



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



MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CABANILLAS, AÑO 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. NOELIA ELVIRA TICONA CASTILLO

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 SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE CABANILLAS, AÑO 2024**


TESIS PRESENTADA POR:


Bach. NOELIA ELVIRA TICONA CASTILLO


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

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. BÉNIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. ROBERTO PAYE GOLQUEHUANCA

SEGUNGO MIEMBRO : 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS : 
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 1203-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 17 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-14158** de fecha **03-10-2024** de **NOELIA ELVIRA TICONA CASTILLO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 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: **NOELIA ELVIRA TICONA CASTILLO**, 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 PAYÉ COLQUEHUANCA
- * Segundo miembro : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- * Asesor : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : lunes 21 de octubre de 2024
- * Hora : 9:00 am

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



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

RESOLUCIÓN N° 235-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 24 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-7327** de fecha 18 de junio 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. NOELIA ELVIRA TICONA CASTILLO**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2024**; presentado por el (la) **Bach. NOELIA ELVIRA TICONA CASTILLO**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



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

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



MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

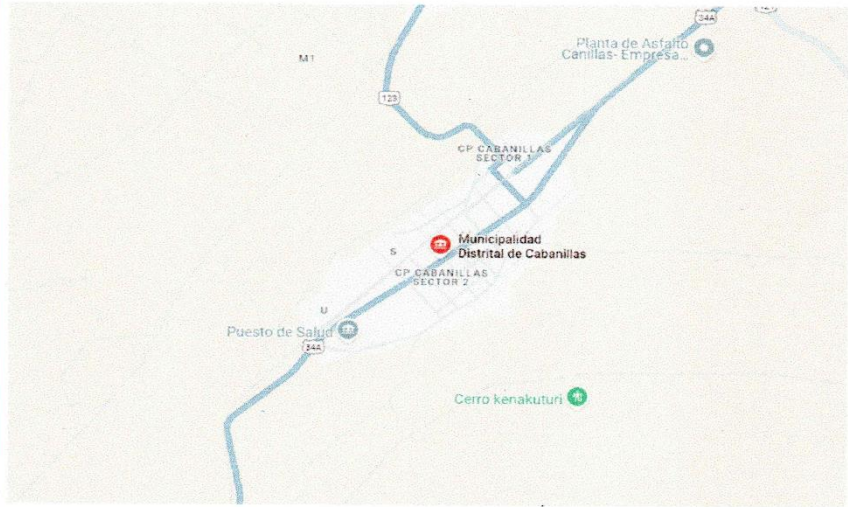
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	17%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	1library.co Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unam.mx Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO TESIS	
MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	NOELIA ELVIRA TICONA CASTILLO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73245681
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-5471-6571
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
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>Dirección: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Cabanillas Coordenadas. Latitud: -15.826678 Longitud: -70.646135</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2024 - octubre 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03 - Librería</p>



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

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo NOELIA ELVIRA TICONA CASTILLO identificado con DNI Nro. 73245681 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 SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2024

Asesorado por: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Es un tema original.

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

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

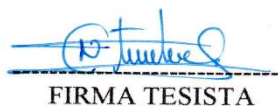
Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

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

Juliaca 07 de Noviembre del 2024



FIRMA ASESOR



FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Al todopoderoso, por permitirme vivir este momento tan especial. Me han enseñado a valorarlo cada día más por los éxitos y los momentos difíciles.

Para mis queridos padres, Jorge y Natalia, aquellos que siempre me aportaron su respaldo.

A mi hijo, Liam Maykel por ser el motivo en mi vida, es la inspiración para avanzar tanto como profesional y como persona.



AGRADECIMIENTOS

Agradezco al alma mater, por aceptar formar parte de ella y por abrirme los caminos por la ciencia para alcanzar mis metas profesionales, así como a los diversos profesores que proporcionaron su conocimiento y su impulso para avanzar.

Estoy igualmente agradecida al Dr. Licimaco Aguilar Pinto, mi mentor académico que supervisó mi investigación, por haberme concedido la posibilidad de utilizar su habilidad y su conocimiento empírico extenso, así como por haber demostrado la perseverancia inagotable del entorno para mostrarme la dirección a lo largo de la trayectoria de la realización de la tesis.



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. Planteamiento del problema.....	1
1.1. Formulación del problema.....	3
1.1.1. Problema.....	3
1.1.2. Problema específico.....	3
1.1.3. Justificación del estudio.....	3

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	4
2.2. Objetivos específicos.....	4



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes de la investigación..... 5

 3.1.1 A nivel internacional..... 5

 3.1.2 A nivel nacional..... 7

 3.1.3. A nivel local..... 8

3.2 Bases teóricas..... 10

 3.2.1 Motivación..... 10

 3.2.2 Desempeño laboral..... 13

3.3 Marco conceptual..... 14

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis General..... 16

4.2 Hipótesis Específicas..... 16

4.3. Variables..... 16

 4.3.1. Variable Independiente..... 16

 4.3.2. Variable dependiente..... 16

4.4. Operacionalización de Variables 17

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

5.1. Enfoque de la investigación..... 19



5.2. Método(s) aplicados a la investigación.....	19
5.3. Tipo de investigación.....	19
5.4. Nivel de investigación.	19
5.5. Diseño de investigación.	19
5.6. Población y muestra.....	20
5.6.1. Población	20
5.6.2 Muestra.	21
5.7. Técnica e instrumento.....	21
5.7.1. Técnica.....	21
5.7.2. Fuente.....	21
5.7.3. Instrumento.	22
5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento.....	22
5.8.1. Confiabilidad.	22
5.8.2. Validez de Instrumento.....	22
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.....	22
5.10. Contrastación de Hipótesis.	22
CAPÍTULO VI	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
6.1. Presentación de resultados.	27
6.2. Discusión de resultados.	30
CONCLUSIONES	35



RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	40



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1 Operacionalización de Variables	17
Tabla2 Distribución de la Población.....	20
Tabla3 Estadísticas de fiabilidad	22
Tabla4 Medidas simétricas de motivación y desempeño laboral.....	23
Tabla5 Medidas simétricas de la motivación intrínseca y desempeño laboral ..	24
Tabla6 Medidas simétricas de la motivación extrínseca y desempeño laboral .	25
Tabla7 Prueba de normalidad	26
Tabla8 Correlación de motivación y desempeño laboral.....	27
Tabla9 Correlación de la motivación intrínseca y desempeño laboral	28
Tabla10 Correlación de la motivación extrínseca y desempeño laboral.....	29



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura1 Correlación de motivación y desempeño laboral 28

Figura2 Correlación de la motivación intrínseca y desempeño laboral..... 29

Figura3 Correlación de la motivación extrínseca y desempeño laboral 30



RESUMEN

Propósito: Es detectar el nexo frente a la motivación y desempeño laboral en el municipio distrital de Cabanillas, año 2024. El poder de la motivación en el éxito de los funcionarios, en el desempeño laboral de los funcionarios. La teoría fundamental es que la motivación contextualizada por los colaboradores del consejo municipal interviene sin más preámbulos en el desempeño laboral basándose en la conjetura de Herzberg.

Técnica: es aplicativa el tipo y diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos, plan de procesamiento de evidencias. La metodología de recolección de evidencia para esta investigación abarcó en la ejecución de un formulario a través de una recopilación de datos, y el instrumento fue autenticado en el software SPSS mediante el alfa de Cronbach, lo que resultó en alfa de Cronbach = 0,725. El conjunto de datos se muestra por todo el personal del ayuntamiento de Cabanillas, reflejada en un espécimen de 28 participantes. Respuesta: de los 28 participantes, se obtuvo una cifra de 33.2%, el propósito es brindar evoluciones. Deducción: Estar impulsado es muy esencial en el municipio ya que genera un mejor rendimiento en el municipio distrital para obtener sus propósitos.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, factor extrínseco, factor intrínseco.



ABSTRACT

Purpose: It is to detect the link between motivation and work performance in the district municipality of Cabanillas, year 2024. The power of motivation in the success of officials, in the work performance of officials. The fundamental theory is that the motivation contextualized by the employees of the municipal council intervenes without further ado in job performance based on Herzberg's conjecture. **Technique:** the type and design, population and sample, techniques and instruments, evidence processing plan are applicable. The evidence collection methodology for this research involved the execution of a form through data collection, and the instrument was authenticated in the SPSS software using Cronbach's alpha, which resulted in Cronbach's alpha = 0.725. The data set is shown by all the staff of the Cabanillas city council, reflected in a sample of 28 participants. **Answer:** of the 28 participants, a figure of 33.2% was obtained, the purpose is to provide evolutions. **Deduction:** Being driven is very essential in the municipality since it generates better performance in the district municipality to achieve its purposes.

Keywords: motivation, job performance, extrinsic factor, intrinsic factor.



INTRODUCCIÓN

La investigación se ejecutó en el consejo municipal de Cabanillas y tiene como objetivo brindar asistencia a los colaboradores del consejo municipal con el fin de satisfacer su desempeño laboral. Sin embargo, los trabajadores muestran ciertas deficiencias en la aplicación de la motivación, lo cual evidencia un descontento laboral y disgusto que se puede observar a simple vista dentro de la municipalidad. Hay muchos enfoques motivacionales, cada una de las cuales tiene como objetivo detallar a la sociedad. El objetivo es comprender la motivación como etapas en constante cambio que las entidades manejan al observar el hábito y el incremento de cada trabajador durante el proceso de inspiración diaria. De igual forma, cuando se trata de desempeño laboral, existen muchas definiciones sobre el tema definiéndolo como un proceso de determinación del éxito de una organización en su actividad y objetivos laborales. El análisis del desempeño individual en relación con las metas estratégicas se puede obtener, globalmente, en el marco de la entidad, mediante la valoración del desempeño laboral. Según la investigación, las estrategias motivacionales y los distintos programas de incentivos son una herramienta eficaz para optimizar el desempeño laboral en las municipalidades del Perú. Los aspectos determinantes del desempeño se identifican por que se refieren al clima laboral, es decir, la acción conjunta, así como la salud y seguridad ocupacional, tanto uno como el otro considerados como aspectos operativos y, en la motivación, como parte de factores externos. El propósito de este proyecto de análisis fue edificar la inspiración y productividad en el Municipio de Cabanillas, donde se recolectaron la información. Esta tarea se muestra durante los posteriores capítulos:

Cap. I: Encontramos el obstáculo, formulación del obstáculo y justificación del estudio

Cap. II: Hallar las metas, meta general y metas específicos

Cap. III: Descubrimos la base teórica, contexto del análisis, fundamentos teóricos y



estructura conceptual

Cap. IV: Descubrimos las premisas, premisa general, premisa específica, factores y concretización de variables

Cap. V: Hallamos las estrategias metodológicas de la indagación, perspectiva de la indagación, métodos aplicados a la indagación, clase de indagación, rango de indagación, formato de indagación, ciudadanía y prueba, estrategias e instrumento, credibilidad y validez del instrumento, diseño de contrastación de hipótesis y el análisis de datos.

Cap. VI: Hallamos los hallazgos y discusión, prueba de normalidad, nivel de correlación y discusión

Concluyendo determinamos los anexos, matriz de consistencia e instrumen



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. Planteamiento del problema.

El Distrito de Cabanillas del Perú es una de los cinco distritos de San Román, localizada en la Provincia de Puno. Considerando la organización jerárquica del catolicismo.

La jurisdicción fue establecida por el decreto N° 12963 del 28 de febrero de 1958 en el transcurso de la presidencia de Manuel Prado y Ugarteche. No obstante, del último levantamiento político, el relato cultural de Cabanillas se remonta a miles de años. “Como otras zonas, fue colonizado, cultivado, un espacio habitado pero dejado de lado desde la época de la aurora boreal durante la invasión asiática hasta su período glorioso y memorable hasta el día de hoy”. La evidencia del desarrollo cultural preinca incluye las chulpas Pucarilla, Huertas, Incacarita y Pukakaca. Durante las principales décadas de la República, la zona de los Cabanillences fue tomado por el gamonismo, pasando a formar parte de haciendas cerca del 80% de sus tierras. Algunos documentos del nacimiento de la república relatan que algunas familias se asentaron en los alrededores de la actual capital provincial debido a la presencia de un puente en la zona que conectaba los pueblos de Cabana y Cabanilla; Este puente incluso fue restaurado gracias al apoyo de Juan Bustamante en 1850, atrayendo a muchas personas a establecerse aquí, creando aldeas o casas de campo. Gracias a ello la zona ganó importancia y las autoridades posteriores en



el siglo XIX se propusieron mejorar el carácter de la vía que inicialmente le había dado su poder social y popularidad denominada Cabanillas Deústua, que en la actualidad es el núcleo del distrito, renació debido a que, en esta zona, en 1873, la empresa Enrique Meiggs decidió construir la parada de ferrocarril de Cabanillas, que unió a seres humanos de muy diferentes orígenes. Esta línea férrea, adyacente al camino que conecta ciudades como Juliaca hacia Arequipa. La zona principal del distrito lleva esta designación para preservar la memoria del general Alejandro Deústua, quien estuvo a cargo como gobernador de la provincia de Puno de 1848 a 1851. Hoy es una ciudad pequeña pero moderna, con infraestructura básica y una vibrante interacción social sin abandonar a su ambiente rural. El camino asfaltado que conecta los pueblos de Juliaca y Arequipa le da al lugar un aspecto moderno.

Tiene una extensión de 1.267,06 kilómetros cuadrados y está habitada por más de 5.180 habitantes; Esto significa que geográficamente la comarca de Cabanillas cubre excedentemente más del 55% de la extensión de la provincia.

De acuerdo al método de Méndez (2011), Se categoriza el problema en estudio en unas tres fases: diagnóstico, previsión y control de previsión, donde el diagnóstico es el mal desempeño del Municipio de Cabanillas en cuanto a atención al cliente y cumplimiento de metas de gasto presupuestario.

Esto sucede debido a muchos aspectos como la escasa información a la hora de decidir, de comunicación entre trabajadores y gerentes, conocimiento en ejecución de proyectos de inversión, entre otros y sobre todo es por la escases de motivación que tienen los colaboradores en el consejo municipal de Cabanillas.

De continuar con niveles bajos de formación profesional de los colaboradores del consejo distrital de Cabanillas, el desempeño laboral siempre poseerá una deficiencia a

conseguir resultados presupuestarios y a través del bajo ritmo de desarrollo económico del distrito de Cabanillas.

Es muy esencial y prioritario llevar a cabo el estudio o investigación sobre el grado de motivación que tienen los compañeros en el consejo distrital de Cabanillas año 2024 porque ayudara que los funcionarios tengan un mejor trabajo en equipo y tengan un buen desenvolvimiento laboral, en la buena atención al usuario, a que se realice buenos proyectos de inversión.

1.1. Formulación del problema.

1.1.1. Problema.

¿Cuál es la relación de motivación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024?

1.1.2. Problema específico

- ¿Cuál es la relación de la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024?
- ¿Cuál es la relación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024?

1.1.3. Justificación del estudio.

Es muy importante ejecutar esta investigación de motivación y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, para tener conocimiento de la evolución de competencias de las habilidades humanas y así brindar servicio de alto valor, para lograr mejorar la atención al usuario.

Los mismos conocimientos encontrados en este trabajo de investigación serán importantes para otros municipios y ciudadanos es decir la mayor calidad de los servicios, para otras empresas que participan en actividades realizadas por autoridades municipales; Esto también será esencial para los científicos, y estudiantes de posgrado.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.

Encontrar la relación de motivación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024.

2.2. Objetivos específicos.

- Encontrar la relación de la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024.
- Encontrar la relación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes de la investigación.

Con el fin de analizar la motivación y la productividad en el sector financiero es fundamental consultar diversos materiales de referencia de indagación vinculado con el motivo de indagación. Los proyectos de indagación presentados en departamentos universitarios nacionales se consideran información de referencia.

3.1.1 A nivel internacional.

Mazariegos (2019), En su investigación motivación y desempeño laboral con los trabajadores administrativos de una compañía de alimentos. Concluyo que la motivación es creada por los empleados directivos de la compañía de alimentos, quienes ejecutan sus responsabilidades ocupacionales con mucho interés y se alegran al obtener una aportación o reconocimiento por el buen trabajo.

De acuerdo los datos de este estudio se encontraron que la motivación afecta la rentabilidad de los participantes administrativos de la compañía de alimentos.

Dominguez (2020), En su estudio titulado. Relevancia de los aspectos de personalidad que condicionan en la motivación y su relación con el desempeño laboral. Llego a la conclusión que el sistema funciona adecuadamente como una herramienta administrativa auxiliar, ya que detecta posibles cambios en la conducta del capital humano; y de esta forma saber de aquello que le sirve de estímulo para mejorar su



desempeño. Además de aplicarse fácilmente por cualquier persona y a cualquier nivel y en cualquier organización. Al mismo tiempo estimular la productividad y entrega al trabajo, ya que, en la actualidad, la integración de una persona a la organización repercute en muchos aspectos que pueden ser negativos, es decir. darle tiempo para que se familiarice con la empresa, sus labores, sus compañeros y desarrolle su potencial. Esto durante un periodo de tiempo llamado "de entrenamiento". que al final si no se ha podido ajustar a los diferentes ámbitos de la organización, habrá costado en muchos sentidos a la misma. pero si lo ha logrado, llevara tiempo en que se pueda tener un desempeño adecuado.

Rivera & García Pérez (2021), En su disertación impacto del Clima Organizacional y la motivación sobre el desempeño laboral del personal encargado al área de atención al cliente. Concluyeron que la hipótesis propuesta para este estudio no pudo confirmarse porque la información recopilada no es adecuado o significativo para afirmar hacia los empleados investigados. Esto se puede explicar por elementos o influencias que no se incluyeron en el estudio o por la cantidad de datos, que como se ah destacado anteriormente, es el número de individuos total del Centro de Servicios en cuestión con el que se me permite trabajar.

A su vez, la motivación de los empleados es media, lo que puede considerarse positivo, aunque no ideal. Sin embargo, este número podría ser mayor si los trabajadores de campo están dispuestos, y con un poco más de motivación por parte de sus gerentes, a tomar la responsabilidad que brinden resultados mucho más allá de lo que esperaban. Para lograrlo, estos empleados deben estar dispuestos a asumir más tareas y utilizar técnicas efectivas que les ayuden a mejorar la eficiencia y la productividad.

Cortez & García Prado (2021), En su investigación presenta los resultados de grupos de discusión realizados con médicos y personal médico de hospitales públicos de



Nicaragua, así como diálogos personales con representantes del Minsa y administradores hospitalarios. Las conversaciones revelaron varias deficiencias en los centros de salud del estado, como la ausencia de disponibilidad o deficiencia de suministros, el abandono y la distribución ineficaz de materiales. Pese a todo, las asociaciones focales igualmente brindaron información sobre qué factores y estrategias, más allá de salarios más altos, podrían optimizar la rentabilidad de los cooperantes del bienestar en el contexto nicaragüense.

Herrera (2020), En su indagación analizó la-motivación-y-productividad-de-los-empleados-del-Ayuntamiento-del-Cantón-Salina, lo que le permitió determinar que el 25% de los empleados no dijeron estar satisfechos o insatisfechos con su capacidad para cubrir sus gastos, satisfacer sus necesidades biológicas por medio del trabajo realizado en el Ayuntamiento del Estado de Salinas.

3.1.2 A nivel nacional.

Huamán (2020), En su proyecto denominado, motivación y desempeño laboral en colaboradores asistenciales del centro de salud Cusco. Su finalidad es explorar la conexión entre las dos variables; ya que la motivación es el motor que fomenta la eficiencia de los cuidadores en el que se encuentran encargados de brindar interés a los usuarios en su trabajo constante.

Navarro (2020), En la tesis denominada, la motivación y el desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla. Se llevo a cabo con el objetivo de definir el vínculo que se manifiesta en los guardias de seguridad en el municipio de Ventanilla, 2016, se ejecutó con la intención de descubrir cómo la motivación afecta el DL en empleados y, de esta forma, podremos tomar las medidas pertinentes para mejorar los incentivos a nuestros empleados.



Bisetti (2021), En su disertación denominada motivación y desempeño laboral en el equipo subalterno de una Institución Armada. Se centró en definir el vínculo entre la motivación y el DL en un modelo de 151 empleados y empleadas. Este establecimiento armado tiene intensas raíces en la historia peruana. A lo largo de más de dos siglos, de sus clases se graduaron muchos hombres, distinguidos tanto en su academia como en el Perú.

Reynaga (2023), Esta investigación demuestra que la motivación y desempeño laboral del personal Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. Con relación a la meta global se repudia la teoría, sin embargo, si se encuentra una interacción vital entre el vínculo de la motivación de los empleados y su productividad de las metas específicas planteadas, entonces en la primera meta la hipótesis nula no se sostiene, mientras que se encuentra una interacción significativa entre la intensidad e implicación de los colegas; en el segundo objetivo no proporciona evidencia suficiente para invalidar la suposición nula, luego es posible construir con un 95% de confianza, pero no tiene relación significativa con el aspecto de formación gerencial y desarrollo profesional, mientras que, en la tercera meta específica, aunque la hipótesis no se confirma existe una correlación notable entre la persistencia y el clima laboral en el Hospital.

Prado (2019), Concluyó que los empleados pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo y en muchos casos las actividades se vuelven aburridas y rutinarias; Debido a que carecen de tal o cual motivación, se sienten mal consigo mismos y esto se manifiesta en insatisfacción, baja productividad y resistencia a cambios que afectan metas y tareas.

3.1.3. A nivel local.

Apaza (2019), Concluyó que, para el problema general, al grado de significancia del 5%, la motivación laboral tiene un alto nivel de significancia; Así, el nivel de



motivación posee un gran impacto positivo en la optimización de los integrantes del grupo del Banco de Crédito del Perú Juliaca 2019.

Chávez (2022), La intención del análisis fue examinar la interdependencia entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en una institución educativa privada de la ciudad de Juliaca. Utilizando métodos de análisis mediante indagación práctica, diseño no experimental, métodos cuantitativos y grado de conexión. La población y la muestra se constituyó por 37 participantes.

Se encuentra que el nivel de correlación entre las variables de motivación laboral y los resultados del aprendizaje es positivo. Estos resultados muestran en primer lugar que mejorar los factores que motivan a los maestros tendrá un impacto en su productividad laboral; Sin embargo, cabe señalar que la fuerza de esta correlación es baja, por lo que mejorar los resultados únicamente mediante una mayor motivación sólo se puede lograr hasta cierto punto y requerirá el uso de herramientas, otras estrategias o enfoques. factores que mejoran el desempeño hasta el nivel superior de desempeño esperado.

Adco (2023), Concluyó que los empleados pasan la mayor parte de su tiempo al trabajo y las actividades a menudo se tornan monótonas y repetitivas; Careciendo de una forma de motivación no se sienten saludable y esto se refleja en frustración, eficiencia limitada y fuerte rechazo a la innovación, afectando metas y objetivos.

Velasquez (2020), Descubrió que cuanto más motivado está un empleado, mayor es su capacidad de cognición y su personalidad; permitiendo así el desenlace adecuado de los obstáculos de los empleados dentro del alcance de las competencias de este puesto.

3.2 Bases teóricas.

3.2.1 Motivación.

Frederick, (1968) "Prevenir la necesidad de motivación y comunicación con los empleados, así como responder rápidamente a sus solicitudes, es un factor crucial para el rendimiento asociado a un buen ambiente de trabajo positivo y es un indicador directo de la cultura que la sociedad implantó para gestionar el clima laboral."

➤ Motivación intrínseca.

Reeve (2010), Que se desarrolla sin premeditación de dinámicas internas y necesidades de desarrollo personal que impulsan la acción por sí misma. Por lo tanto, "cuando los individuos participan en tareas para empoderar a las personas para que tomen sus propias decisiones, independencia, eficacia o interés, entonces lo realizan por motivación intrínseca". Concretamente, cuando la conducta se autorregula y es impulsada por necesidades, curiosidad, necesidades personales. las reacciones. Las necesidades psicológicas juegan aquí un papel importante, especialmente cuando el hombre es visto como un agente que busca influir en su entorno realizar tareas con destreza y autodirección, experimentando sentimientos positivos como la curiosidad y la satisfacción. Es necesario entonces preguntarse: lo que hace que un proceso sea intrínsecamente motivador se refiere a la esencia de la actividad que es intrínsecamente motivadora y, en segundo lugar, al autoconcepto que tienen lugar durante el trabajo y que contribuyen el surgimiento de la motivación intrínseca.

Ryan & Deci, (2016) Esta hipótesis respalda que la motivación intrínseca se origina del valor propio en una función, movidos por la satisfacción interna, sin buscar estímulos externos. "Esta conjetura respalda que la motivación intrínseca proviene del deseo de sentirse experto y de las presiones interpersonales que obtenemos". Estudios diversos en el campo de la educación deportiva han sobresalido que la variedad de



motivación que genera a los individuos a poner más entusiasmo, el entusiasmo por un propósito, impulsada por la constancia y la realización personal, es el fundamento de la motivación intrínseca.

➤ **Motivación extrínseca.**

Reeve (2010), Analicemos en circunstancias en que la motivación se origina en factores externos al individuo. Se asume que “las causas de la conducta se originan en el entorno, no en la persona misma”, vale decir, son factores que no existe de forma natural de placeres sociales programados, como los elogios y el efectivo. El análisis de esta motivación se centra en dos ideas clave: beneficio y sanción. Los beneficios y sanciones, administrados tras unas relaciones, modifican la posibilidad de que esa acción se convierta recurrente. Un beneficio es "un estímulo ambiental deleitable que se suministra tras una serie de acciones, incrementando la posibilidad de que esas acciones se repitan". De manera contraria, una sanción implica a “un elemento del entorno desagradable que se entrega posteriormente de una sucesión y que reduce la posibilidad de que esa acción sea susceptible de repetirse”. Los dos principios de desarrollo de aprendizaje que explican al beneficio y a la sanción se trata del aprendizaje asociativo y el aprendizaje instrumental. El aprendizaje asociativo es el procedimiento por el cual dos elementos presentados repetidamente se asocian. El primer elemento suele ser naturalmente agradable, a diferencia del primero el segundo es generalmente algo que encontramos en nuestro entorno. A través de su asociación continua, el segundo estímulo comienza a tener la habilidad de complementar la respuesta del primer estímulo incluso cuando este último desaparece. A través de esta clase de entrenamiento, los individuos tienen la aptitud de aprender a prever los factores de la naturaleza y asignar una prioridad de recompensa a los componentes que se hallen en su ambiente. De igual manera, se adquieren respuestas afectivas como el temor o la angustia ante determinados



acontecimientos situacionales. Cuando se trata de entrenamiento operante o instrumental, se basa en el supuesto del comportamiento deliberado de los individuos se moldean por sus efectos, de modo que es más probable que se produzcan actos que tienen implicaciones positivas que esos que tienen resultados positivos desfavorable. Ante un indicador ambiental, el organismo da una reacción que resultará en un efecto. La aptitud de distinguir entre implicaciones de pros y contras es un propósito del aprendizaje instrumental. Las acciones tienen la posibilidad de poseer cuatro posibles implicaciones: estímulo positivo (cualquier cosa que, al estar presente, haga más probable que ocurra una acción). Estimulo negativo (Cualquier cosa desagradable que hace que alguien quiera evitarla, y que aumenta la probabilidad de que haga algo para que esa cosa desagradable desaparezca). Sanción (Cualquier cosa que, al estar presente, hace menos probable que alguien haga algo, ya sea porque le da algo desagradable o porque le quita algo agradable). Desaparición o no refuerzo (el cierre del impulso que previamente fortalecía la acción).

Nestrowm (1999), Menciona que encuentran proyectos especiales de refuerzo para alcanzar que los individuos efectúen ciertos tipos de comportamiento. "El refuerzo posiblemente sea permanente o limitado. La programación continua se produce en el momento que un refuerzo que se asocia con el comportamiento de cada individuo. Esta fase se recomienda para impulsar un desarrollo acelerado. El refuerzo limitado se produce cuando sólo se fortalecen unas pocas conductas correctas. En este tipo de programa, existen cuatro modalidades.

- Término fijo: La aplicación del reforzamiento tiene lugar luego de un intervalo preestablecido.
- Término variable: El reforzamiento se administra después de que hayan transcurrido varios periodos de tiempo.



- El de radio fijo: Se administra el estímulo luego de un valor preestablecido y constante de acciones.
- El de radio variable: Se administra el estímulo luego de una cantidad cambiante de acciones.

Es posible decir que la motivación extrínseca incluye los dos niveles básicos de la jerarquía de la jerarquía de Maslow, o las más bajas: las jerarquías esenciales y de estabilidad. Se le designa externo dado que acostumbra satisfacer estos requerimientos desde los detalles externos de la actividad en cuestión, como la compensación monetaria, o los atributos del acuerdo de trabajo. Esta motivación es más común entre personas que consideran su trabajo como un medio para un fin, no como un objetivo en sí mismo. Se ha examinado el efecto de introducir recompensas extrínsecas en personas intrínsecamente motivadas.

3.2.2 Desempeño laboral.

Robbins & Coulter (2010), determinan que es un procedimiento para establecer el nivel de triunfo logrado por la asociación en la consecución de sus tareas y metas profesionales. En el ámbito organizacional, la estimación del desempeño laboral sirve como un indicador de la eficacia individual en la consecución de las estrategias de negocio.

Robbins & Judge (2013), Detallan que en las entidades solo analizan cómo los miembros del equipo ejecutan sus procedimientos, lo que incluye perfiles de puestos, pero las organizaciones actuales, menos estructuradas y más enfocadas a las atenciones, implican más conocimiento.

Chiavenato (2002), "El desempeño laboral se determina por la productividad del colaborador que labora o el sujeto con un trabajo excepcional y bienestar en el trabajo". Esta descripción establece que la capacidad del ser humano es el impacto de sus acciones



en la entidad, el cual es necesario para que la entidad opere de manera óptima con sus resultados, por lo que primero se debe transformar lo que se hace para que pueda ser medido y observado. En este propósito, la productividad del ciudadano dependerá no sólo de sus acciones, igualmente de los impactos que alcancen. El rendimiento se implanta como el potencial de un sujeto para generar, implementar, preparar, completar y originar una función de mayor calidad en una duración más corta y se evalúa en relación con su desarrollo.

3.3 Marco conceptual.

Motivación

Es la función y el impacto de la motivación. Es el propósito o argumento que lleva a realizar o no realizar un procedimiento.

Motivación intrínseca

Es intrínseca en el momento que la persona esté interesada en estudiar o trabajar, siempre muestra superación personal e individualidad en el logro de sus metas, anhelos y metas.

Motivación extrínseca

Es extrínseco cuando intentas estudiar no porque te guste la materia o la carrera, sino porque te beneficia.

Desempeño laboral

Son las actividades perceptibles destinadas a un propósito en las que el ser humano expresa el deseo y la destreza de lograr la meta, constantemente que el entorno sea adecuado para lograr la meta.

Talento humano



Se menciona a un individuo que es astuto o idóneo para una definida profesión, significa que comprende y comprende y es capaz de despejar obstáculos porque tiene las destrezas, habilidades y trayectorias necesarias para resolverlos.

Factores

Los factores organizacionales son factores que modulan la situación y se convierten en las causas del desarrollo o transformación de los eventos.

Evaluaciones

La evaluación organizacional se refiere a las actividades y resultados de evaluación que permiten indicar, evaluar, determinar, valorar o calcular la importancia de un objeto o sujeto.



CAPÍTULO IV HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis General.

La relación de motivación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, es positivo y no significativo.

4.2 Hipótesis Específicas.

- La relación de la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, es positivo y no significativo.
- La relación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, es positivo y no significativo.

4.3. Variables.

4.3.1. *Variable Independiente.*

✓ Motivación

Dimensiones

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca

4.3.2. *Variable dependiente.*

✓ Desempeño laboral

Dimensiones

➤ Talento humano



- Factores
- Evaluaciones

4.4. Operacionalización de Variables

Tabla1

Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
	Motivación	- Logros
	Intrínseca.	- Reconocimiento Laboral
Motivación. Herzberg (1968)		- Puesto trabajo
		- Supervisión
		- Condiciones físicas de trabajo
	Motivación	- Sueldos y beneficios
	Extrínseca.	- Riesgo en el trabajo
		- Estabilidad laboral
		- Política de la empresa
		- Relaciones interpersonales
	Talento Humano	- Capacidad
		- Desempeño
	Factores	- Entorno
		- Motivación



Desempeño

Laboral.

- Rendimiento

Robbins & Coulter

(2010)

- Adaptabilidad

Evaluaciones

- Comunicación

- Iniciativa

- Conocimientos

- Desarrollo de talentos

- Comportamiento

- recompensas

Nota. Elaboración según: Herzberg (1968) y Robbins & Coulter (2010)



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

5.1. Enfoque de la investigación.

Esta pesquisa aplico este enfoque cuantitativo, que permitió el estudio de los contribuyentes mediante cuestionarios para probar teorías y la implementación de análisis de datos estadísticos y diagrama señalados por los creadores. Hernández et al. (2014)

5.2. Método(s) aplicados a la investigación.

“En este proyecto que se ha realizado es a través del proceso deductivo que lleva a la construcción de una investigación teórica.” Dávila (2016)

5.3. Tipo de investigación.

El diseño del análisis conforme a su objetivo la de aplicación elemental, misma que menciona el redactor. Vara (2012)

5.4. Nivel de investigación.

El propósito de esta investigación según su finalidad es correlativo como lo han dicho los autores. Hernandez (2014)

5.5. Diseño de investigación.

Para la evolución posterior del análisis se empleó el modelo no experimental transversal mencionado por el autor. Pino (2010)



5.6. Población y muestra.

5.6.1. Población

Los participantes de estudio están compuestos generalmente por el personal de oficina del Consejo Distrital de Cabanillas.

Tabla2

Distribución de la Población

POBLACIÓN	CANTIDAD
1. ALCALDIA	1
2. GERENCIA MUNICIPAL	2
3. UNIDAD DE SECRETARIA GENERAL Y ARCHIVO	3
4. UNIDAD DE CONTABILIDAD	1
5. UNIDAD DE TESORERIA	2
6. UNIDAD DE LOGÍSTICA Y CONTROL PATRIMONIAL	3
7. UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	1
8. SUB GERENCIA DE SOSTENIBILIDAD TERRITORIAL	4
9. SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	4
10. SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO SOCIAL	5
11. SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	4
TOTAL	30

Nota. Municipalidad distrital de Cabanillas.



5.6.2 Muestra.

La muestra de estudio es el muestreo probabilístico aleatorio son los sujetos a presentar y responder el cuestionario

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

N = Población

n = Muestra

Z = Nivel de confianza 95% = 1,96

P = Proporción de acierto 50% = 0,50

q = Proporción de no acierto 50% = 0,50

e = Error 5% = 0,05

Reemplazando

$$n = \frac{30 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2(30 - 1) + 1.96^2(0.50 * 0.50)} = 28$$

El grupo de estudio comprende de 28 colaboradores del consejo distrital de Cabanillas, los cuales serán sometidos a una encuesta.

5.7. Técnica e instrumento.

5.7.1. Técnica.

Se utilizaron métodos de consulta al público para llevar a cabo la investigación.

5.7.2. Fuente.

Se utilizaron fuentes primarias de acumulación de datos para complementar la indagación de la zona.

5.7.3. Instrumento.

El instrumento empleado es un formulario diseñado en base a mediciones en escala Likert.

5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento.

5.8.1. Confiabilidad.

Se empleó el material de estadística de análisis Alfa de Chronbach Vara, (2012) protocolo ejecutado con el programa (SPSS).

Tabla3

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,725	13

Nota. Fiabilidad según datos

5.8.2. Validez de Instrumento.

Para la comprobación pertinente se presenta el peritaje y se obtiene la aprobación con base en el formulario de validación del instrumento.

- Lic: Apolinar Florez Lucana

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.

La indagación designada “Motivación y su relación con el desempeño en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024” se realizó en los tiempos del 6 al 28 de julio del 2024, en el terreno para así tabular con el mecanismo probabilístico IBM SPSS para descifrar las estadísticas.

5.10. Contratación de Hipótesis.

Se elaborará con el TauB_K.

Contratación de hipótesis general

1. Planteamiento de hipótesis

Ho: La relación de motivación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, no es positivo y significativo.

Ha: La relación de motivación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, es positivo y significativo.

2. Nivel de confianza

Alfa = 0,05 (5%)

3. Estadístico de prueba

Se calculará con el estadístico de tauB_K.

4. Cálculo de P-valor

Tabla4

Medidas simétricas de motivación y desempeño laboral

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal ordinal	por TauB_K	,127	,176	,720	,472
N de casos válidos		28			

Nota. Contrastación según datos.

5. Decisión

El P- valor evaluado con tauB_K 0,472 (47,2%) es mayor al alfa 0,05; por tal razón La relación de motivación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, es positivo y no significativo.

Contrastación de hipótesis específico 1

1. Planteamiento de hipótesis

Ho: La relación de la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, no es positivo y significativo.

Ha: La relación de la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, es positivo y significativo.

2. Nivel de confianza

Alfa = 0,05 (5%)

3. Estadístico de prueba

Se calculará con el estadístico de tauB_K

4. Cálculo de P-valor

Tabla5

Medidas simétricas de la motivación intrínseca y desempeño laboral

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal	por TauB_K	,177	,193	,907	,364
ordinal					
N de casos válidos		28			

Nota. Contrastación según datos

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

5. Decisión

El P- valor evaluado con tauB_K 0,364 (36,4%) es mayor al alfa 0,05; por tal razón La relación de la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, es positivo y no significativo.

Contrastación de hipótesis específico 2

1. Planteamiento de hipótesis

Ho: Encontrar la relación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024 no es positivo y significativo.

Ha: Encontrar la relación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024 es positivo y significativo.

2. Nivel de confianza

Alfa = 0,05 (5%)

3. Estadístico de prueba

Se calculará con el estadístico de tauB_K

4. Cálculo de P-valor

Tabla6

Medidas simétricas de la motivación extrínseca y desempeño laboral

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal ordinal	por TauB_K	,079	,175	,447	,655
N de casos válidos		28			

Nota. Contrastación según datos.

5. Decisión

El P- valor evaluado con tauB_K 0,655 (65,5%) es mayor al alfa 0,05; por tal razón La relación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, es positivo y no significativo.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Prueba normalidad

Nivel de correlación

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,092	28	,200*	,977	28	,783
DESEMPEÑO_LABORAL	,127	28	,200*	,969	28	,553

Nota. Cálculo de prueba de normalidad de los datos de trabajo de campo.

INTERPRETACIÓN

El p-valor es 0,783 (78,3%) y 0,553 (55,3%), respectivamente el que por una variable menor al 0,05 (5%), es que las estadísticas no son normales, por lo tanto, se aplicará la estadística paramétrica, el mismo que será calculado con el estadístico de Pearson.

Nivel de correlación

Existe un orden jerárquico del parámetro de correlación según Karl Pearson referenciado por Stevenson, (2005); el mismo que se ha descrito antes, a continuación, se



presenta una descripción detallada: (Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, 2014, p. 305).

-1,00 = Corr. Negat. perfecta

-0,90 = Corr. Negat. muy fuerte

-0,75 = Corr. Negat. considerable

-0,50 = Corr. Negat. media

-0,25 = Corr. Negat. débil

-0,10 = Corr. Negat. muy débil

0,00 = No existe corr.

+0,10 = Corr. Pos. muy débil

+0,25 = Corr. Pos. débil

+0,50 = Corr. Pos. media

+0,75 = Corr. Pos. considerable

+0,90 = Corr. Pos. muy fuerte

+1,00 = Corr. Pos. perfecta

6.1. Presentación de resultados.

Objetivo general.

Tabla 8

Correlación de motivación y desempeño laboral

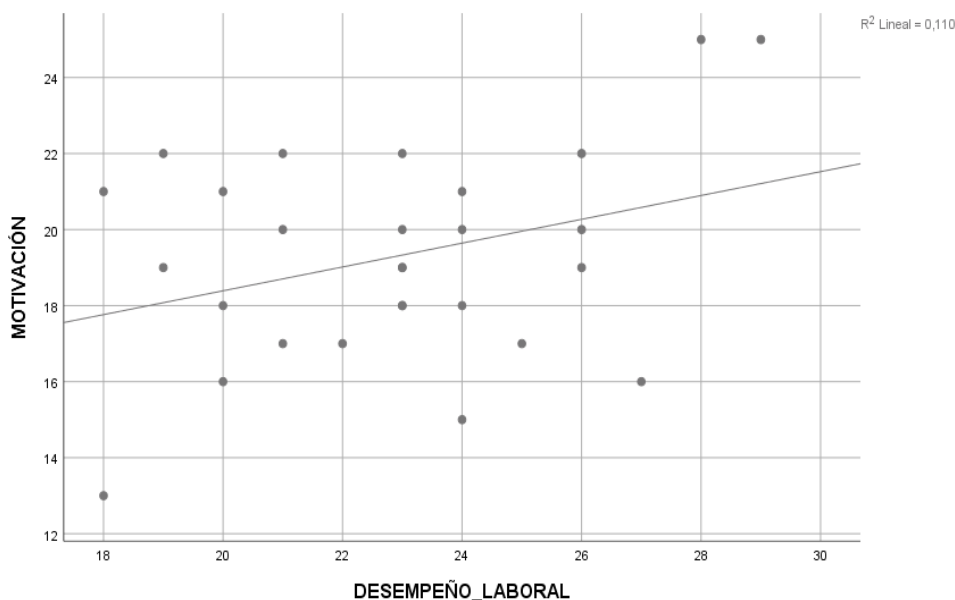
Correlaciones

		MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO_ LABORAL
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	1	,332
	Sig. (bilateral)		,084
	N	28	28
DESEMPEÑO_ LABORAL	Correlación de Pearson	,332	1
	Sig. (bilateral)	,084	
	N	28	28

Nota. Datos de trabajo de campo de fecha 05 julio al 30 julio

Figura1

Correlación de motivación y desempeño laboral



Nota. Datos de investigación de campo de fecha 05 julio al 30 julio

INTERPRETACIÓN

Según el cálculo con el estadístico Pearson, tiene una correlación de 33,2% la variable motivación con el desempeño laboral, el cual tiene una correlación positiva débil.

Objetivo específico 1

Tabla9

Correlación de la motivación intrínseca y desempeño laboral

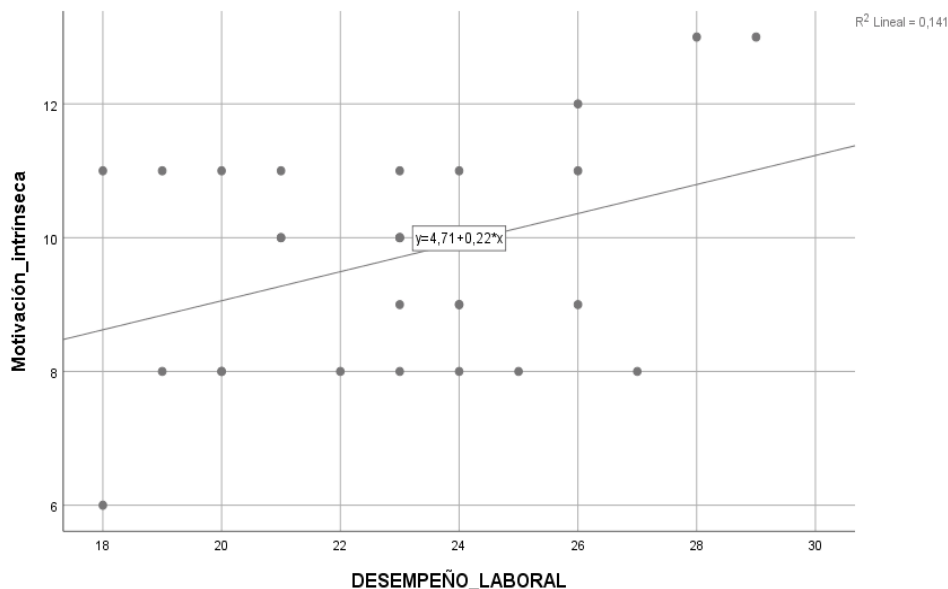
Correlaciones

	Motivación_in trínseca	DESEMPEÑO LABORAL
Motivación_intrínseca	Correlación de Pearson	,376*
	Sig. (bilateral)	,049
	N	28
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,376*
AL	Sig. (bilateral)	,049
	N	28

Nota. Datos de investigación de campo de fecha 05 julio al 30 julio

Figura2

Correlación de la motivación intrínseca y desempeño laboral



Nota. Datos de investigación de campo de fecha 05 julio al 30 julio

INTERPRETACIÓN

Según el cálculo con el estadístico Pearson, tiene una correlación de 37,6% la variable desempeño laboral con la motivación intrínseca, el cual tiene una correlación positiva débil.

Objetivo específico 2

Tabla10

Correlación de la motivación extrínseca y desempeño laboral

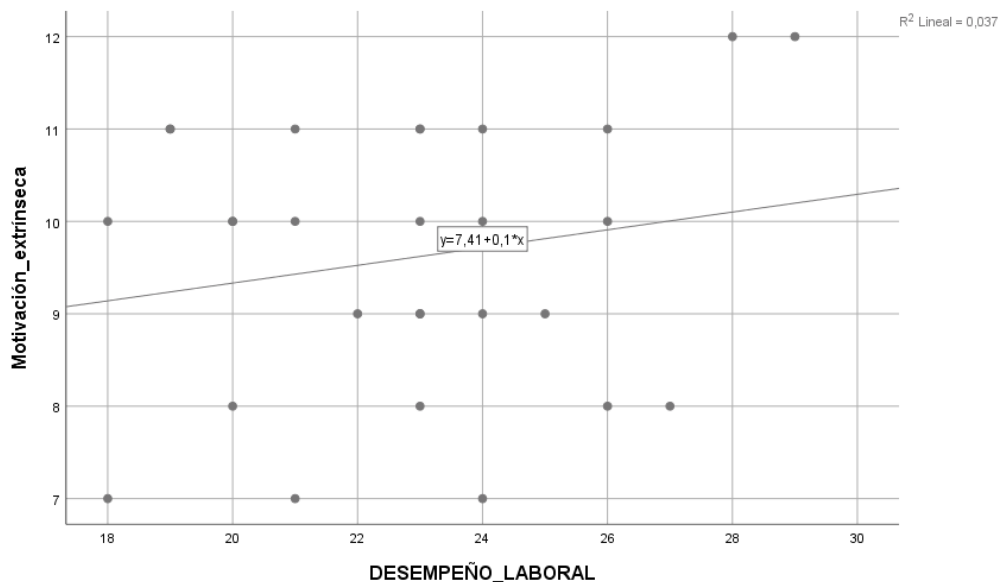
Correlaciones

	Motivación_ex trínseca	DESEMPEÑO LABORAL
Motivación_extrínseca	Correlación de Pearson	,192
	Sig. (bilateral)	,329
	N	28
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,192
AL	Sig. (bilateral)	,329
	N	28

Nota. Datos de investigación de campo de fecha 05 julio al 30 julio

Figura3

Correlación de la motivación extrínseca y desempeño laboral



Nota. Datos de investigación de campo de fecha 05 julio al 30 julio

INTERPRETACIÓN

Según el cálculo con el estadístico Pearson, tiene una correlación de 19,2% la variable desempeño laboral con la motivación extrínseca, el cual tiene una correlación positiva muy débil.

6.2. Discusión de resultados.

El estudio actual denominado “Motivación y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Cabanillas año 2024”, se llevó a cabo examinando un problema real en el que los trabajadores no demuestran motivación, equivalente a que se encontraba percibido de un obstáculo real, la confiabilidad del instrumento se empleó con el método de investigación “Alfa de Cronbach”, como indica Vara Horna proceso ejecutado por el sistema (SPSS) se ha logrado obtener un alfa de 0,725, para la variable motivación y la variable desempeño laboral, la importancia es de densidad alto. Asimismo, que el procedimiento para la adquisición de evidencia fue verificado por un



experto en este contexto. Como resultado de esta indagación se adquirió la sabiduría sobre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Cabanillas año, 2024.

Se han presentado obstáculos y desafíos en el transcurso de la investigación, los encargados del área de la Gerencia municipal, tesorería y desarrollo social inicialmente, no pudieron colaborar con la recopilación de evidencia debido a la limitación del periodo, pero se han superado las dificultades y se ha logrado un control adecuado para que la investigación siga su curso normal.

Haciendo un análisis del antecedente 1 Mazariegos (2019), En su investigación motivación y desempeño laboral con los trabajadores administrativos de una compañía de alimentos. Concluyo que la motivación es creada por los empleados directivos de la compañía de alimentos, quienes ejecutan sus responsabilidades ocupacionales con mucho interés y se alegran al obtener una aportación o reconocimiento por el buen trabajo. De acuerdo los datos de este estudio se encontraron que la motivación afecta la rentabilidad de los participantes administrativos de la compañía de alimentos.

En el antecedente 2 Dominguez (2020), En su estudio titulado. Relevancia de los aspectos de personalidad que condicionan en la motivación y su relación con el desempeño laboral. Llego a la conclusión que el sistema funciona adecuadamente como una herramienta administrativa auxiliar, ya que detecta posibles cambios en la conducta del capital humano; y de esta forma saber de aquello que le sirve de estímulo para mejorar su desempeño. Además de aplicarse fácilmente por cualquier persona y a cualquier nivel y en cualquier organización. Al mismo tiempo estimular la productividad y entrega al trabajo, ya que, en la actualidad, la integración de una persona a la organización repercute en muchos aspectos que pueden ser negativos, es decir. darle tiempo para que se familiarice con la empresa, sus labores, sus compañeros y desarrolle



su potencial. Esto durante un periodo de tiempo llamado "de entrenamiento". que al final si no se ha podido ajustar a los diferentes ámbitos de la organización, habrá costado en muchos sentidos a la misma. pero si lo ha logrado, llevara tiempo en que se pueda tener un desempeño adecuado.

En el antecedente 3 Rivera & García Pérez (2021), En su disertación impacto del Clima Organizacional y la motivación sobre el desempeño laboral del personal encargado al área de atención al cliente. Concluyeron que la hipótesis propuesta para este estudio no pudo confirmarse porque la información recopilada no es adecuado o significativo para afirmar hacia los empleados investigados. Esto se puede explicar por elementos o influencias que no se incluyeron en el estudio o por la cantidad de datos, que como se ah destacado anteriormente, es el número de individuos total del Centro de Servicios en cuestión con el que se me permite trabajar. A su vez, la motivación de los empleados es media, lo que puede considerarse positivo, aunque no ideal. Sin embargo, este número podría ser mayor si los trabajadores de campo están dispuestos, y con un poco más de motivación por parte de sus gerentes, a tomar la responsabilidad que brinden resultados mucho más allá de lo que esperaban. Para lograrlo, estos empleados deben estar dispuestos a asumir más tareas y utilizar técnicas efectivas que les ayuden a mejorar la eficiencia y la productividad.

En el antecedente 4 Huamán (2020), En su proyecto denominado, motivación y desempeño laboral en colaboradores asistenciales del centro de salud Cusco. Su finalidad es explorar la conexión entre las dos variables; ya que la motivación es el motor que fomenta la eficiencia de los cuidadores en el que se encuentran encargados de brindar interés a los usuarios en su trabajo constante.

En el antecedente 5 Navarro (2020), En la tesis denominada, la-motivación-y-el-desempeño-laboral-de-los-serenos-de-la-municipalidad-distrital-de-Ventanilla. Se llevo



a cabo con el objetivo de definir el vínculo que se manifiesta en los guardias de seguridad en el municipio de Ventanilla, 2016, se ejecutó con la intención de descubrir cómo la motivación afecta el DL en empleados y, de esta forma, podremos tomar las medidas pertinentes para mejorar los incentivos a nuestros empleados.

En el antecedente 6 Bisetti (2021), En su disertación denominada motivación y desempeño laboral en el equipo subalterno de una Institución Armada. Se centró en definir el vínculo entre la motivación y el DL en un modelo de 151 empleados y empleadas. Este establecimiento armado tiene intensas raíces en la historia peruana. A lo largo de más de dos siglos, de sus clases se graduaron muchos hombres, distinguidos tanto en su academia como en el Perú.

En el antecedente 7 Reynaga (2023), Esta investigación demuestra que la motivación y desempeño laboral del personal Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. Con relación a la meta global se repudia la teoría, sin embargo, si se encuentra una interacción vital entre el vínculo de la motivación de los empleados y su productividad de las metas específicas planteadas, entonces en la primera meta la hipótesis nula no se sostiene, mientras que se encuentra una interacción significativa entre la intensidad e implicación de los colegas; en el segundo objetivo no proporciona evidencia suficiente para invalidar la suposición nula, luego es posible construir con un 95% de confianza, pero no tiene relación significativa con el aspecto de formación gerencial y desarrollo profesional, mientras que, en la tercera meta específica, aunque la hipótesis no se confirma existe una correlación notable entre la persistencia y el clima laboral en el Hospital.

En el antecedente 8 Apaza (2019), Concluyó que, para el problema general, al grado de significancia del 5%, la motivación laboral tiene un alto nivel de significancia;



Así, el nivel de motivación posee un gran impacto positivo en la optimización de los integrantes del grupo del Banco de Crédito del Perú Juliaca 2019.

En el antecedente 9 Chávez (2022), La intención del análisis fue examinar la interdependencia entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en una institución educativa privada de la ciudad de Juliaca. Utilizando métodos de análisis mediante indagación práctica, diseño no experimental, métodos cuantitativos y grado de conexión. La población y la muestra se constituyó por 37 participantes. Se encuentra que el nivel de correlación entre las variables de motivación laboral y los resultados del aprendizaje es positivo. Estos resultados muestran en primer lugar que mejorar los factores que motivan a los maestros tendrá un impacto en su productividad laboral; Sin embargo, cabe señalar que la fuerza de esta correlación es baja, por lo que mejorar los resultados únicamente mediante una mayor motivación sólo se puede lograr hasta cierto punto y requerirá el uso de herramientas, otras estrategias o enfoques. factores que mejoran el desempeño hasta el nivel superior de desempeño esperado.

Los hallazgos de esta investigación sugieren que hay variables que podrían ser objeto de estudio en investigaciones posteriores, la psicología en el trabajo y el desenvolvimiento en los trabajadores, los hallazgos de estas modernas indagaciones podrían ser implementados en otras organizaciones u organismos con actividades similares.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El propósito fundamental era identificar la relación de motivación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, el mismo que es calculado con Pearson con resultado de 33,2%, con un p-valor calculado con TauB_K de 0,472 (47,2%) mayor al alfa de 0,05 (5%) el cual la relación entre la motivación y el desempeño laboral no es significativa.

SEGUNDA: El objetivo específico 1 fue, Encontrar la relación de la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, el mismo que es calculado con Pearson con resultado de 37,6%, con un p-valor calculado con TauB_K de 0,364 (36,4%) mayor al alfa de 0,05 (5%) el cual la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral no es significativa.

TERCERA: El objetivo específico 2 fue, Encontrar la relación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, el mismo que es calculado con Pearson con resultado de 19,2%, con un p-valor calculado con TauB_K de 0,655 (65,5%) mayor al alfa de 0,05 (5%) el cual la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral no es significativa.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al jefe del área de Recursos Humanos conjuntamente con el gerente implementar un sistema de recompensas que incluya estímulos tanto asequibles como no asequibles acorde a la rendición de los empleados con base en los logros adquiridos y prestar más interés al propósito y al rendimiento, incluye una variedad de indicadores como la mejora del entorno laboral, así como relaciones sociales, entre grupos de trabajo, para mejorar de alguna manera el ambiente profesional de los funcionarios.

SEGUNDA: Se recomienda al jefe del área de Recursos Humanos conjuntamente con el gerente mejorar la motivación interna y el propósito porque si no se tiene un funcionario con buen bienestar físico, mental y espiritual no se puede buscar eficiencia en el desempeño de sus tareas, por lo tanto, las prioridades de los funcionarios en este punto son necesarios que sea mayor.

TERCERA: Se recomienda al jefe del al área de Recursos Humanos conjuntamente con el gerente prestar más atención a la motivación externa (supervisión, salarios, ambiente físico de trabajo, peligros laborales, seguridad en el puesto de trabajo), fortalecer facetas como la dedicación de los funcionarios con la comunidad y crear un programa de entrenamiento acorde a los requerimientos de las tareas completadas, por parte de los empleados para aumentar la eficiencia mediante la organización de seminarios de fusión para progresar el vínculo entre empleadores y empleados, para aumentar las destrezas de cada miembro.

REFERENCIAS

- Adco. (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. <https://doi.org/10.56736/2023/65>
- Apaza, S. R. (2019). Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral en colaboradores del Banco de Crédito del Perú BCP – Juliaca 2019. *Universidad Peruana Union*, 174. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2671>
- Bisetti, J. (2021). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. *Universidad Cesar Vallejo*, 74. https://hdl.handle.net/20.500.12692/110%0Ahttps://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, S. (2022). Comunicación organizacional y desempeño laboral en una institución educativa privada de la ciudad de Juliaca, 2022. *Proceso de gestion de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro*, 1, 47. <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Chiavenato. (2002). *Desempeño laboral de los trabajadores y la satisfacción del cliente el gimnasio life spa and fitness S.R.L. Piura - 2016*. 1-95. <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1207/ADM-MON-CAR-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortez, R., & García Prado, A. (2021). Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua. *Apuntes: Revista de Ciencias Sociales*, 38(69), 81-100. <https://doi.org/10.21678/apuntes.69.632>
- Dávila. (2020). Guía de elaboración de un proyecto de investigación. Segunda parte. En *Revista de enfermería (Barcelona, Spain)* (Vol. 39, Número 2). Jesús Mares Chacón.
- Dominguez. (2020). *IMPORTANCIA DE LOS FACTORES DE PERSONALIDAD QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACION Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO*

*LABORAL.*

- Frederick. (1968). El Legado de Frederick Irving Herzberg. En *Revista Universidad EAFIT* (Número 128). Juan F. Manso Pinto.
- Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (5ta. edici). Mc Graw Hill.
- Hernandez, et Al. (2014). Metodología de la investigación. En *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Número 9). Sergio Méndez Valencia, Christian Paulina Mendoza Torres.
- Herrera. (2020). *LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL: EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR CLAVE EN UNA ORGANIZACIÓN*. 2017(1), 1-9.
<http://190.119.145.154/handle/20.500.12773/11756>
- Huamán, 2020. (2020). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa , Cusco*.
- Judge, R. &. (2013). *Liderazgo organizacional y desempeño laboral de trabajadores de la Dirección Regional de Educación Pasco 2018*.
- Mazariegos. (2019). MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de Quetzaltenango). *Universidad Rafael Landívar*, 1, 107.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Navarro, E. (2020). Motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, 2016. *Universidad César Vallejo*, 1-167.
- Nestrowm, D. &. (1999). *Teorias de la motivacion*. 6-50.
- Pino. (2010). *Metodología de la investigación* (O. F. Palma (ed.)). Orlando Fernández Palma.
- Prado. (2019). *Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del*



- Gobierno Regional de Junín 2019*. 1-78. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/8685>
- Reeve. (2010). Motivacion y emocion. En *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย* (Vol. 4, Número 1).
- Reynaga, Y. (2023). Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. *Universidad Nacional José María Arguedas*, 91.
http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, E., & García Pérez. (2021). *INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DE ATENCIÓN AL CLIENTE*.
- Robbins & Coulter. (2010). *Motivación y desempeño laboral*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ryan & Deci. (2016). La motivación intrínseca. *Revista Científica de Educación*, 2(1), 75-93. <https://revistas.unasp.edu.br>
- Stevenson, W. (2005). *Estadística para administración y economía: conceptos y aplicaciones*. Harla SA.
- Vara, H. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa (bnn)*. Universidad de San Martín de Porres.
- Velasquez. (2020). Facultad de Ciencias de la Salud Facultad de Ciencias de la Salud. *NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE MÉTODOS ANTICONCEPTIVOS ENTRE ESTUDIANTES DE MEDICINA HUMANA DEL 1er al 3er AÑO UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN 202,* 30.
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1207/TESIS_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE NIVEL RELACIÓN

Relación de motivación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024.

ENFOQUE: Cuantitativo **MÉTODO:** Deductivo **TIPO:** Aplicativo **NIVEL:** Correlacional. **DISEÑO:** No experimental - transversal **POBLACIÓN:** MUESTRA: **TECNICA:** Encuesta **INSTRUMENTO:** Cuestionario

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación de motivación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La relación de motivación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, es positiva y no significativa.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Encontrar la relación de motivación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024</p>	<p>VI Motivación Herzberg (1968)</p>	<p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Logros - Reconocimiento laboral - Puesto de trabajo - Supervisión - Condiciones físicas de trabajo - Sueldos y beneficios - Riesgo en el trabajo - Estabilidad laboral -Relaciones interpersonales
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO ¿Cuál es la</p>			<p>VD</p>	<p>Talento humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad



<p>relación de la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024?</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICO La relación de la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, es positiva y no significativa.</p> <p>La relación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024, es positiva y no significativa.</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO Encontrar la relación de la motivación intrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024.</p> <p>Encontrar la relación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas, año 2024.</p>	<p>Desempeño laboral Robbins & Coulter (2010)</p>	<p>Factores</p> <p>Evaluaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño - Entorno - Motivación - Rendimiento - Adaptabilidad - Comunicación - Conocimiento - Desarrollo de talentos - Comportamiento - Recompensas
---	---	--	---	-------------------------------------	---



	alidad distrital de Cabanillas, año 2024, es positiva y no significativa.	as, año 2024			
--	---	-----------------	--	--	--



Visible: 17 de 17 variables

	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	Factor_int rínseco	Factor_ex trínseco	MOTIVAC IÓN	DESEMP EÑO_LA BORAL	var
9	Regular	Malo	Regular	Malo	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	8	7	15	24	
10	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	12	10	22	26	
11	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	9	11	20	23	
12	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Malo	Regular	Malo	Bueno	Malo	11	10	21	20	
13	Bueno	Regular	Malo	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	11	8	19	26	
14	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	11	10	21	24	
15	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Malo	Regular	Malo	Malo	11	11	22	19	
16	Regular	Regular	Regular	Bueno	Malo	Regular	Malo	Malo	Regular	Regular	Regular	11	10	21	18	
17	Regular	Regular	Regular	Malo	Bueno	Regular	Regular	Malo	Malo	Regular	Regular	8	8	16	20	
18	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Malo	Malo	Regular	10	10	20	21	
19	Regular	Malo	Regular	Malo	Regular	Malo	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Malo	10	7	17	21	
20	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	11	11	22	21	
21	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	9	11	20	24	
22	Regular	Malo	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Malo	Regular	8	10	18	23	
23	Bueno	Malo	Bueno	Regular	Regular	Malo	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	10	9	19	23	
24	Regular	Bueno	Regular	Malo	Bueno	Regular	Malo	Regular	Regular	Bueno	Regular	8	9	17	22	
25	Regular	Malo	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Malo	Regular	Bueno	Bueno	10	9	19	23	
26	Regular	Malo	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	8	9	17	25	
27	Regular	Bueno	Regular	Regular	Malo	Regular	Regular	Bueno	Regular	Malo	Regular	8	10	18	20	
28	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Malo	Malo	Regular	Bueno	Malo	8	11	19	19	
29																
30																

Vista de datos Vista de variables



CUESTIONARIO

MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL

EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2024

Objetivo: A continuación, se presenta una serie de cuestiones para encontrar la situación actual de la motivación y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas. Sus respuestas serán muy importantes para mejorar. Marque con una X cada pregunta la respuesta que considere más oportuna. Agradecemos sinceramente su colaboración

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

N°	PREGUNTAS					
		1= Muy Malo	2= Malo	3=Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
	MOTIVACIÓN					
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
1	¿Cómo evalúa Ud. los logros con la motivación en la municipalidad distrital de Cabanillas 2024?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo evalúa Ud. el reconocimiento laboral con la motivación en la municipalidad distrital de Cabanillas 2024?	1	2	3	4	5
3	¿Cómo evalúa Ud. su puesto de trabajo con la motivación en la municipalidad distrital de Cabanillas 2024?	1	2	3	4	5
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
4	¿Cómo considera Ud. la supervisión para incentivar la motivación laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas 2024?	1	2	3	4	5
5	¿Cómo considera Ud. que los sueldos y beneficios influye en la motivación laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas 2024?	1	2	3	4	5
6	¿Cómo considera Ud. la estabilidad laboral entre los trabajadores con la motivación en la municipalidad distrital de Cabanillas 2024?	1	2	3	4	5
	DESEMPEÑO LABORAL					
	TALENTO HUMANO					



7	¿Cómo considera Ud. que influye la capacidad en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas 2024?	1	2	3	4	5
8	¿Cómo evalúa Ud. el desempeño de los trabajadores para obtener un buen desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas 2024?	1	2	3	4	5
FACTORES						
9	¿Cómo evalúa Ud. el entorno de trabajo, son adecuadas en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas 2024?	1	2	3	4	5
10	¿Cómo evalúa la motivación en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas 2024?	1	2	3	4	5
EVALUACIONES						
11	¿Cómo considera Ud. el rendimiento en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas 2024?	1	2	3	4	5
12	¿Cómo evalúa Ud. el conocimiento en el nivel de desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas 2024?	1	2	3	4	5
13	¿Cómo considera Ud. la comunicación en los trabajadores referente al desempeño laboral en la municipalidad distrital de Cabanillas 2024?	1	2	3	4	5

“GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN”



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO: MOTIVACIÓN Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO (Nombres) : APOLINAR FLOREZ LUCANA
- PROFESIÓN : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
- CARGO ACTUAL : DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
- GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

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

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{0,94}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

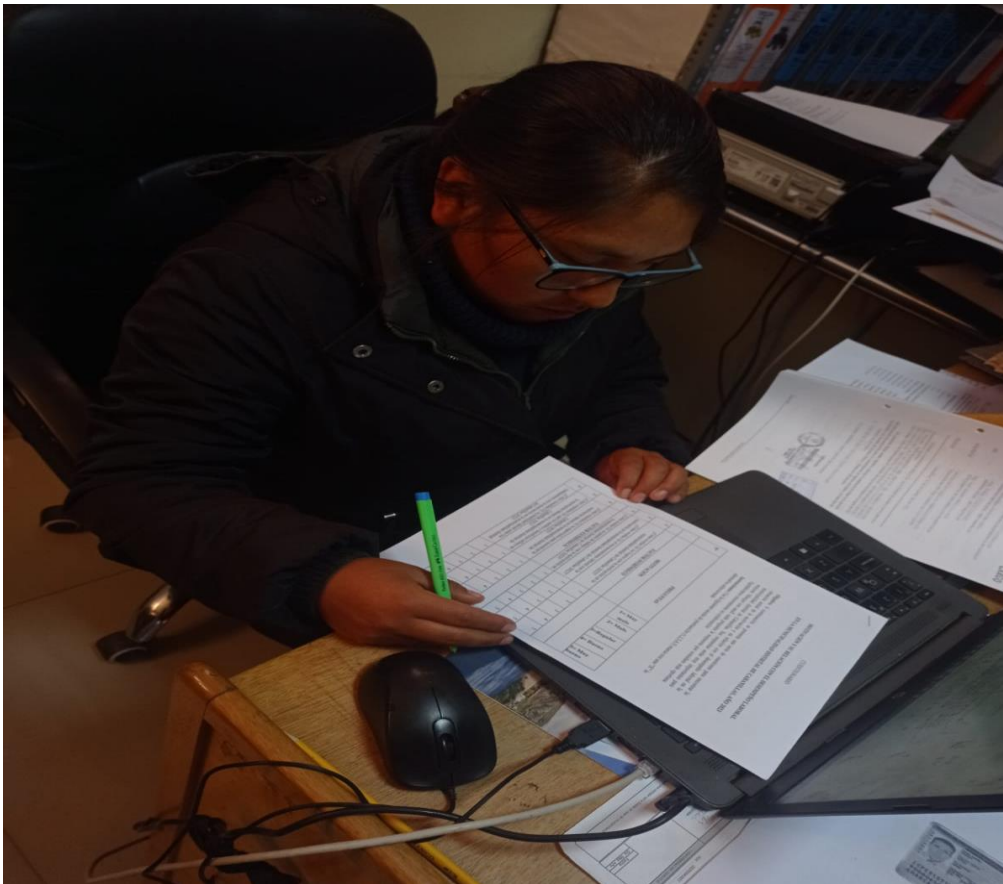
IV. RESOLUCIÓN

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

Lugar y fecha: Juliaca 10 de Julio del 2024

Sello y firma del experto
DNI N° 28901193
N° celular: 991203901

EVIDENCIAS DE RECOJO DE DATOS







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

 Formato digital

 Fecha de entrega: 07-11-2024
1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: <u>NOELIA ELVIRA TICONA CASTILLO</u>	
Dirección: <u>AV. DEUSTUA N° 684 - CABANILLAS</u>	
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: <u>73245681</u>	
Teléfono: <u>943053742</u> email: <u>noelia.01.1998@gmail.com</u>	
Nombres y Apellidos: _____	
Dirección: _____	
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____	
Teléfono: _____ email: _____	
Facultad y/o Escuela de Posgrado: <u>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</u>	
Escuela Profesional o Mención: <u>ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA</u>	
Título o Grado Académico a optar: <u>LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA</u>	
Asesor: <u>Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO</u>	
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:	
Trabajo de Investigación <input type="checkbox"/>	Tesis <input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo de Suficiencia Profesional <input type="checkbox"/>	Trabajo Académico <input type="checkbox"/>
Título: <u>MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2024</u>	
Palabras claves, (3 a 5 términos): _____	
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2?}	
<u>1</u>	

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

07 de Noviembre del 2024

Fecha