



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN MIGUEL - 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LILIANA KATHERINE SUCAPUCA MAMANI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN MIGUEL - 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. LILIANA KATHERINE SUCAPUCA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)



Juliaca, 12 de agosto 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-10204** de fecha **05-08-2024** de **LILIANA KATHERINE SUCAPUCA MAMANI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL - 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **LILIANA KATHERINE SUCAPUCA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

- | | | |
|-------------------|---|-----------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE |
| * Primer miembro | : | Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA |
| * Segundo miembro | : | Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR |
| * Asesor | : | Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO |

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

- | | | |
|---------|---|--------------------------------|
| * Lugar | : | Salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : | miércoles 14 de agosto de 2024 |
| * Hora | : | 08:30am |

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 CAGHERS VELASQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 256-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 11 de julio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-7849** de fecha 01 de julio de 2024, del **Bach. LILIANA KATHERINE SUCAPUCA MAMANI**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. LILIANA KATHERINE SUCAPUCA MAMANI**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL – 2024**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL – 2024**, presentado por el (la) **Bach. LILIANA KATHERINE SUCAPUCA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

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





RESOLUCIÓN Nº 017-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 12 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-3261 de fecha 10 de abril de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) Bach. LILIANA KATHERINE SUCAPUCA MAMANI, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL - 2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO, quien debe estar 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 Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL - 2024, presentado por el (la) Bach. LILIANA KATHERINE SUCAPUCA MAMANI, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sc. S. Licímaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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



MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	10%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
3	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Cliffside Park High School Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%



METADATOS COMPLEMENTARIOS - UANCV

TÍTULO DE LA TESIS	
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL - 2024	
Datos del autor	
Nombres y apellidos	LILIANA KATHERINE SUCAPUCA MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46930896
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-0917-6004
Datos del 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	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851

METADATOS COMPLEMENTARIOS - UANCV

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>Ubicación:</p> <p>Edificio: Municipalidad distrital de San Miguel</p> <p>País: Perú</p> <p>Departamento: Puno</p> <p>Provincia: San Román</p> <p>Distrito: San Miguel</p> <p>Coordenadas:</p> <p>Latitud: 15°28'41.7"S</p> <p>Longitud: 70°07'29.0"W</p> <p>URL:</p> <p>https://maps.app.goo.gl/UnC4GtnWgi7mRSHa8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2024 - Abril 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Teoría Organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sc. S. Tránsito Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LILIANA KATHERINE SUCAPUCA MAJANI.....identificado con DNI Nro. 46930896
en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL - 2024

Asesorado por: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICUACO 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.

Juliaca 28 de Agosto del 2024



FIRMA ASESOR



FIRMA TESISISTA



Huella



DEDICATORIA

La presente tesis la dedico de manera principal a Dios por haberme dado una familia tan maravillosa, a mi hijo Gabriel, a mis padres por creer en mí y siempre brindarme su apoyo para ser cada día una mejor persona.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor al Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO por su apoyo y confianza que me ha brindado para la realización de este trabajo de investigación. Así también, agradezco a los trabajadores de la municipalidad Distrital de San Miguel quienes me facilitaron los medios y oportunidades para recopilar los datos necesarios para llevar a cabo adecuadamente mi investigación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema principal.....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Justificación de estudio.....	3

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1 Objetivo general.....	5
2.2 Objetivos específicos.....	5

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes de la investigación.....	6
3.2 Marco teórico.....	15
3.2.1 Motivación.....	15



3.2.2	Desempeño Laboral	25
3.3	Marco conceptual	28
CAPÍTULO IV		
HIPÓTESIS		
4.1	Hipótesis general	36
4.2	Hipótesis específicas	36
4.3	Operacionalización de variables.....	37
CAPÍTULO V		
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN		
5.1	Enfoque de la investigación.....	38
5.2	Método(s) aplicados a la investigación	38
5.3	Tipo de investigación	38
5.4	Nivel de investigación	39
5.5	Diseño de investigación.....	39
5.6	Población y muestra	40
5.6.1	Población.....	40
5.6.2	Muestra.....	41
5.7	Técnica e instrumento	41
5.8	Confiabilidad y validez del instrumento	42
5.8.1	Confiabilidad.....	42
5.8.2	Validez.....	43
5.9	Procedimiento de tratamiento de datos.....	43
5.10	Diseño de contrastación de hipótesis.....	44



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1 Presentación..... 50

6.2 Análisis e interpretación de resultados..... 51

 6.2.1 Motivación y su relación con el desempeño laboral 51

 6.2.2 Motivación intrínseca y desempeño laboral 53

 6.2.3 Estimulación extrínseca y desempeño laboral 55

 6.2.4 Motivación trascendente y desempeño laboral 57

6.3 Discusión de resultados..... 59

CONCLUSIONES..... 62

RECOMENDACIONES 64

REFERENCIAS..... 66

ANEXOS..... 78



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables	37
Tabla 2 Confiabilidad de los instrumentos de recopilación de datos.....	42
Tabla 3 Contrastación de hipótesis sobre la motivación y el desempeño laboral	45
Tabla 4 Resultados de contrastación de hipótesis sobre la motivación intrínseca y el desempeño laboral	46
Tabla 5 Resultados de contrastación de hipótesis sobre la motivación extrínseca y el desempeño laboral	47
Tabla 6 Resultados de contrastación de hipótesis sobre la motivación trascendente y el desempeño laboral	48
Tabla 7 Resultados de la normalidad de datos.....	50
Tabla 8 Correlación Rho entre la motivación y el desempeño laboral	51
Tabla 9 Correlación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral	53
Tabla 10 Correlación Rho Spearman entre motivación extrínseca y desempeño laboral.....	55
Tabla 11 Correlación Rho Spearman entre motivación trascendente y el desempeño laboral.....	57



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Jerarquía de las necesidades humanas	17
Figura 2 Organigrama de la municipalidad distrital de San Miguel	40
Figura 3 Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel	52
Figura 4 Rho Spearman entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel	54
Figura 5 Rho Spearman entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral	56
Figura 6 Rho Spearman entre la motivación trascendente y el desempeño laboral en los trabajadores	58



RESUMEN

En este estudio se propuso como objetivo Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024, en razón a que la motivación impulsa a los trabajadores a ser más productivos, eficientes y creativos, lo que mejora el rendimiento general de la Municipalidad. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, diseño no experimental y nivel correlacional, para ello la población total fue los trabajadores de la Municipalidad, con una muestra de 175 trabajadores, en el que se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de 0,609 con la correlación Rho de Spearman, indicando que a medida que la motivación aumentaba, el desempeño laboral mejoraba en un 37,09%. La prueba Tau-b de Kendall arrojó un valor de 0,567, confirmando una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral, lo que llevó a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, llegando a concluir que la motivación tiene un impacto significativo en la mejora del desempeño laboral de los empleados, además una alta motivación laboral está vinculada a una mayor satisfacción y retención del personal, reduciendo la rotación y los costos asociados, por lo que un entorno motivador también contribuye a un clima organizacional positivo.

Palabras clave: Ambiente laboral, contexto laboral, habilidades, logro de metas, responsabilidad.



ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between motivation and work performance of workers in the District Municipality of San Miguel, province of San Román, in the year 2024, because motivation drives workers to be more productive, efficient and creative, which improves the overall performance of the Municipality. The research was carried out with a quantitative approach, type of basic research, non-experimental design and correlational level, for this the total population was the workers of the Municipality, with a sample of 175 workers, in which the technique of the survey and the questionnaire as an instrument. The results showed a correlation coefficient of 0.609 with Spearman's Rho correlation, indicating that as motivation increased, job performance improved by 37.09%. Kendall's Tau-b test yielded a value of 0.567, confirming a positive and significant relationship between motivation and job performance, which led to accepting the alternative hypothesis and rejecting the null, concluding that motivation has a significant impact. in improving the work performance of employees, in addition, high work motivation is linked to greater staff satisfaction and retention, reducing turnover and associated costs, so a motivating environment also contributes to a positive organizational climate.

Keywords: Work environment, work context, skills, goal achievement, responsibility.



INTRODUCCIÓN

La motivación es esencial para poder realizar diversas actividades, desde momentos propios en la vida cotidiana hasta los enfoques laborales, tal es el caso de su importancia que la falta de motivación podría generar inconvenientes en las organizaciones o instancias diversas, estos inconvenientes están ligados al bajo rendimiento laboral, el incremento de errores en el trabajo, posibles faltas o ausencias laborales y un ambiente de trabajo negativo. Afrontar la ausencia de motivación en el contexto laboral resulta esencial para preservar un equipo productivo y comprometido. Implementar estrategias como el reconocimiento, el fomento del desarrollo profesional, la entrega de retroalimentación positiva y la instauración de un entorno laboral que promueva un sentido de propósito puede ser clave para elevar los niveles de motivación y, por consiguiente, mejorar el rendimiento laboral. En tal sentido, la investigación está dividida en seis capítulos que describen todos los procesos de este estudio:

Capítulo I: Se ha identificado y descrito la situación a estudiar. Para ello, se formuló el planteamiento del problema y se abordaron preguntas específicas del estudio. Además, se justificó la relevancia de estudiar.

Capítulo II: Se determinó el objetivo general y se proporcionó una idea integral. De este objetivo general se derivaron objetivos específicos que abordaban diferentes aspectos del problema. Estos objetivos específicos permitieron estructurar la investigación y facilitaron el desarrollo de un plan de acción claro.

Capítulo III: Se realizó una revisión de la literatura a nivel internacional, nacional y regional, además se realizó el marco teórico y el marco conceptual.



Capítulo IV: Se presentó una hipótesis general que ofrece una predicción integral basada en la relación esperada entre las variables estudiadas. Además, se han desarrollado hipótesis específicas. También se incluyó la operacionalización de las variables y se explica cómo se miden y observan estas variables de estudio.

Capítulo V: Se describió la metodología utilizada en la investigación, especificando el tipo de estudio a realizar, su diseño y el nivel de investigación, detallando los métodos, la muestra de estudio, técnicas para la recolección y análisis de los datos.

Capítulo VI: Se presentaron los resultados de la investigación y las conclusiones derivadas de estos resultados, los datos recolectados fueron analizados y discutidos, valorando cómo estos resultados se relacionaban con las hipótesis propuestas y los objetivos de la investigación, para ello fueron interpretados y sustentados. Se identificaron las conclusiones del estudio y se hicieron recomendaciones basadas en estos resultados.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente la motivación es un estímulo positivo que puede generarse a través de diversos factores, es así que la falta de este estímulo genera dificultades en diversos aspectos necesarios en las personas que laboran en diversas instituciones o empresas. Los aspectos necesarios en el personal de cualquier empresa o institución pueden ser variados, pero el principal es el desempeño laboral, es así que se han observado muchos problemas alrededor del mundo acerca de la falta de motivación y un desempeño laboral deficiente o no esperado.

En Ecuador, Zapata (2024) en su investigación logra identificar la existencia de una relación y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa agrícola, además diagnostica algunos niveles motivacionales en los trabajadores, siendo estos “una preocupante falta de estabilidad laboral manifestada por la presencia continua de empleados jóvenes” y la ausencia de una comunicación efectiva entre los trabajadores y los directivos”; de forma adicional Zapata también identificó algunas deficiencias, así



como las condiciones laborales, la seguridad ocupacional, la remuneración y el reconocimiento que se les ofrece a los empleados.

Entorno al nivel internacional se puede observar la existencia de una relación entre la motivación y el desempeño laboral, incluyendo además factores importantes acerca de la motivación de los empleados y la presencia de algunas dificultades, de la misma forma en el ámbito nacional existen diversos estudios relacionados.

En Jequetepeque, Cruzado (2024) realiza una investigación acerca de la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de un municipio en el distrito de Guadalupe, de la que llega a encontrar que el 85.7% de los trabajadores presentan motivación en un nivel alto dentro de sus puestos laborales, además el 89.3% también presenta un nivel alto de rendimiento laboral, para lo cual posteriormente llegó a contrastar y afirmar que hay una relación positiva entre estas variables, lo cual nos indica que a medida que aumenta la motivación en los empleados también se incrementa el rendimiento laboral y viceversa.

Se han encontrado múltiples estudios anteriores que han indicado que estas variables presentan relación, algunas de ellas están referidas al ámbito agrícola, empresarial, de construcción, educación y también dentro de las principales municipalidades provinciales y distritales de nuestro país y del mundo, por ello es muy importante realizar una investigación acerca de estos aspectos en la municipalidad distrital de San Miguel, ya que así como muchas otras municipalidades, los trabajadores presentan diversos rasgos o características durante su horario laboral, y encontrar este patrón de estudio nos



puede ayudar a brindar soluciones inmediatas y a largo plazo, en situaciones de deficiencia de motivación y/o un bajo rendimiento laboral.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema principal

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024?

1.3 Justificación de estudio

Justificación teórica

Existen diversas teorías acerca de las variables de estudio, siendo importantes tanto la motivación como el desempeño laboral de forma individual, en la actualidad las teorías relacionadas frente a estas variables son importantes para generar nuevas teorías dado que estas frecuentemente se estudian de forma profunda, por eso es importante la realización de esta investigación porque



a través de ella buscamos generar conocimientos importantes y nuevos frente a la ubicación de estudio.

Justificación práctica

Nuestro estudio se justifica porque su importancia genera la toma de decisiones en el municipio distrital de San Miguel, de la misma forma la motivación y el desempeño laboral pueden ser tomados desde perspectivas más amplias en la institución, brindando indicadores acerca de la productividad, la calidad de trabajo, el fomento de un ambiente positivo, y la mejora continua de la salud mental de los trabajadores.

Justificación metodológica

Considerando la metodología empleada en la ejecución de este estudio, destacamos la adecuación de su aplicación a la naturaleza de las variables y los objetivos de investigación. De acuerdo con la situación específica, se seleccionan métodos pertinentes, y las pruebas de comprobación de hipótesis se diseñan de manera apropiada. El fundamental es obtener información significativa a nivel local, con la aspiración de que estos hallazgos puedan ser utilizados como referencia para investigaciones futuras relacionadas con las variables de estudio o el contexto específico de la ubicación



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024.

2.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024.
- Evaluar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024.
- Determinar la relación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Cañaverl et al. (2024) en su investigación "Análisis de la Motivación Laboral de la Empresa Prominerales SAS del Municipio de Puerto Berrio en el 2022" se plantearon como objetivo analizar los factores motivacionales que afectan el desempeño de los empleados y la productividad de la empresa del sector industria. En referencia a la estrategia metodológica adoptada esta fue de naturaleza cuantitativa y descriptiva. En este enfoque, se llevó a cabo la administración del Cuestionario de Motivación en el Trabajo desarrollado por Toro en 1992 a un grupo representativo de 50 empleados de Prominerales SAS. Los resultados derivados de la evaluación mediante la prueba CMT indicaron que la motivación laboral total, en todos los factores, se sitúa en un nivel medio, evidenciando un equilibrio general. Las condiciones motivacionales internas ($M \pm DE = 52,65 \pm 15,03$), los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo ($M \pm DE = 52,02 \pm 10,79$), las condiciones motivacionales externas ($M \pm DE = 52,12 \pm 13,89$) y los factores de segundo orden ($M \pm DE = 45,07 \pm 10,06$) muestran promedios, lo que sugiere que, para los empleados de Prominerales,



la motivación para el trabajo a veces es insuficiente. Esto implica que la conducta laboral está influenciada por la motivación previamente experimentada, la cual resulta de la interacción de diversos factores motivacionales (Toro Álvarez, 1998). Además, según la perspectiva de la teoría de Maslow sobre la satisfacción de necesidades humanas, los resultados indicaron que los empleados de Prominerales no logran satisfacer estas necesidades en su totalidad.

Moreno (2024) en su proyecto de investigación "Inteligencia emocional y desempeño laboral en el patronato municipal del Cantón Latacunga" tuvo como objetivo desarrollar estrategias de inteligencia emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral en los colaboradores del Patronato Municipal del Cantón Latacunga, el autor define el estudio mediante un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, utilizando dos instrumentos de recopilación de datos: una encuesta de 24 ítems para evaluar la inteligencia emocional, administrada a una muestra de 68 colaboradores. Los resultados le revelaron que un 41,11% de los colaboradores exhiben un nivel adecuado de inteligencia emocional, mientras que un 35,60% y un 23,28% presentan deficiencias en este aspecto. Además, se observó que el 90% de los colaboradores perciben su desempeño laboral de manera excelente en la institución.

Zapata, Cecilia y Meza (2023) su estudio tuvo como objetivo "determinar la relación de la motivación laboral con el desempeño de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. - 2021". La metodología incluyó un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y alcance descriptivo correlacional. La muestra fue censal, compuesta por 105 colaboradores de Súper Sport. Asimismo, utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y un cuestionario con 36 ítems para ambas variables. Para el procesamiento de datos,



empleó Rho de Spearman, encontrando correlaciones positivas. La correlación general hallada fue de ($r=0,764$), indicando una relación directa y positiva. Finalmente concluyó que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. - 2021.

Bohórquez et al., (2020) sostienen que, en el mundo actual, es crucial que las organizaciones mantengan motivado a su talento humano, ya que es el capital más importante para el desarrollo y la productividad. Este estudio que realizaron se centró en analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas. La metodología fue un estudio probabilístico con un enfoque mixto y alcance descriptivo, lo que permitió recopilar información detallada. Los principales resultados mostraron que el 25% de los trabajadores están insatisfechos con sus necesidades fisiológicas, el 35% con la necesidad de poder y otro 35% con la equidad organizacional. Finalmente, se establecieron recomendaciones para mejorar la motivación y, por ende, el desempeño laboral, promoviendo el desarrollo personal y organizacional.

Dolores et al., (2023) refieren que las organizaciones a menudo se enfocan en los recursos operativos, dejando de lado al factor humano, a pesar de que este es crucial para el desarrollo de actividades y gestión de recursos. El estado anímico del personal puede afectar significativamente su desempeño, provocando pérdidas y el incumplimiento de metas. Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores en el sector salud en la época postpandemia. Se utilizó un modelo de regresión lineal simple y un análisis ANOVA, encontrando un valor crítico de 0.889 y un p-valor de 0.354. Los resultados mostraron una correlación positiva



entre la motivación y el desempeño laboral, indicando que la motivación influye en el rendimiento de los trabajadores.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Correa y Ventura (2024) en su tesis “La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Pataz – 2020” plantean como objetivo determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pataz 2020. En referencia a los métodos emplean un enfoque descriptivo-correlacional y un diseño transversal no experimental, la investigación la llevaron a cabo con una muestra estimada de 43 empleados. En relación con los resultados obtenidos a través del cuestionario, observaron que en la variable independiente, el 100% alcanzó un nivel alto, mientras que en la variable dependiente, también se registró un porcentaje del 100% en el nivel alto.

Flores y Zamora (2024) en su investigación titulada “Motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, Cajamarca – 2020” indican que su objetivo fue determinar cuál es la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz-Cajamarca 2020. De acuerdo a los autores este estudio de investigación adopta un enfoque descriptivo-correlacional con un diseño cuantitativo no experimental, evitando la manipulación de las variables bajo estudio. La muestra consistió en 40 colaboradores que fueron sometidos a un cuestionario en escala de Likert. Los hallazgos indicaron que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en la municipalidad. Determinaron que el nivel de motivación es moderado, así como el nivel de desempeño.



Además, concluyeron que los factores motivacionales tienen una influencia con un grado de 0,547, mientras que los factores higiénicos muestran una influencia de 0,686 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz.

Perez (2024) en su investigación "Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa - Huancavelica, 2021" indica como objetivo determinar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa, 2021. Con el fin de alcanzar este objetivo, llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo-correlacional, incluyendo a 100 trabajadores que ocupan tanto cargos jerárquicos como funcionarios dentro de la institución. En referencia a los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos de su investigación, logró determinar la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral; de la misma forma pudo comprobar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral, por otro lado la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral y finalmente la relación entre las actitudes y valores en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad.

Quevedo (2024) en su tesis "Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022", plantea la finalidad de proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022. Donde la metodología usada que adoptó fue un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo y una clara orientación propositiva en esta investigación. La muestra consistió en 60 colaboradores de la Municipalidad, quienes participaron completando cuestionarios. Los resultados le indican que el desempeño en la municipalidad



se sitúa en un nivel alto, respaldado por el 80% de los colaboradores. La discrepancia en los niveles medio y bajo se atribuye a desacuerdos en los aspectos remunerativos. Las dimensiones de percepción del trabajo y remuneración exhiben un nivel medio, mientras que las percepciones de distribución, así como herramientas y recursos, muestran un nivel alto. Respecto a la motivación laboral, se observa un nivel alto, respaldado por el 70% de los colaboradores, mientras que un 17% indica un nivel medio y un 13% señala un nivel bajo.

Sanchez (2024) realizó una investigación titulada “La motivación y el rendimiento laboral del servidor público en un Gobierno Local de Cusco – 2022” en la que tuvo el objetivo principal de determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en un Gobierno Local de Cusco – 2022. La metodología de investigación que empleó fue de tipo básica, adoptando un enfoque cuantitativo con un nivel correlacional, y se implementó un diseño no experimental y transversal. La población comprendió 120 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 92 servidores públicos. La técnica que utilizó para la recopilación de datos fue la encuesta, empleando dos cuestionarios con 20 ítems cada uno para evaluar cada variable, con opciones de respuesta en una escala de Likert. Los resultados fueron analizados mediante la prueba estadística de Rho de Spearman, revelando un coeficiente de compensación de 0,737 con un valor p de $0,00 < 0,05$. Esto indica una evaluación alta y directa entre las variables motivación y rendimiento laboral de los servidores públicos en un gobierno local de Cusco en el año 2022, con una significancia de 0,000, que es menor al umbral de 0,05, validando y respaldando



la hipótesis general. Llega a confirmar que, a mayor nivel de motivación, se observa un incremento en el rendimiento laboral.

Huaroto (2022) realizó una investigación titulada "Clima laboral y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital San Antonio de Cusicancha, Huaytará – Huancavelica, 2022, se planteó como finalidad determinar la relación entre clima laboral y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital San Antonio de Cusicancha, Huaytará - Huancavelica, 2022. La metodología que utilizó en este estudio fue de tipo correlacional, empleando un diseño no experimental y transversal. La muestra consistió en 30 trabajadores a quienes se les administró una encuesta tipo Likert que constaba de 48 ítems, divididos en 24 para evaluar el clima laboral y 24 para medir el desempeño laboral. Los resultados le revelaron una relación significativa entre ambas variables, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,772 y un nivel de error de 0,01. En la conclusión, pudo determinar que efectivamente existe una relación entre el clima laboral y el desempeño laboral.

3.1.3. Antecedentes Locales

Adco (2024) en su artículo "Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las Municipalidades Provinciales de la Región Puno 2021 –2022" tuvo como propósito determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la Región Puno 2021 –2022. En cuanto a la metodología, Adco optó por un enfoque correlacional de naturaleza cuantitativa, empleando un diseño no experimental de corte transversal y basado en el método hipotético-deductivo. La técnica que utilizó es la encuesta,



utilizando como instrumento un cuestionario. Para recopilar datos, hizo uso de bases de datos bibliográficas, textos, artículos científicos y estudios previos relacionados con el tema. Evidenciando con los resultados obtenidos que hay una relación directa entre la motivación y el rendimiento laboral del personal administrativo designado en las Municipalidades Provinciales de la Región Puno.

Carcausto (2023) se propuso como objetivo principal determinar cómo la gestión de recursos humanos afecta el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Azángaro en 2021. La población consistió en 220 trabajadores, y se seleccionó una muestra probabilística de 141 trabajadores, para lo cual utilizó un diseño de investigación no experimental de corte transversal causal, de tipo explicativo, con el método deductivo y la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario medido con la escala de Likert. Los resultados indicaron que la gestión de recursos humanos tiene una incidencia directa en el desempeño laboral de los trabajadores, demostrada mediante pruebas de chi-cuadrado para cada dimensión. Finalmente concluyó que una gestión coherente de los recursos humanos se refleja en un buen desempeño laboral, beneficiando tanto a la Municipalidad como a la población de la Provincia de Azángaro.

Sarmiento (2023) tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del hotel Taypikala Lago, en el distrito de Chucuito, durante el año 2023. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un estudio no experimental y de nivel correlacional. La población y muestra consistió en 32 colaboradores. Se aplicaron técnicas con instrumentos que mostraron una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.772 y un 95% de significancia con un margen de error del 5%, utilizando pruebas no



paramétricas debido a la distribución anormal de los datos. La estadística correlacional de Spearman y Tau b de Kendall se emplearon para evaluar las hipótesis, resultando en la aceptación de hipótesis alternas y rechazo de las nulas.

Araujo (2023) buscó determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román - Juliaca en 2023. Utilizando un enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental-transversal, para lo cual aplicó una encuesta a una muestra de 40 trabajadores de una población de 956. El cuestionario, tuvo una confiabilidad del 79.1% según el alfa de Cronbach, reveló una correlación positiva significativa del 64.4% entre las variables estudiadas, según el estadístico Rho de Spearman. Con dichos resultados sugieren que un mejor clima organizacional está relacionado con un mejor desempeño laboral.

Quispe (2023) tuvo como objetivo determinar la relación entre variables clave en la empresa Hure's Contratistas y Servicios en Juliaca durante 2023. Utilizando un enfoque cuantitativo y correlacional, así como un diseño aplicado no experimental, en ese marco encuestó a una muestra de 30 empleados mediante un cuestionario tipo escala Likert. Los resultados revelaron una correlación positiva significativa del 78.4% según el estadístico de Pearson. Además, al usar Tau-b de Kendall se obtuvo un P-valor de 0.003, menor que el alfa de 0.05, indicando una relación significativa entre las variables estudiadas, específicamente entre la gestión del tiempo y el desempeño laboral. Estos hallazgos respaldan la hipótesis inicial del investigador. Finalmente, confirmó una correlación positiva considerable entre ambas variables, destacando la



importancia de una adecuada gestión del tiempo para mejorar el desempeño laboral en Hure's Contratistas y Servicios.

3.2 Marco teórico

3.2.1 Motivación

La motivación laboral es un aspecto esencial en cualquier entorno profesional, ya que se refiere a la disposición que tienen los trabajadores para cumplir con sus funciones. Involucra intereses, deseos y aspiraciones que determinan el nivel de compromiso y esfuerzo que los empleados dedican a alcanzar objetivos, ya sea por interés propio o por el bienestar de la organización. La motivación laboral puede variar dependiendo de la tarea, la edad, los valores y los intereses de cada empleado, influenciada por factores internos y externos que impactan en sus acciones y desempeño laboral (Peiró, 2024).

Valdivia et al. (2024) indican que la capacidad de explicar la motivación se basa en varios enfoques relacionados con patrones biológicos y sociales de comportamiento los cuales son aprendidos, posteriormente se reflejan en los incentivos. Además, es crucial comprenderlo como un proceso que se manifiesta en distintos niveles y estados del comportamiento.

La motivación laboral es un factor crucial que influye directamente en el desempeño, la productividad, la satisfacción y el compromiso de los empleados en una organización. Se destaca la importancia de comprender y potenciar la motivación intrínseca y extrínseca de los trabajadores, ya que esta influye en su rendimiento y en la consecución de metas organizacionales. Se evidencia una correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral, donde factores



como el reconocimiento, la remuneración, el ambiente laboral y el sentido de propósito impactan significativamente en la productividad y el bienestar de los colaboradores. La motivación laboral se considera un pilar fundamental para el éxito y la rentabilidad de las organizaciones, siendo necesario impulsarla mediante estrategias efectivas de gestión de recursos humanos (Pusma, 2023).

3.2.1.1 Teorías de la motivación

Según Hernández y Miranda (2024) quienes mencionan a García (2018) nos habla acerca de las teorías que exploraron la motivación laboral surgieron a partir de la década de 1950, durante la cual se desarrollaron y formularon diversos conceptos que todavía tienen relevancia. Entre las teorías más ampliamente aceptadas se destacan la teoría de Maslow, conocida como la teoría de las necesidades, y la teoría de Herzberg, identificada como la teoría de los dos factores, ambas constituyendo bases fundamentales para las teorías contemporáneas.

La teoría de Maslow

Hernández y Miranda (2024) citan a Bohlander y Snell (2018) quienes indican que Maslow sostiene que las necesidades humanas pueden ser representadas en forma de una pirámide, enfatizando la importancia que cada necesidad tiene en el comportamiento humano, desde las más fundamentales en la base hasta las más elevadas en la cúspide.

La motivación, basada en la jerarquía de necesidades de Maslow, establece que las personas tienen una serie de necesidades que se presentan en un orden específico, desde las más básicas hasta las más complejas (Alcaide, 2023). Esta jerarquía incluye necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales,

de estima y de autorrealización. Según Maslow, las necesidades básicas deben ser satisfechas antes de que las necesidades más altas puedan emerger y motivar a las personas. Esta teoría tiene importantes implicaciones en diversos ámbitos, incluido el laboral, donde la satisfacción de las necesidades de los trabajadores puede influir en su motivación y desempeño (Cubas, 2016). Al comprender y abordar estas necesidades de manera adecuada, las organizaciones pueden promover un ambiente laboral más satisfactorio y productivo, lo que a su vez puede conducir a un mayor compromiso y rendimiento de los empleados.

Figura 1
Jerarquía de las necesidades humanas



Nota: Maslow (1943)

La teoría de Herzberg

La Teoría de Herzberg, también conocida como la Teoría de los Dos Factores o Teoría de la Motivación-Higiene, fue desarrollada por el psicólogo estadounidense Frederick Herzberg en la década de 1950. Esta teoría sostiene que existen dos conjuntos de factores que influyen en el nivel de satisfacción y



motivación de las personas en el ámbito laboral: los factores de higiene y los factores de motivación (Gonzales, 2023).

- **Factores de Higiene:** Son aspectos externos al trabajo, como el salario, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales. Aunque no generan motivación por sí solos, su ausencia o deficiencia puede causar insatisfacción en los empleados.
- **Factores Motivacionales:** Son intrínsecos al trabajo en sí, como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento, el logro y la responsabilidad. Estos factores son los que realmente generan satisfacción y motivación en los empleados, llevando a un mayor compromiso y desempeño laboral.

La Teoría de Herzberg sugiere que, para mejorar la satisfacción y motivación laboral, las organizaciones deben abordar tanto los factores de higiene como los motivacionales. Eliminar las fuentes de insatisfacción mejorando los factores higiénicos, y a la vez potenciar los factores motivacionales que generan satisfacción, es fundamental para promover un ambiente laboral motivador y productivo (Quiroa, 2024).

Según Navajo (2013) la teoría de Frederick Herzberg existe dos tipos de factores que influyen en la motivación: los factores higiénicos salario, condiciones de trabajo, políticas de la empresa, etc. que previenen la insatisfacción, pero no motivan; y los factores motivacionales logros, reconocimiento, responsabilidad, etc. que sí generan motivación.

De la misma forma Hernández y Miranda (2024) mencionan las explicaciones de Robbins y Judge (2017), quienes mencionan que Frederick



Herzberg formuló la teoría de los dos factores, también conocida como la teoría de motivación e higiene, partiendo de la convicción de que existe una conexión fundamental entre el individuo y su trabajo. Según esta teoría, la motivación que conduce al éxito o al fracaso depende de dos factores clave, que son los Factores higiénicos y los factores motivacionales.

La teoría de Herzberg, también conocida como la teoría de los dos factores, es una teoría que explora la relación entre la satisfacción laboral y la motivación de los trabajadores, y cómo estos aspectos influyen en el rendimiento laboral. Frederick Herzberg propuso que existen dos tipos de factores que afectan de manera diversa el comportamiento humano en el entorno laboral: los factores de motivación y los factores de higiene. Los factores de motivación, como el reconocimiento, el logro y la responsabilidad, están relacionados con la satisfacción en el trabajo y la motivación intrínseca de los empleados, mientras que los factores de higiene, como las condiciones laborales, el salario y las políticas de la empresa, están asociados con la insatisfacción laboral si no se cumplen, pero no necesariamente con la satisfacción si se cumplen. Según esta teoría, la satisfacción en el trabajo y la insatisfacción son influenciadas por factores diferentes, lo que la ausencia de insatisfacción no garantiza la presencia de satisfacción.

3.2.1.2 Motivación intrínseca

En contraste, con Canchari (2024) la motivación intrínseca se relaciona estrechamente con abordar un problema como un desafío personal, lo que implica que la persona asume la responsabilidad de enfrentar una situación y encontrar soluciones sin depender de refuerzos externos. En este contexto, la



fuerza impulsora proviene de la satisfacción interna derivada del mismo proceso de abordar y resolver la tarea, más que de recompensas o estímulos externos. Este tipo de motivación se nutre de la autoestima, la autodeterminación y la gratificación personal que surge al superar los desafíos de manera autónoma.

De lo anterior, podemos rescatar que la motivación intrínseca representa una fuerza interna valiosa y esencial en el desarrollo personal y profesional. La idea de abordar un problema como un desafío personal, sin depender exclusivamente de recompensas externas, refleja la capacidad de una persona para encontrar satisfacción y gratificación en el mismo proceso de enfrentar y resolver situaciones. Cuando la motivación proviene de la autoestima, la autodeterminación y la gratificación personal, se crea una base sólida para el crecimiento y el logro individual. Este tipo de motivación impulsa a las personas a perseverar, aprender de manera autónoma y afrontar nuevas tareas con un sentido de propósito interno.

Lopez (2024) menciona a Huaman (2022) quien hace referencia del término como incentivos que las personas esperan recibir de su entorno, los cuales abarcan aspectos tangibles como el dinero, la adquisición de un vehículo o una vivienda. Estos elementos representan factores que influyen en la motivación y las expectativas individuales.

La motivación intrínseca es un tipo de motivación que proviene del interior de la persona, impulsándola a actuar por el placer y la satisfacción inherente a la actividad misma, sin depender de recompensas externas (Órdenes, 2022). Se caracteriza por:



- Ser autoadministrada y dirigida por necesidades de exploración, experimentación, curiosidad y manipulación
- Estar relacionada con la satisfacción que siente una persona al realizar una actividad, no con el resultado o recompensa externa
- Proporcionar recompensas internas como un aumento de la confianza, satisfacción personal e independencia
- Estar asociada con una mayor creatividad, calidad, implicación y mejora en el trabajo

La motivación intrínseca es un factor clave para impulsar la persistencia, el esfuerzo, la productividad y la satisfacción en el ámbito laboral y personal, por lo que es esencial comprender cómo estimularla y mantenerla.

3.2.1.3 Motivación extrínseca

Lopez (2024) concuerda en que la motivación extrínseca como el resultado previsible que puede surgir al llevar a cabo acciones internas. Esto implica experimentar un sentido de responsabilidad intrínseca o recibir algún tipo de reconocimiento externo. Estos elementos no solo reflejan las consecuencias directas de nuestras, sino también cómo estas acciones internas pueden influir en nuestra percepción de responsabilidad y de la manera en que somos reconocidos por nuestro entorno.

Existen muchos autores que perciben igual o de manera diferente acerca de la motivación extrínseca, por ello es importante mencionar que la perspectiva de este tipo de motivación es claramente vista desde el punto de vista práctico.

De esta forma, también la motivación extrínseca, según lo indicado por Canchari (2024) concuerda con la apreciación de Julca (2020) de ello se rescata



que esta motivación se caracteriza por estimular o despertar el interés de una persona a través de incentivos o recompensas ofrecidas externamente por otra persona, como el dinero, ascensos de rango, o reconocimiento social, entre otros. Estas recompensas son tangibles y más fácilmente cuantificables en comparación con las de la motivación intrínseca, y pueden tener un impacto significativo en la motivación de los estudiantes.

La motivación extrínseca se refiere al tipo de motivación que proviene de factores externos a la persona, es decir, aquello que la impulsa a actuar no surge de su interior, sino de recompensas o castigos externos (Rovira, 2017).

Algunas características clave de la motivación extrínseca:

- Se basa en incentivos o estímulos externos que no están bajo el control directo de la persona, como dinero, premios, elogios o evitar consecuencias negativas.
- La acción se realiza para obtener algo más allá de la propia actividad, no por el disfrute o satisfacción inherente.
- Puede ser positiva (recompensas) o negativa (castigos).

Si bien es cierto que la motivación extrínseca puede desempeñar un papel útil en el inicio de un comportamiento, estimular el interés o facilitar la adquisición de nuevas habilidades, su efectividad puede ser limitada en términos de mantener un compromiso a largo plazo o fomentar un desempeño sostenido y de calidad. En muchos casos, la motivación intrínseca, arraigada en la satisfacción personal, el sentido de logro y la conexión emocional con la tarea,



tiende a ser más duradera y profunda en su influencia sobre el comportamiento y el desempeño laboral (Quispe, 2021).

La motivación extrínseca, a diferencia de la intrínseca que surge del interior, impulsa a las personas a actuar por recompensas o castigos externos, lo cual puede tener efectos positivos o negativos en su desempeño y bienestar a largo plazo.

3.2.1.4 Motivación trascendente

La motivación trascendente representa un impulso que va más allá de las meras necesidades individuales, orientándose hacia el servicio a los demás, la contribución al bienestar del grupo y la realización de un propósito superior. Su distintivo radica en su capacidad para priorizar los intereses colectivos sobre los individuales, fomentando así la solidaridad, el servicio y la camaradería en el entorno laboral. Este tipo de motivación encuentra su fundamento en valores fundamentales como la generosidad y la cooperación, los cuales buscan satisfacer necesidades que muchas veces no son verbalizadas por los demás, destacando la importancia de trabajar en beneficio de la comunidad y promoviendo el desarrollo del potencial individual de cada miembro. La motivación trascendente puede ser cultivada y fomentada a través del liderazgo, que debe enfocarse en el bienestar y el crecimiento personal y profesional de cada integrante del equipo. Para lograrlo, es esencial crear un ambiente de trabajo colaborativo, basado en valores compartidos y un propósito común que inspire y guíe a todos hacia metas más elevadas y significativas (Peiró, 2024).



La motivación trascendente, según lo señalado por Oriol (2017), la motivación trascendente es aquella que va más allá en cada individuo, constituyendo un aspecto fundamental en el ámbito del desarrollo personal y profesional. En este contexto, Oriol destaca una distinción crucial al discernir lo que realmente impulsa y moviliza la energía dentro de una persona. Señala que este impulso no necesariamente está vinculado a la actividad en sí, como sucede en el caso de la motivación intrínseca, la cual se deriva del interés y la satisfacción personal en la tarea realizada, ni tampoco está asociado a lo que podría ganar o recibir de ella, como ocurre con la motivación extrínseca, que se basa en recompensas externas como reconocimiento, dinero o estatus. Por el contrario, la motivación trascendental se refiere a realizar acciones que le permitan al individuo ir más allá de sí mismo, trascendiendo los intereses personales para contribuir a una causa que es más significativa que las ganancias individuales que se puedan obtener. En esencia, se trata de brindar ayuda a los demás con el propósito de contribuir a una causa que va más allá de la satisfacción personal. Es un tipo de motivación que se centra en generar un impacto positivo en otros y en el entorno, subrayando la importancia de contribuir a causas que trascienden el beneficio personal y que tienen un impacto más amplio y duradero en la comunidad y la sociedad en su conjunto.

Lopez (2024) también nos indica por otro lado, esta categoría de motivación se refiere a los resultados de nuestras acciones que influyen en los demás, por mencionar un ejemplo como el acto de brindar ayuda a un compañero de trabajo o de estudios.



3.2.2 Desempeño Laboral

El desempeño laboral según Pineda et al. (2024) el tema del desempeño laboral ha adquirido gran relevancia en el ámbito empresarial. Ante este panorama y considerando los sacrificios y esfuerzos de los trabajadores para alcanzar metas, es imperativo que las organizaciones reconozcan la necesidad de buscar la participación activa del personal, integrándolo verdaderamente como parte de un equipo. Esto implica adoptar una perspectiva diferente del rol de jefe, más bien, asumiendo el papel de líder aceptado y genuinamente reconocido, con una influencia que difiere de la tradicional en décadas pasadas. Este liderazgo tiene un propósito más claro, pero sigue siendo similar al objetivo histórico: asegurar que, desde su posición, el equipo contribuya al logro de los objetivos organizativos. De la misma forma Sovero y Valdivia (2024) mencionan que podemos hablar acerca del desempeño laboral según la teoría de Chiavenato quien trabaja a través del dominio del conocimiento, la responsabilidad de entrega, y el ambiente laboral.

3.2.2.1 Dominio del conocimiento

De acuerdo con Tibaná (2019), quien está mencionado en Sovero y Valdivia (2024) se destaca la importancia del dominio del conocimiento, el cual se refiere a un entendimiento profundo y sólido, a abarcar tanto aspectos técnicos como conceptuales relacionados con un tema específico o diversos temas. Este tipo de competencia capacita para abordar afirmaciones y preguntas fundamentales, tales como la naturaleza y el funcionamiento de algo, así como comprender las razones, propósitos, timing y ubicación de fenómenos



específicos. En resumen, implica tener un conocimiento extenso y bien fundamentado en cuestiones específicas.

Tomando en cuenta lo anterior, podemos mencionar que la importancia del dominio del conocimiento se destaca como esencial en cualquier ámbito o disciplina. Un conocimiento profundo y sólido, tanto desde una perspectiva técnica como conceptual, sirve como cimiento para abordar cuestiones fundamentales y responder preguntas esenciales en cualquier campo de estudio o práctica. Esta competencia no solo facilita la comprensión de la naturaleza y el funcionamiento de fenómenos, sino que también permite analizar las razones, propósitos, timing y ubicación de los mismos, elementos cruciales para una toma de decisiones informada y efectiva. Desde mi punto de vista, contar con un conocimiento extenso y bien fundamentado en áreas específicas no solo enriquece las capacidades individuales, sino que también aporta al progreso general en diversos campos. El dominio del conocimiento no solo representa un activo personal, sino que también constituye un pilar esencial para el avance colectivo en la sociedad y en el ámbito académico y profesional. La búsqueda constante de este dominio se percibe como una inversión valiosa en el crecimiento intelectual y en la capacidad para enfrentar los desafíos contemporáneos de manera efectiva.

3.2.2.2 Responsabilidad de entrega

La dimensión de responsabilidad de entrega, según Arana et al. (2013), indicados en Sovero y Valdivia (2024) constituye el principio orientador que dirige diversas acciones convergentes hacia el bienestar tanto del empleado como de la organización. Estas acciones comprenden desde el respeto hacia uno mismo



y hacia los demás hasta la apreciación de las inquietudes tanto individuales como colectivas. Además, implica la búsqueda continua de mejoras que resulten en beneficios mutuos, así como la gestión responsable de los recursos asignados.

Siendo así podemos decir que estos representan un enfoque admirable y esencial en el ámbito laboral. La idea de que esta dimensión sirva como principio orientador destaca la importancia de acciones que no solo benefician a la organización, sino también al bienestar de los empleados. La inclusión del respeto hacia uno mismo y hacia los demás, así como la consideración de inquietudes individuales y colectivas, refleja una aproximación humanizada y ética en el entorno de trabajo.

3.2.2.3 Ambiente laboral

En referencia a la dimensión del Ambiente Laboral, según la descripción de Arana et al. (2013), citada en Sovero y Valdivia (2024) alude a una combinación distintiva de características que identifican a una entidad empresarial específica. Estas características tienen la capacidad de ajustarse con el tiempo según las particularidades de la empresa y las interacciones entre sus colaboradores.

Desde una perspectiva ideal, podemos decir que un ambiente laboral bien equilibrado, que se adapta a las necesidades y dinámicas cambiantes, puede fomentar la colaboración, la creatividad y el bienestar de los colaboradores. La capacidad de ajuste y evolución refleja una comprensión de que las empresas y sus equipos son entidades orgánicas, y la atención a las características y relaciones contribuye a un ambiente laboral más saludable y productivo.



3.3 Marco conceptual

Plenitud

Destacamos según Pérez y Merino (2021) el concepto de plenitud, el cual se utiliza para describir el estado de bienestar, integridad y equilibrio que experimenta un individuo cuando todas las áreas de su vida están en armonía. En otras palabras, alcanza la plenitud cuando goza de buena salud, se siente satisfecho en su entorno laboral y experimenta felicidad en su vida personal. Este estado también puede incluir una sólida relación familiar, amistades significativas, y la capacidad de disfrutar de actividades recreativas durante su tiempo libre, entre otras cosas.

Avance

Según Pérez y Gardey (2024) el término "avance" se refiere a la acción y el resultado de moverse hacia adelante, anticipar, incrementar o mejorar algo. Además, en ciertos lugares, se emplea la palabra "avance" como un sinónimo de "avanzo", relacionado con aspectos financieros como presupuestos o balances contables.

Reconocimiento

Pérez y Merino (2022) denominan que el acto de reconocimiento implica distinguir a un sujeto o un objeto entre otros, lográndose a través del análisis de sus características distintivas. El reconocimiento se materializa mediante la individualización o identificación de la persona u objeto en cuestión. En este contexto, se puede considerar que el reconocimiento profesional también se manifiesta cuando se otorgan diversos premios.



Ingresos

Dávila y Cruz (2024) indican que los ingresos representan la corriente financiera que fluye hacia una persona, empresa u organización, siendo generados por la comercialización de bienes o servicios, y también provenientes de otras fuentes diversas como inversiones o contribuciones en forma de donaciones. Estos fondos son esenciales para sustentar las operaciones, el crecimiento y el desarrollo de la entidad, brindando una base económica que permite afrontar gastos, inversiones y contribuir al logro de sus objetivos y metas.

Contexto laboral

Chandia y Neira (2024) concuerdan en que el contexto laboral abarca el entorno donde tiene lugar la actividad laboral, incorporando elementos como la estructura organizativa, la cultura empresarial, las interacciones laborales, las condiciones del entorno de trabajo, la compensación, la seguridad laboral y otros factores que impactan en la experiencia laboral de los empleados.

Formación laboral

Acerca de la formación laboral Chandia y Neira (2024) indican que comprende el conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que una persona desarrolla a lo largo de su trayectoria profesional, ya sea mediante la educación formal, la formación profesional, la capacitación en el ámbito laboral o la experiencia en el trabajo. Este proceso es fundamental para potenciar la empleabilidad, la eficiencia y la excelencia laboral, además de permitir la adaptación a las transformaciones en el mercado de trabajo.



Derechos laborales

Amayo et al. (2022) definen los derechos laborales como conjunto de reglas y principios teóricos que rigen las relaciones que generan consecuencias legales tanto para los empleadores como para los empleados, y en algunos casos, para ambos en relación con el Estado. Estas normas se aplican en el contexto de una relación en la que ambas partes contribuyen voluntariamente, de manera subordinada, con el objetivo de cumplir con los propósitos para los cuales fue establecida la entidad o empresa en cuestión.

Protección

Según Laucata (2021) se define como el acto de salvaguardar de forma inmediata tanto la integridad personal como el patrimonio de la persona que ha sido víctima de violencia. Se centra en tomar medidas rápidas y efectivas para garantizar la seguridad y bienestar de la víctima, abordando tanto aspectos físicos como materiales, con el propósito de prevenir daños adicionales y proporcionar un entorno seguro.

Orientación al servicio

Mora (2024) refiere la orientación al servicio como la actitud, enfoque o cultura organizacional que coloca a la satisfacción y atención de las necesidades de los clientes o usuarios como una prioridad fundamental; en un contexto laboral o empresarial, implica que la organización, sus líderes y empleados estén comprometidos en proporcionar un servicio de alta calidad y en satisfacer las expectativas y requerimientos de los clientes.

Estímulo laboral

Según Añez (2006) el estímulo laboral se define como la manera en la que el comportamiento comienza, se activa, se mantiene, se guía y se detiene, así



como a una categoría complicada de impulsos, anhelos, requerimientos y fuerzas análogas que se desarrollan internamente en las personas.

Relaciones interpersonales

Según Díaz et. al. (2014) define las relaciones interpersonales e indica que se centran en la construcción de vínculos con colegas o colaboradores mediante la expresión y compartición de emociones, afectos, necesidades, intereses y enfoques para llevar a cabo una tarea o actividad específica. En términos simples, estas relaciones se configuran entre individuos en un entorno laboral o social, fundamentadas en la comunicación y el intercambio de información y sentimientos.

Confianza

Cambor (2017) define como la anticipación, por parte de una persona, grupo o entidad, de comportamientos éticamente respaldados, es decir, decisiones y acciones moralmente apropiadas basadas en principios éticos de evaluación, por parte de otra persona, grupo o entidad, en situaciones de colaboración o intercambio económico conjunto.

Aptitudes

Rios y Alarcon (2014) definen como la habilidad para adquirir conocimientos en diversas áreas de la vida, mientras que las habilidades indican nuestra capacidad para llevar a cabo actividades específicas, es decir, refleja una predisposición hacia la adquisición constante de conocimientos, mientras que las habilidades demuestran nuestra capacidad práctica y ejecutiva en distintos aspectos de la vida.



Logros administrativos

Podemos definir los logros administrativos como resultados tangibles y exitosos alcanzados por un individuo o equipo en el ámbito de la administración. Estos logros están relacionados con la gestión efectiva de recursos, la toma de decisiones estratégicas, la implementación exitosa de políticas y procedimientos, y la obtención de resultados positivos en el ámbito administrativo.

Conocimientos

Según Ramirez (2009) lo define como un acto consciente e intencional de comprensión de las características de un objeto, dirigido principalmente hacia el sujeto que conoce, es decir, la persona que realiza la acción de conocer, pero también está vinculado a la cosa que constituye su objeto, es decir, lo que está siendo conocido.

Profesionalismo

Capcha (2020) definen el profesionalismo como una virtud pública en la medida en que contribuye a los intereses generales de la sociedad, no solo en la medida en que respalda la preservación de los roles, funciones y corporaciones existentes. Asimismo, se trata de una virtud privada en la medida en que asiste al individuo en su búsqueda de verdadera autonomía, liberándolo de ser esclavo de sus actividades

Desempeño

Según Serpa (2019) quien sugiere los conceptos de Palaci (2004) y Robbins (2004) que el desempeño laboral se define como el valor que se aspira aportar a la organización mediante los diversos eventos conductuales que una persona lleva a cabo durante un periodo de tiempo. Estas conductas, realizadas por uno o varios individuos en distintos momentos temporales simultáneamente, buscan



contribuir a la eficiencia de la organización. Además, se destaca que el desempeño laboral se manifiesta al establecer metas, siendo un fundamento primordial de la psicología del desempeño. Este enfoque activa la conducta y mejora el rendimiento, ya que ayuda al individuo a concentrar sus esfuerzos en metas desafiantes en lugar de metas más sencillas.

Cumplimiento

Según Tugores y Carrasco (2002) el cumplimiento se puede definir como un proceso continuo y periódico de evaluación, respaldado por métricas objetivas, que facilita la medición constante de la eficacia con la cual los empleados llevan a cabo sus funciones dentro de la organización. Este enfoque sistemático permite identificar tanto los logros como las áreas de mejora, contribuyendo así a la optimización del rendimiento laboral y al logro de los objetivos organizacionales.

Tareas laborales

Se refieren a las actividades y responsabilidades específicas que los empleados realizan como parte de sus funciones dentro del entorno de trabajo. Estas tareas pueden variar según la naturaleza del trabajo y la industria, pero en general, son las acciones y deberes que se esperan que un empleado lleve a cabo como parte de su contribución al éxito de la organización.

Estructura laboral

También denominado estructura organizacional que según Rios (2011) define la parte central de la configuración de una organización es su estructura organizacional, que se plasma mediante el organigrama. Esta estructura refleja la división de las responsabilidades laborales, incluyendo las actividades, los



niveles jerárquicos y las líneas de autoridad. Además, proporciona una visión clara de la estrategia de la organización.

Elementos tangibles

Lara (2002) hace referencia sobre los elementos tangibles como a los objetos o características que poseen una presencia física y son perceptibles a través de los sentidos, como el tacto, la vista o el oído. Estos elementos cuentan con una existencia material y concreta.

Seguridad

Bendezu (2019) indica que se entiende por seguridad la calidad de algo que no presenta peligros, daños o riesgos. Al describir algo como seguro, nos referimos a su solidez, certeza e incuestionabilidad. En este contexto, la seguridad se percibe como una certeza.

Imparcialidad

Chávez (2016) indica cuando mencionamos la imparcialidad, que nos estamos refiriendo a una persona que no muestra favoritismo hacia ninguna persona, sino que juzgará de manera neutral, sin ningún apego sentimental. La imparcialidad se percibe como un deber, donde se espera que la evaluación o juicio se realice de manera justa y objetiva, sin influencias personales.

Igualdad

Según Eguiguren (1997) define a igualdad como el principio fundamental que guía todo el sistema legal de un estado democrático de derecho, constituyendo un valor esencial y una norma básica que el sistema debe asegurar y proteger. Además, se considera un derecho constitucional subjetivo que puede ser reclamado individualmente. Este derecho otorga a cada persona la prerrogativa



de ser tratada de manera igualitaria por la ley y prohíbe cualquier forma de discriminación en su contra

Constancia

Según Lovaton y Malpartida (2018) mencionan la definición de Martha Alles quien indica que la constancia es la perseverancia se define como la disposición a permanecer firme en la búsqueda y realización de acciones y proyectos de manera estable y continua hasta alcanzar el objetivo deseado. Este término no implica conformismo; por el contrario, hace referencia a la fuerza interna que impulsa a insistir y repetir una acción, manteniendo una conducta que tiene como propósito lograr cualquier objetivo establecido, ya sea a nivel personal u organizacional.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis general

La motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024.

4.2 Hipótesis específicas

- La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024.
- Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024.
- Existe relación significativa entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024.



4.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	indicadores	Escala
Motivación	Motivación intrínseca	- Plenitud en el trabajo - Avance personal - Reconocimiento	Escala de Likert
	Motivación extrínseca	- Ingresos recibidos - Contexto laboral - Formación y derechos laborales - Protección	
	Motivación trascendente	- Orientación al servicio - Estímulo de relaciones interpersonales positivas - Confianza	
Desempeño laboral	Dominio del conocimiento	- Aptitudes - Logros en la administración - Conocimientos	Escala de Likert
	Responsabilidad de entrega	Profesionalismo - Desempeño y cumplimiento - Cantidad de tareas - Alcance de objetivos	
	Ambiente laboral	- Estructura laboral - Elementos tangibles - Seguridad - Imparcialidad, igualdad y constancia	

Nota. Elaboración de acuerdo a las variables dependientes e independientes de la investigación.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Enfoque de la investigación

Según la investigación es de enfoque cuantitativo, según Hernández et al. (2014) esta metodología de la investigación se centra en un enfoque cuantitativo, cuando se emplean herramientas específicas para recopilar datos con el propósito de verificar hipótesis, establecer patrones de comportamiento a partir de mediciones numéricas y realizar análisis estadísticos.

5.2 Método(s) aplicados a la investigación

La investigación se adoptó el método deductivo, el cual se inscribe en el paradigma cuantitativo. Según los autores Hernández et al. (2014) este método se fundamenta en fenómenos observables, destacando la relación entre variables y estrategias de medición, orientándose hacia objetivos cuantificables mediante procedimientos específicos.

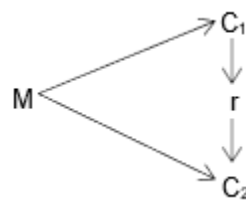
5.3 Tipo de investigación

En referencia al tipo de investigación fue básica, por ello de acuerdo con Narváez y Villegas (2014), la investigación básica se enfoca en incrementar

conocimientos y teorías sobre un tema. Su objetivo principal es utilizar los resultados de la investigación para generar conocimiento exclusivamente teórico.

5.4 Nivel de investigación

Esta investigación se clasificó como correlacional, ya que su enfoque principal se centra en establecer la relación entre las dos variables mencionadas en este documento. En relación con lo expuesto anteriormente, se proporcionan más detalles a continuación:



Dónde:

M: Muestra

C1: Examinación de La motivación

C2: Examinación del Desempeño laboral

r: Relación entre C1 y C2

5.5 Diseño de investigación

Para los propósitos de esta investigación, el diseño adoptado es no experimental. En relación con las investigaciones de diseño no experimental, Hernández et al. (2014) señalan que se caracterizan por la falta de manipulación de las variables de investigación. En este enfoque, el investigador se concentra en la observación y registro de los fenómenos en su contexto natural, sin

intervenir en su desarrollo. El objetivo principal es ofrecer una descripción minuciosa, análisis y comprensión de los fenómenos tal como se presentan, sin la intención de establecer relaciones de causa y efecto entre las variables involucradas (Mamani & Viracocha, 2023).

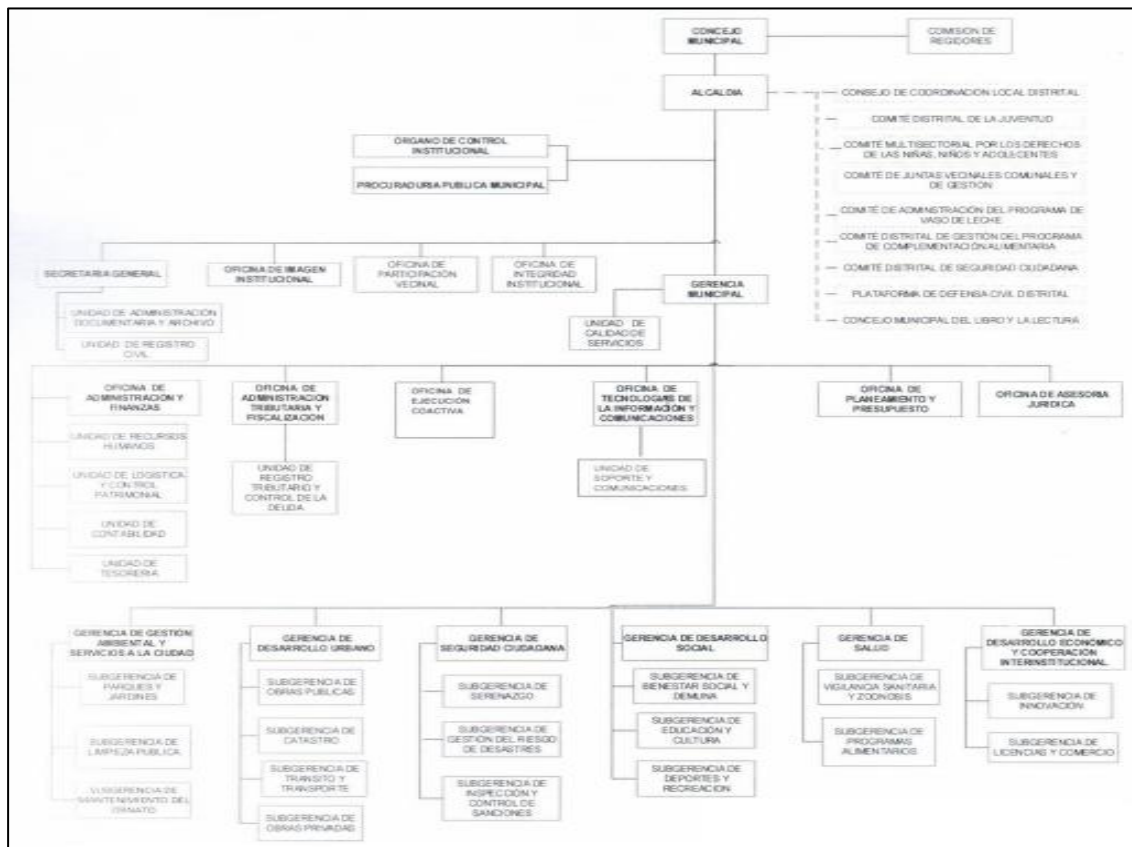
5.6 Población y muestra

5.6.1 Población

La población objeto de estudio estuvo integrada por alrededor de 320 empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel, perteneciente a la provincia de San Román, durante el año 2024. Se puede observar la estructura organizacional de la municipalidad a través de su organigrama institucional, como se puede apreciar a continuación:

Figura 2

Organigrama de la municipalidad distrital de San Miguel



Nota. Extraído de la página oficial de la municipalidad distrital de San Miguel



5.6.2 Muestra

Para la selección de la muestra, se utilizará la técnica de muestreo aleatorio simple aplicando la siguiente fórmula como unidad de análisis:

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

Donde

n=es el tamaño de la muestra;

N= tamaño de la población; 320

Z= nivel de confianza; 5 %

P=probabilidad esperada; 0.50

Q= probabilidad de fracaso; 0.50

D= precisión 5%

$$n = \frac{320 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * (200 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 174.82678$$

La muestra final, fue de un total de 175 trabajadores del distrito.

5.7 Técnica e instrumento

Técnica

La técnica empleada, fue la encuesta, la cual se define según Hernández et al. (2014) como una táctica de recolección de datos que implica la obtención de información a través de la formulación de preguntas estructuradas dirigidas a un grupo específico de individuos que desempeñan un papel crucial en la investigación. Su objetivo principal es recopilar datos pertinentes sobre

opiniones, actitudes, comportamientos u otras características que sean relevantes para el estudio o la investigación en curso.

5.7.1 Instrumento

Babbie (2016) indica que un cuestionario consiste en una serie de preguntas, ya sea en formato escrito o impreso, que se usó para recopilar información acerca de las personas. Por ello en esta investigación se hará uso de un instrumento basado en Sovero y Valdivia (2024) cuyo cuestionario está basado en 25 ítems, que comprenden las variables “motivación” y “desempeño laboral”, el cual se puede observar en Anexos.

5.8 Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento de recopilación de datos presenta su confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Cronbach, las autoras Sovero y Valdivia (2024) indican los siguientes valores para la confiabilidad de su instrumento:

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos de recopilación de datos

Variables	Alfa de Cronbach	Ítems	Resultado
Motivación	0,815	13	Confiable
Desempeño laboral	0,797	12	Confiable

Nota. Tomado de Sovero y Valdivia (2024) quienes citaron a Ancajima y Villena (2021)



5.8.2 Validez

La validación del instrumento de recopilación de datos se dio a través de juicio por expertos, en este caso a través de 3 expertos los cuales son especialistas en el área de la administración, los cuales se pueden observar en los Anexos.

5.9 Procedimiento de tratamiento de datos

En la investigación se siguieron los siguientes pasos para el procesamiento y análisis de datos:

- Se trasladaron los datos recopilados al software de procesamiento de datos, lo que permitió organizar y sistematizar la información obtenida a través de los instrumentos aplicados.
- Se realizó un análisis exploratorio y descriptivo de las variables de estudio, examinando las características y tendencias de los datos relacionados con la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel.
- Se contrastaron las hipótesis planteadas a través del coeficiente Rho de Spearman, una prueba estadística no paramétrica que permitió determinar la fuerza y dirección de la relación entre las variables de estudio.
- La información relevante se trasladó a tablas y figuras estadísticas, siguiendo el formato expedido por la universidad para la presentación de resultados. Esto facilitó la visualización y comprensión de los hallazgos obtenidos en la investigación.



5.10 Diseño de contrastación de hipótesis

Para concluir las hipótesis se utilizó estadística inferencial para probar la hipótesis, en la cual facilita la valoración y toma de decisión de aceptar o rechazar la hipótesis formulada, para ello se propone la siguiente hipótesis:

Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis general

- Hi: “La motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024”.
- Ho: “La motivación no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024”.

Nivel de significancia: Evalúa la medida que mide el riesgo que estamos dispuestos a asumir al rechazar la hipótesis nula, incluso cuando esta es verdadera. En este caso, se ha establecido un nivel de significancia del 5%, representado como $\alpha = 0,05$.

Criterio de decisión: Rechazar la hipótesis nula (H_0) cuando p-valor $> 0,05$; aceptar la hipótesis alternativa (H_1) cuando p-valor $< 0,05$.

Tabla 3*Contrastación de hipótesis sobre la motivación y el desempeño laboral*

	Valor -Tau	Error estándar	T aproximada	Sig.
Tau -b de Kendall	,567	,074	5,818	,000
N		175		

Nota. Resultados estadísticos - prueba de Tau-b Kendall.

El análisis de la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024, mostro la prueba Tau-b de Kendall de 0,567, con un error estándar de 0,074 y una T aproximada de 5,818, acompañada de un p-valor de 0,000. Esto indican una correlación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. Estos resultados nos indican aceptar la hipótesis alterna (H_a) y rechazar la nula, es decir que a medida que la motivación de los empleados aumenta, también mejora su desempeño laboral.

Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis específico 1

- H_i : “La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024”.
- H_o : “La motivación intrínseca no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024”.

Nivel de significancia: 5%; $\alpha = 0,05$.

Criterio de decisión:

Rechazar la hipótesis nula (H_0) cuando $p\text{-valor} > 0,05$; aceptar la hipótesis alternativa (H_1) cuando $p\text{-valor} < 0,05$.

Estadístico: Tau-b de Kendall.

Tabla 4

Resultados de contrastación de hipótesis sobre la motivación intrínseca y el desempeño laboral

	Valor -Tau	Error estándar	T aproximada	Sig.
Tau -b de Kendall	,689	,037	9,764	,000
N			175	

Nota. Resultados realizados mediante la prueba de Tau-b Kendall.

El análisis de la relación, mostrada en la tabla 4 entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024, reveló la prueba de Tau-b de Kendall, se obtuvo un valor de Tau de 0,689, con un error estándar de 0,037 y con un nivel de significancia de $p=0,000$. Estos resultados indican una correlación positiva y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores Municipalidad. Estos resultados nos indican aceptar la hipótesis alterna (H_a) y rechazar la nula, es decir, cuando los empleados experimentan una motivación intrínseca, derivada del interés en la tarea, la satisfacción personal y el logro de metas personales, su desempeño laboral tiende a mejorar de manera notable.

Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis específico 2

- Hi: "Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024".
- Ho: "No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024".

Nivel de significancia: 5%, representado como $\alpha = 0,05$.

Criterio de decisión: Rechazar la hipótesis nula (H_0) cuando $p\text{-valor} > 0,05$; aceptar la hipótesis alternativa (H_1) cuando $p\text{-valor} < 0,05$.

Estadístico: Tau-b de Kendall

Tabla 5

Resultados de contrastación de hipótesis sobre la motivación extrínseca y el desempeño laboral

	Valor -Tau	Error estándar	T aproximada	Sig.
Tau -b de Kendall	,553	,077	5,549	,000
N		175		

Nota. Resultados realizados mediante la prueba de Tau-b Kendall.

El análisis de la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024, ha proporcionado resultados significativos a través de la prueba Tau-b de Kendall. Con un valor de Tau de 0,553, un error estándar de 0,077, una T aproximada de 5,549 y un p-valor de 0,000. Estos

resultados nos indican aceptar la hipótesis alterna (H_a) y rechazar la nula, los resultados indican que cuando los empleados están motivados por factores extrínsecos, como recompensas monetarias, beneficios, reconocimiento público, y otras formas de incentivos externos, su desempeño laboral tiende a mejorar de manera notable.

Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis específico 3

- H_i : "Existe relación significativa entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024".
- H_o : "No existe relación significativa entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024".

Nivel de significancia: 5%, representado como $\alpha = 0,05$.

Criterio de decisión: Rechazar la hipótesis nula (H_o) cuando $p\text{-valor} > 0,05$; aceptar la hipótesis alternativa (H_1) cuando $p\text{-valor} < 0,05$.

Estadístico: Tau-b de Kendall

Tabla 6

Resultados de contrastación de hipótesis sobre la motivación trascendente y el desempeño laboral

	Valor -Tau	Error estándar	T aproximada	Sig.
Tau -b de Kendall	,421	,070	5,037	,000
N		175		

Nota. Resultados realizados mediante la prueba de Tau-b Kendall.



El análisis de la relación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024, ha revelado resultados de la prueba Tau-b de Kendall de 0,421, con un error estándar de 0,070, con una T aproximada de 5,037 y un p-valor de 0,000, los resultados indican que cuando los empleados están motivados por factores trascendentes, tales como el deseo de contribuir a un bien mayor, ayudar a otros, y encontrar un propósito profundo en su trabajo, su desempeño laboral tiende a mejorar notablemente. Estos resultados nos indican aceptar la hipótesis alterna (H_a) y rechazar la nula, la motivación trascendente se refiere a aquellos impulsos que van más allá de los beneficios personales inmediatos y están relacionados con el impacto positivo que el trabajo.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1 Presentación

Este capítulo presenta la motivación y desempeño de los trabajadores del distrito Municipalidad de San Miguel, Provincia de San Román, involucrando a 175 trabajadores, con un enfoque en evaluar la motivación y desempeño del trabajo. Los resultados revelan aspectos importantes de la relación entre motivación y desempeño en el Municipio, proporcionando información valiosa que puede influir en la gestión de recursos humanos y las estrategias de mejora organizacional.

6.1.1 Resultado del análisis de la prueba de normalidad

Tabla 7

Resultados de la normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Valor	gl	Sig.	Valor	gl	Sig.
	Uso > a 50 encuestados			Uso < a 50 encuestados		
Motivación	,387	175	,000	,653	175	,000
Desempeño laboral	,362	175	,000	,668	175	,000

Nota. Normalidad a considerar Kolmogorov-Smirnov.



La prueba de Kolmogorov-Smirnov es una prueba de normalidad que se utiliza para determinar si una muestra de datos sigue una distribución normal. En la tabla 7 presentada, se muestran los resultados de la normalidad de los datos de motivación y desempeño laboral, donde se observa que los valores de la prueba de Kolmogorov-Smirnov son de 0,387 para motivación y 0,362 para desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0,000 en ambos casos. Estos valores indican que, en el caso de más de 50 encuestados, los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, los datos de motivación y desempeño laboral, los datos no se distribuyen normalmente.

6.2 Análisis e interpretación de resultados

RESULTADO PARA EL OBJETIVO GENERAL

6.2.1 Motivación y su relación con el desempeño laboral

Tabla 8

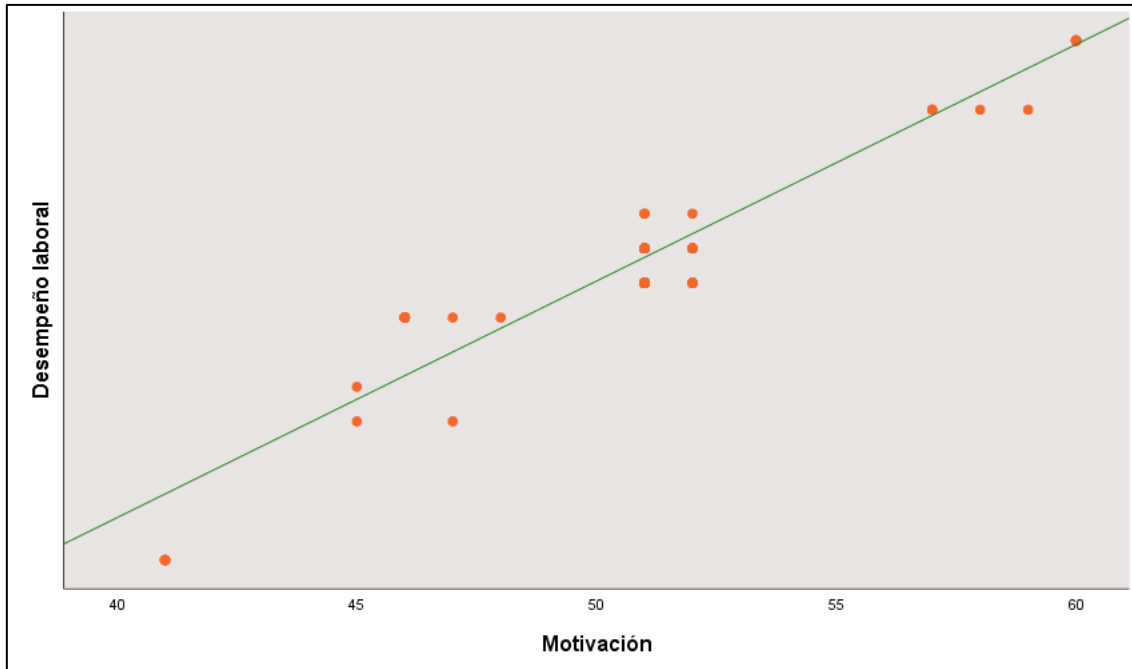
Correlación Rho entre la motivación y el desempeño laboral

Rho Spearman		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,609**
	Sig.	.	,000
	Población (N)	175	175
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,609**	1,000
	Sig.	,000	.
	Población (N)	175	175

Nota. Correlación Rho Spearman.

Figura 3

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel



Nota. Correlación entre motivación y desempeño laboral.

Los resultados de la correlación Rho de Spearman mostrada en la tabla 8, entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024. Los datos revelan una correlación positiva y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0,609 y un nivel de significancia de 0,000. Esto indica que a medida que aumenta la motivación de los trabajadores, también mejora su desempeño laboral en un aumento de 37,09%. La motivación y el desempeño laboral son dos aspectos fundamentales que se encuentran estrechamente relacionados en el ámbito organizacional. La motivación, es entendida como el impulso que lleva a los trabajadores a actuar de una determinada manera para alcanzar objetivos y satisfacer necesidades, juega un papel crucial en el desempeño laboral, que se refiere a la forma en que los



empleados cumplen con sus responsabilidades y contribuyen al logro de las metas de la organización. Cuando los trabajadores se sienten motivados, tienden a mostrar un mayor compromiso, iniciativa y eficiencia en sus tareas, lo que se traduce en un mejor desempeño y, en consecuencia, en una mayor productividad y éxito organizacional. Por lo tanto, la motivación de los empleados es esencial para optimizar su desempeño.

RESULTADO PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO 1

6.2.2 Motivación intrínseca y desempeño laboral

De acuerdo con el objetivo establecido que fue: "Identificar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024", se muestra los resultados de la prueba de Rho de Spearman en la siguiente:

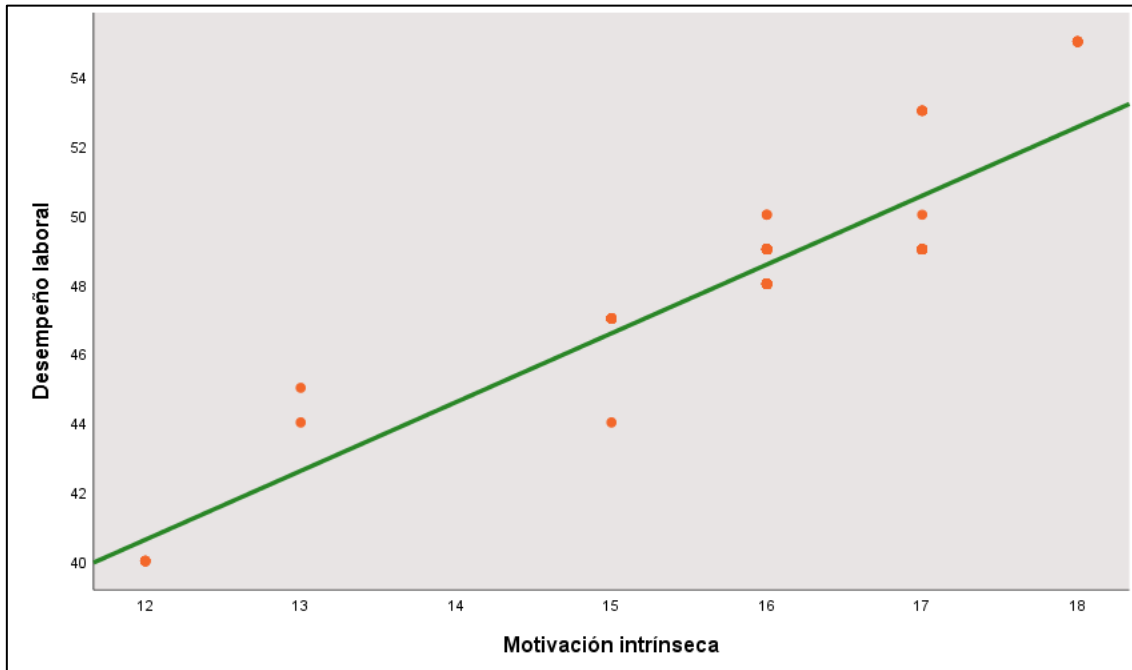
Tabla 9
Correlación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral

Rho Spearman		Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,716**
	Sig.	.	,000
	Población (N)	175	175
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,716**	1,000
	Sig.	,000	.
	Población (N)	175	175

Nota. Correlación Rho Spearman.

Figura 4

Rho Spearman entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel



Nota. Descripción gráfica.

Al realizar el análisis de correlación Rho de Spearman en la tabla 9, entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024. Los resultados indican una correlación positiva y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0,716 y un nivel de significancia de 0.000. Es decir, a mayor motivación intrínseca, mayor es el desempeño laboral de los trabajadores en un aumento de 51,26%. La motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Miguel son de vital importancia para el desarrollo eficiente de las tareas y la satisfacción laboral. La motivación intrínseca, proveniente de incentivos internos

como el logro personal y el interés en la labor realizada, en el que impulsa a los trabajadores a desempeñarse con mayor compromiso y entusiasmo, lo que a su vez impacta positivamente en la calidad y eficacia de sus labores.

RESULTADO PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO 2

6.2.3 Estimulación extrínseca y desempeño laboral

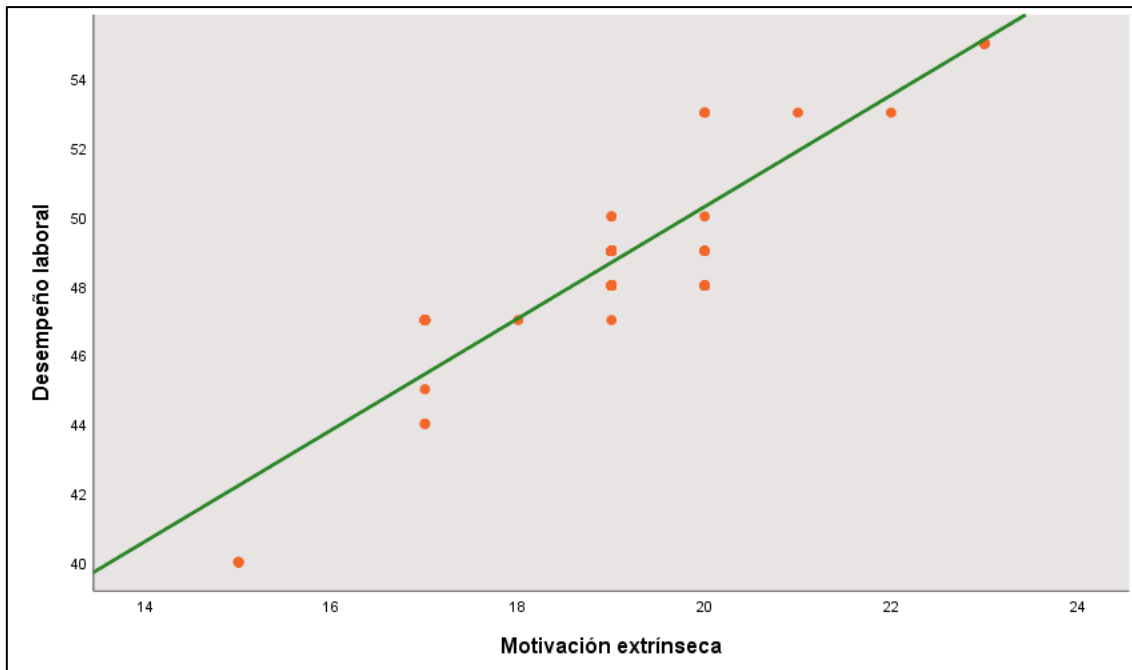
Para “Evaluar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024”, tuvo como resultado.

Tabla 10

Correlación Rho Spearman entre motivación extrínseca y desempeño laboral

Rho Spearman		Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,592**
	Sig.	.	,000
	Población (N)	175	175
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,592**	1,000
	Sig.	,000	.
	Población (N)	175	175

Nota. Correlación Rho Spearman moderada.

Figura 5*Rho Spearman entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral*

Nota. Descripción gráfica.

La motivación extrínseca, basada en recompensas y reconocimientos externos, también desempeña un papel importante en el desempeño laboral de los trabajadores. Cuando los empleados perciben que su esfuerzo y logros son valorados y recompensados adecuadamente por la organización, a través de incentivos económicos, ascensos, elogios o beneficios, tienden a sentirse más satisfechos y motivados para continuar esforzándose y alcanzando altos niveles de rendimiento. La correlación Rho de Spearman descrita en la tabla 10 entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024. Los resultados indican una correlación positiva y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0,592 y un nivel de significancia de 0,000. Esto indica que a medida que aumenta la motivación extrínseca,



también mejora el desempeño laboral de los trabajadores en un aumento de 35,05%.

RESULTADO PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO 3

6.2.4 Motivación trascendente y desempeño laboral

Teniendo en cuenta que el objetivo planteado: “Determinar la relación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024”, para ello obtuvo como resultado la siguiente tabla.

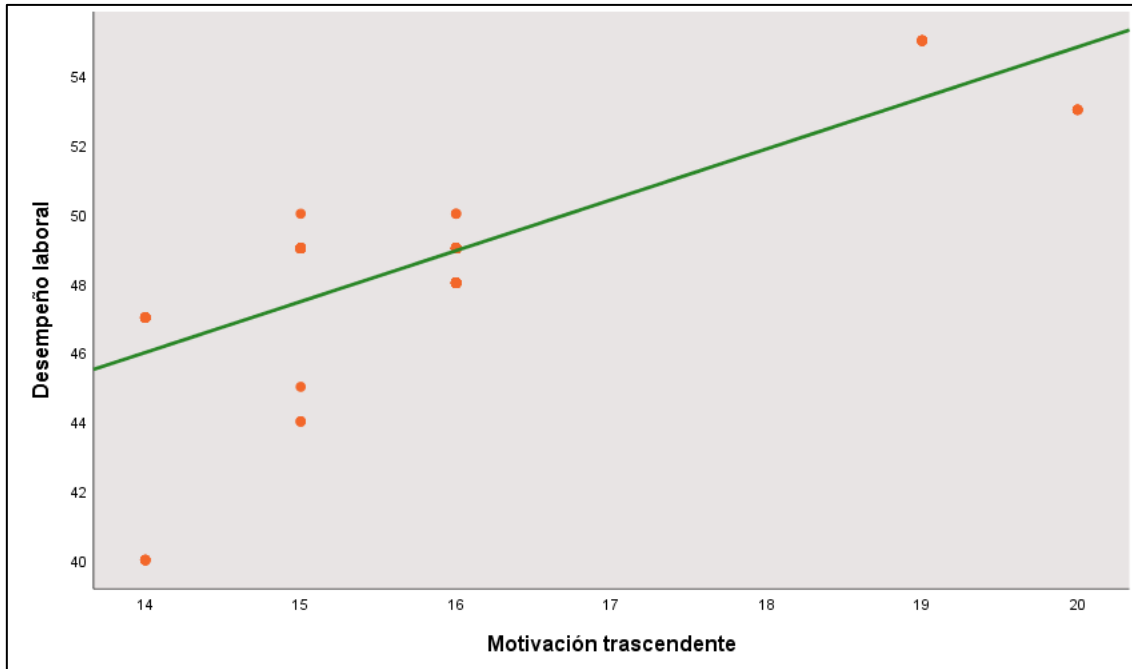
Tabla 11
Correlación Rho Spearman entre motivación trascendente y el desempeño laboral

Rho Spearman		Motivación trascendente	Desempeño laboral
Motivación trascendente	Coeficiente de correlación	1,000	,481**
	Sig.	.	,000
	Población (N)	175	175
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,481**	1,000
	Sig.	,000	.
	Población (N)	175	175

Nota. Correlación moderada.

Figura 6

Rho Spearman entre la motivación trascendente y el desempeño laboral en los trabajadores



Nota. Descripción gráfica de la tabla 11.

La motivación trascendente es de suma importancia para el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, ya que esta forma de motivación está vinculada con la búsqueda de un propósito significativo en el trabajo. Alentar y cultivar la motivación trascendente entre los empleados puede llevar a un sentido más profundo de compromiso con las metas organizacionales, promoviendo una mayor cohesión en el equipo, una mayor satisfacción laboral y un compromiso más sólido con la misión y visión de la Municipalidad. En ese sentido se tuvo el resultado de la correlación Rho de Spearman entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024. Los datos indican una correlación positiva y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0,481 y un nivel de



significancia de 0,000. Es decir que la motivación trascendente, que se refiere al impulso de los trabajadores a actuar en beneficio de otros y contribuir al bien común, está moderadamente relacionada con un mejor desempeño laboral. A medida que los empleados se sienten motivados por objetivos trascendentes, su desempeño tiende a mejorar en un aumento de 23,14%.

6.3 Discusión de resultados

Con los resultados se encontró que a medida que la motivación de los trabajadores aumentaba, su desempeño mejoraba en un 37,09%, con un coeficiente de 0,609, y la prueba Tau-b de Kendall apoyó esta relación con un p-valor de 0,000. Mientras que para el objetivo específico 1, se halló una fuerte correlación positiva entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, mostrando una mejora del 51,26% con un coeficiente de 0,716, y nuevamente, la prueba Tau-b de Kendall confirmó esta relación con significancia estadística. En el segundo objetivo específico, la motivación extrínseca también mostró una correlación positiva con el desempeño laboral, incrementando este en un 35,05% con un coeficiente de 0,592, y la prueba Tau-b de Kendall apoyó estos resultados. Finalmente, el tercer objetivo específico indicó que la motivación por objetivos trascendentes mejoraba el desempeño en un 23,14%, con un coeficiente de 0,481, y la prueba Tau-b de Kendall validó esta relación con un p-valor significativo de 0,000. En todos los casos, se aceptó la hipótesis alterna, demostrando que diferentes tipos de motivación influyen positivamente en el desempeño laboral. Estos resultados comparados con investigaciones anteriores a esta, mostraron que en distintos contextos existe una relación



moderada y alta. Sin embargo, no se encontró discrepancias o resultados que digan lo contrario a esta.

Resultados como de Cañaverl et al. (2024), en su estudio mostraron que la motivación laboral total se sitúa en un nivel medio, con condiciones motivacionales internas ($M \pm DE = 52,65 \pm 15,03$). Esto indica que la motivación para el trabajo es a veces insuficiente, y que los empleados no logran satisfacer completamente sus necesidades según la teoría de Maslow. Moreno (2024) encontró que el 41,11% de los colaboradores exhiben un nivel adecuado de inteligencia emocional, el 35,60% y el 23,28% presentan deficiencias, y el 90% perciben su desempeño laboral como excelente en la institución.

En la índole de Perú, Correa y Ventura (2024) encontraron que el 100% de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pataz alcanzaron un nivel alto tanto en motivación como en desempeño laboral. Asimismo, Flores y Zamora (2024) revelaron que en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz-Cajamarca, la relación entre motivación y desempeño laboral fue moderada, con una influencia de factores motivacionales de 0,547 y factores higiénicos de 0,686 en una muestra de 40 colaboradores. Pérez (2024), al estudiar la Municipalidad Provincial de Churcampa, encontró una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre 100 trabajadores. Quevedo (2024) observó que en la Municipalidad Distrital de Tabaconas, el desempeño laboral y la motivación laboral eran altos, con un 80% y un 70% de los colaboradores respectivamente respaldando estos niveles, mientras que un 17% indicó un nivel medio y un 13% señaló un nivel bajo. Por su parte, Sanchez (2024) encontró que, en su estudio sobre la motivación y el rendimiento laboral en un Gobierno



Local de Cusco, había una relación alta y directa entre estas variables, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,737 y un valor p de 0,00, indicando una significancia estadística considerable, del mismo modo, Huaroto (2022) determinó una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Antonio de Cusicancha, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,772 y un nivel de error de 0,01. Finalmente, Adco (2024) al estudiar la relación entre motivación y desempeño laboral del personal administrativo en las municipalidades provinciales de la Región Puno, también encontró una relación directa y significativa.

La motivación, tanto intrínseca como extrínseca, juega un papel crucial en el rendimiento laboral, afectando directamente la productividad, la calidad del servicio público y el logro de los objetivos de la municipalidad distrital. Además, investigaciones previas han demostrado que una alta motivación se correlaciona positivamente con un mejor desempeño laboral, lo que sugiere que los empleados que se sienten valorados y motivados tienden a mostrar mayor compromiso y eficiencia en sus tareas. Estos resultados encontrados pueden llevar a un entorno laboral más satisfactorio y productivo, beneficiando tanto a los trabajadores como a la municipalidad distrital de San Miguel.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El análisis de la correlación Rho de Spearman mostró un coeficiente de correlación de 0,609, indicando que a medida que la motivación de los trabajadores aumentaba, su desempeño laboral mejoraba en un 37,09%, la prueba Tau-b de Kendall tuvo un valor de 0,567, un error estándar de 0,074 y un p-valor de 0,000, indica que existe una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados, en el que se llega a aceptar la hipótesis alterna (H_a) y a rechazar la nula, indicando que la motivación influye significativamente en el mejoramiento del desempeño laboral.

SEGUNDA: Al evaluar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024, se encontró una correlación positiva y significativa, el correlación Rho de Spearman tuvo un coeficiente de correlación de 0,716, indicando que a mayor motivación intrínseca, derivada del interés en la tarea, la satisfacción personal y el logro de metas, mayor es el desempeño laboral de los trabajadores en un aumento de 51,26%. El análisis mediante la prueba Tau-b de Kendall mostró un valor de Tau de 0,689 con un error estándar de 0,037 y un nivel de significancia de $p=0,000$, en el que llegó en aceptar la hipótesis alterna (H_a) y rechazar la nula, evidenciando que cuando los empleados experimentaban una motivación intrínseca, derivada del interés en



la tarea, la satisfacción personal y el logro de metas personales, su desempeño laboral mejora.

TERCERA: Al evaluar la correlación Rho de Spearman tuvo un coeficiente de correlación de 0,592, indicando que a medida que aumenta la motivación extrínseca, derivada de recompensas monetarias, beneficios y reconocimiento público, también mejora el desempeño laboral de los trabajadores en un aumento de 35,05%, al realizar el análisis de la prueba Tau-b de Kendall mostró un valor de Tau de 0,553 y un p-valor de 0,000, aceptando la hipótesis alterna (H_a) y rechazar la nula, demostrando que cuando los empleados estaban motivados por factores extrínsecos, como recompensas monetarias, beneficios, reconocimiento público y otros incentivos externos, su desempeño laboral mejoraba notablemente.

CUARTA: Al evaluarla la correlación Rho de Spearman revelaron un coeficiente de correlación de 0,481, es decir a medida que los empleados se sienten motivados por objetivos trascendentes, su desempeño tiende a mejorar en un aumento de 23,14%, la prueba Tau-b de Kendall tuvo un valor de Tau de 0,421 con un error estándar de 0,070 y un p-valor de 0,000, es decir en a aceptar la hipótesis alterna (H_a) y rechazar la nula, en el que cuando los empleados están motivados por factores trascendentes, tales como el deseo de contribuir a un bien mayor, ayudar a otros, y encontrar un propósito profundo en su trabajo, su desempeño laboral tiende a mejorar notablemente.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: El jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Miguel debe establecer un ambiente laboral que promueva la autonomía, el sentido de propósito y la participación activa de los empleados en la toma de decisiones, en el que brinde una retroalimentación constante, oportunidades de aprendizaje y un clima organizacional positivo son acciones clave para mantener altos niveles de motivación y en el que se puede mejorar continuamente el desempeño laboral.

SEGUNDA: Los Responsables de diseñar programas de desarrollo personal y profesional que fomenten el interés en las tareas, la autonomía y el logro de metas personales, así como brindar oportunidades de crecimiento y reconocimiento que refuercen la satisfacción laboral, ya que es esencial crear un ambiente de trabajo que estimule la creatividad, la innovación y el sentido de propósito, además de establecer canales efectivos de comunicación y retroalimentación para mantener altos niveles de motivación y compromiso en el personal son los jefes de las Oficinas de Planeamiento y Presupuesto y la Unidad de Recursos Humanos .

TERCERA: El establecer un programa de reconocimiento público que destaque los logros y contribuciones destacadas de los trabajadores, ya sea a través de premios, ascensos o menciones honoríficas debe ser una de las funciones del jefe de la Unidad de Recursos Humanos. Estas acciones, fomentan la motivación extrínseca.



CUARTA: Brindar espacios para que los trabajadores puedan identificar y alinear sus valores personales con los valores de la organización, creando así un ambiente laboral en el que se sientan inspirados y motivados por metas que van más allá de lo individual. Al cultivar la motivación trascendente, en la Municipalidad no solo impulsará el compromiso y la satisfacción de sus empleados, sino que también fortalecerá su impacto positivo en la sociedad y en el logro de objetivos colectivos.



REFERENCIAS

- Adco, J. (Enero - Junio de 2023). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021 –2022. *Revista de pensamiento crítico Aymara*, 4(2), 39 - 50. doi:<https://doi.org/10.56736/2023/65>
- Alcaide, A. (2023). *Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas*. Obtenido de <https://roashunter.com/piramide-de-maslow-la-jerarquia-de-las-necesidades-humanas/>
- Amayo, A., & Castro, C. (2022). Vulneración de los derechos laborales y su repercusión en el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de Enero a Junio 2021. *Tesis de pregrado*. Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa. Obtenido de https://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6014/B2_2023_UNU_DERECHO_2022_T_ARIANA-AMAYO_CLAUDIA-CASTRO_V2.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(1), 102-126. Obtenido de <https://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/431/359>
- Araujo, J. (2023). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, año 2023. *Tesis*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca - Perú. Obtenido de <https://repositorio.uancv.edu.pe/items/e7173e63-84a6-4f68-831e-96db8d3d048c>



- Babbie, E. (2016). *The Practice of Social Research*. Boston: Cengage Learning.
- Bendezu, D. (2019). Propuesta de mejora de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basados en la Ley 29783, la Norma OHSAS 18001, la Norma Sectorial RM 111-2013- MEM/DM, para reducir los accidentes laborales en una empresa de mantenimiento e instalaciones el. *Tesis de pregrado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11193/Bendezu_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Camblor, M. P. (2017). Límites de la confianza y la desconfianza en contextos organizacionales. *Tesis doctoral*. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/681692/camblor_fernandez_maria_pilar.pdf?sequence=1
- Canchari, L. (2023). La motivación y el rendimiento académico en los estudiantes de secundaria de la institución educativa privada Sinai, Santa Anita – 2023. *Tesis de posgrado*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122826/Canchari_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Cañaveral, A., Moreno, L., & Motano, M. (2023). Análisis de la Motivación Laboral de la Empresa Prominerales SAS del Municipio de Puerto Berrio en el 2022. *Tesis de posgrado*. Universidad de Antioquia, Antioquia. Obtenido de https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/35643/2/MotatoMayerly_2023_MotivacionlaboralProminerales.pdf
- Capcha, F. G. (2020). La ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en la Red de Salud Pasco – Año 2019. *Tesis de pregrado*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion, Cerro de Pasco. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2175/1/T026_40653836_T.pdf
- Carcausto, A. E. (2023). Gestión de los recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Azángaro–2021. *Tesis*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca - Perú. Obtenido de <https://repositorio.uancv.edu.pe/items/7cfd1106-67cf-4732-9d2b-57ef5992bde4>
- Chandia, D., & Neira, D. (2023). Revisión sistemática sobre trayectorias laborales profesionales. *Trabajo y Sociedad*, 24(40), 295-315. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3873/387375273014/387375273014.pdf>
- Chávez, G. (2016). El principio de imparcialidad y su incidencia en las sentencias emitidas por los mismos jueces que dictaron el autollamamiento a juicio en materia de tránsito en la unidad judicial penal con sede en el cantón riobamba desde el 10 de agosto del 2014 hasta . *Tesis de pregrado*.



Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba. Obtenido de [http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/3622/1/UNACH-ECX-FCP-
DER-2017-0016.pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/3622/1/UNACH-ECX-FCP-
DER-2017-0016.pdf)

Correa, M., & Ventura, F. (2023). La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Patate - 2020. *Tesis de pregrado*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10813/Correa%20Miranda%20Marlene%20%26%20Ventura%20Perleche%20Felipe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruzado, L. (2023). Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022. *Tesis de pregrado*. Universidad Nacional de Trujillo, Jequetepeque. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e3afce6a-fe90-432c-a2ce-a0536294bb38/content>

Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E - ADEU Deportivo SAC-Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4366/Cubas%20Medina.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Dávila, M., & Cruz, K. (Abril-Junio de 2023). Emprendimiento de productos a partir del bambú y su impacto en los ingresos económicos de las provincias de Santa Elena y Manabí en el periodo 2018-2021. *FIPCAEC*, 8(2), 354-376. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/828/1471>



Díaz, G., Peña, M., & Castellanos, B. (2014). El liderazgo y las relaciones interpersonales dentro del clima organizacional. *REVISTA GLOBAL DE NEGOCIOS*, 2(1), 1-10. Obtenido de <https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=313027093103006068097094086108064095029078064077029082029098021075115111102016003103006022018042109022044119086024080096027110006076043087080124006112020120095000099010045062065029088080123024122070116004126067>

Dolores, E., Salazar, J. F., & Valdivia, M. J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana*. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>

Eguiguren, F. (1997). Principio de la igualdad y derecho a la no discriminación. *ius et veritas* 15. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15730/16166>

Flores, Y., & Zamora, S. (2023). Motivación y el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Santa Cruz, Cajamarca - 2020. *Tesis de pregrado*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10851/Flores%20Samame%20Yahira%20%26%20Zamora%20Pretel%20Sergio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gonzales, P. (2023). *Teoría de Herzberg: Factores de higiene y motivación en el entorno laboral*. Obtenido de <https://scmlatam.com/que-es-la-teoria-de-herzberg/>



- Hernández, H., & Miranda, J. (2023). Factores determinantes en la motivación de empleados desde la responsabilidad social corporativa: estudio de caso en una empresa privada. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 10(1), 1-16. doi:<https://doi.org/10.22579/23463910.855>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México D.F., México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Huaroto, M. (2022). Clima laboral y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital San Antonio de Cusicancha, Huaytará - Huancavelica, 2022. *Tesis de pregrado*. Universidad Peruana de las Américas, Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3471/1%20TESIS%20HUAROTO%20MELGAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lara, R. (abril de 2002). La gestión de la calidad en los servicios. *Conciencia Tecnológica*(19). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6481455>
- Laucata, A. (2021). La eficacia de las medidas de proteccion de la ley N° 30364 en la reduccion de la violencia familiar, distrito de independencia 2020. *Tesis de pregrado*. Universidad Peruana de las Américas, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1726/TESIS.pdf?seq>
- Lopez, N. (2023). Motivación laboral y trabajo en equipo en colaboradores de una municipalidad distrital en Piura, 2023. *Tesis de posgrado*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de



https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/125663/Lopez_CN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lovaton, C., & Malpartida, J. (2018). Habilidades sociales y la actitud emprendedora en la población de 20 a 29 años de edad en el distrito de Ticlacayan 2017. *Tesis de pregrado*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion, Pasco. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/472/1/T026_70339979_T.pdf

Mamani, R., & Viracocha, R. (2023). *El investigador - Para principiantes de la investigación* (1ra. Edición ed.). Puno, Perú: Ruah de Dios. Obtenido de <https://www.goodreads.com/book/show/195033481-para-principiantes-de-la-investigaci-n>

Maslow, A. (1943). *Una teoría sobre la motivación humana*.

Mora, C. (2023). Modelo de gestión de calidad para la atención al cliente en empresas de servicios. *Tesis de posgrado*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/4374/1/MBA%20Mora%20Guzm%c3%a1n%20Carolina%20Margarita.pdf>

Moreno, E. A. (2023). Inteligencia emocional y desempeño laboral en el patronato municipal del cantón Latacunga. *Proyecto de investigación*. Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/11289/1/PI-002562.pdf>

Narváez, O., & Villegas, L. (2014). *Tipos de investigación*. Obtenido de Biblioteca Digital de Humanidades. Universidad Veracruzana: Recuperado de:



<https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad1/investigacion-tipos.html>

Navajo, P. (2013). *Las 8 teorías más importantes sobre la motivación*. Obtenido de https://managersmagazine.com/index.php/2013/11/las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion/#google_vignette

Órdenes, M. (2022). *Liderazgo Educativo*. Obtenido de <https://liderazgoeducativo.udp.cl/columnas/la-motivacion-intrinseca-un-ingrediente-esencial-para-la-mejora-escolar-a-escala-humana/>

Oriol, N. (13 de diciembre de 2017). *Motivación trascendente, ¿por qué debe ser impulsada por el*. Obtenido de Spain Bussines School: <https://blog.spainbs.com/2017/12/57/motivacion-trascendente-por-que-debe-ser-impulsada-por-el-lider>

Peiró, R. (2024). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20es%20una%20actitud,satis%20facer%20una%20necesidad%20u%20objetivo.&text=Es%20la%20fuerza%20interna%20que,de%20nuestros%20sue%C3%B1os%20y%20metas.>

Pérez, J., & Gardey, A. (25 de enero de 2023). *Avance - Qué es, definición, características y en el cine*. Obtenido de Definición.DE: <https://definicion.de/avance/>

Pérez, J., & Merino, M. (11 de enero de 2021). *Plenitud - Qué es, definición y concepto*. Obtenido de Definición.DE: <https://definicion.de/plenitud/>

Pérez, J., & Merino, M. (16 de septiembre de 2022). *Reconocimiento - Qué es, definición y concepto*. Obtenido de Definición.DE: <https://definicion.de/reconocimiento/>



- Perez, O. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Churcampa - Huancavelica, 2021. *Tesis de pregrado*. Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima. Obtenido de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/894/PEREZ%20VIVANCO%2c%20OLIMPIA%20ROSALINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., & Silva, G. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. *COMMERCIIUM PLUS*, 5(1), 1-12. Obtenido de <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpius/article/view/638/889>
- Pusma, K. (2023). Motivacion laboral y su influencia en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Yuracyacu en el Contexto Pos Pandemia Covid 9. *Tesis*. Universidad Catolica los angeles de Chimbote, Perú. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/35622/MOTIVACION_LABORAL_PRODUCTIVIDAD_PUSMA_VELASQUEZ_KELLY_BENIGNA.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Quevedo, H. (2023). Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Tabaconas 2022. *Tesis de pregrado*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11090/Quevedo%20Delgado%20Hitler%20Heraldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quiroa, M. (2024). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>



Quispe, L. G. (2023). Gestión de tiempo y desempeño laboral en la Empresa Hure'S Contratistas y Servicios de la Ciudad de Juliaca, en el año 2023. *Tesis*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca - Perú. Obtenido de <https://repositorio.uancv.edu.pe/items/bac7f62a-ab2c-4dce-831b-0ad44cc050c0>

Quispe, T. (2021). *Intelema*. Obtenido de <https://www.intelema.es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca/>

Ramirez, A. (2009). *La teoría del conocimiento en investigación científica: una vision actual*. Lima. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832009000300011#:~:text=El%20conocimiento%20es%20el%20acto, objeto%2C%20el%20Qu%C3%A9%20se%20conoce.

Rios, F. (2011). Alineamiento estratégico: ajustes en la estructura organizacional y diseño de mapa de procesos en una ong orientada a salud. *Tesis de pregrado*. Pontificia Universidad Católica del Perú, San Miguel. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/803/RIOS_RAMOS_FRANKLIN_ALINEAMIENTO ESTRATEGICO SALUD.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20estructura%20organizacio nal%20es%20la,nos%20permite%20visualizar%20la%20estrategia.

Rios, M., & Alarcon, M. (2014). *Orientación Educativa: Plan de vida y carrera* (Primera ed.). México: PATRIA. Obtenido de <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-latina/comprension-de-la-realidad-social/orientacion-educativa-plan-de-vida-y-carrera/36132826>



- Rovira, I. (2017). *Psicología*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-extrinseca>
- Sanchez, L. (2023). La motivación y el rendimiento laboral del servidor público en un Gobierno Local de Cusco - 2022. *Tesis de posgrado*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110077/Sanchez_AL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sarmiento, E. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Taypikala Lago, del Distrito de Chucuito, 2023. *Tesis*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca - Perú. Obtenido de <https://repositorio.uancv.edu.pe/items/d859fef8-ee43-4600-925b-d3b6a8442ec2>
- Serpa, A. M. (2019). Desempeño Laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Peru del distrito de San Martin de Porres ,2017. *Tesis de posgrado*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TE SIS%20ANA%20MILAGROS%20\(1\).pdf?sequence=1#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o&text=Se%20refiere%20al%20nivel%20que,destreza%20habilidad%20y%20a%20su%20esfuerzo.](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TE%20SIS%20ANA%20MILAGROS%20(1).pdf?sequence=1#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o&text=Se%20refiere%20al%20nivel%20que,destreza%20habilidad%20y%20a%20su%20esfuerzo.)
- Sovero, G. P., & Valdivia, L. J. (2023). Lamotivación y el desempeño laboral en trabajadores de producción de una empresa de alimentos en Lima Sur, 2022. *Tesis de pregrado*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Tugores, J., & Carrasco, C. (2002). *Introducción a la macroeconomía*. Barcelona, España: UOC Papers. Obtenido de



<https://www.digitaliapublishing.com/a/5729/introduccion-a-la-macroeconomia>

Valdivia, M., González , F., & Armesto, M. (Enero-Junio de 2023). Motivación y satisfacción laboral de docentes en gastronomía de institutos de Lima. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(9), 316-329. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.20>

Zapata, F. (2023). La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores agrícolas. *Tesis de posgrado*. Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/11521/1/MUTC-001757.pdf>

Zapata, Z. A., Cecilia, A., & Meza, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA*. doi:<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL - 2024

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESTADÍSTICA
P. General	O. General	H. General	Motivación	Motivación intrínseca	Plenitud en el trabajo Avance personal Reconocimiento	ENFOQUE DE INVESTIGACION: Cuantitativo TIPO DE INVESTIGACION: Aplicada DISEÑO DE INVESTIGACION: No Experimental NIVEL DE INVESTIGACION Correlacional POBLACION Total, de trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el periodo 2024. MUESTRA: 175 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel en el periodo 2024. TECNICAS E INSTRUMENTO: Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.
¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024.	La motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024.		Motivación extrínseca	Ingresos recibidos Contexto laboral Formación y derechos laborales Protección	
P. Específicos	O. Específicos	H. Específicos		Motivación trascendente	Orientación al servicio Estímulo de relaciones interpersonales positivas Confianza	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024? • ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024? • ¿Cuál es la relación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024. • Evaluar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024. • Determinar la relación entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024. 	<ul style="list-style-type: none"> • La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024. • Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024. • Existe relación significativa entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en el año 2024. 	Desempeño laboral	Dominio del conocimiento	Aptitudes Logros en la administración Conocimientos	
			Responsabilidad de entrega	Profesionalismo Desempeño y cumplimiento Cantidad de tareas Alcance de objetivos	Ambiente laboral	Estructura laboral Elementos tangibles Seguridad Imparcialidad, igualdad y constancia

ANEXO 2. INSTRUMENTOS

Estimado funcionario de la Municipalidad Distrital de San Miguel, se le realiza una encuesta con la finalidad de evaluar en qué medida la motivación esta relacionada con el desempeño laboral, para lo cual esta encuesta tiene 5 escalas, donde:

Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1

Ítems		Escala				
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
MOTIVACIÓN LABORAL						
Dimensión 1: Motivación intrínseca						
1	¿Ud. se siente a gusto en su puesto de trabajo?					
2	¿Ud. considera que ha logrado crecimiento personal en su puesto de trabajo actual?					
3	¿Con que frecuencia en la empresa le reconocen su labor profesional?					
4	¿Considera Ud. que ha recibido algún tipo de premio, felicitaciones o incentivos por parte de la empresa?					
Dimensión 2: Motivación extrínseca						
5	¿Con que frecuencia recibe Ud. algún tipo de incentivo laboral?					
6	¿Considera Ud. que el ambiente laboral es el adecuado?					
7	¿Considera Ud. que la empresa le ha brindado la capacitación adecuada para el desarrollo de sus funciones?					
8	¿Considera Ud. que sus derechos han sido evaluados en la empresa?					
9	¿Recibe Ud. los materiales y equipos adecuados para ejecutar sus funciones laborales?					



13	¿Con que frecuencia considera Ud. que brinda la confianza necesaria a sus compañeros de trabajo para que soliciten apoyo en caso de requerirlo?					
DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión 1: Dominio del proceso						
14	¿Considera Ud. que las habilidades con las que cuenta le permiten ejecutar adecuadamente las tareas del puesto?					
15	¿Considera Ud. que los resultados de su gestión cuentan con la calidad solicitada en el puesto?					
16	¿Considera Ud. que cuenta con los conocimientos necesarios para ejecutar de manera óptima las funciones del puesto?					
17	¿Considera Ud. que cuenta con el nivel de profesionalismo adecuado para desempeñar el puesto de trabajo?					
Dimensión 2: Responsabilidad de entrega						
18	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra ejecutar debidamente las actividades del puesto?					
19	¿Con que frecuencia considera Ud. que puede ejecutar adecuadamente la cantidad de actividades que le solicita la empresa?					
20	¿Con que frecuencia considera Ud. que logra alcanzar las metas y objetivos establecidos en la empresa?					
Dimensión 3: Ambiente laboral						
21	¿Considera Ud. que la organización en su puesto de trabajo le permite ejecutar eficientemente sus actividades?					
22	¿Con que frecuencia considera Ud. que cuenta con los elementos necesarios para desempeñar sus funciones?					
23	¿Considera Ud. que cuenta con la seguridad necesaria para ejecutar sus funciones?					
24	¿Considera Ud. que hay justicia y equidad hacia todos los integrantes del equipo de trabajo?					
25	¿Considera Ud. que el equipo de trabajo es persistente en la búsqueda del logro de las metas?					



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL - 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO (Nombres) : BENIGNO CALLATA QUISPE
- PROFESIÓN : Lic. Administración
- CARGO ACTUAL : Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas
- GRADO ACADÉMICO : Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

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

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

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

Lugar y fecha: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS - UANCV 11-06-2024



 Firma del experto
 DNI N° 01693080
 N° celular: 951573674



ANEXO 4. BASE DE DATOS

	Motivación													Desempeño laboral											
	Motivación intrínseca				Motivación extrínseca					Motivación trascendente				Dominio del conocimiento				Responsabilidad de entrega			Ambiente laboral				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
2	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
12	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
15	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4
23	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
29	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
32	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4
40	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
41	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4



97	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
98	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
99	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
100	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
101	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
102	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
103	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
106	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4
107	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
108	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
109	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
110	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
113	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
114	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
126	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
131	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
132	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
133	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
134	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
135	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
136	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
137	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
138	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
139	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
140	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
141	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4
142	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
144	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
145	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
146	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
147	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
148	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
149	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 28-08-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LILIANA KATHERINE SUCAPUCA MAMANI
Dirección: URB. ESPINAL CHICO MZ.B. LT.3 ANEXO SANTA MONICA
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 46930896
Teléfono: 997482657 email: LILIANAKATHERINESUCAPUCAMAMANI@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 GESTIÓN PÚBLICA
Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Asesor: Dr. Sc. SANTO TOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN MIGUEL - 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): AMBIENTE LABORAL, CONTEXTO LABORAL, HABILIDADES

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

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

28-08-2024

Fecha