dirección de Administración Tributaria, contrastando los hallazgos con las hipótesis planteadas y el marco teórico desarrollado.



El estudio concluye con la presentación de las inferencias derivadas de la investigación, seguidas por recomendaciones fundamentadas en los hallazgos. Se incluyen, además, los anexos pertinentes, que comprenden los dispositivos para la captación de información y otros materiales relevantes para la comprensión integral del estudio.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La motivación de los trabajadores no obtiene el cuidado que necesita para el triunfo de una organización y su negligencia puede dañar a los empleados de la compañía. Un análisis de Gallup revela que únicamente el 15% de los trabajadores se perciben involucrados en su entorno laboral, lo que señala una crisis de motivación en el ámbito laboral global. Además, los datos de compromiso laboral muestran que, en Europa, únicamente el 10% de los colaboradores experimentan una sensación de impulso en su trabajo, en contraste con el 33% en los Estados Unidos. Las cifras de motivación de los trabajadores en el Reino Unido resultan todavía más preocupantes: este porcentaje es tan bajo como el 8%, mostrando una notable reducción a lo largo de los años (TeamStage, 2024).

En Perú, el 81% de los expertos en recursos humanos admite que la motivación del talento en una organización es baja. La investigación muestra que el 81% de los especialistas en Perú perciben que los empleados se sienten aburridos o que sus responsabilidades están por debajo de sus capacidades, y el 57% sostiene que los miembros de su entidad les transmitieron sentirse de esta manera. En este contexto, resulta vital que las instituciones establezcan e instauren estrategias para prevenir la desmotivación y fomentar el talento (Bence, 2024).



La deficiencia de estímulos motivacionales en el entorno laboral representa una disfunción en la región de Puno, siendo este uno de los elementos más determinantes en el desempeño del trabajador para lograr el éxito en las entidades u organizaciones. En una organización, la productividad puede reducirse cuando los trabajadores no se sienten cómodos en su lugar de trabajo. Cuando un individuo se percibe desmotivado, no puede esforzarse al máximo y su actitud negativa puede impactar en el ambiente de trabajo de toda la entidad.

La Provincia de San Román está ubicada en la Región de Puno, al noroeste del lago Titicaca, entre las cordilleras occidentales y orientales de los Andes del Sur; en la posición emblemática de la meseta del Colla. La Provincia de San Román cuenta con un área de 2,277.63 kilómetros cuadrados. La superficie se compone de un terreno plano, con pequeñas extensiones de la Cordillera Andina que circundan la provincia. Con una elevación de 3,824 metros sobre el nivel del mar. distrito de Juliaca, zona plana (Municipalidad Provincial de San Román, 2021).

Aplicando el enfoque metodológico propuesto por Méndez Álvarez (2011), se ha estructurado el análisis de la problemática en tres fases interconectadas: diagnóstico, pronóstico y control de pronóstico. La evaluación inicial revela una situación preocupante en la Dirección de Administración Tributaria. Se ha identificado un patrón de rendimiento laboral que dista significativamente de los estándares esperados, caracterizado por una marcada ineficiencia en la ejecución de las tareas fundamentales de la entidad. Esta deficiencia se manifiesta en la falta de agilidad y precisión en los procesos administrativos, lo que repercute negativamente en la presentación del servicio a la ciudadanía.

El análisis de las causas subyacentes a esta problemática ha puesto de manifiesto una constelación de factores interrelacionados. Entre los más destacados se encuentran carencias



en los programas de formación continua, especialmente en áreas críticas como la toma de decisiones; un ambiente laboral caracterizado por altos niveles de estrés y presión; la interferencia de problemáticas personales en el desempeño profesional y, de manera particularmente relevante, una notable ausencia de estrategias efectivas de motivación laboral.

De persistir esta tendencia de baja motivación entre el personal de la Dirección de Administración Tributaria, se prevé una perpetuación, e incluso un agravamiento, de las deficiencias en el desempeño laboral. Esta situación podría traducirse en incumplimiento sistemático de las metas institucionales establecidas, estancamiento o regresión en los indicadores de eficiencia y productividad, deterioro progresivo de la imagen y credibilidad de la institución frente a la ciudadanía, y obstaculización del crecimiento y desarrollo organizacional a mediano y largo plazo.

Ante este escenario, se hace imperativo el diseño e implementación de estrategias integrales orientadas a revitalizar los programas de capacitación, con énfasis en el desarrollo de competencias críticas; implementar medidas para la gestión efectiva del estrés laboral y la promoción de un ambiente de trabajo saludable; establecer mecanismos de apoyo para el manejo de problemáticas personales que puedan afectar el desempeño laboral; y desarrollar un sistema robusto de incentivos y reconocimientos que fomente la motivación intrínseca y extrínseca del personal.

La presente investigación se propone como un paso fundamental en la elucidación exhaustiva de la interrelación entre los elementos motivacionales y el rendimiento ocupacional en este contexto específico, con el objetivo último de proporcionar recomendaciones basadas en evidencia para la mejora sustancial de la situación actual en la GAT.



1.2 Formulación del problema

1.2.1 *Problema general*

¿Cuál es la relación de la motivación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024?

1.2.2 *Problema específico*

- a. ¿Cuál es la relación del factor intrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024?
- b. ¿Cuál es la relación del factor extrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024?

1.3 Justificación del problema

El actual estudio investigativo se fundamenta en la creciente Relevancia de la excelencia en la atención al usuario como factor diferenciador en el ámbito de las instituciones públicas. En este contexto, la motivación del personal emerge como un elemento crucial en la configuración del entorno laboral y, por ende, en la eficacia de los servicios prestados. Se parte de la premisa de que un equipo de trabajo adecuadamente motivado puede contribuir significativamente a la optimización del desempeño laboral, lo cual se traduce directamente en una mejora sustancial de la estandarización del servicio ofrecido a la ciudadanía. No obstante, se observa una discrepancia notable entre este ideal y la realidad imperante en numerosas instituciones, donde se evidencian deficiencias significativas en el rendimiento del personal. Esta brecha subraya la necesidad apremiante de profundizar en la indagación de los determinantes motivacionales y su influencia sobre el desempeño ocupacional. La relevancia de esta investigación radica en su potencial para



arrojar luz sobre las dinámicas reales que subyacen al desempeño laboral del personal adscrito a la GAT. Se busca no solo identificar las áreas de oportunidad, sino también proporcionar insights (recomendaciones) valiosos que permitan alinear el rendimiento del equipo con las metas establecidas en el plan operativo institucional. Más allá de su valor académico, este estudio tiene implicaciones prácticas significativas para la Municipalidad Provincial de San Román. Los hallazgos y recomendaciones derivados de esta investigación tienen el potencial de catalizar mejoras tangibles en la eficiencia operativa, la satisfacción laboral y, consecuentemente, en la calidad del servicio ofrecido a la comunidad. En última instancia, se aspira a que los resultados de este estudio contribuyan a fortalecer la capacidad de la institución para cumplir con su mandato de servicio público de manera más efectiva y satisfactoria.

Por otro lado, es importante esta investigación porque también beneficiará a otras instituciones de similar actividad orientado a la prestación de servicios a la colectividad, estudiantes, académicos y profesionales que se interesan hacer investigaciones en dichas variables que se presenta en este estudio.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024.

2.2. Objetivos específicos

- a. Encontrar la relación del factor intrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024.
- b. Encontrar la relación del factor extrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Internacionales

Angel (2022) quien abordó una investigación sobre la correlación del aspecto motivacional y el desempeño laboral en el contexto empresarial de Gabri-Hidelec, situada en el cantón La Libertad. El estudio se orientó a examinar los componentes motivacionales, tanto extrínsecos como intrínsecos, con la finalidad de estructurar propuestas estratégicas que potenciaran el rendimiento laboral. La metodología implementada siguió un diseño descriptivo con aproximación cualitativa, empleando instrumentos de medición basados en la escala Likert, aplicados mediante un muestreo por conveniencia a la totalidad de la plantilla laboral. Los hallazgos evidenciaron aspectos críticos en la dinámica organizacional: la totalidad del personal manifestó una ausencia completa de programas de capacitación y eventos de integración social. Si bien el 80% reconoció disponer de recursos operativos adecuados, apenas un tercio expresó conformidad con los métodos de evaluación del desempeño. Paralelamente, la mitad de los colaboradores percibió inequidad en los procesos de promoción laboral, mientras que el 60% reconoció poseer las competencias necesarias para su desempeño profesional. Las conclusiones del estudio enfatizaron la imperativa necesidad de implementar un marco estratégico integral de motivación, contemplando tanto



elementos extrínsecos (compensaciones económicas y oportunidades de desarrollo profesional equitativas) como intrínsecos (programas de formación continua y actividades de integración). Estas medidas se propusieron como catalizadores para optimizar la eficiencia laboral y fortalecer la responsabilidad organizacional, contribuyendo así a la construcción de un ecosistema laboral más eficiente y gratificante.

Flórez & Giraldo (2023) quienes exploraron la correlación entre los elementos motivacionales y el rendimiento laboral en un contexto particular: el personal de seguridad del Centro Penitenciario de Mediana Seguridad de Pereira. La investigación adoptó una metodología cualitativa con alcance descriptivo-explicativo, implementando un esquema transversal no experimental. El proceso investigativo se fundamentó en la implementación de la herramienta MbM, fundamentado en la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow, a una muestra constituida por 78 funcionarios del área de custodia y vigilancia. Los resultados revelaron patrones interesantes en la estructura motivacional del personal: aproximadamente dos tercios de los participantes (65.38%) atribuyeron una elevada importancia a las necesidades vinculadas con la autoestima, mientras que un porcentaje aún mayor (82.05%) priorizó los aspectos relacionados con la autorrealización profesional. Un hallazgo particularmente revelador fue que el 62.82% de los encuestados asignó una baja prioridad a las necesidades de carácter social, lo cual sugiere un limitado desarrollo de las interacciones interpersonales en el entorno laboral. Las conclusiones del estudio establecieron una conexión directa entre el cumplimiento de los requerimientos superiores (autorrealización y autovaloración) y los grados de rendimiento ocupacional, identificándolos como elementos fundamentales para potenciar la efectividad operativa la consecución de los objetivos institucionales.



García (2023), quien desarrolló un estudio correlacionado en examinar el impacto motivacional sobre el rendimiento laboral en el contexto específico de la empresa Hidroagoyán. La investigación se estructuró bajo un paradigma metodológico mixto, integrando elementos cualitativos y cuantitativos, con un planteamiento no interviniente de carácter transversal. El marco metodológico incorporó dos instrumentos complementarios: el test MbM, fundamentado en el modelo jerárquico de necesidades de Maslow, y una evaluación integral de desempeño mediante el método 360 grados. Esta combinación permitió una valoración comprehensiva de las distintas dimensiones motivacionales y su manifestación en el rendimiento laboral. Los hallazgos revelaron patrones significativos en la estructura motivacional del personal: un predominante 83% de los colaboradores asignó máxima prioridad a los aspectos vinculados con la protección y seguridad laboral. En contraste, menos de la mitad (45%) enfatizó la dimensión social, mientras que un considerable 68% resaltó la trascendencia de las necesidades superiores relacionadas con la autoestima y autorrealización. La validación estadística mediante la prueba χ^2 26.5, superando significativamente el umbral tabular de 16.919. Este resultado condujo al rechazo de la hipótesis nula, confirmando estadísticamente la presencia de una influencia positiva de los elementos motivacionales sobre la eficiencia ocupacional. Las conclusiones del estudio evidenciaron que las deficiencias en los niveles motivacionales impactan adversamente en múltiples dimensiones del rendimiento organizacional. Como respuesta, se propuso la implementación de un programa sistemático de desarrollo de competencias, orientado a fortalecer simultáneamente los aspectos motivacionales y el desempeño profesional de los colaboradores.

Menoscal (2023) quien analizó la correlación de los factores motivacionales en el rendimiento laboral dentro del contexto específico de la microempresa "Arlette", ubicada en el cantón Santa Elena. El estudio adoptó un enfoque metodológico descriptivo con



perspectiva mixta, integrando técnicas cualitativas y cuantitativas a través de la implementación de herramientas de recolección de datos como cuestionarios y entrevistas estructuradas. El proceso investigativo se centró en una muestra de 30 colaboradores, evaluando dimensiones críticas como el desarrollo de competencias, el respaldo directivo y los lineamientos de gestión del capital humano. Los hallazgos revelaron patrones significativos en la percepción del personal: una marcada mayoría (80%) reconoció la capacitación como elemento esencial para su progreso profesional, mientras que la mitad de los participantes manifestó insatisfacción respecto a la compensación económica recibida. Un aspecto particularmente relevante fue que el 83.3% de los encuestados identificó el soporte gerencial como catalizador esencial de la motivación, aunque paradójicamente, el 60% calificó como deficiente el desempeño administrativo. En paralelo, una proporción similar consideró que las directrices de administración del capital humano no se alineaban efectivamente con los objetivos organizacionales. La investigación también evidenció deficiencias significativas en los canales de comunicación, con dos tercios de los colaboradores (66.7%) señalando que los flujos informativos en el área de recursos humanos raramente contribuían a su desarrollo profesional. Las conclusiones del estudio pusieron de manifiesto cómo la convergencia de factores críticos - ausencia de sistemas de incentivos, limitado apoyo directivo y ambigüedad en las políticas organizacionales - genera un efecto adverso en los niveles de rendimiento ocupacional, sugiriendo el requerimiento de una reestructuración integral de las estrategias de administración del capital humano.

Ramírez (2021), quien condujo un análisis una correlación exhaustiva sobre los componentes motivacionales y su influencia en el rendimiento productivo, centrándose específicamente en el sector hidrocarburífero colombiano. El estudio adoptó una aproximación cualitativa con diseño no experimental y alcance descriptivo, enfocándose en la caracterización detallada de las interrelaciones entre las variables motivacionales y los



indicadores de productividad organizacional. La metodología implementada siguió un razonamiento inductivo-descriptivo, examinando constructos fundamentales como el impulso motivacional intrínseca, el agrado en el entorno ocupacional y los factores de desmotivación, evaluando su impacto en métricas de productividad específicas: eficiencia, efectividad y eficacia operacional. Los hallazgos revelaron correlaciones significativas entre los niveles motivacionales y los indicadores de productividad empresarial. Las organizaciones que mantuvieron elevados índices de motivación experimentaron un incremento del 15% en sus métricas productivas, mientras que aquellas caracterizadas por personal desmotivado registraron una contracción del 12% en sus indicadores de rendimiento. Adicionalmente, la implementación de estrategias motivacionales generó resultados mensurables: una disminución del 10% en los índices de ausentismo laboral y un fortalecimiento del 20% en los niveles de compromiso organizacional. Particularmente notable fue la interdependencia entre la percepción de autoeficacia y la eficiencia laboral, donde los colaboradores con mayor confianza en sus capacidades registraron una mejora del 18% en sus indicadores de rendimiento. Las conclusiones del estudio enfatizaron la imperativa necesidad de institucionalizar programas sistemáticos de fomento motivacional en el ámbito empresarial. Esta recomendación se fundamenta no solo en el impacto positivo sobre el bienestar del capital humano, sino también en su contribución directa al fortalecimiento de los indicadores de productividad y competitividad organizacional, factores críticos en el dinámico mercado hidrocarburífero.

Nacionales

Chavez (2021), quien examinó la correlación entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral en el contexto específico de una institución microfinanciera: la CMAC PIURA S.A.C., Agencia Celendín. El estudio se estructuró bajo una perspectiva investigativa básica, implementando un esquema no interviniente con alcance descriptivo-



correlacional. El marco metodológico se fundamentó en una aproximación cuantitativa, empleando instrumentos de medición estandarizados aplicados a una muestra constituida por 17 colaboradores de la institución. La colecta de información se efectuó mediante la aplicación de dos instrumentos diferenciados, cada uno diseñado para evaluar específicamente las variables de estudio. Los hallazgos evidenciaron una robusta asociación positiva entre las variables analizadas, sustentada por un índice de correlación de Spearman de 0.964, indicando una vinculación estadísticamente significativa. El análisis detallado de los datos reveló que una proporción sustancial de los colaboradores (44.20%) manifestó niveles excepcionales de motivación en su entorno laboral. De manera similar, un porcentaje comparable (43.60%) reportó niveles sobresalientes en la dimensión de satisfacción laboral, componente fundamental del constructo de desempeño. Las conclusiones del estudio pusieron de manifiesto la existencia de una interrelación sólida y positiva entre los elementos motivacionales y el rendimiento ocupacional, sugiriendo la imperativa necesidad de robustecer los mecanismos y estrategias de motivación organizacional como vía para potenciar el desempeño del capital humano.

Echevarria et al. (2022), quienes examinaron la correlación entre los factores motivacionales y la eficiencia productiva en el contexto de la administración pública local, específicamente en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja. La investigación se desarrolló bajo un paradigma de investigación básica, implementando un esquema no interviniente con enfoque correlacional y carácter transversal. El marco metodológico adoptó una aproximación cuantitativa, empleando instrumentos de medición basados en la escala Likert para la recolección de información de una muestra constituida por 50 funcionarios municipales. Los hallazgos evidenciaron una correlación positiva de intensidad moderada entre las variables estudiadas, sustentada por un C. de Pearson de $r=0.478$, con un umbral de significancia estadística de $p=0.000$. El análisis detallado de los



datos reveló una distribución trimodal en los niveles motivacionales: cerca de la mitad de los colaboradores (46%) exhibió niveles elevados de motivación, mientras que un segmento considerable (38%) manifestó niveles intermedios, y una proporción menor (16%) registró índices reducidos de motivación laboral. Particularmente notable fue la correlación entre los niveles motivacionales y los indicadores de productividad: los colaboradores que evidenciaron mayor motivación experimentaron un incremento del 15% en sus índices de eficiencia laboral. Adicionalmente, las unidades organizacionales caracterizadas por elevados niveles de satisfacción laboral registraron una mejora del 20% en sus métricas de productividad. Las conclusiones del estudio corroboraron la existencia de una asociación positiva entre los componentes motivacionales y la productividad organizacional, sugiriendo la implementación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de los factores motivacionales como estrategia para potenciar el rendimiento global de la entidad.

Franchini & Delgado (2023), la relación entre la motivación y desempeño laboral, he analizado diversas investigaciones previas en este campo. Una de las más relevantes es el estudio llevado a cabo en 2022, quienes examinaron esta dinámica en el contexto específico de la Importadora Yucra S.A.C. Esta investigación se caracterizó por su enfoque aplicado y su esquema no interviniente, adoptando un grado relacional para explorar la interacción entre los factores de motivación y desempeño. Los investigadores optaron por selección no aleatoria por conveniencia, abarcando la totalidad de la plantilla de la empresa, que constaba de 48 empleados. Para obtención de información, se diseñó un instrumento de medición integrado por 30 ítems, divididos equitativamente entre las dos variables de estudio. Cada pregunta se estructuró siguiendo un formato de escala ordinal, similar al modelo Likert, lo que permitió una cuantificación precisa de las percepciones de los participantes. El análisis estadístico, realizado mediante el software SPSS en su versión 25, reveló hallazgos significativos. Se observó que una proporción considerable de los



trabajadores, superando el 60%, reportaron altos niveles de motivación. De manera similar, más del 65% de la muestra manifestó un desempeño laboral favorable. El corazón del estudio residió en la evaluación de interrelaciones, que arrojó un coeficiente Rho de Spearman de 0,816. Este valor indica una fuerte asociación positiva entre el impulso motivacional y la eficacia ocupacional. La significancia estadística de esta relación se confirmó con un valor p de 0,001, notablemente inferior al umbral convencional de 0,05. Estos resultados subrayan la relevancia crítica de la motivación como elemento impulsor del rendimiento en el entorno laboral. La investigación de Franchini y Mas Delgado no solo valida empíricamente esta relación, sino que también proporciona una base sólida para futuras investigaciones y estrategias de gestión de recursos humanos en el ámbito empresarial. En conclusión, este estudio representa una contribución valiosa al corpus de conocimiento sobre la interacción entre motivación y desempeño laboral, ofreciendo insights aplicables tanto en el ámbito académico como en la práctica empresarial.

Gutierrez & Mosquera (2023) El estudio “La relación de la motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca, 2022”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los empleados. Se desarrolló una investigación correlacional de estrategia no interviniente y de corte transversal, con una perspectiva cuantitativa. La metodología incluyó encuestas aplicadas a los 26 trabajadores mediante un cuestionario de 30 ítems (15 por variable), utilizando una escala Likert de 5 puntos. El cuestionario mostró una fiabilidad alta con un alfa de Cronbach de 0,875 (0,816 para motivación y 0,829 para desempeño). Los hallazgos revelaron una interrelación positiva moderada entre la motivación laboral y el desempeño, con un coeficiente de Pearson de 0,654 y una significancia de 0,019 ($p < 0,05$), lo que confirma una relación significativa. Además, el 82% de los encuestados indicó altos niveles de motivación, mientras que el 68% reportó un desempeño elevado. Al analizar las



dimensiones, la motivación intrínseca obtuvo un coeficiente de 0,547 ($p=0,013$) y la motivación extrínseca un 0,546 ($p=0,016$), ambas correlacionadas positivamente con el desempeño. Por otra parte, indicadores como el trabajo en equipo mostraron que el 64% de los colaboradores prefieren esta modalidad, y el 88% manifestó ser solidario con sus compañeros. Sin embargo, el 23,1% expresó estar insatisfecho con beneficios como seguros y comisiones por ventas. En conclusión, el estudio demuestra que una mayor motivación, tanto intrínseca como extrínseca, está significativamente relacionada con un mejor desempeño, destacando la importancia de implementar estrategias que fortalezcan el entorno motivacional para optimizar la eficacia ocupacional del personal.

Villanueva & Quispe (2021) abocado al estudio de la relación entre motivación y desempeño laboral, he tenido la oportunidad de examinar diversas investigaciones que abordan esta temática. Entre ellas, destaca un estudio particularmente relevante llevado a cabo en el año 2020, quienes centraron su atención en el personal de la Municipalidad Provincial de Urubamba. Esta investigación se caracterizó por su naturaleza aplicada y su perspectiva cuantitativa, adoptando una estrategia no interviniente con un diseño transversal. Los autores optaron por un muestreo censal, incorporando a 33 funcionarios de departamentos con objetivos claramente definidos. Para la obtención de información, se emplearon elementos de medición cuidadosamente diseñados, utilizando escalas tipo Likert. La solidez de estos cuestionarios fue respaldada por coeficientes de Alfa de Cronbach notablemente altos: 0,917 para el constructo de motivación y 0,816 para el de rendimiento ocupacional, lo que evidencia una consistencia interna robusta. El análisis de los datos arrojó hallazgos significativos. Se observó una correlación positiva entre las variables principales, con un coeficiente de Pearson de 0,623 y un valor p de 0,000, lo que confirma la relevancia estadística de esta relación. En cuanto a la distribución de las percepciones, más de la mitad de los participantes (57,6%) reportaron niveles elevados de motivación. Por otro lado, el



desempeño laboral mostró una distribución más heterogénea, con un 36,4% de los trabajadores exhibiendo un rendimiento alto y un 48,5% situándose en un nivel medio. Un aspecto destacable de este estudio fue el análisis desagregado de las dimensiones que componen la motivación. El proceso psicológico emergió como el factor más estrechamente vinculado al desempeño, con una correlación de 0,741. La actitud también mostró una asociación significativa (0,527), mientras que el entorno social y natural presentó una correlación moderada (0,354). Adicionalmente, la investigación arrojó luz sobre áreas potenciales de mejora en la gestión municipal. Se encontró que una proporción considerable de empleados (54,5%) opera con una eficiencia media, y solo un tercio demostró un compromiso sólido con la mejora continua. Estos hallazgos subrayan la importancia crítica de fomentar un ambiente laboral que nutra tanto la motivación intrínseca como la extrínseca. La investigación de Villanueva Balta y Quispe Cuentas no solo valida empíricamente la conexión entre motivación y desempeño, sino que también ofrece insights valiosos para el diseño de estrategias de recursos humanos en el sector público. En síntesis, este estudio representa una contribución significativa al entendimiento de la dinámica motivación-desempeño en el contexto de la administración pública local. Sus conclusiones resaltan la necesidad de implementar prácticas que fortalezcan la motivación del personal, mejoren la eficiencia operativa y fomenten un mayor compromiso con los objetivos institucionales.

Locales

Frisancho & Yucra (2024), desarrollando una relación entre motivación y desempeño laboral, he analizado diversas investigaciones previas en este campo, quienes examinaron la dinámica entre el clima organizacional y el rendimiento ocupacional en el contexto de la Municipalidad Provincial de San Román en Juliaca. Esta indagación se distinguió por su perspectiva cuantitativa y estrategia no interviniente, adoptando un corte transversal para explorar la interacción entre las variables mencionadas. Los investigadores



trabajaron con una muestra significativa de 341 empleados, seleccionados mediante una selección no aleatoria por conveniencia. Para la recolección de datos, se empleó un instrumento de medición cuidadosamente validado, que demostró una alta fiabilidad con coeficientes alfa de Cronbach de 0,935 para el clima organizacional y 0,821 para el rendimiento ocupacional. El análisis estadístico, realizado con SPSS 27, reveló una relación positiva y relevante entre factores, con un C. de Pearson de 0,623 ($p=0,000$). Los hallazgos del estudio arrojaron luz sobre varios aspectos cruciales del entorno laboral municipal. Un tercio de los participantes (34%) expresó conformidad con su presentación personal, lo que sugiere un nivel de profesionalismo en la institución. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora significativas. Por ejemplo, el 29% de los encuestados percibió que los procedimientos operativos no contribuían efectivamente al desempeño laboral, indicando una potencial ineficiencia en los procesos internos. La investigación también reveló desafíos en el ámbito del liderazgo y la motivación. Un 26% de los trabajadores señaló que los líderes no estimulaban adecuadamente su motivación, mientras que solo el 22% consideró que la aplicación de normas por parte de los jefes era justa. Estos datos sugieren la necesidad de fortalecer las habilidades de liderazgo y mejorar la percepción de equidad en la gestión. En cuanto a la iniciativa y actitud laboral, los resultados fueron mixtos. Solo el 22% de los encuestados reportó una actitud favorable en su desempeño, mientras que un 24% expresó desacuerdo, lo que indica una polarización en la percepción del compromiso laboral. Un aspecto preocupante fue la evaluación de la disciplina laboral, donde el 34% de los participantes consideró que no se mantenía de manera adecuada. Este hallazgo subraya la necesidad de implementar estrategias para mejorar la adherencia a las normas y procedimientos institucionales. En síntesis, aunque el estudio de Frisancho y Yucra se centró en el clima organizacional, sus hallazgos tienen implicaciones significativas para la comprensión del impulso motivacional y el rendimiento ocupacional en el sector público.



La indagación no solo valida empíricamente la conexión entre el ambiente ocupacional y la eficacia, sino que también proporciona insights valiosos para el progreso de estrategias de gestión de recursos humanos en el ámbito municipal. Los resultados subrayan la importancia crítica un ambiente laboral que fomenta la motivación, mejore las relaciones interpersonales y fortalezca el liderazgo. Este estudio representa una contribución valiosa al entendimiento de la dinámica ocupacional en el marco de la administración pública local, ofreciendo una base sólida para futuras investigaciones y para la implementación de políticas que optimicen el desempeño del personal municipal.

Jimenez (2023), desarrollando una investigación sobre la relación entre motivación y desempeño laboral, he analizado diversos estudios previos en este campo, quien examinó la incidencia de los elementos motivacionales en el rendimiento de los empleados de la Municipalidad Provincial de El Collao. Este estudio se caracterizó por su perspectiva cuantitativa y su diseño descriptivo-correlacional, adoptando un corte transversal para explorar la dinámica entre motivación extrínseca e intrínseca y el rendimiento ocupacional. La investigación se basó en una muestra aleatoria de 50 funcionarios municipales, lo que proporciona una representación significativa de la población estudiada. Para la obtención de información, se emplearon instrumentos de medición rigurosamente validados, que demostraron una alta fiabilidad con coeficientes alfa de Cronbach de 0,935 para el constructor de motivación y 0,821 para el de rendimiento ocupacional. El análisis estadístico, realizado mediante el software SPSS, reveló hallazgos significativos sobre la realidad laboral en esta institución pública. Un aspecto destacable de los resultados es la composición demográfica de la muestra, con una ligera mayoría masculina (58%) frente a la femenina (42%). Esta distribución podría tener implicaciones en la dinámica laboral y en las estrategias de motivación a implementar. La investigación arrojó luz sobre áreas críticas que requieren atención. Por ejemplo, el 64% de los participantes reportó haber recibido entre



cero y una capacitación en el último año, lo que sugiere una posible brecha en el desarrollo profesional continuo. Esta falta de actualización podría estar impactando negativamente en el desempeño y la motivación del personal. Otro hallazgo preocupante es que el 40% de los trabajadores declaró no haber recibido incentivos, lo cual podría estar socavando su impulso motivacional y, por lo tanto, eficacia. Este dato subraya la importancia de implementar sistemas de reconocimiento y recompensa más efectivos. El análisis de correlación confirmó la presencia de una interrelación significativa entre los elementos motivacionales y el rendimiento ocupacional, con un coeficiente de Pearson positivo y estadísticamente significativo ($p < 0,05$). Se observó que los empleados con mayores niveles de motivación extrínseca, particularmente aquellos que recibían incentivos económicos y reconocimiento, mostraban un desempeño superior. Sin embargo, el estudio también reveló que la carencia de constatación afecta adversamente la satisfacción ocupacional en más de un tercio de los encuestados (35%), lo que resalta la necesidad de mejorar las prácticas de gestión del talento humano en la municipalidad.

Pinto (2021), abocado a la investigación sobre la relación entre motivación y desempeño laboral, quien centró su atención en el personal de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román en Juliaca. Esta aplicación se distinguió por su perspectiva cuantitativa y su esquema descriptivo-correlacional, adoptando un corte transversal para explorar la dinámica entre la motivación y la eficiencia ocupacional. La investigación se basó en una muestra significativa de 73 funcionarios municipales, lo que proporciona una representación robusta del universo estudiado. Para la asimilación de información, se emplearon elementos de medición cuidadosamente diseñados, que evaluaron tanto la motivación (en sus dimensiones intrínseca y extrínseca) como la eficiencia ocupacional. La evaluación estadística, realizado mediante la relación de Spearman, arrojó hallazgos significativos sobre la realidad laboral en esta institución



pública. Los hallazgos indicaron una asociación favorable moderada y estadísticamente relevante entre el impulso motivacional y la eficacia ocupacional, con un índice de correlación de 0,621 ($p < 0,05$). Este hallazgo subraya la importancia de los elementos motivacionales en la eficacia de los colaboradores municipales. Un aspecto destacable del estudio es el análisis desagregado de las dimensiones motivacionales. La motivación extrínseca emergió con un coeficiente de correlación de 0,591, mientras que la intrínseca presentó un valor de 0,526, ambos estadísticamente significativos. Estos datos sugieren que, si bien ambos tipos de motivación son relevantes, los factores externos podrían tener un impacto ligeramente mayor en la eficiencia ocupacional en este entorno específico. La distribución de los niveles de motivación entre los participantes también arrojó luz sobre la situación laboral en la gerencia. Un 60,3% de los encuestados reportó un nivel regular de motivación, mientras que el 23,3% indicó un nivel bajo y solo el 16,4% manifestó un nivel alto. Esta distribución sugiere que existe un margen considerable para mejorar el clima motivacional en la institución. Estos hallazgos tienen implicaciones significativas para la gestión de recursos humanos en el sector público. Aunque se valida la interrelación positiva entre el impulso motivacional y la eficacia ocupacional, la presencia de un porcentaje importante de empleados con niveles bajos o regulares de motivación indica la necesidad de implementar estrategias más efectivas para impulsar el compromiso y la satisfacción laboral.

Sahua (2023), dedicado a investigar la relación entre motivación y desempeño laboral, he tenido la oportunidad de analizar diversos estudios en este campo. Una investigación que merece especial atención en el ámbito educativo del distrito de Coata-Puno. Este estudio se distinguió por su perspectiva cuantitativa y esquema descriptivo-correlacional, adoptando un corte transversal para examinar la interacción entre la motivación promovida por las autoridades y la eficiencia de los docentes en instituciones educativas secundarias. La investigación se basó en una muestra significativa de 95



educadores, proporcionando una visión representativa del panorama educativo local. Para la recolección de datos, se emplearon instrumentos meticulosamente diseñados: un cuestionario tipo Likert de 10 ítems para evaluar la motivación y una Ficha de Evaluación Docente de 20 ítems para medir el desempeño. Esta metodología permitió capturar de manera precisa las percepciones y el rendimiento de los participantes. Los hallazgos del estudio arrojaron luz sobre la situación motivacional en el sector educativo de Coata-Puno. Un dato revelador es que el 63.2% de los docentes experimentaba un grado de motivación moderado, mientras que el 30.5% reportó una motivación baja. Sorprendentemente, solo el 6.3% manifestó una alta motivación, lo que sugiere un amplio margen de mejora en este aspecto. En cuanto al desempeño docente, los resultados indicaron que la mayoría (67.4%) se encontraba en una fase de proceso, un 22.1% había alcanzado el logro previsto, y un 10.5% permanecía en una etapa inicial. Esta distribución refleja la diversidad de niveles de rendimiento en el cuerpo docente y subraya la necesidad de estrategias diferenciadas para potenciar el desempeño. La evaluación de correlación de Spearman reveló un coeficiente de 0.65, estadísticamente significativo ($p < 0.05$), evidenciando una relación favorable moderada entre el impulso motivacional ocupacional y la eficacia del docente. Este hallazgo respalda la hipótesis de que una mayor motivación podría conducir a un mejor rendimiento en el aula. La investigación de Sahuja no solo valida empíricamente la conexión entre motivación y desempeño en el contexto educativo, sino que también ofrece insights valiosos para el diseño de políticas educativas. Los resultados sugieren que mejorar los factores extrínsecos, como la remuneración y el entorno laboral, podría tener un efecto relevante en el rendimiento de los educadores.

Zaga (2021), desarrollando una investigación sobre la relación entre motivación y desempeño laboral, enfocada en el ámbito educativo de la Institución Educativa 'María



Auxiliadora' en Puno. Este estudio se distinguió por su enfoque cuantitativo y diseño básico o teórico, adoptando una metodología o interviniente con diseño transversal, correlacional y expositivo. La investigación se basó en una muestra significativa, seleccionada mediante muestreo aleatorio simple, que incluyó a 94 docentes y 148 estudiantes, proporcionando una visión comprehensiva del entorno educativo. Para la asimilación de información, se usaron instrumentos meticulosamente diseñados: formularios tipo Likert de 33 ítems para evaluar la motivación y 35 ítems para medir la eficacia del docente. Esta metodología permitió capturar de manera precisa las percepciones y el rendimiento de los participantes. Los hallazgos del estudio arrojaron luz sobre la condición motivacional y la eficacia en la institución educativa. Un dato revelador es que el 74.47% de los docentes experimentaba un alto nivel de motivación ocupacional, mientras que el 75% mostraba un alto desempeño. Estos porcentajes sugieren una interrelación positiva entre ambas dimensiones. Asimismo, se observó que el 19.15% presentaba un grado medio de impulso motivacional y el 24.32% un rendimiento medio, con solo una pequeña fracción en niveles bajos para ambas variables. El análisis de correlación de Spearman reveló un índice de 0.941, con una significancia bilateral de $p < 0.05$, evidenciando una interrelación positiva extremadamente alta entre el impulso motivacional ocupacional y el desempeño docente. Este hallazgo respalda firmemente la hipótesis de que una mayor motivación conduce a un mejor rendimiento en el ámbito educativo. Un aspecto destacable del estudio es el análisis desagregado de las dimensiones motivacionales. Se observó que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca contribuyeron significativamente a esta relación. Factores como la satisfacción laboral y la colaboración entre colegas emergieron como elementos clave, con un alto porcentaje de docentes expresando acuerdo o total acuerdo con su importancia. La investigación de Zaga Aguilar no solo valida empíricamente la conexión entre motivación y desempeño en el contexto educativo, sino que también ofrece insights valiosos para el diseño



de políticas educativas. Los resultados sugieren que fomentar un ambiente que promueva tanto la motivación intrínseca como la extrínseca podría tener un impacto significativo en el rendimiento de los educadores.

3.2 BASES TEÓRICAS

3.2.1 Motivación

La productividad de los individuos en el trabajo se basa en el grado de satisfacción que sienten en su entorno de trabajo. Y para aumentar la satisfacción, es necesario potenciar la motivación. Hay varios tipos de elementos que son los encargados de generar satisfacción o descontento laboral (Herzberg, 1954).

Las motivaciones biológicas fundamentales suelen estar basadas en alcanzar un grado adecuado de satisfacción, de manera que la jerarquía se ajusta a las diversas necesidades psicológicas y sociales del individuo.

De acuerdo a Maslow (1954) presenta una taxonomía estratificada de exigencias vitales y catalizadores motivacionales intrínsecos al ser humano. Este paradigma teórico desglosa un quinteto de categorías necesarias, dispuestas en una estructura piramidal ascendente, cuya disposición refleja tanto su preponderancia en la preservación del individuo como su potencial para instigar la acción. La base de este constructo teórico se erige sobre los imperativos somáticos más primigenios, constituyendo el fundamento axial sobre el cual se edifica toda elucubración ulterior acerca de los resortes que impulsan la conducta humana. Estos estímulos fisiológicos primordiales no solo representan el sustrato basal de la jerarquía Maslowiana, sino que también se erigen como el epicentro neurálgico de cualquier disquisición sobre los mecanismos que subyacen a la motivación humana.

- Necesidades fisiológicas: Constituyen el zócalo de la pirámide Maslowiana, abarcando exigencias vitales como la homeostasis respiratoria, la hidratación, la



concupiscencia, el reposo, la nutrición y el cobijo. Estos requerimientos, enraizados en nuestra filogénesis, son el sustrato biológico.

- Necesidades de seguridad: Trascendiendo lo meramente fisiológico, emerge un segundo estrato centrado en la incolumidad personal, la estabilidad y la protección. Este nivel engloba la integridad corpórea, la solvencia económica, la seguridad laboral, el bienestar familiar y la preservación del patrimonio frente a la delincuencia.
- Necesidades de amor, afecto y pertenencia: Una vez saciados los menesteres anteriores, aflora la necesidad de superar la anomia y el extrañamiento social. Este nivel abarca el anhelo de experimentar el ágape, el afecto y la inclusión en colectivos sociales. Se manifiesta en la aspiración a formar un núcleo familiar, integrarse en una comunidad o afiliarse a agrupaciones de índole diversa.
- Necesidades de estima: Este peldaño se bifurca en dos vertientes. La faceta inferior comprende el ansia de aprobación externa, incluyendo el estatus, la notoriedad, el reconocimiento y la dignidad. La vertiente superior se orienta hacia la autovaloración, abarcando la confianza, el sentido de logro, la competencia y la autonomía. La interacción entre motivación y desempeño laboral, he identificado que la satisfacción de ciertas necesidades psicológicas juega un papel crucial en la formación del autoconcepto y la valoración social del individuo. Este fenómeno se manifiesta en dos dimensiones distintas pero interrelacionadas: una externa, que abarca la percepción y el reconocimiento por parte de otros, incluyendo aspectos como la posición social, el prestigio, los logros públicos y la reputación; y otra interna, centrada en la autovaloración, que engloba elementos como la confianza en las propias capacidades, la sensación de logro personal, la percepción de competencia y un sentido de autonomía. La interacción dinámica entre estas dos facetas de la estima no solo contribuye al bienestar psicológico del individuo, sino



que también puede tener implicaciones significativas en su motivación y, consecuentemente, en su rendimiento laboral.

- Necesidad de auto-realización: En el ápice de la pirámide, Maslow ubica la necesidad de actualizar el potencial intrínseco del individuo. Este nivel trasciende la mera satisfacción de carencias para adentrarse en el terreno de la plenitud existencial. Aquí, el imperativo es materializar la vocación personal, sea esta artística, intelectual o de cualquier otra índole que permita al individuo alcanzar la excelencia en su campo de elección.

Por su lado McClelland (1989), la motivación se refiere a los objetivos conscientes, a las ideas e intentos de realizar algo como: me gustaría aprender a tocar un instrumento, me gustaría ser médico, realmente me estoy empeñando en solucionar este asunto. En cambio, al analizar los comportamientos desde un punto de vista diferente, la motivación hace referencia a las repercusiones vinculadas a las intenciones conscientes que realizamos al observar los comportamientos.

- Necesidad de afiliación: Los individuos con una marcada propensión a la socialización exhiben un vehemente anhelo de integración colectiva. Estos sujetos tienden a la aquiescencia, adoptando con facilidad las perspectivas y predilecciones ajenas en su afán por granjearse la simpatía de sus congéneres. La incertidumbre y el riesgo les resultan perturbadores, por lo que privilegian entornos colaborativos sobre aquellos de índole competitiva.
- Necesidad de logro: Aquellos en quienes predomina esta necesidad encuentran su acicate en la superación de escollos. Si bien no desdeñan la retroalimentación sobre su evolución personal, su modus operandi se caracteriza por una marcada autonomía. La confrontación con desafíos actúa como un poderoso catalizador de su motivación intrínseca.



- Necesidad de poder: Los individuos con una acusada necesidad de poder otorgan una importancia capital al reconocimiento social y a la capacidad de influir en la conducta ajena, frecuentemente movidos por móviles egocéntricos. McClelland establece una dicotomía entre el poder socializado y el personal. Los exponentes del primer tipo evidencian una mayor preocupación por el bienestar colectivo, mientras que aquellos que se inclinan hacia el poder personal persiguen primordialmente la consecución de beneficios individuales.

Es menester subrayar que estas categorías no son mutuamente excluyentes; antes bien, coexisten en diversos grados en cada individuo, configurando un perfil motivacional único. La preponderancia de una u otra necesidad puede variar en función del contexto situacional y del estadio vital del sujeto, lo que subraya la naturaleza dinámica y multifacética de la motivación humana.

Mcgregor (1986) identificó dos teorías entorno a la motivación laboral, que denominó Teoría "X" y Teoría "Y". Cada vez estamos más convencidos de que la creatividad humana puede generar recursos inimaginables en un entorno organizacional, siempre y cuando se encuentren las condiciones adecuadas.

- **Teoría X:** Este constructo teórico postula que el asalariado promedio exhibe una aversión innata hacia las obligaciones laborales, manifestando una propensión a la elusión de sus responsabilidades siempre que las circunstancias lo permitan. Bajo esta óptica, se infiere la necesidad de implementar estrategias coercitivas, persuasivas o intimidatorias para garantizar la consecución de los objetivos organizacionales. Los adeptos a esta cosmovisión sostienen que el trabajador típico adolece de una carencia de ambición, rehúye la asunción de responsabilidades adicionales y prioriza la estabilidad laboral por encima de cualquier otra consideración.

- **Teoría Y:** En contraposición, este enfoque teórico propugna que la dedicación y el esfuerzo en el ámbito laboral son manifestaciones connaturales al ser humano. Según esta perspectiva, la alineación con los objetivos corporativos engendra una gratificación intrínseca en el individuo. Además, se postula que el ser humano, lejos de rehuir las responsabilidades, tiende a buscarlas activamente como medio de autorrealización y crecimiento personal.

Es menester subrayar que estos constructos teóricos no deben interpretarse como categorías absolutas o mutuamente excluyentes, sino más bien como extremos de un continuo en el que la realidad organizacional suele situarse en algún punto intermedio. La aplicación juiciosa de estos modelos requiere una comprensión matizada de la complejidad del comportamiento humano y una consideración cuidadosa de los elementos circunstanciales que pueden incidir en el impulso motivacional y la eficacia ocupacional.

3.2.2 Factor intrínseco

La motivación intrínseca alude a individuos que se motivan a progresar cuando encuentran un desafío a la altura de sus habilidades y talentos, ya que disfrutan de ser independientes en su labor, son más autónomos, se comportan por su propia decisión, optan por su propio rumbo, no se dejan influenciar por las opiniones de los demás. Estos individuos se vinculan más con una personalidad que busca la autonomía (Fischman & Matos, 2014).

Daniel (como se citó en Arrabal, 2018) percibe la motivación intrínseca como un recurso más potente, duradero en el tiempo, eficiente y productivo para las organizaciones. El mismo sostiene que las personas tienen una inclinación intrínseca a explorar nuevos retos y novedades, a desarrollar y poner en práctica sus habilidades, a investigar, a adquirir conocimientos o también cuando se utiliza el dinero como incentivo externo de una

actividad, el individuo pierde su interés inherente por dicha actividad. Las gratificaciones pueden representar un incentivo rápido. Sin embargo, el impacto se intensifica y lo más grave es que a largo plazo puede disminuir la motivación del individuo para continuar con el proyecto.

3.2.3 Factor extrínseco

Rodríguez y Gonzales (como se citó en Arízaga, 2014) El individuo experimenta la necesidad de ser eficiente en sus acciones. Hay dos formas de motivación externa, la primera se presenta de manera positiva, con recompensas como el salario, los bonos, los boletos para viajes, las becas de estudio, entre otras; mientras que la motivación extrínseca se presenta de manera negativa, como sucede con las sanciones o penalizaciones, tales como: descuentos, eliminación de beneficios, reducción de días de vacaciones, reducción de salarios u otros elementos que provocan que los trabajadores se sientan insatisfechos, o sea, se sienten penalizados por no alcanzar sus objetivos.

La motivación extrínseca se define como aquella que surge cuando el impulso para actuar proviene de factores externos, como recompensas o sanciones, y no de deseos o intereses internos. En este sentido, la conducta del individuo depende de estímulos externos que lo alientan a actuar de una determinada manera. Esta forma de motivación puede generarse tanto por el deseo de obtener beneficios como por el temor a consecuencias negativas, destacando así que su fuerza radica en incentivos provenientes del entorno (Asana, 2024)

3.2.4 Desempeño laboral

Chiavenato (2000) alude que el rendimiento ocupacional es la manifestación conductual del trabajador al perseguir los objetivos establecidos; esto forma la táctica



idiosincrática orientada hacia la consecución de los objetivos. En este sentido, la conducta de las personas y los resultados obtenidos determinarán su desempeño laboral.

El desempeño se caracteriza por ser aquellas acciones o comportamientos detectadas en los empleados que resultan imprescindibles con el fin de consumir los propósitos institucionales, y que además pueden ser evaluadas en función del capital humano de cada persona y su grado de aporte a la empresa (Montejo, 2009)

Según Méndez (2000, citado en Utrilla & Jherson, 2022) señala que con el tiempo, la interrelación entre motivación y rendimiento en el ámbito laboral, es fundamental abordar el concepto de eficacia profesional. Este constructo ha evolucionado hasta convertirse en un parámetro esencial para evaluar la excelencia operativa en las diversas funciones organizacionales. Es crucial reconocer que este proceso de evaluación no es unidireccional; por el contrario, requiere un flujo constante de información hacia los colaboradores respecto a sus logros y áreas de mejora. Esta retroalimentación cumple una doble función: por un lado, proporciona a los empleados una comprensión clara de su nivel de eficiencia, fomentando así un sentido de seguridad y pertenencia dentro de la estructura organizacional; por otro lado, actúa como un mecanismo de apoyo, ofreciendo a los trabajadores las herramientas necesarias para su crecimiento y desarrollo profesional continuo.

Bohórquez (2004, como se citó en Guzman, 2017) lo describe como una noción que se erige como un constructo multidimensional que cuantifica la eficacia con la que un individuo, en su rol de asalariado, materializa los objetivos preestablecidos por la entidad empleadora dentro de un marco temporal específico. Esta definición, lejos de ser unidimensional, incorpora diversas facetas del quehacer laboral. En primer término, alude a un "nivel de ejecución", lo cual sugiere la existencia de una escala gradual de desempeño, permitiendo así una evaluación matizada de la contribución individual. En segundo lugar, la referencia al "logro de metas" subraya la importancia de la orientación a resultados en la



valoración del rendimiento, trascendiendo la mera actividad para focalizarse en los productos tangibles del esfuerzo laboral.

Según Campbell (1990, como se cita en Bautista et al., 2020) Postula que la operatividad ocupacional se define como las acciones y comportamientos visibles de un empleado que estimulan la proliferación de una organización mediante la consecución de los objetivos establecidas por esta. Dicho autor desarrolla una tipificación de 8 factores para la eficiencia ocupacional. De esta manera, se puede caracterizar la morfología del rendimiento en todas las ocupaciones. Estos componentes son:

- Ámbitos de labores particulares, que son la extensión de una persona para completar los deberes que se le asignan.
- Dominios de tareas no específicas, que son habilidades esperadas por el empleador que no son exclusivas del trabajo.
- La comunicación verbal y escrita incluye la capacidad de los empleados para conversar o escribir a una audiencia de cualquier tamaño.
- Esfuerzo que una persona demuestra en acabar una tarea.
- Mantener la disciplina personal, lo que añade evitar comportamientos inapropiados en el ámbito ocupacional.
- Facilitar la eficiencia colaborativa, el nivel de asistencia sinérgica y coadyuvante para la preservación del objetivo colectivo, manifestada por un individuo hacia sus coequiperos.
- Inspección, que se refiere a la medida en que alguien influye en el desempeño de sus empleados cuando interactúa directamente con ellos.
- Administración, que se refiere a comportamientos orientados a la cohesión sistémica, que proponen remediaciones a las contingencias y estructuran los recursos disponibles.



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Para Alles (2005) la evaluación de rendimiento, también conocido como análisis de gestión, es una herramienta para supervisar y dirigir al personal. Este mecanismo de escrutinio no se limita a una mera cuantificación de la productividad, sino que se constituye como un engranaje fundamental en el engranaje de la supervisión y dirección del personal.

Los propósitos cardinales de este proceso evaluativo son polifacéticos:

1. **Catalización del crecimiento individual:** Se busca propiciar la evolución tanto en el terreno personal como en el ámbito laboral de los colaboradores, fomentando así un ecosistema de mejora continua.
2. **Optimización de los resultados corporativos:** El objetivo es coadyuvar a la consecución de metas organizacionales mediante la potenciación del desempeño individual y colectivo.
3. **Maximización de la efectividad en la utilización del talento humano:** Se persigue una asignación óptima de los recursos humanos, alineando las capacidades individuales con las necesidades organizacionales.

La aplicación pragmática de este instrumento evaluativo se manifiesta en diversas vertientes:

- Fungir como base empírica para la adopción de determinaciones en el ámbito de promociones y retribuciones, proporcionando así un fundamento objetivo para la movilidad vertical y la compensación.
- Servir como foro para la confrontación y síntesis de las percepciones jerárquicas y subordinadas sobre la conducta laboral, facilitando así una visión holística del desempeño.

- Satisfacer la necesidad intrínseca de retroalimentación que experimenta la mayoría de los individuos, proporcionando un marco para el autorreflexión y la modulación conductual en el ámbito profesional.

Este enfoque multidimensional de la evaluación del desempeño trasciende la mera cuantificación para convertirse en un catalizador del desarrollo organizacional e individual. Su implementación juiciosa puede redundar en un incremento de la eficiencia operativa, una mejora en la satisfacción laboral y, en última instancia, en la materialización de las metas tácticas de la entidad.

MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Los enfoques de mensuración del rendimiento se tipifican conforme a los parámetros que cuantifican:

- **Métodos basados en características:** Su estructura está orientada a evaluar la importancia de ciertas características de un empleado, como creatividad, confiabilidad, iniciativa o liderazgo, que la empresa cree que son de suma importancia actualmente o en el futuro. Son conocidas porque son fáciles de usar o administrar.
- **Métodos basados en el comportamiento:** Autorizan al evaluador a determinar de inmediato cuando un trabajador específico se desvía de la escala. Estos métodos se crearon para especificar las tareas que se deben realizar en el puesto.
- **Métodos basados en resultados:** Evaluar las realizaciones y los resultados de los colaboradores en sus labores. Según sus defensores, son más imparciales que otras técnicas y dan más poder a los empleados. Los resultados, como las cifras de producción o las ventas, son observados con menos subjetividad, por lo que es posible que sea menos vulnerable al sesgo o a la opinión subjetiva de los que evalúan.



PASOS PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

1. Definir el puesto: Este paso inicial reviste una importancia capital, pues establece los cimientos sobre los que se erigirá todo el proceso evaluativo. Se trata de alcanzar una concordancia inequívoca entre el supervisor y el subordinado en lo que concierne a las atribuciones y los parámetros de excelencia inherentes al cargo. Esta fase de calibración mutua es imprescindible, ya que cualquier discrepancia en la percepción de las responsabilidades o los estándares de desempeño podría socavar la validez y la utilidad de la evaluación subsiguiente.
2. Evaluar el desempeño en función del puesto: Esta etapa implica la aplicación de un instrumento evaluativo específico, diseñado ad hoc para el puesto en cuestión. Dicho instrumento debe estar anclado en una escala predeterminada que permita una cuantificación objetiva del rendimiento. La especificidad de esta herramienta es crucial, pues debe reflejar con precisión las exigencias y particularidades del rol evaluado, evitando así generalizaciones que podrían diluir la pertinencia de la evaluación.
3. Retroalimentación: El colofón del proceso evaluativo se materializa en la fase de retroalimentación, un ejercicio dialéctico que trasciende la mera comunicación unidireccional de resultados. Este intercambio bidireccional tiene como objetivo examinar la trayectoria evolutiva del empleado, poniendo de relieve tanto los logros alcanzados como las áreas susceptibles de mejora. La retroalimentación, lejos de ser un evento puntual, debe concebirse como un procedimiento incesante que cataliza el desarrollo profesional y personal del evaluado.

La implementación metódica de estos pasos no solo garantiza la objetividad y la equidad en el proceso evaluativo, sino que también sienta las bases para un diálogo constructivo entre supervisor y subordinado. Este enfoque estructurado propicia un ambiente

de transparencia y colaboración, donde la evaluación se convierte en una herramienta de crecimiento mutuo y no en un mero ejercicio burocrático.

3.2.5 Factores actitudinales

La eficacia operativa de un colaborador en la materialización de las metas institucionales en el marco temporal específico se conceptualiza como rendimiento profesional (Flores et al., 2020).

Esta noción engloba una constelación de atributos intrínsecos al individuo, que abarcan: la autodisciplina, la propensión a la sinergia grupal, el espíritu proactivo, el sentido de compromiso, la destreza en materia de autopreservación, la circunspección, el porte y presencia, el entusiasmo vocacional y la inventiva (Chiavenato, 2000).

3.2.6 Factores operativos

Chiavenato (2002, como se citó en Galvez & Miguel, 2022) postula que estos elementos aluden a los paradigmas formativos que los individuos poseen dentro del entramado empresarial, capaces de ejercer una influencia significativa en su ecosistema profesional.

- **Conocimiento del trabajo:** La aptitud para concebir metodologías laborales eficaces y la sagacidad para extraer la información anhelada mediante la interacción interpersonal.
- **Calidad:** Meticulosidad, esmero y intranquilidad por la pulcritud y el formato de manifestación de las tareas encomendadas; evalúese la existencia o inexistencia de desaciertos, así como su recurrencia e impacto.
- **Cantidad:** Magnitud de la labor ejecutada. Se considera la celeridad en la materialización de las tareas, la atención a los servicios de manera eficiente y en los plazos estipulados.



- **Exactitud:** Cumplimiento cabal de las obligaciones y quehaceres intrínsecos al funcionamiento de sus atribuciones.
- **Trabajo en equipo:** Predisposición para incorporarse al engranaje laboral a través de una labor denodada concertado con los colegas, orientado a la consecución de los objetivos establecidos.
- **Liderazgo:** Facultad para delegar responsabilidades y potestad a los subordinados, en consonancia con las exigencias laborales. Se valora la destreza para inspirar, conducir y potenciar a los colaboradores.

3.3 Marco conceptual

3.3.1 Motivación

El impulso motivacional se puede describir como el énfasis o indicación que se encuentra en un individuo hacia un medio específico para cubrir una necesidad, generando y potenciando así el estímulo necesario para que implemente ese medio o acción, o para que deje de hacerlo.

Intrínseca (motivador)

La motivación intrínseca hace referencia a la ejecución de acciones simplemente por la gratificación de realizarlas sin requerir ningún estímulo externo. Un pasatiempo.

Extrínseca (higiénico)

Al contrario de la motivación intrínseca, la motivación extrínseca no surge del interior del individuo, sino que se refiere a todos los estímulos o premios que el individuo requiere para llevar a cabo una acción o actividad específica, o para dedicar más esfuerzo e interés.



3.3.2 Desempeño laboral

Se trata del rendimiento en el ámbito laboral y la operatividad que el empleado muestra al llevar a cabo las tareas y responsabilidades esenciales que demanda su posición en el contexto profesional particular de rendimiento, lo que facilita evidenciar su aptitud.

Actitudinales

Los elementos de actitud se relacionan con la consecución de metas individuales, de relevancia, deseo, obligación y resolución, que actúan como motivación para llevar a cabo ciertas tareas y alcanzar metas establecidas.

Operativos

Los elementos técnico-operativos comprenden la adecuación e integración de progresos tecnológicos, demandas de calidad y accesibilidad de insumos y elementos, transporte y aprovisionamiento, localización y tamaño óptimo de la planta e ingeniería del proyecto.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis general

Relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024, es significativo.

4.2 Hipótesis específicas

- a. La relación del factor intrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024, es significativo
- b. La relación del factor extrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024, es significativo.

4.3 Variables

4.3.1 Variable I

Motivación

Dimensiones:

- Factor intrínseco
- Factor extrínseco



4.3.2 Variable II

Desempeño laboral

Dimensiones:

- Factores actitudinales
- Factores operativos

4.4 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p>MOTIVACIÓN</p> <p>La eficacia de los individuos en el ámbito ocupacional está condicionada por el grado de satisfacción que perciben en su entorno laboral. Para potenciar dicha satisfacción, es necesario aumentar el impulso motivacional (Herzberg, 1954).</p>	<p>1. Factor intrínseco (motivador)</p> <p>2. Factor extrínseco (higiénico)</p>	<p>1.1 Logro</p> <p>1.2 Reconocimiento</p> <p>1.3 Responsabilidad</p> <p>1.4 Crecimiento profesional</p> <p>1.5 Puesto de trabajo</p> <p>2.1 Condiciones de trabajo</p> <p>2.2 Sueldos y beneficios</p> <p>2.3 Supervisión</p> <p>2.4 Seguridad laboral</p> <p>2.5 Relaciones con los compañeros de trabajo</p> <p>2.6 Ambiente físico</p> <p>2.7 Política de la institución</p>
<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>La eficiencia laboral de los empleados al perseguir los objetivos establecidos; esto forma el enfoque individual para alcanzar los propósitos. En este sentido, el comportamiento de las personas y los resultados obtenidos determinarán su desempeño laboral (Chiavenato, 2000)</p>	<p>3. Factores actitudinales</p>	<p>3.1. Disciplina</p> <p>3.2. Actitud cooperativa</p> <p>3.3. Iniciativa</p> <p>3.4. Responsabilidad</p> <p>3.5. Habilidad de seguridad</p> <p>3.6. Discreción</p> <p>3.7. Presentación personal</p> <p>3.8. Interés</p>



-
- | | |
|------------------------|------------------------------|
| 4. Factores operativos | 3.9.Creatividad |
| | 4.1.Conocimiento del trabajo |
| | 4.2.Calidad |
| | 4.3.Exactitud |
| | 4.4.Trabajo en equipo |
| | 4.5.Liderazgo |
-

Nota. Resumen de las variables, las dimensiones y sus indicadores.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Enfoque de la investigación

La aproximación adoptada en esta indagación se alinea con los principios metodológicos de índole cuantitativo. Esta orientación se caracteriza por su énfasis en la obtención sistemática de información cuantificable, con el propósito de examinar postulados teóricos, identificar tendencias conductuales recurrentes y validar construcciones conceptuales. El proceso involucra la aplicación de técnicas de medición precisas y el posterior escrutinio de los datos mediante herramientas estadísticas, permitiendo así una interpretación objetiva y generalizable de los fenómenos observados (Hernández et al., 2006).

5.2 Método(s) aplicados a la investigación

El procedimiento aplicado a la investigación fue: deductivo. Este enfoque ilustra el proceso inverso, es decir, de lo general a lo específico. Este enfoque parte de un principio general de validez que puede emplearse a cada situación específica. Cuando las premisas del procedimiento deductivo son adecuadas para ser utilizadas como base sólida para llegar a una conclusión, el procedimiento es válido. La comprensión de la relación entre las



premisas y la conclusión es fundamental en la aplicación de la deducción, y es fundamental distinguir entre deducciones válidas y no válidas (Muñoz, 2015).

5.3 Tipo de investigación

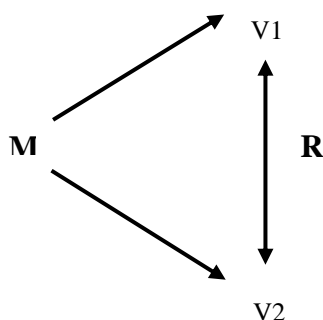
La categoría de este estudio se contextualiza en el contexto de la investigación aplicada. Esta modalidad de indagación científica se distingue por su orientación hacia la resolución de problemáticas concretas, abordando situaciones específicas con el fin de generar soluciones prácticas y efectivas, el proceso investigativo se inicia con la identificación precisa de una situación problemática en un contexto determinado. Posteriormente, se procede a explorar y desarrollar estrategias de intervención adaptadas a las particularidades del caso en cuestión. La esencia de esta metodología radica en su aplicabilidad directa, buscando tender un puente entre el conocimiento teórico y su implementación en escenarios reales. Así, se persigue no solo la comprensión profunda del fenómeno estudiado, sino también la generación de respuestas tangibles que puedan ser implementadas para mejorar o transformar la realidad observada (Vara, 2012).

5.4 Nivel de investigación

La magnitud de indagación fue: Correlacional, la finalidad de esta modalidad de indagación es comprender cómo se relacionan dos o más factores, clasificaciones o nociones en un entorno específico. Se examinan las relaciones entre dos variables y se mide el grado de conexión entre ellas (Hernández et al., 2006).

5.5 Diseño de investigación

La configuración del estudio fue: no experimental de naturaleza transversal. Se recolecta los datos en un único instante. El objetivo es proporcionar una caracterización de las variables y examinar cómo se relacionan entre sí en un momento determinado (Hernandez et al., 2003).



Donde:

M= Muestra

V1= Observación de la Variable 1

V2= Observación de la Variable 2

R= Correlación entre variables

5.6 Población y muestra

5.6.1 Población

El universo (población) de estudio comprende 52 individuos vinculados al GAT del ente municipal de San Román, constituyendo el núcleo para examinar la interacción entre estímulos motivacionales y eficiencia laboral. Esta muestra, aunque reducida, ofrece un microcosmos representativo del entorno administrativo local, ideal para explorar las dinámicas que influyen en el rendimiento profesional.

Tabla 2*Población de estudio*

GÉNERO	Población
Gerencia General	9
Sub Gerencia de Operaciones y Orientación Tributaria	19
Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria	20
Sub Gerencia de Gestión y Control de la Deuda	4
Total	52

Nota. Cantidad de trabajadores por áreas en la GAT.

5.6.2 Muestra

La muestra de estudio para los colaboradores ha sido el tipo de muestreo probabilístico estratificado.

5.6.3 Unidad de análisis

El foco analítico recae en los empleados del sector tributario municipal de San Román, quienes responderán al instrumento de recolección de datos. La selección de participantes sigue un modelo probabilístico, empleando una fórmula estadística que garantiza la representatividad de la muestra y la validez de las inferencias derivadas del estudio:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$
$$\frac{52 \cdot 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}{(52 - 1) \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50}$$

n= 45.91 = 46 Encuestas



Donde:

n = Tamaño de muestra

N = Población

Z = Nivel de Confianza 95% = 1.96

p = Proporción de acertar 50% = 0.50%

q = (1-p) proporción de no acertar 50% = 0.50%

e = Error de muestreo 5% = 0.05%

Se consideró la siguiente fórmula para hallar muestra, factor multiplicador.

Factor multiplicador = $n/N = 46/52 = 0.884615385$

Tabla 3

Muestra estratificada

GÉNERO	POBLACIÓN	FACTOR MULTIPLICADOR	MUESTRA
Gerencia General	9	0.884615385	7.96
Sub Gerencia de Operaciones y Orientación Tributaria	19	0.884615385	3.54
Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria	20	0.884615385	16.81
Sub Gerencia de Gestión y Control de la Deuda	4	0.884615385	17.69
Total	52		46

Nota. Cantidad seleccionada de colaboradores. Elaboración propia.

De los 52 integrantes que conforman el equipo de gestión GAT del municipio, un subconjunto representativo de 46 individuos ha sido seleccionado mediante un proceso de estratificación muestral. Este grupo, determinado a través de la aplicación de un coeficiente multiplicador específico, constituirá la base para la recopilación de datos. El instrumento de encuesta se administrará a estos participantes con el propósito de examinar la interrelación dentro de los componentes motivacionales y el rendimiento en el dominio



ocupacional, asegurando así una perspectiva equilibrada y estadísticamente relevante del fenómeno en estudio.

5.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la técnica de encuesta para la adquisición del informe en esta indagación. Específicamente, se optó por implementar un protocolo de indagación estructurada, diseñado para registrar percepciones y experiencias de los colaboradores de manera estandarizada.

Instrumentos

El proceso (instrumento) de adquisición de información se materializó en forma de cuestionario, un conjunto de ítems cuidadosamente formulados. Este instrumento de medición incorporó un sistema de valoración gradual, permitiendo a los encuestados expresar sus opiniones y actitudes a lo largo de un espectro continuo de respuestas predefinidas. La escala utilizada, reconocida por su eficacia en la cuantificación de constructos psicológicos, facilita la transformación de conceptos cualitativos en métricas analizables “escala de Likert”.

5.8 Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1 Confiabilidad

La fiabilidad de la herramienta de medición se verificó mediante un análisis de fiabilidad, empleando el coeficiente alfa, una métrica ampliamente aceptada en investigación. Este proceso, recomendado por expertos como Vara (2012) se ejecutó utilizando un software estadístico especializado, garantizando así la precisión y consistencia interna de los datos recopilados para el estudio en cuestión *IMB SPSS*.

Tabla 4*Estadística de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	26

El análisis de confiabilidad arrojó un coeficiente de 0.907, equivalente al 90.7% en la escala porcentual. Este valor elevado indica una notable coherencia interna del instrumento de medición empleado. Tal magnitud sugiere una fuerte interrelación entre los elementos que componen el cuestionario, respaldando su capacidad para medir de manera consistente y precisa los constructos bajo estudio. Este resultado robusto valida la idoneidad del instrumento para la recopilación de datos verídicos en el ámbito de la indagación.

5.8.2 Validez del instrumento

La herramienta de investigación fue presentado a un proceso de validación mediante el juicio experto de un profesional calificado. Un Doctor, reconocido por su experticia en el campo, evaluó meticulosamente el cuestionario. Este proceso de validación externa examinó la relevancia, claridad y eficacia del instrumento, asegurando su alineación con los objetivos del estudio y su capacidad para recopilar datos significativos. La evaluación del experto fortalece la credibilidad del instrumento y respalda su idoneidad para la investigación en curso:

- Dr. Roberto Payé Colquehuanca

5.9 Procedimiento de tratamiento de datos

La presente indagación, centrada en examinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la (GAT). Siguió un riguroso proceso de recopilación y evaluación de datos. La etapa de obtención de información primaria se ejecutó en un lapso de siete días, comprendidos entre el 11 y el 17 de septiembre de 2024. Tras la culminación de esta fase crucial, se procedió a la sistematización y el examen minucioso de

los datos recabados. Para garantizar la precisión y la robustez del análisis estadístico, se recurrió a una herramienta informática especializada en el tratamiento de datos cuantitativos en ciencias sociales. Específicamente, se utilizó la edición 23 del programa IBM SPSS, reconocido por su capacidad para realizar análisis complejos y generar resultados fiables en investigaciones de esta naturaleza.

5.10 Contrastación de hipótesis

La estrategia adoptada para evaluar las hipótesis propuestas en este estudio se fundamentó en la naturaleza de los datos recopilados. Considerando las características específicas de la información obtenida, que se ajustaba a los parámetros de una distribución normal, se optó por implementar un enfoque estadístico apropiado para variables no paramétricas. Siguiendo las recomendaciones metodológicas de expertos en el campo Balderas (2004) se seleccionó un procedimiento analítico que permitiera examinar la relación entre las variables de interés sin asumir una distribución particular de los datos. Este planteamiento se concretó en la implementación del coeficiente de C. de Pearson. La elección de esta técnica estadística responde a su capacidad para medir la intensidad y orientación de la asociación lineal entre dos variables, sin requerir supuestos sobre la forma de su distribución. Este método ofrece una medida robusta de la covariación entre los factores estudiados, permitiendo así una evaluación rigurosa de las hipótesis planteadas en el contexto de la indagación.

Contrastación de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

- H_0 : No existe relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024.

- Ha: Existe relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024.

Nivel de significancia

Alfa 5% = $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Dada la naturaleza específica de los datos recolectados en este estudio, que no se alinean con los parámetros de una distribución gaussiana, y considerando la estructura particular de la información organizada en una matriz de cinco por cinco, se determinó que el enfoque más apropiado para el análisis cuantitativo sería la implementación de una técnica no paramétrica. En consecuencia, se eligió por utilizar el coeficiente Tau-b de Kendall como herramienta estadística principal. Esta elección se fundamenta en la capacidad de dicho coeficiente para evaluar la asociación entre variables ordinales, ofreciendo una medida de correlación que no asume linealidad ni normalidad en la distribución de los datos.

Cálculo de P – valor

Tabla 5

Medidas simétricas. Relación de motivación y desempeño laboral

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar	T aprox.	Sig.
Ordinal	Tau-b de Kendall	,523	,091	5,612	,000
N°		46			

Decisión

El análisis de los datos mediante el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall arrojó un valor de significancia estadística de 0,000. Este resultado, al ser contrastado con el umbral crítico preestablecido de 0,05, revela una discrepancia sustancial. La magnitud de esta diferencia, donde el valor adquirido es notablemente menor que el umbral de significancia acordado, proporciona evidencia contundente para desestimar la suposición nula de autonomía entre factores a considerar. Con lo que se culmina, que si existe relación de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la (GAT) de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024. Asimismo, se fundamenta en la robustez del análisis estadístico aplicado, una interrelación sustancial entre las variables de estudio, descartando la posibilidad de que la asociación observada sea producto del azar.

Contrastación de hipótesis específico 1

Planteamiento de hipótesis

- Ho: No existe Relación del factor intrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024.
- Ha: Existe Relación del factor intrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024.

Nivel de significancia

Alfa 5% = $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Dada la naturaleza específica de la información recolectada en este estudio, que no se adecuan a los parámetros de una distribución normalizada, y considerando la estructura

particular de la información organizada en una matriz de cinco por cinco, se determinó que el enfoque más apropiado para el análisis cuantitativo sería la implementación de una técnica no paramétrica. En consecuencia, se decidió por utilizar el coeficiente Tau-b de Kendall como herramienta estadística principal. Esta elección se fundamenta en la capacidad de dicho coeficiente para evaluar la asociación entre variables ordinales, ofreciendo una medida de correlación que no postula linealidad ni normalidad en la distribución de información.

Cálculo de P – valor

Tabla 6

Medida simétrica. Relación del factor intrínseco con el desempeño laboral

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar	T aprox.	Sig.
Ordinal	Tau-b de Kendall	,647	,066	8,950	,000
N°		46			

Decisión

La evaluación estadística, fundamentada en el coeficiente Tau-b de Kendall, produjo un valor p de 0,000. Este resultado, al ser cotejado con el nivel de significancia predeterminado de 0,05, revela una discrepancia notable. La marcada inferioridad del valor obtenido respecto al umbral crítico proporciona una base sólida para descartar la hipótesis de no asociación. Este hallazgo estadístico respalda de manera concluyente la existencia de una interrelación notable entre los elementos intrínsecos de motivación y la eficacia laboral, con lo que se infiere que existe una interrelación entre el factor intrínseco y la eficacia ocupacional de los colaboradores en la (GAT) de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024. Esta deducción se sustenta en la rigurosidad del método estadístico

empleado, insinuando que la interrelación identificada entre las variables de indagación posee relevancia estadística y no es atribuible a fluctuaciones aleatorias.

Contrastación de hipótesis específico 2

Planteamiento de hipótesis

- Ho: No existe relación del factor extrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024.
- Ha: Existe relación del factor extrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024.

Nivel de significancia

Alfa 5% = $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Dada la naturaleza específica de la información recolectados en este estudio, que no se alinean a los parámetros de una distribución normalizada, y considerando la estructura particular de la información organizada en una matriz de cinco por cinco, se determinó que el enfoque más apropiado para el análisis cuantitativo sería la implementación de una técnica no paramétrica. En consecuencia, se eligió por utilizar el coeficiente Tau-b de Kendall como herramienta estadística principal. Esta elección se fundamenta en la capacidad de dicho coeficiente para evaluar la asociación entre variables ordinales, ofreciendo una medida de correlación que no postula linealidad ni normalidad en la distribución de la información.

Cálculo de P – valor**Tabla 7***Medidas simétricas. Relación del factor extrínseco con el desempeño laboral*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar	T aprox.	Sig.
Ordinal	Tau-b de Kendall	,262	,114	2,298	,022
N°		46			

Decisión

El escrutinio de datos mediante el coeficiente Tau-b de Kendall arrojó un valor de significancia de 0,022. Este resultado, al ser confrontado con el umbral crítico α de 0,05, revela una diferencia significativa. La magnitud obtenida, siendo inferior al nivel de significancia estipulado, proporciona evidencia sustancial para rechazar la hipótesis de independencia entre las variables examinadas. Este hallazgo estadístico respalda la existencia de una asociación pertinente entre los componentes extrínsecos de motivación y el rendimiento laboral, con lo que se deduce que, si se establece una interrelación entre el factor extrínseco y la eficacia ocupacional de los colaboradores en la (GAT) de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024. Esta conclusión se fundamenta en la robustez del análisis aplicado, sugiriendo que la correlación observada entre las variables de indagación posee relevancia estadística y no es atribuible a fluctuaciones aleatorias en los datos recopilados.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1 Presentación de resultados

Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
SUMA_MOTIVACIÓN	.147	46	.015	.951	46	.050
SUMA_DESEMPEÑO	.071	46	.200	.977	46	.492

Interpretación:

El análisis de normalidad se efectuó mediante la prueba de Shapiro-Wilk, seleccionada específicamente por su idoneidad para muestras inferiores a 50 unidades de observación. Los resultados del test arrojaron valores de probabilidad (P-valor) de 0.050 y 0.492 para las variables analizadas, respectivamente. Al contrastar estos valores con el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$ o 5%), se observa que ambos superan el umbral crítico.



Esta evidencia estadística permite confirmar que la distribución de los datos se ajusta a los parámetros de normalidad, cumpliendo así con uno de los supuestos fundamentales para análisis paramétricos posteriores.

ANÁLISIS DE RESULTADOS - CORRELACIÓN

Objetivo general

Tabla 9

Correlación de motivación y desempeño laboral

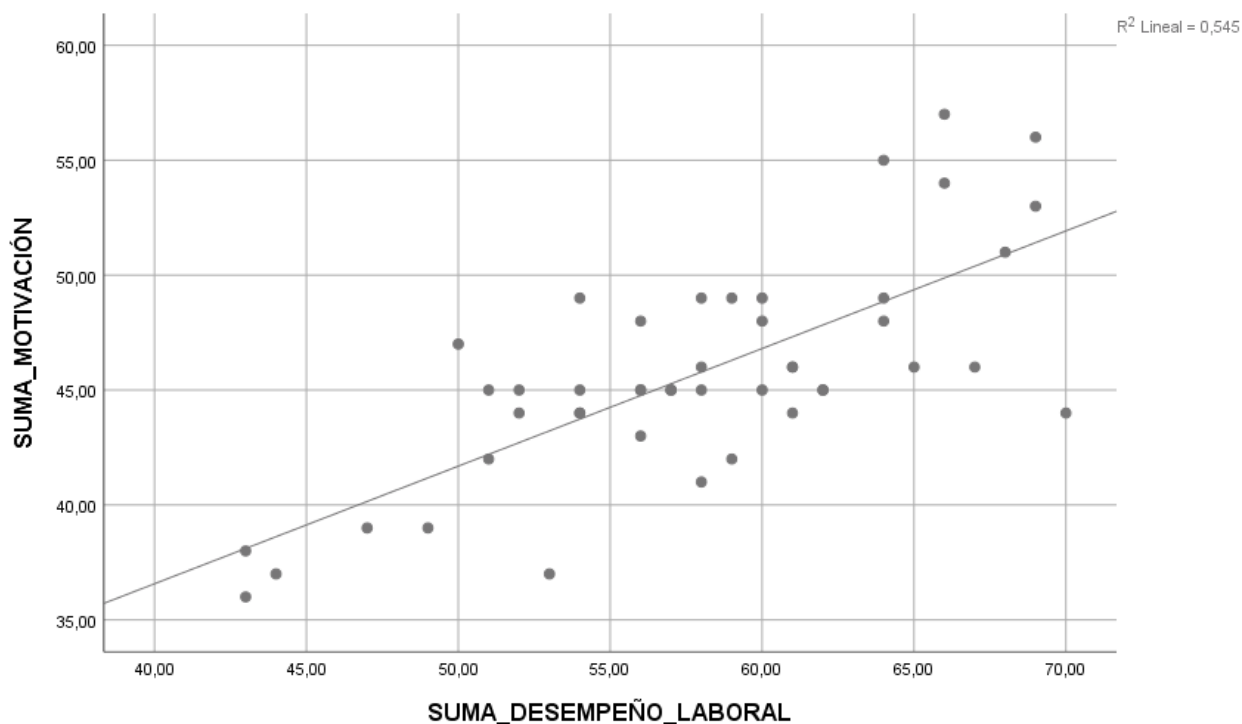
		Correlaciones	
		SUMA_MOTIVACIÓN	SUMA_DESEMPEÑO
SUMA_MOTIVACIÓN	C. Pearson	1	.738
	Sig.		.000
	N	46	46
SUMA_DESEMPEÑO	C-Pearson	.738	1
	Sig.	.000	
	N	46	46

Nota. Trabajo de campo que fue realizado los días: 11 al 17 de septiembre del 2024.

Elaboración Propia.

Figura 1

Correlación de motivación con el desempeño laboral



Nota. La figura nos muestra la relación de las variables motivación y desempeño laboral en el gráfico de dispersión. Elaboración propia.

Interpretación:

Al examinar detenidamente la información presentada en la tabla 9 y visualizada en la figura 1, se evidencia una tendencia relevante. El coeficiente de C. de Pearson, un criterio estadístico ampliamente reconocida para valorar la intensidad y orientación de la interrelación entre factores, arroja un valor de 0,738. Este resultado numérico se traduce en términos porcentuales a un 73,8%, lo cual, en el contexto de la investigación en ciencias sociales y administrativas, se interpreta como una correlación positiva considerable. En otras palabras, existe una asociación robusta y directa entre los niveles de motivación experimentados por los empleados y su subsecuente rendimiento ocupacional en el marco específico de esta gerencia municipal. La magnitud de esta correlación sugiere que las fluctuaciones en la motivación de los trabajadores tienden a reflejarse de manera



proporcional y en la misma dirección en su rendimiento laboral. Este hallazgo tiene implicaciones significativas para la administración de recursos humanos en el sector público, ya que subraya la relevancia de instaurar estrategias efectivas de motivación como medio para potenciar el desempeño de los funcionarios.

Objetivo específico 1

Tabla 10

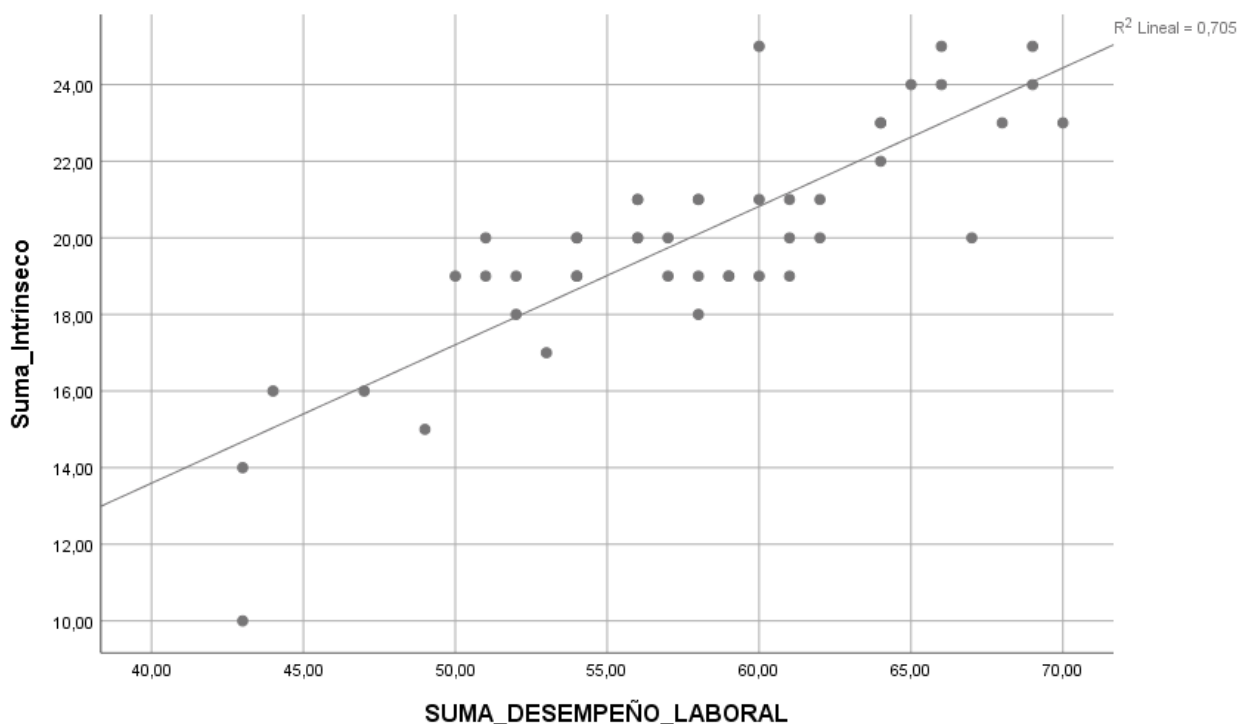
Correlación del factor intrínseco y el desempeño laboral

Correlaciones			
		Suma_intrinseco	SUMA_DESEMPEÑO
Suma_intrinseco	C. Pearson	1	.840
	Sig.		.000
	N	46	46
SUMA_DESEMPEÑO	C. Pearson	.840	1
	Sig.	.000	
	N	46	46

Nota. Trabajo de campo que fue realizado los días: 11 al 17 de septiembre del 2024.
Elaboración Propia.

Figura 2

Correlación del factor intrínseco con el desempeño laboral



Nota. La figura nos muestra la relación del factor intrínseco y desempeño laboral en el gráfico de dispersión. Elaboración propia.

Interpretación:

El examen de los hallazgos estadísticos mostrados en la tabla 10 y visualizados en la figura 2 revela hallazgos significativos respecto a la vinculación entre los factores de investigación. La aplicación del coeficiente de C. de Pearson evidencia una robusta asociación entre la dimensión intrínseca de la motivación y el desempeño laboral del personal adscrito a la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román durante el período 2024. El valor obtenido de 0.840, equivalente a un 84% de correlación, indica una vinculación positiva de notable intensidad, sugiriendo una relación particularmente sólida entre ambas variables. Esta magnitud de asociación se categoriza en el rango superior de la escala correlacional, reflejando una conexión



excepcionalmente significativa entre los elementos motivacionales intrínsecos y el desempeño de los colaboradores.

Objetivo específico 2

Tabla 11

Correlación del factor extrínseco y el desempeño laboral

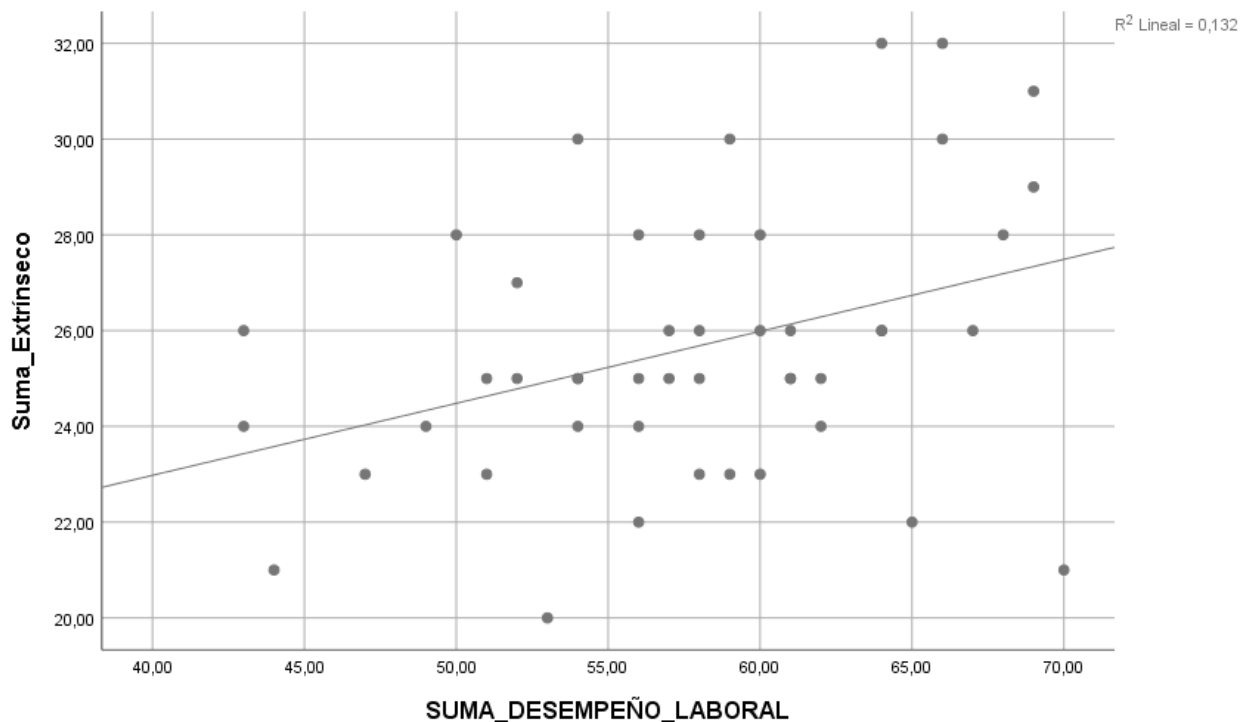
Correlaciones			
		Suma_extrinseco	SUMA_DESEMPEÑO
Suma_extrinseco	C. Pearson	1	.363
	Sig.		.013
	N	46	46
SUMA_DESEMPEÑO	C. Pearson	.363	1
	Sig.	0.13	
	N	46	46

Nota. Trabajo de campo que fue realizado los días: 11 al 17 de septiembre del 2024.

Elaboración Propia.

Figura 3

Correlación del factor extrínseco con el desempeño laboral



Nota. La figura nos muestra la relación del factor extrínseco y desempeño laboral en el gráfico de dispersión. Elaboración propia.

Interpretación:

La evaluación de datos estadísticos expuestos en la tabla 11 y representados gráficamente en la figura 3 revela patrones interesantes en la relación entre los factores realizados. La implementación del coeficiente de C. de Pearson demuestra una asociación de menor intensidad entre los factores extrínsecos de la motivación y el desempeño laboral del personal que integra la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román durante el ejercicio 2024. El coeficiente obtenido de 0.363, que representa una correlación del 36.3%, señala una vinculación positiva, pero de magnitud moderada-baja entre ambas variables. Esta métrica, ubicada en los rangos inferiores de la escala correlacional, sugiere que los elementos motivacionales externos ejercen una influencia relativamente modesta sobre la eficacia de los colaboradores en este entorno institucional específico.



6.2 Discusión de resultados

El hallazgo de una relación favorable y significativa ($r=0.738$, $p<0.05$) entre la motivación y el desempeño laboral en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román coincide con los hallazgos adquiridos por varios investigadores en contextos similares. Por ejemplo, Chavez (2021) sustenta una correlación de ($Rho= 0.964$) en su estudio CMAC Piura S.A.C. indicando una vinculación significativa, detallando que el 44.20% de colaboradores manifiesta niveles excepcionales de motivación. Echevarria et al. (2022) encontraron una relación favorable moderada ($r=0.478$, $p=0.000$) en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández, más cercana a nuestros resultados, con un 46% de colaboradores exhibiendo niveles elevados de motivación. Estos contrastes sugieren que los impactos de elementos extrínsecos en el rendimiento ocupacional pueden variar significativamente entre diferentes entornos municipales, posiblemente debido a diferencias en las políticas de gestión, sistemas de recompensas o culturas organizacionales específicas de cada institución. Franchini & Mas Delgado (2023) encontraron una correlación aún más fuerte ($Rho=0.816$, $p<0.001$) en su estudio de la Importadora Yucra S.A.C., donde más del 60% de los trabajadores reportaron altos niveles de motivación, similar al 73.8% de correlación en nuestro estudio. Asimismo, Gutierrez & Mosquera (2023) reportaron una correlación positiva media ($r=0.654$, $p<0.05$) en el Gran Hotel Guisama, con un 82% de encuestados indicando altos niveles de motivación. En el ámbito municipal, Villanueva & Quispe (2021) encontraron una correlación similar ($r=0.623$, $p<0.000$) en la Municipalidad Provincial de Urubamba, aunque con una distribución más heterogénea en los niveles de desempeño. Estos resultados, junto con nuestros hallazgos, refuerzan el concepto de la motivación juega un papel crucial en la eficacia laboral, especialmente en entornos de servicio público, sugiriendo la necesidad de implementar estrategias motivacionales efectivas para optimizar el rendimiento organizacional.



La fuerte conexión favorable encontrada entre el factor intrínseco y el desempeño laboral ($r=0.840$, $p<0.05$) en esta investigación es consistente con, aunque más pronunciada que, los hallazgos de otros estudios en contextos similares. Por ejemplo, Angel (2022) resaltó que el 80% dispone de recursos operativos, pero solo un tercio expresó conformidad con los métodos de evaluación del desempeño, sus resultados muestran la importancia de implementar un marco estratégico de motivación para optimizar la eficacia laboral. Florez & Giraldo (2023) quienes exploraron la correlación entre elementos motivacionales y el rendimiento laboral del personal de seguridad en un centro penitenciario, aunque no precisan un dato exacto, establecen una conexión directa entre aspectos motivacionales y el grado de rendimiento ocupacional. Zaga (2021) reportó una correlación muy alta ($Rho=0.941$, $p<0.05$) entre la motivación general y el desempeño docente en una institución educativa en Puno, con un 74.47% de docentes mostrando altos niveles de motivación. En contraste, Jimenez (2023) encontró una relación significativa pero no especificó el coeficiente exacto en su estudio en la Municipalidad Provincial de El Collao, destacando que el 64% de los participantes habían recibido poca o ninguna capacitación, lo que podría afectar la motivación intrínseca. Sahuja (2023), en su investigación en instituciones educativas de Coata-Puno, reveló una correlación moderada ($Rho=0.65$, $p<0.05$) entre motivación y desempeño, con solo el 6.3% de los docentes reportando alta motivación, significativamente menor que nuestro 84%. Estos contrastes subrayan la variabilidad de la interrelación entre impulso motivacional intrínseca y desempeño en diferentes entornos laborales, sugiriendo que factores específicos del entorno municipal en San Román podrían estar potenciando esta relación de manera particularmente efectiva.

La interrelación positiva débil encontrada entre el factor extrínseco y desempeño laboral ($r=0.363$, $p<0.05$) en esta investigación presenta un contraste interesante con otros



estudios en contextos similares. Por ejemplo, Pinto (2021) encontró una correlación moderada entre el impulso motivacional extrínseca y eficiencia ocupacional ($Rho=0.591$, $p<0.05$) en la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román, notablemente más alta que nuestro 36.3%. De manera similar, Frisancho & Yucra (2024) reportaron una correlación positiva y significativa ($r=0.623$, $p=0.000$) entre el ambiente organizacional (que incluye elementos extrínsecos) y la eficiencia ocupacional en la misma municipalidad, aunque destacaron que el 29% percibía que los procedimientos operativos no contribuían rendimiento ocupacional. En contraste, Garcia (2023) quien desarrolló la correlación del impacto motivacional sobre el rendimiento laboral en la empresa Hidroagoyán, aunque no precisa datos exactos, indica que las deficiencias en los niveles motivacionales impactan adversamente en múltiples dimensiones del rendimiento organizacional. Ramírez (2021) buscando una correlación de los componentes motivacionales y su influencia en el rendimiento productivo en el sector hidrocarburífero colombiano, destaca una correlación significativa, detallando que las organizaciones que mantienen elevados índices de motivación muestran un incremento de 15% en sus métricas productivas, la cual llega a la conclusión de la necesidad de institucionalizar programas sistemáticos (incluyendo factores extrínsecos) de fomento motivacional en el ámbito empresarial. Por último Menoscal (2023) quien analizó la correlación de factores motivacionales en el rendimiento laboral en la microempresa Arlette, encontró una correlación significativa, llegando a la conclusión de que la ausencia de incentivos, limitado apoyo directivo y ambigüedad genera un efecto adverso en los niveles de rendimiento laboral.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Según el objetivo general, determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024, de acuerdo al coeficiente de correlación con valor de 0,738 (73,8%), según el estadístico Pearson y un P-valor de 0.000 analizado con el test Tau-b Kendall con un nivel menor al alfa de 0.05. Este llevó a la conclusión de que existe una relación positiva buena significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024.

SEGUNDA: En cuanto se refiere al objetivo específico 1, encontrar la relación del factor intrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024, de acuerdo al coeficiente de correlación fue del 0.840 (84%) según el estadístico de Pearson, ratificado con un P-valor de 0.000 analizado con el test estadístico de Tau-b Kendall. Este llevó a la conclusión de la existencia positiva muy buena (muy significativa) entre el factor intrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024.

TERCERA: Por último, el objetivo específico 2, encontrar la relación del factor extrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024, de acuerdo al coeficiente de correlación del 0.363 (36.3%) según el estadístico Pearson,



ratificado con un P-valor de 0.022 analizado con el test estadístico de Tau-b Kendall. Se llegó a la conclusión de la existencia positiva baja entre el factor extrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la Municipalidad Provincial de San Román no descuidar a sus colaboradores en los aspectos motivacionales, implementar talleres de capacitación, así como también interactuar con ellos e interesarse más en el bienestar emocional, como en lo físico de cada colaborador. Por otro lado, potenciar la motivación ayudará a aumentar la satisfacción de los trabajadores, consecuentemente mejorará su desempeño laboral y así mismo el clima organizacional, de esta forma poder llegar de manera positiva al público contribuyente y a su vez lograr todos los objetivos trazados anualmente en la entidad.

SEGUNDA: Se sugiere a la Gerencia de Administración Tributaria, fortalecer la relación entre compañeros haciendo reuniones o actividades para así conocer las habilidades de cada uno y seguir desarrollándolas para el beneficio mismo y de la institución. Así como también implementar mayor seguridad dentro de la GAT. Por otro lado, hacer mención sobre el desconocimiento de la población en temas tributarios; para esto sería muy necesario la mejora de los procesos tecnológicos, ya que, al crear o innovar los procesos de presentación de documentos (anulando la presencia físicamente y a futuro presentar los documentos virtualmente) se obtendrá mejores resultados, más rapidez y eficacia.

TERCERA: Finalmente recomendar al Gerente de la (GAT) el aumento de los estímulos con recompensas o beneficios para que los trabajadores se sientan satisfechos en su puesto de labores y así mejorar su estado de ánimo y consecuentemente



su desempeño y eficacia al momento de atender a los contribuyentes. La presencia de profesionales con la capacidad y experiencia es muy favorable para la Gerencia, pero se necesita contratar a más personal, ya que en ocasiones no logran abastecerse, también se necesita más capacitaciones al personal de la GAT para un mejor desempeño y organizarse mejor para una atención eficiente hacia los contribuyentes.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2005). Desempeño por Competencias: Evaluación de 360° (Granica S.A. (ed.)). <https://enriquecetupsicologia.com/e-learning/wp-content/uploads/2013/11/alles-martha-desempeño-por-competencias-de-360-completo.pdf>
- Angel, E. G. (2022). Motivación y desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Gabri-Hidelec del Cantón La Libertad [Universidad Estatal Península de Santa Elena-Ecuador]. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/9422/UPSE-TCA-2023-0032.pdf>
- Arízaga, A. G. (2014). Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes [Universidad San Francisco de Quito]. <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3814/1/112485.pdf>
- Arrabal, E. M. (2018). Motivación (Editorial). https://www.google.com/books/edition/_/AhxVzweEACAAJ?kptab=overview
- Asana. (2024). ¿Qué es la motivación intrínseca y cómo funciona? [2024]. 2024-02-10. <https://asana.com/es/resources/intrinsic-motivation>
- Balderas, M. (2004). Estadística para Administración y Economía (G. Trujano Mendoza (ed.); Pearson Ed). [https://www.economicas.unsa.edu.ar/afinan/informacion_general/book/ebooks/Estadistica para administracion y economia Levin et al.pdf](https://www.economicas.unsa.edu.ar/afinan/informacion_general/book/ebooks/Estadistica_para_administracion_y_economia_Levin_et_al.pdf)
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bence, T. (2024). El 93% de los peruanos quiere cambiar de trabajo por falta de motivación | Economía | La República. Diario La República.



<https://larepublica.pe/economia/2024/08/14/el-93-de-los-peruanos-quiere-cambiar-de-trabajo-por-falta-de-motivacion-1280076>

Chavez, D. E. (2021). Relación entre Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la CMAC Piura S.A.C. Agencia Celendín, 2021 [Universidad Privada del Norte].
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31691/Chavez_Silva_Doris_Elizabeth.pdf

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos (Quinta). Mc Graw-Hill.

Echevarria, J. M., Porras, F. Y., & Tomas, G. M. (2022). La motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja , 2022 [Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/IV_PG_MRHGo_TE_Echevarria_Porras_Tomas_2022.pdf

Fischman, D., & Matos, L. (2014). Motivación 360 david fishman (R. J. Copara Labra (ed.)). Editorial Planeta Perú S.A.

Flores, D., Martinez, L., & Flores, B. (2020). Departamento de ciencias económicas y administrativas . Tema : Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales . Subtema : Desempeño laboral en las Mipymes . Br . Bayardo Flores Hallesleben . Tutores : Dra . Jenny del Socorro V.
<https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/15173/2/15173.pdf>

Flórez, D. L., & Giraldo, D. A. (2023). La Motivación Laboral Relacionada con el Desempeño del Personal de Custodia y Vigilancia del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Pereira Risaralda [Universidad Libre Pereira-Colombia]. <https://repository.unilibre.edu.co/>

Franchini, C. E., & Mas Delgado, L. M. (2023). Motivación y desempeño laboral de los



- trabajadores de la importadora Yucra S.A.C. 2022 [Universidad Nacional de Ucayali].
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6967/B2_2024_UNU_ADMINISTRACION_2023_T_CHRISTIAN-FRANCHINI_LUZ-MAS.pdf
- Frisancho, R. M., & Yucra, M. S. (2024). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2023 [Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15154/1/IV_FDE_319_TE_Frisancho_Yucra_2024.pdf
- Galvez, K. J., & Miguel, D. M. (2022). Cultura organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la consultora CPELSC - Huancayo , 2022. Universidad Continental.
- García, J. V. (2023). Motivación y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empresa Hidroagoyán [Universidad Técnica de Ambato - Ecuador].
[https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37849/1/TESIS_JoSELYN_VANESSA_GARCIA_JACOME_FINAL..-signed-signed-signed %281%29.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37849/1/TESIS_JoSELYN_VANESSA_GARCIA_JACOME_FINAL..-signed-signed-signed%281%29.pdf)
- Gutierrez, D. N., & Mosquera, L. E. (2023). La Motivación Laboral y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gran Hotel Guisama, Cajamarca - 2022 [Universidad Prozada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/35883>
- Guzman, B. A. (2017). Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa , Chimbote - 2017 [Universidad San Pedro]. <https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b3613b52-5ba0-49a8-a5c0-6fb9b9188788/content>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptizta, M. del P. (2006). Metodología de la investigación. In Metodología de la investigación (4th ed.). McGRAW-HILL/Interamericana.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>



- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación (McGRAW-H). https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci3n_Sampieri.pdf
- Herzberg, F. (1954). The Motivation to Work. New Brunswick and London.
- Jimenez, K. S. (2023). Incidencia de los Factores Motivacionales en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de el Collao-Periodo 2021 [Universidad Nacional del Altiplano]. http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19773/Jimenez_Chaiña_Karen_Sheyla.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maslow, A. (1954). Motivación y Personalidad (D. de Santos (ed.)). Harper & Row. <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- McClelland, D. C. (1989). Estudio de la Motivación Humana (F. Rubio & Galí (eds.); Narcea, S.). <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=motivaci3n+libro+pdf&ots=b0SflgWdC8&sig=jvzVNrVVupLgZWdkwtc8MibNtjU#v=onepage&q&f>
- Mcgregor, D. M. (1986). La teoria x y la teoria y Douglas Murray McGregor. Fuente, Traducida, 134–144. http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/08_Teoria_de_la_organizacion.pdf
- Méndez, C. E. (2011). Metodología: Guía para elaborar diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y administrativas. In Libro: Vol. Segunda. McGRAW W-HILL.
- Menoscal, M. G. (2023). Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la



Microempresa "Arlette" del Cantón Santa Elena, año 2022 [Universidad Estatal
Península de Santa Elena-Ecuador].

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9334/1/UPSE-TAE-2023-0039.pdf>

Montejo, A. P. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral.

https://www.academia.edu/15107796/Evaluación_del_Desempeño_Laboral

Municipalidad Provincial de San Román. (2021). Plan de Desarrollo Concertado Provincial.

[http://munisanroman.gob.pe/2011-2021 Vigente.pdf](http://munisanroman.gob.pe/2011-2021%20Vigente.pdf)

Muñoz, C. (2015). Metodología de la Investigación (L. G. Aguilar Iriarte (ed.); 1st ed.). oxford
University Press México,.

Pinto, K. (2021). La motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de
transportes de la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca 2021 [Universidad
Autónoma de Ica].

[https://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1590/3/PINTO
PACHECo KARINA.pdf](https://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1590/3/PINTO_PACHECo_KARINA.pdf)

Ramírez, Y. E. (2021). La Motivación Laboral y su Relación con la Productividad en la
Industria de Hidrocarburos en Colombia [Fundación Universidad de América-
Colombia].

[https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8727/1/535624-2021-2-
GTH.pdf](https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8727/1/535624-2021-2-GTH.pdf)

Sahua, F. (2023). Motivación Laboral y Desempeño Docente en las IES del Distrito de
Coata-Puno [Universidad Nacional del Altiplano].

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20535/Fedelina_Sahua_
Tacora.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20535/Fedelina_Sahua_Tacora.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

TeamStage. (2024). Estadísticas de motivación: cifras en 2024.

<https://teamstage.io/motivation-statistics/#:~:text=General Employee Motivation>



Statistics 1 1. Employees work, employees are 87%25 less likely to resign.

Utrilla, E., & Jherson, F. (2022). El Desempeño Laboral desde una Perspectiva Teórica Trabajo. Universidad Peruana Unión Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración.

Vara, A. A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. www.aristidesvara.net

Villanueva, Y., & Quispe, D. C. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba- Departamento de Cusco-2020 [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60433/Villanueva_BY-Quispe_CDC-SD.pdf?sequence=1

Zaga, L. M. (2021). Motivación Laboral y Desempeño Docente en la Institución Educativa "Maria Auxiliadora", Puno 2020 [Universidad Nacional del Altiplano].
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18576/Luz_Marina_Zaga_Aguilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS



Anexo 1. Matriz de consistencia

NIVEL O ALCANCE DE INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL

TITULO I: Relación de la Motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024.

TITULO II: Motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024.

ENFOQUE: Cuantitativo **MÉTODO:** Deductivo **TIPO:** Aplicativo **NIVEL/ALCANCE:** Correlacional **DISEÑO:** No experimental – transversal **POBLACIÓN:** 52 personas **MUESTRA:** 46 participantes **TÉCNICA:** Encuesta **INSTRUMENTO:** Cuestionario

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es relación de la Motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO 1 ¿Cuál es la relación del factor intrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Relación de la Motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024, es significativo.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS 1. La relación del factor intrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES Determinar la Relación de la Motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS 1. Encontrar la relación del factor intrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la</p>	<p>MOTIVACIÓN El rendimiento de las personas en el trabajo depende del nivel de satisfacción que experimentan en su ambiente laboral. Y para incrementar la satisfacción se debe incrementar la motivación. (Herzberg, 1954).</p>	<p>1. Factor intrínseco (motivador)</p> <p>2. Factor extrínseco (higiénico)</p>	<p>1.1. Logro 1.2. Reconocimiento 1.3. Responsabilidad 1.4. Crecimiento profesional 1.5. Puesto de trabajo</p> <p>2.1. Condiciones de trabajo 2.2. Sueldos y beneficios 2.3. Supervisión 2.4. Seguridad laboral 2.5. Relaciones con los compañeros de trabajo 2.6. Ambiente físico 2.7. Política de la institución</p>



<p>2 ¿Cuál es la relación del factor extrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024?</p>	<p>de San Román, año 2024, es significativo 2. La relación del factor extrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024, es significativo</p>	<p>Municipalidad Provincial de San Román, año 2024 2. Encontrar la relación del factor extrínseco con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024</p>	<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>La eficiencia laboral de los empleados al perseguir los objetivos establecidos; esto forma el enfoque individual para alcanzar los propósitos. En este sentido, el comportamiento de las personas y los resultados obtenidos determinarán su desempeño laboral (Chiavenato, 2000)</p>	<p>3. Factores actitudinales</p> <p>4. Factores operativos</p>	<p>3.1. Disciplina 3.2. Actitud cooperativa 3.3. Iniciativa 3.4. Responsabilidad 3.5. Habilidad de seguridad 3.6. Discreción 3.7. Presentación personal 3.8. Interés 3.9. Creatividad</p> <p>4.1. Conocimiento del trabajo 4.2. Calidad 4.3. Exactitud 4.4. Trabajo en equipo 4.5. Liderazgo</p>
---	---	--	--	--	--



Anexo 2. Matriz de datos

*cuestionario gerencia administracion tributaria.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

50 : P16 Visible: 32 de 32 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
1	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	
2	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
3	Regular	Malo	Regular	Malo	Bueno	Regular	Muy bueno	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Regular	Malo	Regular	Muy bueno	Malo	Regular	
4	Regular	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Regular	Bueno	Regular	Muy malo	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	
5	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	
6	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	
7	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	
8	Muy malo	Malo	Muy malo	Malo	Bueno	Bueno	Muy bueno	Regular	Muy bueno	Malo	Regular	Bueno	Malo	Bueno	Muy malo	Bueno	Malo	
9	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
10	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Regular	Muy bueno	Muy bueno	Regular	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	
11	Regular	Bueno	Muy bueno	Regular	Muy bueno	Muy bueno	Regular	Regular	Regular	Muy bueno	Regular	Bueno	Regular	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	
12	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	
13	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	
14	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Muy bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	
15	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Regular	Muy bueno	Malo	Muy bueno	Regular	Regular	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	
16	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	
17	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	
18	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
19	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Muy bueno	Regular	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Regular	
20	Regular	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Malo	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	
21	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Regular	Regular	Malo	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	
22	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Malo	Malo	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	
23	Regular	Bueno	Muy bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Muy bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	

Vista de datos Vista de variables



*cuestionario gerencia administracion tributaria.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

50 : P16 Visible: 32 de 32 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
24	Bueno	Regular	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	M
25	Bueno	Bueno	Muy bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Muy bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	
26	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Muy malo	Muy malo	Muy bueno	Malo	Muy bueno	Bueno	Regular	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	M
27	Regular	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	
28	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Regular	Regular	Regular	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	
29	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Muy bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	
30	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
31	Muy malo	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Muy bueno	Muy bueno	
32	Malo	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Muy bueno	Muy bueno	M
33	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	M
34	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
35	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	
36	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	M
37	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	
38	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	
39	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	
40	Bueno	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	
41	Regular	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Muy bueno	Bueno	
42	Regular	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
43	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Regular	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy bueno	Regular	Bueno	Regular	
44	Malo	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Malo	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Muy bueno	
45	Bueno	Bueno	Muy bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	
46	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	M

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unidad: ON

Anexo 3. Instrumento

CUESTIONARIO

RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2024

A continuación, se presenta una serie de preguntas para determinar la Relación de la Motivación con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024. Por favor conteste cada una de las preguntas que son para fines académicos y de forma anónima. Marque con una X la respuesta que considere más oportuna. Agradezco sinceramente su colaboración.

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

1=Muy malo 2=Malo 3=Regular 4=Bueno 5=Muy bueno

N°	INDICADORES	1= Muy malo	2= Malo	3= regular	4= Bueno	5= Muy bueno
VARIABLE: MOTIVACIÓN						
FACTOR INTRÍNSECO						
1	¿Se siente satisfecho con el logro que ha tenido hasta ahora?	1	2	3	4	5
2	¿El reconocimiento es un factor motivacional para usted?	1	2	3	4	5
3	¿Se considera usted una persona muy responsable con su centro de labores?	1	2	3	4	5
4	¿Cree usted que su crecimiento profesional ha mejorado en la Gerencia de Administración Tributaria?	1	2	3	4	5
5	¿Se siente productivo en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
FACTOR EXTRÍNSECO						
6	¿Se siente cómodo con las condiciones de trabajo que le brinda el Municipio?	1	2	3	4	5
7	¿El sueldo y los beneficios que le ofrece el Municipio son factores determinantes para su desempeño?	1	2	3	4	5
8	¿La institución utiliza herramientas apropiadas para supervisar su desempeño?	1	2	3	4	5
9	¿Cree usted que la seguridad dentro del Municipio es adecuada y suficiente?	1	2	3	4	5
10	¿Considera que usted tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
11	¿Considera agradable el ambiente que le brinda su centro de labores?	1	2	3	4	5
12	¿Cómo considera usted el cumplimiento de la política en la institución?	1	2	3	4	5
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
FACTORES ACTITUDINALES						
13	¿Cree que la institución está conforme con la disciplina que usted ha venido demostrando?	1	2	3	4	5
14	¿Cómo es la actitud cooperativa que usted demuestra en su centro de trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Demuestra iniciativa para la realización de tareas?	1	2	3	4	5
16	¿Asume con responsabilidad todas las órdenes y tareas que le encomiendan?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo es su habilidad de seguridad protegiendo la información así como documentos dentro de la institución?	1	2	3	4	5



18	¿Es discreto y reservado con la información que maneja sobre la institución?	1	2	3	4	5
19	¿La presentación personal que usted demuestra en la institución es la adecuada?	1	2	3	4	5
20	¿Demuestra interés en aprender nuevos conocimientos en su centro de labores?	1	2	3	4	5
21	¿Tiene nuevas ideas, originalidad y creatividad a la hora de enfrentar nuevas situaciones de trabajo?	1	2	3	4	5
FACTORES OPERATIVOS						
22	Considera que ¿El grado de conocimiento de trabajo que usted posee, ayuda a la institución en su desarrollo?	1	2	3	4	5
23	¿Cree que sus jefes están satisfechos con la calidad de servicio que usted brinda a la institución?	1	2	3	4	5
24	¿Cumple con exactitud todas las tareas que le encomiendan?	1	2	3	4	5
25	¿Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
26	¿Demuestra usted liderazgo, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar?	1	2	3	4	5

"MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN"



Anexo 4. Validación de instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO: Relación de la Motivación con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : Roberto Payé Colquehuancza
- PROFESIÓN : Doctor en Administración
- CARGO ACTUAL : Docente EP Administración y Negocios Int.
- GRADO ACADÉMICO : Doctor en Administración

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

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

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50= 41/50

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

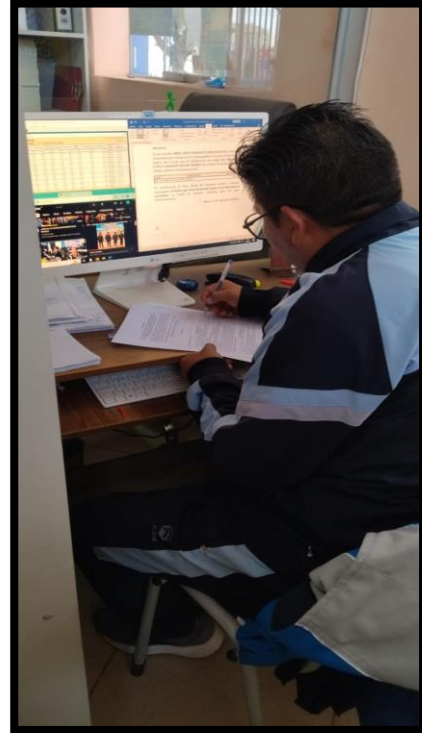
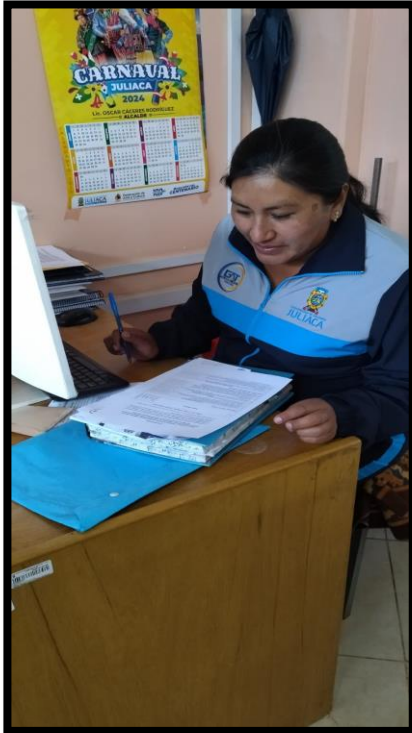
- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.80)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca 10 setiembre 2024

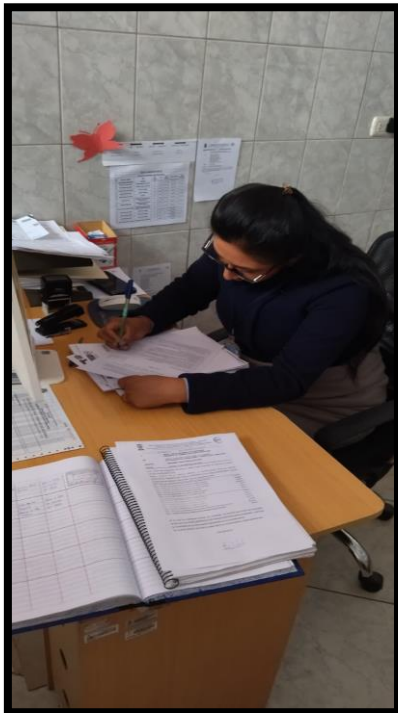
Firma de experto
 DNI N°: 02145741
 N° celular: 996...773377

Anexo 5. Panel fotográfico

Fotografía de trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria, llenando las encuestas

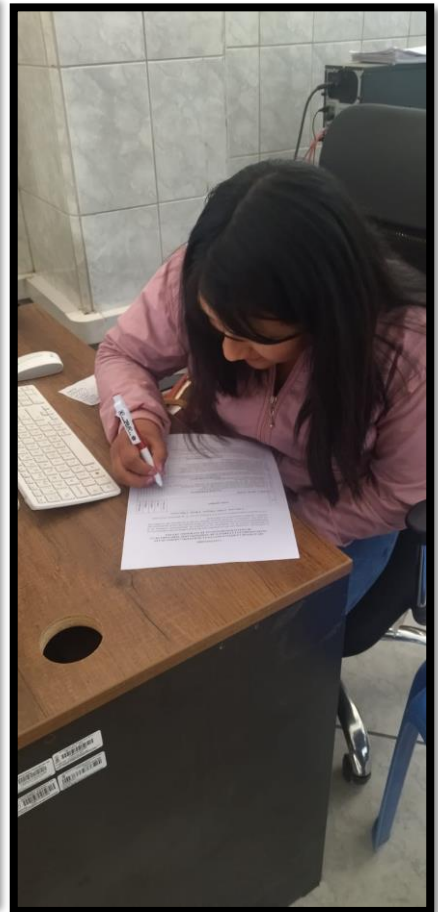
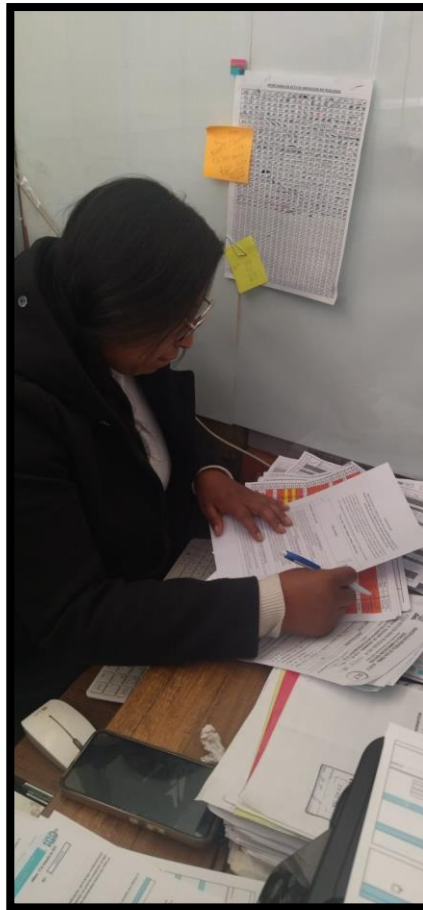
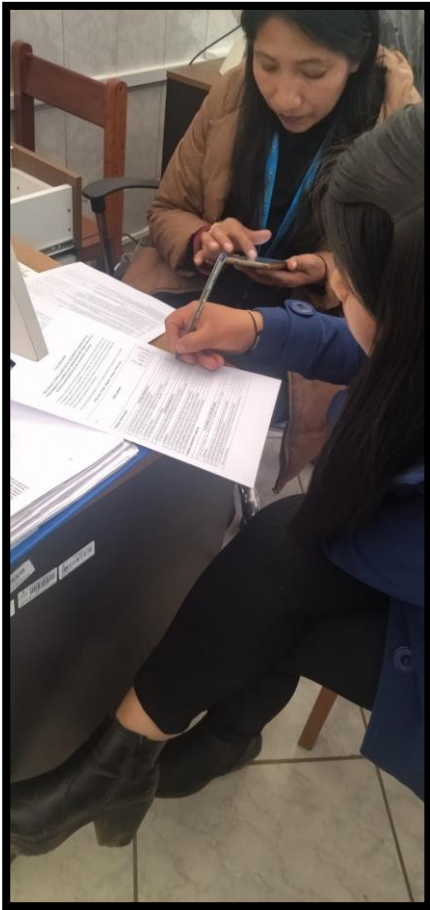


Fotografías de los trabajadores de la Subgerencia de Orientación Tributaria, llenando las encuestas





Fotografías de los trabajadores de la Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria, llenando las encuestas.





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 10/01/25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LUCERO KATHERINE RAMOS AGUIRRE

Dirección: Av. FERROCARRIL #863

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70090861

Teléfono: 940368256 email: lucero.katherineramos@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

Asesor: Dr. Sr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): DESEMPEÑO LABORAL, EFICAZ, MOTIVACIÓN, TRABAJADORES

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

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

10 DE ENERO DEL 2025

Fecha

