

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



**FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE CRUCERO Y POTONI**

Nyber Lossio Condori Apaza


**Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social**

Asesor: Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo



JULIACA - PERÚ

2026





UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



**FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE CRUCERO Y POTONI**

Nyber Lossio Condori Apaza

**Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social**

Asesor: Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo



JULIACA - PERÚ

2026



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE CRUCERO Y POTONI

Nyber Lossio Condori Apaza

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo

Juliaca - Perú, 2026

Condori-Apaza, N. L. (2026). *Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca.

AUTOR: Condori Apaza, Nyber Lossio.

TÍTULO: Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2026

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (88 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-0000170-05/C76

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Vilma Valeriana Tapia Ccallo

PALABRAS CLAVE:

Desempeño laboral, factores motivacionales, gobiernos locales, municipalidades distritales

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS MUNICIPALIDADES
DISTRITALES DE CRUCERO Y POTONI”

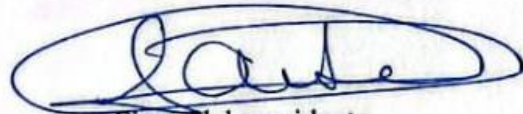
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Nyber Lossio Condori Apaza


Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Mg. Ana Lucia Ferró Gonzáles
PRESIDENTE DE JURADO




Firma del presidente

Dra. Madeleine Nanny Ticona Condori
JURADO



Firma del 2do miembro

Dr. Ronald Mamani Ticona
JURADO



Firma del 3er miembro


Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo
ASESOR



Firma del asesor

Nyber Lossio Condori Apaza

FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE...

 Universidad Nacional de Juliaca

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:594489324

Fecha de entrega

25 may 2026, 10:29 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

25 may 2026, 10:32 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL AD....docx

Tamaño del archivo

2.6 MB

88 páginas

18.655 palabras

105.763 caracteres



Firmado digitalmente por CALSINA
CALSINA Benito Pepe FAU
20448261272 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 25.05.2026 10:36:06 -05:00




15% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

 Firmado digitalmente por CALSINA
CALSINA, Benito Pepe FAU
20448261272.soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.05.2026 10:36:23 -05:00

DEDICATORIA

A Dios, por iluminar mi camino y acompañarme en cada etapa de mi vida. A mis padres, Lucio y Hermelinda, por su incansable esfuerzo, amor y sacrificio que me han permitido cumplir el sueño de ser profesional. Con inmensa gratitud, les ofrezco esta tesis como muestra de mi cariño y reconocimiento.

A mi abuelita Juana, por haber guiado mis primeros pasos en la educación y por la crianza llena de valores que me brindó en mi niñez. Sus enseñanzas sobre los buenos modales y las responsabilidades familiares fueron una fuente de inspiración para seguir adelante con éxito.

AGRADECIMIENTO

A la Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo, a quien me brindó orientación, apoyo y asesoramiento permanente durante el desarrollo de la presente tesis, contribuyendo de manera profesional.

A la Municipalidad Distrital de Crucero, por su disposición para el desarrollo de esta investigación

A la Municipalidad Distrital de Potoni, por su disposición para el desarrollo de la presente investigación

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de contenido	6
Índice de tablas	8
Índice de figuras	9
Índice de anexos	10
Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13
Capítulo I	
Planteamiento del problema	15
1.1 Problema de investigación	15
1.2 Preguntas de investigación	16
1.3 Objetivos de investigación	17
1.4 Justificación	17
Capítulo II	
Revisión de literatura	19
2.1 Antecedentes	19
2.2 Marco teórico	24
2.3 Marco conceptual	30
2.4 Hipótesis de investigación	31
2.5 Variables de investigación	31
Capítulo III	
Materiales y métodos	34
3.1 Diseño de investigación	34
3.2 Ámbito de estudio	34
3.3 Población y muestra	35
3.4 Recolección de datos	36
3.5 Análisis de datos	39
Capítulo IV	
Resultados y discusión	41
4.1 Resultados	41

4.1.1	Relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral	42
4.1.2	Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral	47
4.1.3	Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral	49
4.1.4	Comparar los factores motivacionales del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni	52
4.2	Discusión	54
	Conclusiones	58
	Recomendaciones	59
	Referencias	61
	Anexos	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	33
Tabla 2	Distribución de los trabajadores administrativos de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni según sexo y edad	35
Tabla 3	Baremos de los factores motivacionales	36
Tabla 4	Baremos del desempeño laboral	37
Tabla 5	Confiabilidad Alfa de Cronbach	38
Tabla 6	Validación del instrumento a juicio de experto	39
Tabla 7	Prueba de normalidad de las dimensiones	41
Tabla 8	Correlación de la motivación y el desempeño laboral de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni	43
Tabla 9	Contingencia entre motivación y el desempeño laboral de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni	44
Tabla 10	Nivel de motivación del personal administrativo por municipalidades	45
Tabla 11	Nivel desempeño laboral del personal administrativo por municipalidades	46
Tabla 12	Correlación motivación extrínseca y desempeño laboral de las Municipalidades Distrital de Crucero y Potoni	47
Tabla 13	Contingencia de la motivación extrínseca y el desempeño laboral de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni	48
Tabla 14	Correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni	50
Tabla 15	Contingencia de la motivación intrínseca y el desempeño laboral de las Municipalidades Distrital de Crucero y Potoni	51
Tabla 16	Prueba U de Mann–Whitney factores de motivación entre ambas municipalidades	52
Tabla 17	Contingencia de los factores de motivación de ambas municipalidades	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel de motivación del personal administrativo en las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni	45
Figura 2	Nivel desempeño laboral del personal administrativo en las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni	46

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz consistencia	68
Anexo 2	Operacionalización de variables	69
Anexo 3	Formato de encuesta	70
Anexo 4	Validez de instrumentos de recolección de datos	72
Anexo 5	Confiabilidad del instrumento	81
Anexo 6	Escala del Rho de Spearman	82
Anexo 7	Memorándum de autorización Municipalidad Distrital de Crucero	83
Anexo 8	Memorándum de autorización Municipalidad Distrital de Potoni	84
Anexo 9	Uso del SPSS	85
Anexo 10	Base de datos	86

RESUMEN

Los factores motivacionales y el desempeño laboral constituyen elementos fundamentales para el funcionamiento eficiente de los gobiernos locales. No obstante, en distritos rurales como Crucero y Potoni, en la región Puno, se observa una limitada disponibilidad de diagnósticos sistemáticos que orienten acciones de mejora institucional. En este contexto, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni. Metodológicamente, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo-correlacional y un diseño no experimental de tipo transversal. La población censal estuvo conformada por 78 personas del área administrativa, distribuidas en 40 pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Crucero y 38 a la Municipalidad Distrital de Potoni. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, aplicándose dos cuestionarios estructurados en escala Likert. La validez de los instrumentos se estableció mediante juicio de expertos y prueba piloto, mientras que la confiabilidad se determinó a través del coeficiente alfa de Cronbach ($\alpha = 0.949$ y 0.850). Los resultados descriptivos evidenciaron que, en relación con los factores motivacionales, el 19.2% del personal presentó un nivel deficiente; asimismo, la categoría regular alcanzó el 19.2% en Crucero y el 15.4% en Potoni. En cuanto al desempeño laboral, el nivel deficiente fue predominante, con 29.5% en Crucero y 30.8% en Potoni, mientras que los niveles regular y excelente presentaron menor proporción. En el análisis inferencial se identificó una correlación positiva moderada entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de $r = 0.576$ y un nivel de significancia $p < 0.05$. Se concluye que existe una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables en el personal administrativo de las municipalidades estudiadas.

Palabras clave: desempeño laboral, factores motivacionales, gobiernos locales, municipalidades distritales.

ABSTRACT

Motivational factors and job performance are fundamental elements for the efficient functioning of local governments. However, in rural districts such as Crucero and Potoni, located in the Puno region, there is a limited availability of systematic diagnoses to guide institutional improvement actions. In this context, the objective of this study was to determine the relationship between motivational factors and job performance of administrative personnel in the District Municipalities of Crucero and Potoni. Methodologically, the research followed a quantitative approach, with a descriptive-correlational scope and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 78 administrative personnel, and through a census sampling, a sample of 40 individuals from Crucero and 38 from Potoni was obtained. Data were collected using the survey technique, applying two structured questionnaires based on a Likert scale. Instrument validity was established through expert judgment and a pilot test, while reliability was determined using Cronbach's alpha coefficient ($\alpha = 0.949$ and 0.850). Descriptive results showed that 19.2% of the personnel presented a deficient level of motivational factors; likewise, the regular category reached 19.2% in Crucero and 15.4% in Potoni. Regarding job performance, the deficient level was predominant, with 29.5% in Crucero and 30.8% in Potoni, while regular and excellent levels showed lower proportions. Inferential analysis revealed a moderate positive correlation between motivational factors and job performance, with Spearman's Rho coefficient of $r = 0.576$ and a significance level of $p < 0.05$. It is concluded that there is a statistically significant moderate positive relationship between both variables among the administrative personnel of the municipalities studied.

Keywords: motivational factors, job performance, local governments, district municipalities.

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral del personal administrativo constituye un pilar fundamental en la eficiencia y efectividad de las instituciones públicas (González & Vilchez, 2021). En el caso de las municipalidades distritales, donde se desarrollan actividades orientadas al bienestar ciudadano, el rendimiento de los trabajadores depende en gran medida de los factores motivacionales que influyen en su compromiso, productividad y satisfacción.

De igual manera, la motivación laboral es entendida como una actividad organizacional orientada a dirigir y guiar, impulsa las conductas del trabajador orientado al cumplimiento de objetivos institucionales. En la gestión pública, cobra especial relevancia porque impacta directamente en la eficiencia de los procesos, en la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos y en la imagen de la institución (Ruiz et al., 2021). En contextos donde existen limitaciones presupuestarias y carencias de recursos, mantener niveles adecuados de motivación resulta un desafío constante para las autoridades.

En este contexto, se indica que en las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni, se observa la necesidad de fortalecer las condiciones laborales y los estímulos que reciben los servidores administrativos, según Jara et al. (2018), el personal dentro de una entidad pública, no solo cumple funciones operativas, sino también tareas que requieren iniciativa, responsabilidad y capacidad de respuesta frente a las demandas de la población. En este sentido, analizar los factores motivacionales tanto intrínsecos como extrínsecos permite reconocer en el desempeño y en el nivel de atención y servicio ofrecido a la población.

Gustavo et al. (2025) establecen que la autorrealización y el crecimiento profesional son factores motivacionales que resultan claves para el desempeño laboral. Asimismo, los factores extrínsecos, como el salario, los incentivos, las condiciones laborales y la estabilidad, desempeñan un rol determinante en la permanencia y el rendimiento del personal. En este contexto, identificar el grado en que estas dimensiones influyen en el personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni constituye un aporte significativo tanto para la gestión institucional como para el diseño de políticas de recursos humanos más efectivas.

El estudio de los factores motivacionales en los gobiernos locales adquiere relevancia porque permite visibilizar problemáticas propias de las instituciones en zonas rurales y urbanas intermedias, donde muchas veces la motivación no es atendida de manera prioritaria frente a otras necesidades (Calatrava, 2023). La comparación entre Crucero y Potoni permitió analizar similitudes y diferencias, generando una visión más amplia de la realidad administrativa y laboral en ambos distritos.

El estudio se organizó en diversos capítulos. En el Capítulo I se presentó la situación problemática, la formulación de las interrogantes y los objetivos de la investigación. En el Capítulo II se desarrolló el marco teórico, las hipótesis y la identificación y operacionalización de las variables. En el Capítulo III se describió la metodología empleada, el tipo y alcance del estudio, el diseño de investigación, los sujetos participantes, las técnicas e instrumentos de recolección de información y el procedimiento de análisis. En el Capítulo IV se expusieron los hallazgos obtenidos, la verificación de las hipótesis, así como la discusión y comparación de los resultados. Finalmente, el estudio incluyó los resultados finales del estudio, las sugerencias planteadas, las fuentes bibliográficas utilizadas y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A nivel internacional, la motivación y el desempeño laboral del personal público representan elementos esenciales dentro del desarrollo del estudio para garantizar la calidad de los servicios que el Estado brinda a la ciudadanía. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2025), aproximadamente el 66 % de los usuarios de servicios administrativos públicos manifestaron estar satisfechos con la atención recibida, lo que refleja niveles de eficiencia institucional y desempeño del personal encargado de prestar dichos servicios. En este contexto, el desempeño laboral se reconoce como un elemento clave para el logro de los objetivos organizacionales, dado que el factor humano representa un componente determinante en la productividad y efectividad de las instituciones (Cequea, 2010).

En América Latina, el desempeño y la motivación en el sector público se ven influenciados por diversos factores institucionales y laborales. Organización Internacional del Trabajo (2023), en la región persisten problemas como brechas salariales, condiciones laborales desiguales y limitadas oportunidades de desarrollo profesional, lo que afecta el compromiso y la productividad de los trabajadores. Asimismo, informes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2024) indican que el 75,5 % de la población latinoamericana percibe altos niveles de corrupción en sus gobiernos, situación que incide negativamente en la confianza institucional y en el clima laboral dentro de las organizaciones públicas.

En el contexto nacional, el desempeño laboral en el sector público presenta importantes desafíos. Comparativamente, países como Chile registran niveles de productividad del 44%, México alcanza el 37 % y Colombia el 25 %, mientras que el Perú presenta aproximadamente un 23 %, lo que evidencia limitaciones en la eficiencia institucional y en la gestión del talento humano (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2023).

Del mismo modo, el informe de Latinobarómetro (2018) señala que la confianza en el gobierno peruano alcanza apenas el 13 %, lo que refleja percepciones negativas respecto al desempeño de las instituciones públicas. No obstante, investigaciones recientes evidencian que factores como el reconocimiento laboral, las condiciones de trabajo y las oportunidades de desarrollo influyen significativamente en la satisfacción laboral y en el desempeño de los servidores públicos, tal como se evidenció en un estudio realizado en municipalidad de la región Tumbes (Ezcurra et al., 2023).

En el ámbito regional, la región de Puno presenta diversas realidades respecto a la motivación laboral dentro de las instituciones públicas. Según Charaja y Mamani (2014), en las entidades públicas cerca de dos tercios del personal se consideran “ni satisfechos ni insatisfechos” con su situación laboral, lo que evidencia la ausencia de incentivos motivacionales adecuados y la limitada implementación de estrategias institucionales orientadas a fortalecer el compromiso laboral.

En la Municipalidad Distrital de Crucero, se evidencian condiciones institucionales vinculadas a los factores motivacionales del personal administrativo, como el estilo de liderazgo, el clima laboral y la participación en las actividades, las cuales influyen en su desempeño laboral (Mamani et al., 2023). Se identifican limitaciones en la dimensión extrínseca, tales como relaciones laborales poco favorables, percepciones de remuneraciones insuficientes, escasos recursos de trabajo y limitado reconocimiento institucional, lo que genera dificultades en el cumplimiento de funciones, retrasos en las tareas y bajo compromiso.

Por su parte, en la Municipalidad Distrital de Potoni, aunque no existen estudios específicos, la evidencia regional indica un nivel de desempeño laboral predominantemente regular, asociado a limitaciones en el entorno laboral y los comportamientos organizacionales (Zela et al., 2021). En este contexto, se presentan problemas en los factores motivacionales tanto extrínsecos como intrínsecos, como condiciones laborales limitadas, escaso reconocimiento y baja identificación con las funciones, lo que repercute en el desempeño laboral.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni?
- ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni?
- ¿Qué diferencias existen en los factores motivacionales del personal administrativo entre las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni.
- Identificar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni.
- Comparar los factores motivacionales del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni.

1.4 JUSTIFICACIÓN

La motivación constituye un componente esencial para el adecuado desempeño laboral en las instituciones públicas. Sin embargo, en las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni no se han identificado estudios previos con la misma finalidad. Esta ausencia de evidencia genera un vacío de conocimiento respecto al comportamiento de dichas variables

en el contexto municipal, lo que justifica la realización del presente estudio. Por ello el estudio, constituye una fuente de datos para investigaciones posteriores y permite examinar y referir las teorías relacionadas de factores motivacionales y desempeño laboral establecidas por los investigadores. Respecto al bajo desempeño laboral se sustenta en estudios previos citados en el Capítulo II, como los estudios de Peñaranda (2018) y Ezcurra et al. (2023) evidencian baja productividad y limitaciones en el desempeño laboral en instituciones públicas del Perú, lo que justifica analizar la relación de los factores motivacionales en el personal administrativo de Crucero y Potoni.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio adopta un enfoque cuantitativo, debido a que las variables son medidas a través de datos numéricos obtenidos mediante cuestionarios estructurados, lo que permite un análisis estadístico objetivo. Se emplea un diseño no experimental de corte transversal, dado que las variables se observan en su contexto natural sin ser manipuladas y en un único momento. Asimismo, el alcance correlacional resulta pertinente para determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. El uso de la escala Likert facilita la obtención de datos ordinales adecuados para la aplicación de métodos estadísticos no paramétricos. Además, la investigación aporta un instrumento válido y confiable que puede ser replicado en estudios similares dentro del ámbito de la gestión pública.

En el aspecto práctico, los resultados permitirán evidenciar, a partir de datos empíricos. En ese sentido, se proporcionará información relevante para la toma de decisiones institucionales, permitiendo identificar aspectos prioritarios con la valoración del trabajo, el ambiente laboral y las posibilidades de crecimiento profesional. En concordancia con Vergara-Morales (2024), quien sostiene que los factores motivacionales influyen en el compromiso y rendimiento laboral, los hallazgos facilitarán el diseño e implementación de estrategias orientadas a fortalecer la motivación intrínseca y extrínseca, mejorar el desempeño laboral y optimizar la calidad del servicio brindado a la población.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 A nivel internacional

Paredes (2025) en su proyecto de investigación titulado “La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa de producción y distribución de alimentos de Quito-Ecuador 2023” tuvo como objetivo principal determinar cómo la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores. El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, bajo un diseño no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. La población estuvo conformada por 40 trabajadores, 30 mujeres y 10 hombres. Los instrumentos aplicados fueron cuestionarios. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de igual a 0.54, lo que indica una relación positiva moderada entre las variables, confirmando la hipótesis alternativa de que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo. Se concluye que la aplicación adecuada de estrategias motivacionales permite mantener un desempeño eficiente, favoreciendo el logro de los objetivos organizacionales y el incremento de la productividad empresarial.

López (2023) en su trabajo de investigación titulado “Análisis de motivación y desempeño laboral con enfoque de género: el caso de una empresa comercial”, tuvo como objetivo analizar la motivación y desempeño laboral con enfoque de género trabajadores de una empresa comercializadora de mochilas en la ciudad de San Pedro Sula, Honduras al primer semestre de 2022, la metodología utilizada es un estudio de enfoque cuantitativo, alcance explicativo y diseño no experimental, se obtuvieron los siguientes resultados: Los promedios de las escalas de Likert rondaron un intervalo de valores entre 2.567 y 4 mostrando una baja dispersión entre ellos, siendo los valores mayores asociados a las dimensiones de horario laboral y a los aportes realizados a la consecución de resultados para la empresa. Concluyó que no existen diferencias significativas entre la motivación y desempeño laboral entre las mujeres trabajadoras.

Verdesoto (2021) en su trabajo de investigación titulado “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas”, tuvo como

objetivo analizar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo Junio a diciembre 2019. Se diseñó una metodología acorde a los requerimientos de la investigación, adoptando un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y con un diseño no experimental. Para la recolección de información se emplearon como técnicas la encuesta y la entrevista, aplicadas a 36 funcionarios y a dos autoridades de la entidad, respectivamente. Los resultados evidenciaron diversos aspectos, destacando que, si bien los funcionarios presentan una adecuada valoración de los factores intrínsecos. Se concluyó que existen limitaciones en los factores extrínsecos, tales como la escasa retroalimentación positiva por el buen desempeño, reducidas oportunidades de ascenso y la ausencia de reconocimiento público.

Guzmán et al. (2020) en su artículo titulado “Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología” tuvieron como objetivo de este trabajo fue determinar la asociación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, en los tecnólogos médicos en el área de radiología; por ello empleo el método estudio descriptivo de corte transversal, analítico correlacional. Los resultados encontrados fueron que los factores motivacionales más destacados se identificaron el desarrollo profesional, la relación con los compañeros, el logro personal y la estabilidad laboral. Asimismo, el nivel de desempeño laboral evidenciado fue de carácter regular. Se concluye que los factores de seguridad laboral y la relación con el jefe presentan una relación significativa con el desempeño laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología.

2.1.2 A nivel nacional

Ríos (2025) el objetivo de este estudio fue determinar de qué manera la Motivación de Servicio Público se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huachis, Ancash 2021. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, con un estudio de tipo correlacional y un diseño experimental de corte transversal. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación de dos cuestionarios en formato de encuesta, utilizando una escala Likert de 1 a 5 puntos. La muestra estuvo conformada por 72 funcionarios de la municipalidad. En cuanto a la relación entre las variables, se determinó que existe una asociación significativa entre la Motivación de Servicio Público y el desempeño laboral de los funcionarios, en la región de Áncash, durante el año 2021.

Bugarin y Rivera (2022) en su estudio de investigación “Identificación de factores de motivación que inciden en los turistas nacionales en la elección de la ciudad de Lima como destino turístico cultural”. Se planteó como objetivo identificar los factores que motivan a los turistas nacionales a elegir la ciudad de Lima como destino turístico cultural. A fin de cumplir con ello, la investigación tiene un alcance exploratorio - descriptivo con un enfoque predominantemente cuantitativo. Se realizó un análisis de los resultados de las variables. En primera instancia, se procedió a identificar las variables de motivación push y pull; para luego, mediante el análisis factorial confirmatorio, definir cuáles son los factores con mayor incidencia en el público objetivo planteado. En segunda instancia, se realizó una triangulación de las herramientas para poder complementar el análisis cuantitativo con los hallazgos cualitativos; ante lo cual, se obtuvieron los factores motivacionales de empuje y atracción que influyen en los turistas nacionales: Experiencias culturales, Escape, Experiencia en Familia, Patrimonio/Cultura, Comodidad/Relajación se concluyó que identificar los factores que motivan a los turistas nacionales a elegir la ciudad de Lima como destino turístico cultural.

Cornejo, (2021) en su investigación “Factores motivacionales en el desempeño laboral del personal administrativo contratado, Universidad Nacional de Tumbes, 2020” tuvo como objetivo determinar de qué manera influyen los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Universidad Nacional de Tumbes. Se desarrolló bajo un diseño no experimental y de corte transversal, debido a que no se manipularon las variables y se analizó su comportamiento en un momento específico, sin intención de generalizar ni proyectar los resultados a otros contextos. La información se recopiló mediante la técnica de encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario conformado por 36 ítems. Para la medición se empleó la escala de Likert. Los resultados evidenciaron un Rho de Spearman igual a 0.367, lo que refleja una correlación lineal baja, directa y altamente significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. De igual forma, se halló un Rho de 0.293, evidenciando una relación lineal baja, directa y significativa entre los factores motivacionales externos y el desempeño laboral. Finalmente, se concluye una relación directa entre las variables.

Huancas (2021) realizó una investigación cuyo título fue “Los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo: Revisión de la literatura”;

el objetivo de esta investigación fue describir y analizar la literatura encontrada en los últimos diez años referida a los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral. Con respecto a la metodología utilizada fue de enfoque cualitativo, se llegó a los siguientes resultados que de las 74 fuentes de información 48 se usaron para analizar la casuística en el campo del bibliotecólogo y 26 en torno a alcances de concepto en cada categoría, la evolución de los estudios sobre los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento en el bibliotecólogo demuestra que la mayor cantidad de documentación proviene de Estados Unidos con once artículos, seguido de Brasil con ocho documentos y, por último, Nigeria con cinco documentos, como conclusión se determinó el impacto de los factores del desempeño laboral en el fortalecimiento del rendimiento profesional del bibliotecólogo en la actualidad, destacando su relevancia dentro de las distintas áreas en las que desarrolla sus funciones..

2.1.4 A nivel local

Atamari (2025), el presente estudio titulado “Motivación laboral en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino - PRADERA del Gobierno Regional de Puno”, tuvo como finalidad determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño organizacional de los servidores públicos de la unidad ejecutora Programa. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo explicativo y un diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó con una población de 93 servidores públicos y una muestra de 85 seleccionados mediante muestreo por conveniencia. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta. Los resultados mostraron que el 36.4% de los encuestados presenta un nivel medio de motivación laboral, mientras que el 37.5% alcanza un nivel medio de desempeño organizacional. Se concluye que la motivación laboral influye de manera positiva en el desempeño organizacional, con un valor p igual a 0.000, lo que indica que, a mayor motivación laboral, mejor es el desempeño organizacional.

Manrique (2024) en su trabajo de investigación “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, gobierno regional Puno 2024”, el objetivo principal de esta investigación fue establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores que integran el proyecto de apoyo al desarrollo rural andino, ejecutado por el gobierno regional de Puno durante el año 2024. El

estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 96 trabajadores pertenecientes a dicho programa. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta. Los resultados estadísticos evidenciaron la existencia de una relación entre las variables, siendo una correlación positiva de nivel moderado, con un coeficiente de Spearman de 0.590. Asimismo, el estadístico Tau-b presentó un nivel de significancia de 0,000, lo que confirma que la motivación se encuentra directamente asociada al desempeño laboral de los trabajadores del programa en el periodo analizado.

Zaraza (2023) en su investigación titulado “Factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral de los jefes de oficina de la Caja Los Andes - Región Puno 2018 – 2019”. El objetivo general fue establecer la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional. Se utilizó un muestreo censal considerando a 14 jefes, aplicando un cuestionario con escala Likert para medir ambas variables, y el coeficiente Rho de Spearman para determinar la correlación. Los resultados evidencian la existencia de una relación inversa débil entre las variables, con un valor t calculado de menos 0.518 y un nivel de significancia de 0.05, concluyendo que la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral es baja, lo que indica que el factor motivacional no necesariamente se asocia con el desempeño laboral.

Jiménez (2023) en su trabajo de investigación titulada “Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao - período 2021” se tuvo como objetivo general determinar el nivel de incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao – Período 2021. Respecto a la metodología enfoque es cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo. Se aplicó el método analítico, deductivo y sintético, identificándose que los factores de mayor relevancia fueron las capacitaciones y los incentivos o reconocimientos; asimismo, se determinó que el principal factor intrínseco que influye en el desempeño laboral corresponde a las expectativas personales. Finalmente, el autor concluye que tanto los factores extrínsecos como intrínsecos presentan una incidencia significativa en el desempeño laboral.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Factores motivacionales

Referente a la variable factores motivacionales, los factores motivacionales son aquellos elementos internos o externos que impulsan a una persona a actuar, esforzarse y mantener un comportamiento orientado hacia metas laborales o personales. Incluyen aspectos como el reconocimiento, el logro, la responsabilidad y el crecimiento profesional, los cuales incrementan la satisfacción y el compromiso con el trabajo (Vergara-Morales, 2024).

En el ámbito organizacional, los factores motivacionales se refieren a los estímulos que ofrece la institución para promover el rendimiento, tales como oportunidades de ascenso, capacitación, metas desafiantes y reconocimiento. Estos factores no solo impulsan el desempeño, sino que también fortalecen el sentido de pertenencia y la permanencia del trabajador en la institución (Zevallos et al., 2024).

Los factores motivacionales comprenden el conjunto de estímulos que orientan y sostienen la conducta de un individuo hacia el logro de objetivos organizacionales. Pueden ser de naturaleza intrínseca, como el deseo de superación, la satisfacción por la tarea o el desarrollo profesional, o extrínseca, como recompensas económicas, estabilidad laboral o reconocimiento institucional. Su adecuada gestión permite mejorar el desempeño y fortalecer el clima laboral (Escandón et al., 2025).

Los factores motivacionales se entienden como las condiciones psicológicas, sociales y laborales que impulsan al trabajador a actuar con mayor dedicación y eficiencia. Estos factores están asociados a la percepción de justicia, oportunidades de crecimiento, calidad de la supervisión, incentivos, valoración del esfuerzo y sentido de pertenencia. Su presencia o ausencia influye directamente en la actitud, la satisfacción y la productividad del personal dentro de una organización (Flores et al., 2025).

Los autores coinciden en que los factores motivacionales constituyen elementos internos o externos que impulsan la conducta orientada al logro, aunque cada uno aporta matices específicos: para Vergara-Morales (2024), estos factores se relacionan con el reconocimiento, el logro, la responsabilidad y el crecimiento profesional como motores de

satisfacción y compromiso; Zevallos et al. (2024) enfatizan los estímulos organizacionales como ascensos, capacitación, metas retadoras y reconocimiento institucional que fomentan el rendimiento y la permanencia; Escandón et al. (2025) distinguen entre motivación intrínseca y extrínseca, señalando que su adecuada gestión favorece el desempeño y el clima laboral; y finalmente, Flores et al. (2025) amplían la visión hacia las condiciones psicológicas, sociales y laborales, subrayando la importancia de la justicia percibida, la supervisión, los incentivos y el sentido de pertenencia como factores que influyen directamente en la actitud, satisfacción y productividad del trabajador.

Teoría relacionada a los factores motivacionales

Como principal teoría se menciona la Teoría de la Autodeterminación propuesta (Deci & Ryan, como se citó en Delgado et al., 2021) la motivación intrínseca surge del interés y la satisfacción personal al realizar una actividad, mientras que la motivación extrínseca proviene de recompensas externas como dinero, beneficios o reconocimiento. Asimismo, la teoría sostiene que la motivación intrínseca genera mayor compromiso, creatividad y desempeño laboral, ya que se basa en la autonomía, la competencia y la relación social del individuo. Cuando la organización fortalece estas tres necesidades psicológicas, el personal muestra un rendimiento más estable y de mayor calidad.

Teoría de los Dos Factores de Herzberg

Los planteamientos de Herzberg se articulan con las dos dimensiones empleadas en la operacionalización de variables

- **Motivación extrínseca:** Está vinculada directamente con los elementos higiénicos de Herzberg. Esta dimensión abarca en esta investigación indicadores como las relaciones laborales, la remuneración, la disponibilidad de recursos, los incentivos y las capacitaciones. De acuerdo con Herzberg, estos componentes son las circunstancias externas que impiden la insatisfacción, aunque no necesariamente producen una motivación intensa.
- **Motivación intrínseca:** Está relacionada con los factores que motivan. Los indicadores que se utilizan son: Motivación personal, cumplimiento de expectativas, autonomía, iniciativa, deseo de aprender y creatividad muestran los elementos

internos que producen satisfacción real y optimizan el rendimiento laboral según el modelo de Herzberg.

Herzberg propone que la motivación laboral se divide en factores higiénicos y factores motivacionales. Los higiénicos como salario, supervisión, condiciones de trabajo no motivan, pero evitan la insatisfacción. En cambio, los factores motivadores como el reconocimiento, logro, responsabilidad y crecimiento sí generan motivación real y mejoran el desempeño laboral. Para Herzberg, el rendimiento se incrementa cuando el trabajador encuentra satisfacción interna en sus tareas, no solo cuando recibe beneficios externos. (Madero Gómez, 2019).

2.2.2 Dimensiones de los factores motivacionales

El empleo de las dimensiones de motivación intrínseca y extrínseca es fundamental para comprender de manera integral los elementos que inciden en la conducta y desempeño de los trabajadores. Estas dos categorías permiten analizar tanto las razones internas que impulsan el compromiso personal, como las condiciones externas que refuerzan la permanencia y el esfuerzo dentro de la organización (Melgar et al., 2024).

En investigaciones laborales y organizacionales, esta distinción es ampliamente reconocida por su valor explicativo, ya que ofrece una visión completa de cómo los empleados construyen su motivación. Evaluar ambas dimensiones no solo posibilita identificar carencias en los sistemas de incentivos, sino también en los procesos de reconocimiento emocional y profesional, lo cual es crucial para diseñar estrategias efectivas de clima laboral, satisfacción y desarrollo institucional (Mora et al., 2024).

A. Motivación intrínseca.

Se refiere a aquellos impulsos internos que llevan a un individuo a desarrollar una acción debido al agrado, interés o satisfacción que esta le produce personalmente, sin necesidad de una recompensa externa. Está vinculada al sentido de logro, al compromiso con el trabajo, al deseo de superación y al interés auténtico por desarrollar competencias (Melgar et al., 2024). En un contexto laboral, la motivación intrínseca se manifiesta cuando el trabajador se siente identificado con sus funciones, percibe que su labor tiene un propósito y

experimenta gratificación al cumplir sus metas. Este tipo de motivación es clave para fomentar la creatividad, la autonomía y el compromiso, ya que impulsa al trabajador a desempeñarse con excelencia más allá de lo exigido formalmente (Melgar et al., 2024).

B. Motivación extrínseca

Se basa en los elementos externos que influyen en la conducta del trabajador, como recompensas materiales, reconocimiento institucional, estabilidad laboral o condiciones de trabajo. En este caso, el individuo realiza una actividad no necesariamente por el gusto de hacerla, sino por los beneficios que conlleva, como recibir un salario, obtener ascensos o evitar sanciones (Figueroa-Oquendo, 2024). En el ámbito organizacional, factores como incentivos económicos, beneficios sociales, elogios o premios actúan como estímulos para mantener o mejorar el desempeño laboral. Este tipo de motivación, aunque no nace del interior del trabajador, es esencial para asegurar la satisfacción laboral y la permanencia dentro de la institución, especialmente en entornos donde el esfuerzo requiere ser recompensada y valorada (Melchor et al., 2024).

2.2.3 Desempeño laboral del personal

El desempeño laboral del personal se entiende como el nivel de cumplimiento de las funciones, responsabilidades y objetivos asignados dentro de una organización. Implica la capacidad del trabajador para responder eficientemente a las demandas del puesto, respetando las políticas institucionales, los procedimientos establecidos y contribuyendo al logro de las metas organizacionales (Guido et al., 2024). Desde este enfoque, el desempeño es un indicador clave de la eficacia interna y del uso adecuado.

El desempeño laboral de trabajadores es el conjunto de conductas observables que reflejan el grado de compromiso, habilidades, competencias y actitudes que el trabajador expresa en el contexto laboral. No solo se centra en lo que el trabajador logra, sino en cómo lo logra, considerando aspectos como la proactividad, trabajo en equipo, responsabilidad, iniciativa y relaciones interpersonales (Cevallos et al., 2024). Este enfoque reconoce que el rendimiento surge de la interacción entre capacidades personales y condiciones del entorno.

El desempeño laboral del personal se define como la capacidad del trabajador para generar resultados medibles y de calidad, dentro de los plazos y recursos disponibles. Se asocia con la productividad, efectividad y contribución individual al valor agregado de la organización (Figuroa y Salas, 2024). Incluye la calidad de las tareas ejecutadas, el cumplimiento de objetivos y el impacto del trabajo en los indicadores institucionales, vinculando directamente la actuación del trabajador con los logros de la entidad.

El desempeño laboral del personal es reconocido por los diferentes autores como un elemento central para la eficacia organizacional, aunque cada uno lo aborda desde perspectivas complementarias: para Guido et al. (2024), consiste en el grado de cumplimiento de funciones, responsabilidades y objetivos, reflejando la capacidad del trabajador para responder eficientemente a las demandas del puesto y contribuir a las metas institucionales; Cevallos et al. (2024) lo conciben como un conjunto de conductas observables que evidencian compromiso, habilidades, actitudes y la forma en que se ejecutan las tareas, destacando la importancia de factores como la proactividad, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales; mientras que Figuroa Alvarado y Salas Canales (2024) enfatizan la capacidad de generar resultados medibles y de calidad dentro de tiempos y recursos establecidos, relacionando el desempeño con la productividad, la efectividad y el valor agregado que aporta el trabajador a la organización.

Teoría desempeño laboral del personal

Como principal teoría, se menciona teoría de la evaluación del desempeño se entiende como un proceso sistemático de valoración del desarrollo de las actividades que realiza una persona, considerando las metas, los resultados esperados y las competencias o capacidades que posee el individuo. En este proceso de evaluación de desempeño se juzga o se estima el nivel de excelencia, destrezas, habilidades y competencias que tiene un trabajador para aportar a la empresa (Chiavenato, 2009). Dentro del programa “gestión del rendimiento”, “se identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas 52 institucionales. Asimismo, por medio de este subsistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad” (Resolución De Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-Servir).

Teoría del Comportamiento Organizacional de Robbins, Robbins explica que el desempeño laboral es resultado de la interacción entre factores individuales (actitudes, personalidad, habilidades), factores grupales (liderazgo, comunicación, cohesión) y factores organizacionales (cultura, estructura, motivación). La teoría sostiene que el desempeño mejora cuando el trabajador mantiene actitudes positivas, participa en un buen clima laboral y cuenta con apoyo del liderazgo. Desde este enfoque, comprender el comportamiento humano es fundamental para optimizar el rendimiento y la productividad institucional. (Robbins y Judge, 2009).

2.2.4 Dimensiones del desempeño laboral

El empleo de dimensiones como la productividad, la responsabilidad, el trabajo en equipo y la satisfacción laboral es fundamental para evaluar el desempeño del personal desde un enfoque integral. Estas dimensiones no solo permiten valorar los resultados obtenidos, sino también los comportamientos, actitudes y condiciones subjetivas que influyen en el rendimiento de los trabajadores. Al utilizar estas categorías, es posible identificar fortalezas y debilidades dentro del entorno laboral, facilitando la implementación de estrategias de mejora continua (Capuano, 2004) las dimensiones del desempeño laboral son:

a) Conocimiento

El conocimiento se refiere al conjunto de capacidades, información, habilidades técnicas y comprensión que posee el trabajador para desempeñar adecuadamente sus funciones. En el contexto institucional, el conocimiento adecuado permite el cumplimiento de metas y favorece el desarrollo y crecimiento de la organización, ya que cuando los servidores públicos dominan sus tareas y procesos, los resultados son más eficientes, consistentes y alineados con los objetivos institucionales (Cevallos et al., 2024).

b) Competencia

La competencia corresponde al conjunto de habilidades, actitudes y responsabilidades que el trabajador pone en práctica para asegurar el adecuado desarrollo de las labores asignadas que le han sido asignadas, demostrando responsabilidad, productividad y profesionalismo. Esto implica observar normas básicas como la puntualidad, el adecuado trato e interacción

con los demás, el cumplimiento de plazos establecidos y la capacidad para responder con eficacia a las exigencias del puesto (Cevallos et al., 2024).

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 Municipalidad

Es un órgano de la Administración del Estado, aquella entidad social encargada de satisfacer las necesidades de la población y asegurar la participación en lo económico, social y cultural (Ley N°27972, 2003).

2.3.2 Motivación

Herrera y Zamora (2014). Se entiende como el impulso interno que induce al individuo a adoptar determinados comportamientos y ejecutar acciones orientadas al logro de metas específicas o a la satisfacción de sus necesidades, influyendo en la dirección, intensidad y persistencia de su conducta (p. 126).

2.3.3 Motivación intrínseca

Melgar et al. (2024). La motivación intrínseca se origina en el interior de la persona, impulsándola a realizar una actividad por iniciativa propia, sin requerir incentivos o recompensas externas (p. 126).

2.3.4 Motivación extrínseca

Melgar et al. (2024). La motivación extrínseca se vincula con estímulos externos, ya que el individuo se siente incentivado cuando obtiene recompensas provenientes del entorno, como reconocimientos, incentivos, premios o incrementos salariales (p. 126).

2.3.5 Desempeño laboral

Pedraza et al. (2010). Se entiende como el conjunto de comportamientos observables que el trabajador manifiesta al ejecutar sus actividades cotidianas con el propósito de alcanzar

objetivos establecidos; resulta útil para el área de recursos humanos, ya que permite evaluar la manera en que un trabajador realiza sus funciones dentro de su cargo y determinar su idoneidad dentro de la organización (p. 2).

2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.4.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni.

2.4.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni.
- Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni.
- Existen diferencias significativas en los factores motivacionales del personal administrativo entre las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni

2.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN / CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

2.5.1 Variable 1: Factores Motivacionales

Definición conceptual: Los factores motivacionales se entienden como aquellos elementos internos y externos que influyen en la conducta de los trabajadores, orientándolos al logro de metas y a la mejora de su desempeño. Según Herzberg (1968) la motivación en el trabajo se explica a través de dos dimensiones: los factores intrínsecos, relacionados con la satisfacción, la autorrealización, el compromiso y el reconocimiento personal; y los factores extrínsecos, asociados a la remuneración, condiciones laborales, estabilidad y beneficios.

2.5.2 Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral es el grado en que un trabajador cumple con eficacia, eficiencia y calidad las funciones y responsabilidades asignadas a su puesto. (Chiavenato, 2017) lo define como la manera en que los empleados utilizan sus competencias, conocimientos y actitudes para alcanzar los objetivos organizacionales.

Tabla 1*Operacionalización de variables*

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Factores motivacionales	La variable factores motivacionales fue evaluada mediante 12 ítems, divididos en las dimensiones motivación extrínseca y motivación intrínseca	Motivación extrínseca Motivación intrínseca	1. Relaciones cordiales con los jefes. 2. Reconocimiento por méritos. 3. Remuneración adecuada percibida. 4. Disponibilidad de equipos y recursos suficientes. 5. Satisfacción con las capacitaciones. 6. Relación laboral cordial con los compañeros 7. Motivación personal al realizar actividades 8. Cumplimiento de expectativas personales 9. Autonomía Laboral 10. Interés por elevar el nivel de conocimiento. 11. Disposición e iniciativa 12. Capacidad para generar alternativas de acción	Likert 1=Deficiente 2 = Malo 3 = Regular
Desempeño laboral	La variable desempeño laboral fue evaluada mediante 7 ítems, divididos en las dimensiones conocimiento y competencias	Conocimiento Competencia	13. Cumplimiento de responsabilidades 14. Dominio de conceptos. 15. Entrega de trabajos. 16. Nivel de compromiso con la entidad. 17. Capacidad de recibir sugerencias. 18. Puntualidad, organización. 19. Autoevaluación del desempeño laboral.	4 = Muy bueno 5 = Excelente

Nota. Factores motivacionales variable 1, a Melgar et al. (2024, p. 37). y Desempeño laboral variable 2, (Capuano, 2004).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque de carácter cuantitativo, ya que implicó la obtención y análisis de datos numéricos en las variables involucradas y someterlas a análisis estadísticos rigurosos. Según Hernández (2016) “los estudios cuantitativos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

El alcance fue descriptivo correlacional, que permite analizar la relación entre las variables de estudio en grupos de sujetos que presentan determinadas características, sin manipular deliberadamente ninguna de ellas (Osada y Salvador-Carrillo, 2021).

El estudio adoptó un diseño no experimental y de tipo transversal, debido a que no se intervino de manera intencional sobre los aspectos evaluados, limitándose a observarlas tal como ocurren en su entorno natural. Asimismo, es transversal porque la recolección de datos se realizará en un único momento del tiempo, con el fin de analizar el estado de las variables en un periodo específico (Ramos-Galarza, 2021).

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

La Municipalidad Distrital de Crucero se encuentra ubicada en el departamento de Puno, Provincia de Carabaya. Este distrito abarca una extensión territorial 85 400 hectáreas, en la que se encuentran comprendidos 11 distritos: Potoni, Antauta, Coasa, Para, Ajoyani, San José, Limbani, Muñani, Usicayos, San Antón, Patambuco. Actualmente tiene una población de 10 326 habitantes.

Dirección específica de la Municipalidad Distrital de Crucero es plaza la Libertad U.V Barrio Villa Aricoma. La Municipalidad Distrital de Potoni es un distrito de la provincia de Azángaro en el departamento peruano de Puno. Abarca un área total de 602,95 km². La dirección específica de la Municipalidad distrital de Potoni Plaza Pedro Vilcapaza S/N.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población se entiende como el conjunto de individuos que poseen las características establecidas en el estudio y que son pertinentes para cumplir los objetivos de la investigación (Hernández-Sampieri et al., 2018). El grupo poblacional considerado para la investigación estuvo integrado por 78 trabajadores administrativos que laboran en las municipalidades distritales de Crucero (40 trabajadores) y Potoni (38 trabajadores), durante el periodo correspondiente al año 2025. La información sobre la cantidad de trabajadores fue proporcionada por el área de Recursos Humanos de ambas municipalidades. Debido a que la población es relativamente pequeña y accesible, se optó por trabajar con un censo poblacional, por lo que se consideró como muestra a la totalidad de la población, es decir, 78 trabajadores administrativos. Esta decisión permite obtener información más precisa sobre las variables de estudio. En la Tabla 2 se presenta la composición de la muestra correspondiente a ambas municipalidades consideradas en la presente investigación:

Tabla 2

Distribución de los trabajadores administrativos de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni según sexo y edad

Variable	Categoría	Crucero (n)	Crucero (%)	Potoni (n)	Potoni (%)
Sexo	Masculino	18	45.0 %	30	78.9 %
	Femenino	22	55.0 %	8	21.1 %
Edad	Menos de 24 años	8	20%	6	15.8%
	25 – 34 años	11	27.5%	16	42.1%
	35 – 44 años	8	20%	5	13.2%
	45 años a más	11	27.5%	13	34.2%
Total		40	100 %	38	100 %

Nota. Elaboración a partir de la encuesta, 2025

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

La obtención de información se realizó mediante la técnica de encuesta, empleando un cuestionario estructurado que facilitó obtener información directa de la población estudiada sobre los factores motivacionales y desempeño laboral. Para evaluar la variable factores

motivacionales, se empleó un instrumento compuesto por 12 preguntas organizadas en dos dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca. Asimismo, el cuestionario fue adecuado mediante una ficha técnica correspondiente y sometida previamente a una prueba piloto con la finalidad de verificar su validez y adecuada comprensión.

Para la segunda variable, se aplicó un cuestionario estructurado compuesto por 7 ítems, distribuido en la dimensión conocimiento y competencia; el instrumento utilizado fue sometido a un proceso de validación mediante juicio de expertos y también se realizó una prueba piloto para su validación. La técnica utilizada fue la encuesta autoadministrada de carácter autoevaluativo para ambas variables. Los baremos de la escala de valoración considerados para ambas variables son los siguientes:

Tabla 3

Baremos de los factores motivacionales

	Factores motivacionales	Motivación extrínseca	Motivación intrínseca
Excelente	46 - 62	24 - 32	24 - 32
Regular	29 - 45	15 - 23	15 - 23
Deficiente	12 - 28	6 - 14	6 - 14

Nota. Elaboración propia.

La variable Factores Motivacionales se evaluó mediante un cuestionario de 12 ítems distribuidos en dos dimensiones motivación extrínseca e intrínseca, utilizando una escala Likert de cinco niveles, se calcula el mínimo teórico multiplicando $12 \times 1 = 12$ y el máximo teórico multiplicando $12 \times 5 = 60$; luego se obtiene el rango restando $60 - 12 = 48$ y se divide entre 3 para crear tres niveles equivalentes, $48 \div 3 = 16$, de modo que comenzando en el mínimo (12) se construyen los intervalos sumando la amplitud: el primer tramo abarca 12-28 ($12 + 16$), el segundo 29-45 ($28 + 1$ hasta 45, que es $29 + 16$), y el tercero 46-62 ($45 + 1$ hasta el máximo ajustado), generando los niveles bajo 12-28, medio 29-45 y alto 46-62.

Tabla 4*Baremos del desempeño laboral*

	Desempeño laboral	Conocimiento	Competencia
Excelente	28 - 37	13 - 17	17 - 22
Regular	17 - 27	8 - 12	10 - 16
Deficiente	7 - 16	3 - 7	4 - 9

Nota. Elaboración propia.

El desempeño laboral se midió mediante un cuestionario de 7 ítems estructurados en las dimensiones conocimiento y competencias, utilizando la misma escala Likert de cinco niveles, se calcula el mínimo teórico multiplicando $7 \times 1 = 7$ y el máximo teórico multiplicando $7 \times 5 = 35$; luego se obtiene el rango restando $35 - 7 = 28$ y este valor se divide entre 3 para construir tres niveles equivalentes, $28 \div 3 \approx 9$, de modo que comenzando en el mínimo (7) se van sumando los 9 puntos de amplitud para formar los intervalos: el primer tramo queda 7–16 ($7+9$), el segundo 17–27 ($16+1$ hasta 27, que es $17+9$) y el tercero 28–37 ($27+1$ hasta el máximo ajustado), generando así los niveles bajo 7–16, medio 17–27 y alto 28–37, que coinciden con los valores de tu tabla.

3.4.1 Técnica

La técnica corresponde al procedimiento que emplea el investigador para obtener los datos necesarios de la población o muestra, lo que puede involucrar métodos como la encuesta, la entrevista o la observación (Hernández-Sampieri, 2018). En este estudio, se utilizó la encuesta como técnica principal para la recolección de información vinculada con las variables analizadas. Este método permitió recopilar los datos de manera ordenada y sistemática, obteniendo información precisa y pertinente sobre las variables estudiadas y su relación.

La presente investigación se clasifica como cuantitativa porque las variables de estudio factores motivacionales y desempeño laboral se miden mediante datos numéricos, obtenidos a través de cuestionarios estructurados con escala Likert, lo que permite asignar valores, realizar cálculos y analizar patrones mediante técnicas estadísticas (Alberto et al., 2024).

3.4.2 Instrumento

El instrumento utilizado en el presente estudio se consideró la encuesta aplicada para medir los factores motivacionales y el desempeño laboral. Para ambas variables se empleó la escala de Likert, la cual presenta cada ítem en forma de afirmación, solicitando al participante que exprese su grado de acuerdo seleccionando una de las cinco categorías de respuesta (Hernández-Sampieri, 2018).

3.4.3 Confiabilidad del instrumento

Para demostrar la confiabilidad de los instrumentos se halló el Alfa de Cronbach, valores que se visualizan en la tabla:

Tabla 5

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Factores motivacionales	0.949	12
Desempeño laboral	0.850	7

Nota. Elaboración en base a la recolección de datos.

El coeficiente Alfa de Cronbach para los factores motivacionales es de 0,949, lo cual demuestra un nivel de confiabilidad muy alto. Esto significa que los 12 ítems del cuestionario presentan una elevada asociación entre ellos y evalúan de forma uniforme la misma variable de estudio. En términos prácticos, las respuestas presentan una gran estabilidad y coherencia interna.

En el caso de la variable desempeño laboral, el coeficiente es de 0,850, lo cual se interpreta como una confiabilidad alta. Esto evidencia que los 7 ítems también mantienen una adecuada consistencia interna, permitiendo medir de forma fiable dicha variable.

En conjunto, ambos resultados demuestran que el instrumento posee una adecuada consistencia interna, por lo que es confiable para la recolección de datos y sustenta la validez de los análisis posteriores.

La escala de interpretación de los valores del Alfa de Cronbach se presenta en el Anexo G.

3.4.4. Validez del instrumento

Tabla 6

Validación de instrumento a juicio de experto

N°	Expertos	Factores motivacionales	Desempeño laboral
1	Octavio Condori Mamani	92%	92%
2	Juan Mauricio Pilco Churata	86%	86%
3	Wilson Smith Arpasi Lima	86%	86%
	Promedio	88%	88%

Nota. Elaboración propia

De acuerdo al baremo de validación, los instrumentos se consideran válidos para su aplicación, ya que los expertos asignaron un valor promedio del 88% para la motivación y del 88% para el desempeño laboral

3.5 ANÁLISIS DE DATOS

Una vez obtenida la información correspondiente a cada una de las variables del estudio, se procedió a la tabulación y procesamiento de los datos empleando los programas SPSS V26, Word y Excel. El uso de estos softwares permitió organizar y clasificar la información de forma eficiente, facilitando el manejo de grandes cantidades de datos. En Excel, los registros fueron sistemáticamente ingresados en hojas de cálculo, lo que contribuyó al ordenamiento, filtrado y análisis preliminar de los datos. Esta estructura favoreció la realización de los primeros análisis estadísticos y permitió visualizar con mayor claridad los patrones y tendencias presentes en la información.

Asimismo, el programa Word fue empleado para la elaboración de los informes y la documentación complementaria, permitiendo presentar los resultados de forma ordenada y comprensible. La integración del análisis realizado en SPSS con la redacción en Word facilitó una organización coherente de la información y una exposición clara de los hallazgos, lo que favoreció la interpretación y discusión de los resultados. Esta metodología

de trabajo no solo agilizó el proceso de análisis, sino que también garantizó la precisión y claridad en la presentación de los informes finales, asegurando que la información sea entendible y útil para la toma de decisiones.

Para el análisis descriptivo, se emplearon tablas de frecuencia y gráficos de barras, lo que permitió caracterizar el comportamiento de las variables motivacionales y del desempeño laboral en ambas Municipalidades. Dado que las pruebas de normalidad evidenciaron que los datos no siguen una distribución normal, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para analizar la relación entre las variables motivacionales y el desempeño laboral.

Para el análisis del objetivo 3 comparativo orientado a identificar si existen diferencias significativas entre el personal de ambas municipalidades se aplicó la prueba U de Mann–Whitney se empleó porque permite comparar los factores motivacionales entre dos grupos independientes en este caso, el personal administrativo de las Municipalidades de Crucero y Potoni utilizando datos obtenidos mediante una escala ordinal tipo Likert. Este tipo de prueba es adecuada cuando las variables no siguen una distribución normal y cuando se busca determinar si las percepciones de los trabajadores sobre los elementos que conforman la motivación, como las relaciones laborales, la remuneración, los recursos disponibles, la capacitación, la satisfacción personal y la iniciativa, presentan diferencias significativas entre ambas instituciones. Los resultados de ambas escalas fueron evaluados mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado se exponen, analizan e interpretan los hallazgos obtenidos en la investigación, en función de los objetivos planteados. En las primeras secciones se exponen los resultados relacionados con la descripción de las variables y la prueba de hipótesis, así como el análisis de la correlación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni. Finalmente, se desarrolla una discusión de los resultados obtenidos, considerando la literatura revisada y los referentes teóricos planteados en la investigación.

4.1 RESULTADOS

Para determinar el análisis estadístico más adecuado, primero se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, con el fin de identificar si las variables presentaban una distribución normal. Posteriormente, considerando los resultados obtenidos en la normalidad, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ). Esta prueba no paramétrica evalúa el nivel y sentido de asociación existente entre las variables analizadas en el estudio, siendo apropiada cuando los datos no cumplen con el supuesto de normalidad. La escala empleada para la interpretación de Rho de Spearman se encuentra en el anexo 8.

Tabla 7

Prueba de normalidad de las dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores motivacionales	0.302	78	0.000
Motivación extrínseca	0.213	78	0.000
Motivación intrínseca	0.350	78	0.000
Desempeño laboral	0.280	78	0.000

Nota. Elaboración obtenida de los resultados de SPSS.

En la tabla 7, se aplica la prueba de Kolmogórov-Smirnov, la cual mostró valores de significancia de $p = 0.000$ en los factores de motivación, motivación extrínseca, motivación intrínseca y desempeño laboral. Dado que estos valores son menores al nivel de significancia

de 0.05, por lo tanto, los datos obtenidos no evidencian una distribución de tipo normal, justificando el uso de pruebas no paramétricas, siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman el estadístico inferencial empleado.

4.1.1 Relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral

Contrastación Hipótesis general

Ha: Existe una relación positiva moderada y significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni.

Ho: No existe una relación positiva moderada y significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni.

Existe una relación positiva moderada y significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. Esto confirma que, a mayor nivel de motivación, mejor es el desempeño del personal administrativo. Este hallazgo se sustenta en la “Teoría Bifactorial de Herzberg”, la cual establece que los factores motivacionales como el reconocimiento y el logro fortalecen la eficiencia y productividad laboral.

Tabla 8

Correlación de motivación extrínseca e intrínseca en el desempeño laboral de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni

			Factores motivacionales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coefficiente de correlación	1.000	,576**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	78	78
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,576**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	78	78

Nota. Elaboración obtenida de los resultados de SPSS.

En la tabla 8, los resultados evidencian una relación positiva y estadísticamente significativa entre los factores de motivación y el desempeño laboral del personal administrativo, con un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.576$ y un nivel de significancia $p = 0.000$. según Martínez et al. (2009), los niveles de relación del coeficiente rho de Spearman entre los valores 0.4 a 0.69, significa una relación positiva moderada y directamente proporcional. Teóricamente, este resultado se sustenta en la Teoría Bifactorial de Herzberg, estableciendo que la motivación es clave para alcanzar un desempeño laboral superior (Madero, 2019).

Resultados descriptivos

Con la finalidad de comprender el análisis, se presentaron los resultados descriptivos de las variables principales del estudio y sus dimensiones. Este análisis tuvo como objetivo ofrecer una visión general del comportamiento de los datos recopilados, identificando tendencias, niveles de respuesta y características clave de cada variable. Los resultados permitieron comprender de manera más detallada de qué manera se manifiestan la motivación y el desempeño laboral en la muestra analizada.

Tabla 9

Tabla contingencia del factor motivación y el desempeño laboral de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni

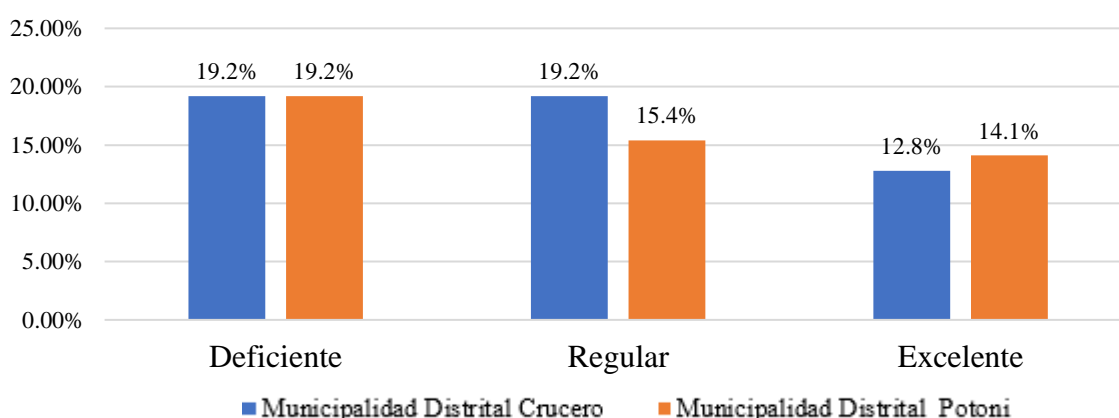
		Desempeño laboral				
		Deficiente	Regular	Excelente	Total	
Factor motivación	Deficiente	Recuento	18	12	0	30
		% del total	23,1%	15,4%	0,0%	38,5%
	Regular	Recuento	19	2	6	27
		% del total	24,4%	2,6%	7,7%	34,6%
	Excelente	Recuento	10	0	11	21
		% del total	12,8%	0,0%	14,1%	26,9%
Total		Recuento	47	14	17	78
		% del total	60,3%	17,9%	21,8%	100,0%

Nota. Elaboración a partir de la encuesta, 2025.

En la Tabla 9 muestra que los trabajadores con motivación deficiente presentan, en su mayoría, un desempeño laboral deficiente, alcanzando el 23.1% del total, mientras que solo el 15.4% logra un desempeño regular y no se registran casos de desempeño excelente. Este resultado evidencia que los bajos niveles de motivación se asocian directamente con un rendimiento laboral limitado, lo cual puede estar influenciado por debilidades en indicadores como el reconocimiento por méritos, la satisfacción con las capacitaciones y el cumplimiento de expectativas personales. En contraste, cuando el nivel de motivación mejora, también lo hace el desempeño laboral. En el grupo con motivación excelente, el 14.1% de los colaboradores presenta un nivel de desempeño sobresaliente, lo que confirma que una mayor motivación favorece mejores resultados en el desempeño del personal administrativo, destacando indicadores como la motivación personal, la autonomía laboral y la disposición e iniciativa.

Tabla 10*Nivel de motivación del personal administrativo por municipalidades*

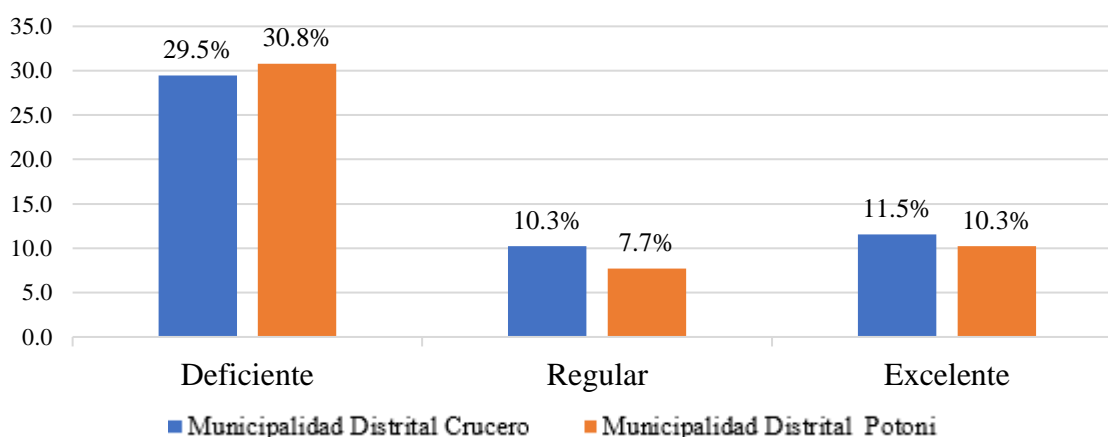
	Municipalidad Distrital Crucero		Municipalidad Distrital Potoni	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15	19.2%	15	19.2%
Regular	15	19.2%	12	15.4%
Excelente	10	12.8%	11	14.1%
Total	40	51.3%	38	48.7%

Nota. Elaboración a partir de la encuesta, 2025.**Figura 1***Nivel de motivación del personal administrativo en las Municipalidades Distritales Crucero- Potoni**Nota.* Elaboración a partir de la encuesta, 2025.

La tabla 10 y la figura 1 muestran la distribución de los niveles de motivación del personal administrativo en las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni. En ambas entidades, una proporción similar percibe los factores motivacionales como deficientes, alcanzando el 19.2% en ambos casos. En el nivel regular, Crucero presenta un 19.2%, mientras que Potoni registra un 15.4%. Por su parte, el nivel excelente es ligeramente mayor en Potoni (14.1%) en comparación con Crucero (12.8%), lo que evidencia diferencias leves en la valoración de los factores motivacionales entre ambas entidades.

Tabla 11*Nivel desempeño laboral del personal administrativo por Municipalidades*

	Municipalidad Distrital Crucero		Municipalidad Distrital Potoni	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	23	29.5%	24	30.8%
Regular	8	10.3%	6	7.7%
Excelente	9	11.5%	8	10.3%
Total	40	51.3%	38	48.7%

Nota. Elaboración a partir de la encuesta, 2025.**Figura 2***Nivel desempeño laboral del personal administrativo en las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni**Nota.* Elaboración a partir de la encuesta, 2025.

En la tabla 11 y la figura 2 se muestra la distribución por niveles del desempeño laboral. En Crucero, el 29.5% del personal presenta un nivel deficiente, cifra comparable al 30.8% registrado en Potoni, lo que evidencia que en ambas entidades existe un grupo considerable con bajo rendimiento. En cuanto al nivel regular, Crucero alcanza un 10.3%, mientras que Potoni registra un 7.7%, lo que indica una ligera mayor proporción de desempeño medio en la primera. Finalmente, el nivel excelente también presenta valores similares, con un 11.5% en Crucero y un 10.3% en Potoni.

4.1.2 Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral

Contrastación de hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación positiva moderada y significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni.

Ho: No existe una relación positiva moderada y significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni

Según los resultados presentados, con un valor de $p = 0.001 < 0.520$, se acepta la hipótesis alternativa (Ha), lo cual demuestra que la motivación extrínseca tiene una incidencia significativa en el desempeño laboral del personal administrativo. Esto indica que los incentivos externos, beneficios y condiciones laborales influyen directamente en el rendimiento de los trabajadores.

Tabla 12

Correlación motivación extrínseca y desempeño laboral de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni.

			Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores Motivacionales	Coefficiente de correlación	1.000	,520**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	78	78
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,520**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	78	78

Nota. Elaboración a partir de la encuesta, 2025.

En la tabla 12, los resultados evidencian una relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo, con un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.520$ y un nivel de significancia $p = 0.000$.

Según Martínez et al. (2009), los niveles de relación del coeficiente rho de Spearman entre los valores 0.4 a 0.69, significa una relación positiva moderada y directamente proporcional, confirmando la importancia de fortalecer los estímulos extrínsecos en la gestión administrativa.

Resultados descriptivos

Tabla 13

Tabla contingencia de la motivación extrínseca y el desempeño laboral de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni

			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Excelente	
Motivación extrínseca	Deficiente	Recuento	16	12	0	28
		% del total	20,5%	15,4%	0,0%	35,9%
	Regular	Recuento	19	2	4	25
		% del total	24,4%	2,6%	5,1%	32,1%
	Excelente	Recuento	12	0	13	25
		% del total	15,4%	0,0%	16,7%	32,1%
Total	Recuento		47	14	17	78
	% del total		60,3%	17,9%	21,8%	100,0%

Nota. Elaboración a partir de la encuesta, 2025.

La Tabla 13 muestra que los trabajadores con motivación extrínseca deficiente presentan principalmente un desempeño laboral deficiente, alcanzando el 20.5% del total, mientras que el 15.4% logra un desempeño regular y no se registran casos de desempeño excelente. Este resultado evidencia que la ausencia de incentivos externos limita el rendimiento laboral del personal administrativo, lo cual se relaciona con indicadores como el reconocimiento por méritos, la satisfacción con las capacitaciones y, en menor medida, las relaciones con los jefes. Por el contrario, en los trabajadores con motivación extrínseca excelente se observa

un mejor desempeño laboral, ya que el 16.7% presenta una calificación sobresaliente, mientras que el 15.4% se ubica en el nivel deficiente. Esto indica que mejores condiciones laborales se asocian con un mayor desempeño laboral, destacando indicadores como la remuneración adecuada percibida, la disponibilidad de equipos y recursos suficientes y la relación laboral cordial con los compañeros.

4.1.3 Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral

Contrastación de hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación positiva alta y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni.

Ho: No existe una relación positiva alta y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni.

Para la contrastación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, obteniéndose un valor de $\rho = .709$ y un nivel de significancia de $p < .001$. Dado que el valor de p es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = .05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 14

Correlación motivación intrínseca y desempeño laboral de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni

			Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1.000	,709**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	78	78
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,709**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	78	78

Nota. Elaboración obtenida de los resultados de SPSS.

En la tabla 14 se observa la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni con un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0.709$ y un nivel de significancia $p < .001$

Estos resultados indican que existe una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. Según Martínez et al. (2009), los valores del coeficiente rho de Spearman comprendidos entre 0.70 y 0.89 corresponden a una correlación positiva alta. En ese sentido, se evidencia que, a mayores niveles de motivación intrínseca, mayor es el desempeño laboral del personal administrativo.

Resultados descriptivos

Tabla 15

Tabla contingencia de la motivación intrínseca y el desempeño laboral de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni

		Niveles	Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Excelente	
Motivación intrínseca	Deficiente	Recuento	32	2	4	38
		% del total	41,0%	2,6%	5,1%	48,7%
	Regular	Recuento	15	12	4	31
		% del total	19,2%	15,4%	5,1%	39,7%
	Excelente	Recuento	0	0	9	9
		% del total	0,0%	0,0%	11,5%	11,5%
Total	Recuento	47	14	17	78	
	% del total	60,3%	17,9%	21,8%	100,0%	

Nota. Elaboración a partir de la encuesta, 2025.

La Tabla 15 muestra que los trabajadores con motivación intrínseca deficiente concentran mayoritariamente un desempeño laboral deficiente, representando el 41.0% del total, mientras que solo el 5.1% alcanza un desempeño excelente. Este resultado evidencia que la falta de satisfacción personal, compromiso e interés por el trabajo se relaciona con bajos niveles de desempeño laboral, lo cual puede estar asociado a indicadores como la baja motivación personal, limitada autonomía laboral y escasa disposición e iniciativa. En contraste, los trabajadores con motivación intrínseca excelente presentan únicamente niveles altos de desempeño, alcanzando el 11.5% en la categoría excelente, sin registrarse casos en los niveles regular ni deficiente. Esto confirma que la motivación interna ejerce una influencia determinante en la mejora del desempeño laboral del personal administrativo, destacando indicadores como el interés por elevar el nivel de conocimiento y la capacidad para generar alternativas de acción.

4.1.4 Comparar los factores motivacionales del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ha: Existen diferencias significativas en los factores motivacionales entre el personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni

Ho: No Existen diferencias significativas en los factores motivacionales entre el personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni

Para la contrastación de hipótesis se empleó la prueba U de Mann–Whitney, obteniéndose un valor de $U = 16.50$ y un nivel de significancia de $p < .001$.

Dado que el valor de p es menor que $\alpha = .05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En consecuencia, existen diferencias estadísticamente significativas en los factores de motivación entre el personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni.

Tabla 16

Prueba U de Mann–Whitney para comparar los factores de motivación entre ambas Municipalidades

Estadístico	Valor
U de Mann–Whitney	16.500
W de Wilcoxon	94.500
Z	–3.807
Sig. asintótica (bilateral)	0.0000
Significación exacta	0.000*
Variable de agrupación	V2

Nota. Elaboración obtenida de los resultados de SPSS.

La Tabla 16 muestra que existen diferencias estadísticamente significativas en los factores de motivación del personal administrativo entre la Municipalidad Distrital de Crucero y la Municipalidad Distrital de Potoni, dado que el valor de significancia obtenido es menor a

0.05. Este resultado evidencia que la percepción de los factores motivacionales no es homogénea entre ambas municipalidades. Asimismo, el análisis permite identificar que las condiciones institucionales son distintas en la motivación del personal administrativo de las Municipalidades de Crucero y Potoni.

Resultados descriptivos

Tabla 17

Tabla contingencia de los factores motivacionales en las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni

Niveles		Municipalidad Distrital Potoni			Total	
		Deficiente	Regular	Excelente		
Municipalidad	Deficiente	Recuento	0	9	6	15
Distrital Crucero		% del total	0,0%	23,7%	15,8%	39,5%
	Regular	Recuento	6	2	5	13
		% del total	15,8%	5,3%	13,2%	34,2%
	Excelente	Recuento	9	1	0	10
		% del total	23,7%	2,6%	0,0%	26,3%
Total		Recuento	15	12	11	38
		% del total	39,5%	31,6%	28,9%	100,0%

Nota. Elaboración a partir de la encuesta, 2025.

La Tabla 17 muestra una distribución heterogénea de los niveles de factores motivacionales entre las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni, lo que indica que no existe una correspondencia uniforme entre ambas. En particular, no se registran casos en los que ambas municipalidades coincidan en el nivel excelente (0,0%), lo que evidencia diferencias en la forma en que se distribuyen los niveles de motivación. Asimismo, se observa que el 23,7% del total corresponde a personal de Crucero en nivel excelente mientras que en Potoni se ubica en nivel deficiente, reflejando una discrepancia marcada entre ambas entidades, posiblemente influenciada por diferencias en indicadores como la remuneración, el reconocimiento por méritos y las oportunidades de capacitación. De igual manera, otro 23,7% de los casos se concentra en la combinación de Crucero deficiente y Potoni regular, seguido del 15,8% en la combinación de Crucero deficiente y Potoni excelente, evidenciando

una importante variabilidad en los niveles de motivación entre ambas municipalidades, asociada a factores como las relaciones laborales, la autonomía y las condiciones de trabajo.

4.2 DISCUSIÓN

Los resultados del objetivo general evidencian una relación positiva y significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal administrativo de las municipalidades de Crucero y Potoni, con un coeficiente rho de 0.576 y un nivel de significancia $p = 0.000$. Este resultado confirma que la motivación constituye un elemento determinante en el rendimiento laboral, en la medida en que niveles más altos de motivación se asocian con un mejor cumplimiento de funciones y mayor eficiencia en el desempeño.

Estos resultados guardan concordancia con lo reportado por Guzmán et al. (2020), quienes evidenciaron que el 64.06% del personal presentó un desempeño laboral muy bueno y el 28.13% un desempeño bueno, lo que refleja un alto nivel de rendimiento en el personal evaluado. Asimismo, identificaron que los factores motivacionales de mayor relevancia fueron el crecimiento profesional, las relaciones interpersonales y el logro personal, mientras que en el análisis correlacional se determinó que la seguridad laboral presenta una relación positiva significativa con el desempeño ($r = 0.2511$; $p = 0.04$). A partir de estos resultados, los autores concluyen que la estabilidad laboral, el desarrollo profesional y la interacción social dentro del entorno de trabajo constituyen elementos clave que sostienen un desempeño óptimo. En este sentido, la importancia de estos hallazgos radica en que evidencian que no todos los factores motivacionales impactan de la misma manera, siendo aquellos relacionados con la seguridad y el desarrollo los que generan mayor influencia en el rendimiento laboral, lo cual resulta coherente con contextos institucionales donde la estabilidad y las oportunidades de crecimiento son altamente valoradas.

De manera similar, López (2023) reportó que el desempeño laboral presenta una media superior (3.42) respecto a la motivación (3.10), evidenciando además diferencias significativas en el grupo masculino ($p = 0.0495$), donde el desempeño supera a la motivación. A partir de estos resultados, el autor concluye que el rendimiento laboral no depende exclusivamente del nivel de motivación, sino también de otros factores organizacionales y estructurales. La importancia de este hallazgo radica en que demuestra que, en determinados contextos, los trabajadores mantienen niveles adecuados de

desempeño aun cuando la motivación no es elevada, debido a la influencia de factores como la responsabilidad laboral, la exigencia del puesto y los mecanismos de control institucional. Esta situación permite comprender que la motivación actúa como un factor potenciador del desempeño, pero no como su único determinante.

Asimismo, los resultados coinciden con Cornejo (2021) y Manrique (2024), quienes reportan relaciones significativas entre motivación y desempeño ($p < 0.01$ y $p = 0.000$, respectivamente), concluyendo que la combinación de factores intrínsecos y extrínsecos fortalece el compromiso, la responsabilidad y la eficiencia del trabajador. La importancia de estos hallazgos radica en que evidencian que la motivación no debe ser abordada de manera aislada, sino como un sistema integral que involucra tanto aspectos personales como condiciones organizacionales. En el contexto del sector público, esto adquiere mayor relevancia, ya que factores como la estabilidad laboral, los incentivos y el reconocimiento institucional influyen directamente en la productividad y el desempeño del personal.

De manera teórica, estos resultados se respaldan a partir de la Teoría de la Autodeterminación, que sostiene que la motivación intrínseca basada en el interés, la satisfacción y el desarrollo personal genera un desempeño laboral más estable y de mayor calidad, y por la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, que establece que los factores motivadores como el logro y el reconocimiento incrementan la productividad laboral. La Teoría del Desempeño Laboral señala que el rendimiento depende del cumplimiento sistemático de tareas y metas, lo cual se ve directamente relacionado por los niveles de motivación presentes en los trabajadores.

Los resultados del objetivo específico 1, mostraron que la motivación extrínseca presenta una correlación positiva y significativa con el desempeño laboral de $p = 0.000$, lo que indica que las recompensas externas como incentivos, remuneración, estabilidad y reconocimiento repercuten de manera directa en el rendimiento de los trabajadores administrativos.

Este resultado coincide con Verdesoto (2021), quien identificó que las deficiencias en factores extrínsecos como el reconocimiento, las oportunidades de ascenso y los incentivos afectan negativamente el desempeño del personal administrativo, atribuyendo este resultado a la falta de políticas institucionales de reconocimiento. De igual manera, Jiménez (2023) determinó que los incentivos y las capacitaciones son factores extrínsecos clave que inciden

significativamente en el desempeño laboral, debido a que generan mayor disposición al cumplimiento de metas institucionales.

De igual manera Cornejo (2021) encontró una correlación positiva y significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral con un $p < 0.05$, explicando que este resultado se debe a que los factores externos permiten reducir la insatisfacción laboral y mantener niveles adecuados de rendimiento, aunque no generan compromiso profundo por sí solos. En este sentido, los resultados obtenidos en las Municipalidades Crucero y Potoni se explican por la dependencia del personal administrativo de incentivos externos para sostener su rendimiento, lo cual es característico en instituciones públicas donde los sistemas de reconocimiento y remuneración influyen directamente en la conducta laboral.

De acuerdo con la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, los factores extrínsecos o higiénicos no generan motivación profunda, pero sí evitan la insatisfacción y permiten que el trabajador mantenga un rendimiento adecuado. Desde la Teoría de la Autodeterminación, la motivación extrínseca puede incrementar el desempeño en la medida que las recompensas son percibidas como justas y coherentes con el esfuerzo realizado.

Los resultados del objetivo específico 2, evidencian que la motivación intrínseca presenta una relación alta y significativa con el desempeño laboral con un $p = 0.000$, convirtiéndose en el factor con mayor incidencia en el rendimiento del personal administrativo. Este hallazgo es coherente con Guzmán et al. (2020), quienes señalaron que el logro personal, el crecimiento profesional y la realización laboral explican los mejores niveles de desempeño, debido a que fortalecen el compromiso interno del trabajador. Asimismo, López (2023) identificó que la satisfacción con las funciones y el sentido de aporte a la organización incrementan el rendimiento, atribuyendo este efecto a la identificación del trabajador con sus tareas.

A nivel nacional, Cornejo (2021) reportó una correlación moderada y altamente significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral con un $p < 0.05$, explicando que los factores internos generan mayor estabilidad en el rendimiento laboral. De manera similar, Manrique (2024) sostuvo que la motivación interna fortalece la responsabilidad, la iniciativa y el compromiso institucional en el personal del sector público. Por ende el contexto de las Municipalidades de Crucero y Potoni, este resultado se explica porque los trabajadores que

experimentan mayor satisfacción personal, interés por aprender y sentido de logro presentan un desempeño superior. Sin embargo, los bajos niveles reportados de motivación intrínseca evidencian una debilidad institucional en el fortalecimiento de estos factores.

Teóricamente los resultados se respaldan en la Teoría de la Autodeterminación, que explica que la motivación intrínseca basada en la autonomía, la competencia y la conexión social genera mayor compromiso, productividad y estabilidad en el rendimiento. Asimismo, la Teoría de Herzberg sostiene que los factores motivadores, especialmente el logro y el reconocimiento personal, impulsan mejoras sustanciales en el desempeño.

Los resultados del objetivo específico 3 muestran diferencias en los niveles de motivación entre el personal administrativo de las Municipalidades de Crucero y Potoni, evidenciando que la motivación intrínseca presenta mayores niveles deficientes, mientras que la motivación extrínseca se distribuye de manera más equilibrada.

Este comportamiento es similar a lo reportado por Verdesoto (2021), quien identificó que, en instituciones públicas, los factores extrínsecos suelen estar más presentes que los intrínsecos, debido a la limitada promoción del desarrollo personal y profesional. Asimismo, Cornejo (2021) señaló que, aunque la motivación intrínseca tiene mayor impacto en el desempeño, suele ser la menos fortalecida por las entidades públicas. A nivel local, Jiménez (2023) evidenció que las Municipalidades priorizan incentivos y capacitaciones, pero presentan debilidades en el fortalecimiento de expectativas personales y sentido de pertenencia, lo que explica las diferencias observadas entre ambos tipos de motivación

Los resultados se respaldan en la Teoría de la Autodeterminación, la motivación intrínseca debería ser la base del compromiso laboral, pero los resultados evidencian que esta necesidad psicológica no está siendo satisfecha adecuadamente.

CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que los factores motivacionales presentan una relación positiva moderada y significativa con el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni, debido a que indicadores como la motivación personal, la autonomía laboral, la capacidad para generar alternativas de acción, la remuneración adecuada y la disponibilidad de recursos se presentan en niveles altos, lo cual favorece el cumplimiento de responsabilidades y el dominio de conceptos, reflejando un mejor desempeño laboral.

Segunda: Existe una relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Crucero y Potoni con una correlación positiva moderada, lo que demuestra que los incentivos externos como los beneficios laborales, reconocimientos institucionales y condiciones de trabajo influyen en el rendimiento del personal administrativo, debido principalmente a indicadores como la remuneración adecuada percibida, la disponibilidad de equipos y recursos y la relación laboral con compañeros, aunque con limitaciones en el reconocimiento por méritos y capacitaciones.

Tercera: Se evidenció que existe una relación existente entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Crucero y Potoni con una correlación positiva alta y estadísticamente significativa, siendo esta dimensión la de mayor impacto, indicando que factores internos como la satisfacción personal, el compromiso y el interés por el trabajo influyen de manera más significativa en el desempeño del personal.

Cuarta: Se concluye que existen diferencias significativas en los factores motivacionales entre el personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni, debido a variaciones en indicadores como el reconocimiento por méritos, la satisfacción con las capacitaciones, la autoevaluación del desempeño y la entrega de trabajos, los cuales evidencian desigualdades en las condiciones motivacionales y explican las diferencias en el desempeño laboral entre ambas municipalidades.

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni fortalezcan simultáneamente los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos, implementando acciones como mejorar las relaciones laborales, garantizar recursos adecuados, revisar la política de incentivos y promover espacios de autonomía, creatividad y aprendizaje continuo. Esto permitirá potenciar tanto las competencias como el conocimiento del personal, fortaleciendo de manera integral su desempeño laboral, especialmente mejorando indicadores como el reconocimiento por méritos, la satisfacción con las capacitaciones, el cumplimiento de expectativas personales y la entrega de trabajos, los cuales presentan debilidades.

Segunda: Mejorar las condiciones extrínsecas como salarios, incentivos y reconocimientos, con el fin de incrementar la satisfacción laboral y reducir la inconformidad. Esta acción se recomienda a las autoridades Municipales y a los responsables del área administrativa, quienes deben garantizar equidad en las remuneraciones y establecer sistemas de incentivos claros y transparentes. También se sugiere implementar mecanismos de reconocimiento público para destacar el esfuerzo de los trabajadores, fortaleciendo así el compromiso institucional, priorizando la mejora de indicadores como el reconocimiento por méritos, la satisfacción con las capacitaciones y las relaciones con los jefes, que evidencian oportunidades de mejora.

Tercera: Se sugiere a las autoridades de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni implementar acciones orientadas al fortalecimiento institucional y la mejora de la gestión administrativa implementar políticas y estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento de la motivación intrínseca del personal administrativo, priorizando acciones que promuevan el grado de realización personal, la identificación con el trabajo y la disposición hacia las actividades laborales desempeñadas. En este sentido, se sugiere fomentar programas de desarrollo profesional, reconocimiento del logro, asignación de responsabilidades acordes a las capacidades del personal y generación de espacios de participación que incrementen la autonomía laboral. Asimismo, es necesario consolidar un clima organizacional favorable que estimule el sentido de pertenencia y la autorrealización, fortaleciendo indicadores como el cumplimiento de expectativas personales, el interés por elevar el nivel de conocimiento y la autoevaluación del desempeño laboral.

Cuarta: Se recomienda a las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni realizar evaluaciones periódicas de los factores motivacionales del personal administrativo, con el fin de identificar las diferencias existentes entre ambas instituciones y diseñar estrategias específicas de mejora según sus necesidades organizacionales. Asimismo, se sugiere implementar políticas de gestión institucional que permitan reducir las reducir las deficiencias relacionadas con la motivación y potenciar la eficiencia en el desempeño de los trabajadores, incidiendo en indicadores como la entrega de trabajos, la autoevaluación del desempeño, el reconocimiento por méritos y las capacitaciones, donde se evidencian mayores diferencias y debilidades.

REFERENCIAS

- Arteaga, A., Zegarra, S., Portillo, D., & Carhuamaca, M. (2025). *La gestión pública en la eficiencia de la ejecución presupuestal en los gobiernos subnacionales: una revisión sistemática*. *Revista InveCom*, 6(1), 1-10.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.15620643>
- Atamari-Zaga, B. M. (2025). *Motivación laboral en el desempeño organizacional de los servidores públicos en la unidad ejecutora programa de apoyo al desarrollo rural andino - PRADERA del Gobierno Regional de Puno*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Juliaca]
<https://repositorio.unaj.edu.pe/items/7b936483-92b9-49e5-9d37-55bcc8243774>
- Alberto, L., Martínez, C., & Fonseca, M. (2024). *An approach to the variables and their classification scale, through age as a study variable*. *Revista Medisur*, 22(1), 201–204.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2024000100201
- Bugarin, M., & Cisneros, C. (2022). *Identificación de factores de motivación que inciden en los turistas nacionales en la elección de la ciudad de Lima como destino turístico cultural. Un estudio basado en los factores push y pull del modelo de Turnbull*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/22920>
- Capuano, A. (2004). *Evaluación de desempeño*. *Invenio*, 7(13), 139–150.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87713710>
- Castañeda, T., López, A., & Collazo, V. (2024). *Fiabilidad instrumental para medir la aplicación de técnicas estadísticas en cultura física: Alfa de Cronbach*. *TRF*, 20(1), 128–136.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552024000100128
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). *Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo Puno*. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5(1), 5–13.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867001>
- Cequera, M., Monroy, R., & Bottini, M. (2010). *La productividad desde una perspectiva humana*. *Intangible Capital*, 7(2), 549–584.
<https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>

- Cevallos, W., Junco, F., Vargas Montealegre, A., & Raigosa, A. (2024). *Modelo de evaluación de desempeño laboral para una asociación de servicios de limpieza. Prohominum*, 6(4), 228–247.
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-01692024000400225
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana (10.^a ed.).
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill (9.^a ed.).
https://www.academia.edu/45524883/Chiavenato_Idalberto_2009_Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_El_capital_humano_de_las_organizaciones_9_ed_McGrawHill
- Cornejo, R. (2021). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del personal administrativo contratado*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes].
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/338c7461-7a31-4273-8990-7c9db82afbee>
- Corporación Latinobarómetro. (2018). *Informe 2018*. <https://www.latinobarometro.org/>
- Delgado, M., García, J., Téllez, A., & Zamarripa, J. (2021). *Self-Determination theory. A theoretical perspective for the study of social work*. *Realidades*, 2(11), 9–22.
- Escandón, N., García, R., Infante, V., & Rojo, F. (2025). *Análisis de factores cognitivo-motivacionales en estudiantes universitarios del sur de Chile: motivaciones de ingreso, permanencia y diferencias sociodemográficas*. *Estudios Pedagógicos*, 51(1), 263–281.
<http://dx.doi.org/10.4067/s0718.07052025000100263>
- Ezcurra, G., Ruiz, A., Saavedra, M., Calle, X., & Hernández, R. (2023). *Job satisfaction of public workers in northern Perú during the covid-19 pandemic*. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(1), 1–15.
<https://doi.org/10.37497/sdgs.v11i1.269>
- Figueroa, C., & Salas, H. (2024). *Comunicación organizacional y desempeño laboral en el área de crédito vehicular de una entidad financiera (Lima, Perú), 2022*. *Industrial Data*, 27(2), 87–105.
<https://doi.org/10.15381/idata.v27i2.26928>

- Figueroa-Oquendo, A. (2024). *Motivación intrínseca y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios de Ecuador*. *Cátedra*, 7(1), 53–75.
<https://doi.org/10.29166/catedra.v7i1.5431>
- Flores, R., Matos, J., Ñanez, N., Sevilla, T., Asto, A., & Tipismana, V. (2025). *Factores determinantes de la motivación académica en estudiantes de educación técnica*. *Revista InveCom*, 5(3), 1–9.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.14219153>
- González, W., & Vilchez, R. (2021). *Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales*. *Revista Pensamiento & Gestión*, 51, 54–74.
<https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Guido, J., Carbonell, Z., Pérez, N., & Alva, M. (2024). *Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración*. *Koinonía*, 9(1), 228–237.
<https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3687>
- Guzmán, G., Sánchez, W., Placencia, M., & Silva, J. (2020). *Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología*. *Revista CEA*, 6(12), 87–103.
<https://doi.org/10.22430/24223182.1543>
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Interamericana Editores.
- Herzberg, F. (1968). *Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados?* Harvard Business Review, 46(1), 13–22.
- Huancas, A. (2021). *Los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo: revisión de la literatura*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16028>
- Jara, A., Segismundo, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–760.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Jiménez, K. (2023). *Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de el Collao - período 2021* [Tesis

- de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano].
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19773>
- Justiniano, R., & Cancino, D. (2024). *La motivación en el aprendizaje durante la última década. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(32), 380–392.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.730>
- Ley N.ª 27972. (2003). Ley Orgánica de Municipalidades.
<https://lpderecho.pe/ley-organica-municipalidades-ley-27972-actualizado/>
- López, W. (2023). Análisis de motivación y desempeño laboral con enfoque de género: el caso de una empresa comercial. Memorias del Congreso LACCEI 2023, 1–10.
https://laccei.org/LACCEI2023BuenosAires/papers/Contribution_1467_a.pdf
- Madero, M. (2019). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Revista Acta Universitaria*, 29(2), 1–18.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Manrique, J. (2024). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Puno 2024*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]
<https://repositorio.uancv.edu.pe/server/api/core/bitstreams/deeb2c8d-67d9-46e8-ab87-38ccc5f9092f/content>
- Mamani, J., Gómez, P., Tintaya, C., & Pancca, V. (2023). *Liderazgo político y gestión administrativa en el municipio de Crucero, Perú. Gestionar*, 3(3), 20–32.
<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.03.002>
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman: caracterización. Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 1–19
<https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Melchor, M., Piarpusan, S., & Placeres, L. (2024). Motivaciones externa, intrínseca, identificada e introyectada que estimulan las prácticas verdes en el consumidor. *Estudios Gerenciales*, 40(172), 356–364.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2024.172.6581>
- Melgar, J., Poxtan, D., Ramos, P., & Leiner, M. (2024). *La motivación extrínseca e intrínseca y su relación con el compromiso organizacional de operadores de producción de la industria maquiladora de exportación (IME) de Ciudad Juarez, México. Revista Espacios*, 45(3), 36–48.
<https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n03p04>

- Mora, V., López, N., Larrea, E., Pérez, H., Aldáz, O., & Criollo, R. (2024). *Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el proceso de enseñanza-aprendizaje: una revisión sistemática*. *Magazine de Las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 9(2), 95–111.
<https://doi.org/10.33262/rmc.v9i2.3105>
- OECD. (2023). *Government at a glance: Latin America and the Caribbean 2023*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/serials/government-at-a-glance-latin-america-and-the-caribbean_48177891.html
- OECD. (2024). *Government at a glance: Latin America and the Caribbean 2024*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/government-at-a-glance-latin-america-and-the-caribbean-2024_4abdba16-en.html
- OECD. (2025). *Government at a glance 2025*. OECD Publishing.
https://www.oecd.org/en/publications/government-at-a-glance-2025_0efd0bcd-en.html
- OIT. (2023). *Panorama laboral 2023: América Latina y el Caribe*.
<https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/panorama-laboral-2023-de-america-latina-y-el-caribe>
- Osada, J., & Salvador-Carrillo, J. (2021). *Estudios “descriptivos correlacionales” : ¿término correcto?* *Revista Médica de Chile*, 149(9), 1383–1384.
<https://doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>
- Palmar, G., Rafael, S., & Jhoan, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. *Revista Espacios Públicos*, 17(39), 159–188.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Paredes, A. (2025). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa de producción y distribución de alimentos de Quito-Ecuador 2023*. [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador].
<https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/9a509855-2434-481e-a25c-6b5a05aead82>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Peñaranda, C. (2018, agosto 24). *Productividad laboral apenas avanzó 0.5 % en el 2017*. *Cámara de Comercio de Lima*.
<https://www.camaralima.org.pe/wp-content/uploads/2020/10/180305.pdf>
- Ramos-Galarza, C. (2021). *Diseños de investigación experimental*. *Revista Ciencia América*, 10(1), 1–7.
<https://doi.org/10.33210/ca.v10i1.356>
- Rios, C. (2025). *Motivación de servicio público y desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huachis, Áncash - 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/10942bb6-4012-44e4-9de6-3aa78895a485>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Editorial Prentice Hall.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olvars, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). *Motivación: buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805–3823.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Trujillo, F. (2022, septiembre 30). *En qué se diferencia la motivación intrínseca de la motivación extrínseca*. *Blog de Recursos Humanos*.
<https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/motivacion/diferencia-motivacion-intrinseca-motivacion-extrinseca/>
- Valdés, C. (2021). *Motivación: qué es, tipos, importancia, principales teorías*. *Gestiopolis*.
<https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Verdesoto, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<https://repositorio.puce.edu.ec/items/cfd82770-7270-4bd5-bdef-4f0d8dc6d203>
- Vergara-Morales, J. (2024). *Modelación de factores motivacionales relacionadas con la satisfacción académica: un estudio multinivel*. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 30(1), 1–12.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2024.v30n1.811>
- Zaraza, M. (2023). *Factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral de los jefes de oficina de la Caja Los Andes - Región Puno 2018 – 2019*. [Tesis de

licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano].

<https://repositorio.unap.edu.pe/items/b732590d-80e8-4a0c-9e4b-1ac3beb3b14e>

Zela, C., Calcina, S., Castillo, J., & Campos, J. (2021). *Desempeño laboral y la calidad de servicio en municipalidades provinciales de Puno, Perú. Dialnet*, 7(4), 415–426.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383759>

Zevallos, J., Chuquimia, M., Vilca, N., & Dávila, O. (2024). *Factores motivacionales para el logro de aprendizajes: una revisión sistemática. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(35), 2610–2624.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i35.891>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relacionan entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni?	Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni.	Existe una relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni.	Factores motivacionales	Motivación Intrínseca Motivación Extrínseca	Enfoque: cuantitativo Alcance: descriptivo correlacional Diseño: no experimental
<p>Preguntas específicas</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni?</p> <p>¿Qué diferencias existen en los factores motivacionales del personal administrativo entre las Municipalidad Distrital De Crucero y Potoni?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidad Distritales Crucero y Potoni.</p> <p>Identificar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni.</p> <p>Comparar los factores motivacionales del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni.</p> <p>Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni.</p> <p>Existen diferencias significativas en los factores motivacionales del personal administrativo entre las Municipalidades Distritales Crucero y Potoni</p>	Desempeño laboral	Conocimiento Competencia	<p>Población: 78 trabajadores administrativos de las municipalidades Distritales Crucero y Potoni</p> <p>Muestra: 78</p> <p>Técnica: la Encuesta</p> <p>Instrumento: el Cuestionario con escala Likert</p>

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Factores motivacionales	La variable factores motivacionales fue medida a través de 12 ítems, divididos en las dimensiones motivación extrínseca y motivación intrínseca	Motivación extrínseca Motivación intrínseca	1. Relaciones cordiales con los jefes. 2. Reconocimiento por méritos. 3. Remuneración adecuada percibida. 4. Disponibilidad de equipos y recursos suficientes. 5. Satisfacción con las capacitaciones. 6. Relación laboral cordial con los compañeros 7. Motivación personal al realizar actividades 8. Cumplimiento de expectativas personales 9. Autonomía Laboral 10. Interés por elevar el nivel de conocimiento. 11. Disposición e iniciativa 12. Capacidad para generar alternativas de acción	Likert 1=Deficiente 2 = Malo 3 = Regular 4 = Muy bueno 5 =Excelente
Desempeño laboral	La variable desempeño laboral fue medida a través de 7 ítems, divididos en las dimensiones conocimiento y competencias	Conocimiento Competencia	13. Cumplimiento de responsabilidades 14. Dominio de conceptos. 15. Entrega de trabajos. 16. Nivel de compromiso con la entidad. 17. Capacidad de recibir sugerencias. 18. Puntualidad, organización. 19. Autoevaluación del desempeño laboral.	

Fuente: Factores motivacionales variable 1, a Melgar et al. (2024, p. 37). Y Desempeño laboral variable 2, (Capuano, 2004).

Anexo 3. Formato de encuesta

Cuestionario

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante sobre los factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de las Municipalidades Distritales de Crucero y Potoni, lo que contribuirá en la mejora del desempeño laboral y la calidad de servicio que brinda la entidad pública. Responda con sinceridad, no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Instrucciones:

- Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una X en el casillero que crea conveniente.

DATOS GENERALES:

- | Edad | Sexo |
|---------------------------|------|
| a) Menos de 24 años...() | M() |
| b) De 25 a 34 años.....() | F() |
| c) De 35 a 44 años.....() | |
| d) De 45 a más.....() | |

Régimen laboral _____

Deficiente (1)	Malo (2)	Regular (3)	Muy bueno(4)	Excelente (5)
----------------	----------	-------------	--------------	---------------

V1 Factores motivacionales

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
MOTIVACION EXTRINSECA						
1	En su ambiente de trabajo, ¿cómo considera que la relación que mantiene con sus jefes es cordial y favorece su motivación laboral?					
2	¿Cómo considera Ud. los incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a los méritos alcanzados?					
3	¿La remuneración que percibo es adecuada?					
4	¿Cómo considera Ud. la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la entidad para la atención al público?					
5	¿Cómo considera Ud. las capacitaciones impartidas por la entidad?					
6	En mi ambiente de trabajo, la relación con mis compañeros es cordial y contribuye a mi motivación laboral.					
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
7	¿Se siente usted motivado al momento de desarrollar sus actividades laborales?					

8	¿El trabajo que usted realiza permite alcanzar sus expectativas personales?					
9	¿La autonomía que tengo en mi trabajo me motiva a dar lo mejor de mí?					
10	¿Se preocupa o involucra usted por siempre elevar su nivel de conocimiento en temas que comparten a sus laborales y esto le aporta a lograr sus resultados?					
11	¿Cómo considera su disposición e iniciativas para realizar trabajos?					
12	¿Cómo considera su desarrollo de alternativa de acción y aprovechamiento de recursos?					

Deficiente (1)	Malo (2)	Regular (3)	Muy bueno(4)	Excelente (5)
-----------------------	-----------------	--------------------	---------------------	----------------------

V2 Desempeño laboral

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
CONOCIMIENTO						
13	¿Cómo considera su cumplimiento de responsabilidades?					
14	¿Cómo considera su dominio de conceptos, métodos y técnicas?					
15	¿Cómo considera su entrega de trabajos de acuerdo a proyecciones y necesidades?					
COMPETENCIAS						
16	¿Cómo considera su nivel de compromiso con la entidad?					
17	¿Cómo considera su capacidad de recibir sugerencias, brindar aportes y tomar decisiones?					
18	¿Cómo considera su puntualidad, organización de documentos y cuidado de equipos?					
19	¿Actualmente como considera usted su desempeño laboral?					

Anexo 4. Validez de instrumentos de recolección de datos

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
 FACULTAD DE GESTION Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL ESCUELA PROFESIONAL
 GESTION PUBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

**FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
 PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE CRUCERO
 Y POTONI**

I. REFERENCIAS:

- EXPERTO: *Octavio Condori Mamani*
- PROFESION: *Ingeniero Economista*
- CARGO ACTUAL: *Decente*
- GRADO ACADEMICO: *Doctor.*

II. ASPECTO DE VALIDACION

Valores de la escala:

Deficiente (1)	Malo (2)	Regular (3)	Muy bueno(4)	Excelente (5)
----------------	----------	-------------	--------------	---------------

VI. Factores motivacionales

N	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
MOTIVACION EXTRINSECA						
1	En su ambiente de trabajo, ¿cómo considera que la relación que mantiene con sus jefes es cordial y favorece su motivación laboral?				X	
2	¿Cómo considera Ud, los incentivos y/o reconocimientos a su personal o a su persona en base a los méritos alcanzados?				X	
3	¿La remuneración que percibo es adecuada?				X	
4	¿Cómo considera Ud. la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la entidad para la atención al público					X
5	¿Cómo considera Ud. las capacitaciones impartidas por la entidad?					X
6	En mi ambiente de trabajo, la relación con mis compañeros es cordial y contribuye a mi motivación laboral.				X	
MOTIVACION INTRINSECA						
7	¿Se siente usted motivado al momento de desarrollar sus actividades laborales?				X	
8	¿El trabajo que usted realiza permite alcanzar sus expectativas personales?				X	
9	¿La autonomía que tengo en mi trabajo me motiva a dar lo mejor de mí?					X
10	¿Se preocupa usted por mejorar continuamente sus conocimientos para desempeñar mejor sus funciones?					X
11	¿Cómo considera su disposición e iniciativas para realizar trabajos?					X
12	¿Cómo considera su desarrollo de alternativa de acción y aprovechamiento de recursos?					X

V2. Desempeño Laboral

ITEMS	ESCALA				
	1	2	3	4	5
CONOCIMIENTO					
13	¿Cómo considera su cumplimiento de responsabilidades?				
14	¿Cómo considera su dominio de conceptos, métodos y técnicas?				
15	¿Cómo considera su entrega de trabajos de acuerdo a proyecciones y necesidades?				
COMPETENCIAS					
16	¿Cómo considera su nivel de compromiso con la entidad?				
17	¿Cómo considera su capacidad de recibir sugerencias, brindar aportes y tomar decisiones?				
18	¿Cómo considera su puntualidad, organización de documentos y cuidado de equipos?				
19	¿Actualmente como considera usted su desempeño laboral?				

III. VALIDACION (marque con un aspa en la alternativa que corresponda según los criterios)

CRITERIOS	DESCRIPCION	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en función a los objetivos de la investigación				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos que exige la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Le confiere rigor científico al estudio					X
8. COHERENCIA	Entre el problema, variables y objetivos					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Instrumento es adecuado al tipo de Investigación					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{(1 \times A) + (2 \times B) + (3 \times C) + (4 \times D) + (5 \times E)}{50} = \frac{46}{50} = 0.92$$

III. CALIFICACION GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el circulo asociado)

Categoría	Intervalo
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 – 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 – 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70 – 1,00]

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:



OCTAVIO CONDORI MAMANI
Ing° Economista
Reg. CIP N° 35000

Sello y firma del experto

DNI N° 02046307

N° Celular 995 000 712

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
 FACULTAD DE GESTION Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL ESCUELA PROFESIONAL
 GESTION PUBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
 PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE CRUCERO
 Y POTONI

I. REFERENCIAS:

- EXPERTO: JUAN MAURICIO PILCO CHURATA
- PROFESION: Administrador
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADEMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACION

Valores de la escala:

Deficiente (1)	Malo (2)	Regular (3)	Muy bueno(4)	Excelente (5)
----------------	----------	-------------	--------------	---------------

VI. Factores motivacionales

N	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
MOTIVACION EXTRINSECA		1	2	3	4	5
1	En su ambiente de trabajo, ¿cómo considera que la relación que mantiene con sus jefes es cordial y favorece su motivación laboral?				X	
2	¿Cómo considera Ud, los incentivos y/o reconocimientos a su personal o a su persona en base a los méritos alcanzados?				X	
3	¿La remuneración que percibo es adecuada?					X
4	¿Cómo considera Ud. la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la entidad para la atención al público				X	
5	¿Cómo considera Ud. las capacitaciones impartidas por la entidad?					X
6	En mi ambiente de trabajo, la relación con mis compañeros es cordial y contribuye a mi motivación laboral.				X	
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA		1	2	3	4	5
7	¿Se siente usted motivado al momento de desarrollar sus actividades laborales?				X	
8	¿El trabajo que usted realiza permite alcanzar sus expectativas personales?				X	
9	¿La autonomía que tengo en mi trabajo me motiva a dar lo mejor de mí?					X
10	¿Se preocupa usted por mejorar continuamente sus conocimientos para desempeñar mejor sus funciones?					X
11	¿Cómo considera su disposición e iniciativas para realizar trabajos?				X	
12	¿Cómo considera su desarrollo de alternativa de acción y aprovechamiento de recursos?					X

V2. Desempeño Laboral

	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
CONOCIMIENTO						
13	¿Cómo considera su cumplimiento de responsabilidades?				X	
14	¿Cómo considera su dominio de conceptos, métodos y técnicas?				X	
15	¿Cómo considera su entrega de trabajos de acuerdo a proyecciones y necesidades?					X
COMPETENCIAS						
16	¿Cómo considera su nivel de compromiso con la entidad?					X
17	¿Cómo considera su capacidad de recibir sugerencias, brindar aportes y tomar decisiones?					X
18	¿Cómo considera su puntualidad, organización de documentos y cuidado de equipos?					X
19	¿Actualmente como considera usted su desempeño laboral?					X

III. VALIDACION (marque con un aspa en la alternativa que corresponda según los criterios)

CRITERIOS	DESCRIPCION	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en función a los objetivos de la investigación				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos que exige la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Le confiere rigor científico al estudio				X	
8. COHERENCIA	Entre el problema, variables y objetivos					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. PERTINENCIA	Instrumento es adecuado al tipo de Investigación				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
---	---	---	---	---	---

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{(1 \times A) + (2 \times B) + (3 \times C) + (4 \times D) + (5 \times E)}{50} = \frac{43}{50} = 0,86$$

III. CALIFICACION GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

Categoría	Intervalo
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 – 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 – 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70 – 1,00]

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:



Sello y firma del experto
 DNI N° 02429612
 N° Celular 951697313

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
 FACULTAD DE GESTION Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL ESCUELA PROFESIONAL
 GESTION PUBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
 PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE CRUCERO
 Y POTONI

- EXPERTO: *Wilson Smith Arpaiz Lima*
- PROFESION: *Ingeniero Economista*
- CARGO ACTUAL: *Docente*
- GRADO ACADEMICO: *Doctor en Economía y Políticas Públicas*

II. ASPECTO DE VALIDACION

Valores de la escala:

Deficiente (1)	Malo (2)	Regular (3)	Muy bueno(4)	Excelente (5)
----------------	----------	-------------	--------------	---------------

VI. Factores motivacionales

N	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
MOTIVACION EXTRINSECA						
1	En su ambiente de trabajo, ¿cómo considera que la relación que mantiene con sus jefes es cordial y favorece su motivación laboral?				X	
2	¿Cómo considera Ud. los incentivos y o reconocimientos a su personal o a su persona en base a los méritos alcanzados?				X	
3	¿La remuneración que percibo es adecuada?				X	
4	¿Cómo considera Ud. la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la entidad para la atención al público?					X
5	¿Cómo considera Ud. las capacitaciones impartidas por la entidad?				X	
6	En mi ambiente de trabajo, la relación con mis compañeros es cordial y contribuye a mi motivación laboral.				X	
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
7	¿Se siente usted motivado al momento de desarrollar sus actividades laborales?					X
8	¿El trabajo que usted realiza permite alcanzar sus expectativas personales?					X
9	¿La autonomía que tengo en mi trabajo me motiva a dar lo mejor de mí?					X
10	¿Se preocupa usted por mejorar continuamente sus conocimientos para desempeñar mejor sus funciones?				X	
11	¿Cómo considera su disposición e iniciativas para realizar trabajos?					X
12	¿Cómo considera su desarrollo de alternativa de acción y aprovechamiento de recursos?				X	

V2. Desempeño Laboral

ITEMS	ESCALA				
	1	2	3	4	5
CONOCIMIENTO					
13				X	
14				X	
15					X
COMPETENCIAS					
16					X
17				X	
18					X
19					X

III. VALIDACION (marque con un aspa en la alternativa que corresponda según los criterios)

CRITERIOS	DESCRIPCION	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en función a los objetivos de la investigación				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos que exige la investigación				X	
7. CONSISTENCIA	Le confiere rigor científico al estudio				X	
8. COHERENCIA	Entre el problema, variables y objetivos					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. PERTINENCIA	Instrumento es adecuado al tipo de Investigación				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{(1 \times A) + (2 \times B) + (3 \times C) + (4 \times D) + (5 \times E)}{50} = \frac{43}{50} = 0,86$$

III. CALIFICACION GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el circulo asociado)

Categoría	Intervalo
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 - 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 - 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70 - 1,00]

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:



Dr. Wilson Smith Arpasi Lima
INGENIERO ECONOMISTA
Sello CIP 184164 experto
DNI N° 42740503
N° Celular 973650372

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

Escala del alfa de Cronbach

Según Castañeda et al. (2024), la confiabilidad de los cuestionarios propuestos, tal como se había planteado, se determinó a través del cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach general y con el alfa que se obtiene al eliminar cada uno de los ítems en relación con su consistencia interna, con el fin de estimar la correlación existente entre ellos e identificar ítems poco consistentes o que se alejen a los aspectos que influyen en el proceso de aplicación de las técnicas estadísticas en la formación del profesional de Cultura Física. Este coeficiente toma valores entre 0 y 1. El 0 representa una nula confiabilidad, y el 1 una confiabilidad total. La propia autora insiste en que no existe una regla que indique a partir de cual valor en específico no hay fiabilidad del instrumento. Se clasifica el coeficiente Alpha de Cronbach de acuerdo con los siguientes límites:

Confiabilidad muy baja: $\alpha \leq 0,30$

Confiabilidad baja: $0,30 < \alpha \leq 0,60$

Confiabilidad moderada: $0,60 < \alpha \leq 0,75$

Confiabilidad alta: $0,75 < \alpha \leq 0,90$

Confiabilidad muy alta: $\alpha > 0,90$.

Se considera pertinente mencionar que existe una buena consistencia interna cuando es superior a 0,7 y cuando este valor es inferior a 0,7; se considera una consistencia baja

Anexo 6. *Escala del Rho de Spearman*

Según Martínez et al. (2009), la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman debe realizarse considerando el objetivo de la investigación y el contexto del fenómeno estudiado, por lo que no debe basarse únicamente en el valor numérico obtenido. En este sentido, la correlación constituye una medida estadística que expresa la intensidad de la relación entre dos variables, pero carece de implicaciones causales, ya que la asociación observada puede estar influenciada por otros factores. Asimismo, los autores señalan que la interpretación del coeficiente rho depende de la experiencia previa y del sustento teórico del investigador, los cuales permiten valorar la relevancia de la relación encontrada.

Escala de Rho de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Adaptado de Martínez et al. (2009).

Anexo 7. Memorandum de autorizacion Municipalidad Distrital de Crucero



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CRUCERO
CARABAYA – PUNO
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



MEMORÁNDUM N° 328-2025-MDC/O-RRHH/ORML

DE : OSCAR RODRIGO MULLISACA LIVISE
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

A : CONDORI APAZA NYBER LOSSIO

ASUNTO : EJECUCIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : Solicitud

FECHA : Crucero, 20 de agosto del 2025

Por medio de la presente me dirijo a usted, para saludarle cordialmente y comunicarle que en atención al documento en referencia, que los días 18, 19 Y 20 de Agosto del 2025. Realizara la ejecución de instrumentos de investigación, en su condición de bachiller de la Carrera Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Crucero, en el que se estipule su género y condición laboral, se exhorta a brindar las facilidades del caso para su cumplimiento para que pueda elaborar su estudio de investigación

En consecuencia, cumpla con lo señalado a la presente disposición.

Atentamente,


OSCAR RODRIGO MULLISACA LIVISE
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 8. Memorandum de autorizacion Municipalidad Distrital de Potoni



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POTONI
AZANGARO - PUNO
SUB GERENCIA DE SERVICIOS MUNICIPALES Y SOCIALES
GESTIÓN 2023-2016



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

MEMORANDUM N°003-2025-MDP/RRHH/SMPS

A : NYBER LOSSIO CONDORI APAZA
DE : Cpe. SUSAN MAGALY PURACA SANCHEZ
Unidad de Recursos Humanos
ASUNTO : Ejecución de Instrumentos de investigación
REFERENCIA : Solicitud exp. Adm. 1935
FECHA : Potoni, 25 de agosto de 2025.

Por medio de la presente me dirijo a usted, para saludarle cordialmente y comunicarle que en atención al documento en referencia que los días 25, 26 y 27 de agosto del 2025 se realizará la ejecución de Instrumentos de investigación, en su condición de bachiller de la carrera Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Potoni, en el que se estipule su género y condición laboral, se exhorta a brindar las facilidades del caso para su cumplimiento para que pueda elaborar su estudio de investigación.

En consecuencia, cumpla con lo señalado a la presente disposición, siendo fines netamente académicos y educativos.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POTONI
C.P.C. Susan M. Puraca Sanchez
TEL: 051 7546782

Anexo 9. Uso del SPSS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	v1	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	d1v1	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	d2v1	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	v2	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	v1re	N Numérico	5	0	v1 (Agrupada)	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
6	d1v1re	N Numérico	5	0	d1v1 (Agrupada)	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
7	d2v1re	N Numérico	5	0	d2v1 (Agrupada)	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
8	v2re	N Numérico	5	0	v2 (Agrupada)	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
9	v1des	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	v2des	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	v1desre	N Numérico	5	0	v1des (Agrupada)	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
12	v2desre	N Numérico	5	0	v2des (Agrupada)	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
13	SEX1	N Numérico	8	2	Sexo 1	{1,00, M}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	SEX2	N Numérico	8	2	Sexo 2	{1,00, M}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	V1M1	N Numérico	8	2		{1,00, Defici...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	V2M1	N Numérico	8	2		{1,00, Defici...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17											

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	v1	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	d1v1	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	d2v1	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	v2	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	v1re	N Numérico	5	0	v1 (Agrupada)	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
6	d1v1re	N Numérico	5	0	d1v1 (Agrupada)	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
7	d2v1re	N Numérico	5	0	d2v1 (Agrupada)	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
8	v2re	N Numérico	5	0	v2 (Agrupada)	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
9	v1des	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	v2des	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	v1desre	N Numérico	5	0	v1des (Agrupada)	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
12	v2desre	N Numérico	5	0	v2des (Agrupada)	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
13	SEX1	N Numérico	8	2	Sexo 1	{1,00, M}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	SEX2	N Numérico	8	2	Sexo 2	{1,00, M}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	V1M1	N Numérico	8	2		{1,00, Defici...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	V2M1	N Numérico	8	2		{1,00, Defici...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17											

Anexo 10. Base de datos

Factores de motivación												Desempeño laboral							
Motivación extrínseca						Motivación intrínseca						Conocimiento			Competencias				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	
2	1	2	4	1	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	4	2	3	1	
3	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	2	
5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	2	1	3	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	
2	1	2	4	1	2	3	1	2	1	2	4	1	1	2	4	2	3	1	
5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	2	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	1	3	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	5	5	2	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	4	5	4	5	
4	1	4	4	3	4	2	1	4	4	2	4	1	1	2	4	2	3	1	
5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	2	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	1	3	5	5	5	
5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	
2	1	2	4	1	2	2	3	2	1	2	4	1	1	2	4	2	3	1	
5	3	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	2	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	1	3	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	
2	1	2	4	1	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	4	2	3	1	
5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	2	
5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	1	3	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	5	3	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	
2	1	2	4	1	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	4	2	3	1	

5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	2
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	1	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5
4	1	2	4	1	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	4	2	3	1
5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	2
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	1	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	3	5	5	2
4	1	2	4	1	2	2	1	2	1	2	4	5	2	1	3	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5
2	1	2	4	1	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	4	2	3	1
3	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	2
5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	2	1	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5
2	1	2	4	1	2	3	1	2	1	2	4	1	1	2	4	2	3	1
5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	2
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	1	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	2	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	4	5	4	5
4	1	4	4	3	4	2	1	4	4	2	4	1	1	2	4	2	3	1
5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	2
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	1	3	5	5	5
5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5
2	1	2	4	1	2	2	3	2	1	2	4	1	1	2	4	2	3	1
5	3	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	2
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	1	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5
2	1	2	4	1	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	4	2	3	1

5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	2
5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	1	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	3	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5
2	1	2	4	1	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	4	2	3	1
5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	2
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	1	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5
4	1	2	4	1	2	2	1	2	1	2	4	1	1	2	4	2	3	1
5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	2
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	1	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	3	5	5	2
4	1	2	4	1	2	2	1	2	1	2	4	5	2	1	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	3	5	5	2

