



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

Motivación laboral y salud emocional en trabajadores de la Municipalidad
Provincial de Abancay, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

PRESENTADO POR

Trujillo Paniura, Alex Gabriel
Vargas Saldivar, Mery Alexandra

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN PSICOLOGIA**

ASESORA

Mg. Candela Levano, Cecil Massiel
<https://orcid.org/0000-0003-2616-0670>

Chincha, Perú, 2025

Constancia de aprobación de investigación



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 17 de Enero del 2026

Mg. Jose Yomil Perez Gomez
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, Bach. Mery Alexandra, Vargas Saldivar y Bach. Alex Gabriel, Trujillo Paniura, de la Facultad de salud, del programa Académico de PSICOLOGÍA, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

“MOTIVACION LABORAL Y SALUD EMOCIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY, 2025”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

MG. CANDELA LEVANO CECIL
MASSIEL
CODIGO ORCID: 0000-0003-2616-0670
DNI: 46475398

Declaratoria de autenticidad de la investigación

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Alex Gabriel Trujillo Paniura**, identificado(a) con DNI N°75013425, en mi condición de Bachiller del programa de estudios de Ciencias de la salud, de la Facultad de Psicología, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **"Motivación laboral y salud emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025"**, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

14%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 30 de enero del 2026



Trujillo Paniura Alex Gabriel
DNI N.º 75013425



*Las firmas y huellas dactilares corresponden al/los responsables(s) de la investigación.

certificación notarial al dorso

ESTE DOCUMENTO NO FUE RECIBIDO EN ESTA NOTARÍA

CERTIFICO:

Que, la firma y huella digital que corre en el anverso corresponden a **ALEX GABRIEL TRUJILLO PANIURA**, con DNI N° 75013425, quien vuelve a firmar conmigo. Dejo constancia que la responsabilidad del Notario se remite a la autenticidad de la firma e identidad de los firmantes sin juzgar su contenido, artículo 108 del Decreto Legislativo N° 1049.

Abancay, 30 de enero del 2026.



Eralton G. Aponte Carrizal
ERALTON G. APONTE CARRIZAL
ABANCAY
NOTARIO DE ABANCAY

Alex Gabriel Trujillo Paniura 



0123130799



**NOTARIA
APONTE CARBAJAL EBILTON GREGORIO
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL
DNI 75013425
Primer Apellido TRUJILLO
Segundo Apellido PANIURA
Nombres ALEX GABRIEL

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



TRUJILLO PANIURA, ALEX GABRIEL
DNI 75013425

**INFORMACIÓN DE CONSULTA
DACTILAR**

Operador: 76660508 - Jaime Cruz Medrano

Fecha de Transacción: 30-01-2026 11:41:17

Entidad: 10310128550 - APONTE CARBAJAL EBILTON GREGORIO

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>

Número de Consulta: 0123130799



DOCUMENTO NO
REDACTADO
EN ESTA NOTARÍA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Mery Alexandra Vargas Saldivar**, identificado(a) con DNI N°62462255, en mi condición de Bachiller del programa de estudios de Ciencias de la salud, de la Facultad de Psicología, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "**Motivación laboral y salud emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025**", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

14%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 30 de enero del 2026



Mery Alexandra Vargas Saldivar
DNI N.º 62462255



*Las firmas y huellas dactilares corresponden al/los responsables(s) de la investigación.

EGALIZACIÓN A LA VUELTA



La Notaria Pública del distrito de Tamburco, provincia de Abancay, departamento de Apurímac que suscribe certifica: Que, la firma y la huella dactilar que antecede ha sido identificado mediante comprobación biométrica e insertando su código QR y de barra, corresponde a: **VARGAS SALDIVAR, MERY ALEXANDRA**; identificado(a) con DNI N°62462255. Lo que doy fe. Dejando constancia que se legaliza la firma más no el contenido. Abancay, 30 de enero de 2026.-----



0123132985



Ofelia Joylan Gamarra
 ABOGADA NOTARIA
 R.C.A. N°018
 TAMBURCO - ABANCAY



Dedicatoria

A Dios por guiarme en este camino profesional.

A mi padre (+) que me guía desde el cielo y que fue mi inspiración y motivo para salir adelante.

A mi madre por ser mi apoyo e inspiración.

A mis hermanos quienes me apoyaron emocionalmente en las buenas y en las malas.

Alex Gabriel

A Dios por bendecirme con las oportunidades que me da en la vida.

A mi madre por su apoyo incondicional en mi vida personal y profesional.

A mi hijo por ser el motivo y razón de mi lucha constante.

Mery Alexandra

Agradecimiento

A la Universidad Autónoma de Ica por darme la oportunidad de cumplir mi objetivo profesional.

A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay por su valiosa colaboración.

A Carlos Eduardo Menendez Ninantay por estar siempre junto a mí orientándome y apoyándome en mi vida personal y profesional.

Alex Gabriel

A la Universidad Autónoma de Ica por darme la oportunidad de cumplir mi objetivo profesional.

A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay por su valiosa colaboración.

Mery Alexandra

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y la salud emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay en 2025. La investigación es de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, ya que se analizó la correlación entre ambas variables sin intervenir directamente en el entorno de los trabajadores. La muestra estuvo compuesta por 190 trabajadores, y los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el cuestionario de motivación laboral de R. Maws y el cuestionario de salud emocional de Ryff, ambos estandarizados y validados para su aplicación. Los principales resultados muestran una correlación significativa de 0.652 entre la motivación laboral y la salud emocional, indicando que, a mayor motivación, mejor salud emocional. De igual forma a nivel descriptivo se precisa que el 74,8% de los encuestados evidencian una motivación laboral moderada, del mismo modo el 63,8% de trabajadores encuestados indican tener una moderada salud emocional, lo que indica que aún falta fortalecer cada uno de estos aspectos en los trabajadores. Este hallazgo resalta la importancia de la motivación para mejorar el bienestar emocional en el ambiente laboral. La conclusión más importante es que la motivación laboral tiene un impacto positivo en la salud emocional de los trabajadores, lo que indica que la implementación de estrategias motivacionales a nivel de los trabajadores repercute directamente en mejorar el bienestar general en el ámbito laboral.

Palabras claves: motivación laboral, salud emocional, bienestar, trabajo.

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between work motivation and emotional health of workers in the Provincial Municipality of Abancay in 2025. The research is basic in nature, with a quantitative approach and a non-experimental design, as it analyzed the correlation between both variables without directly intervening in the employees' environment. The sample consisted of 190 employees, and the instruments used for data collection were the R. Maws Job Motivation Questionnaire and the Ryff Emotional Health Questionnaire, both standardized and validated for their application. The main results show a significant correlation of 0.652 between job motivation and emotional health, indicating that higher motivation is associated with better emotional health. Similarly, at a descriptive level, it was found that 74.8% of respondents demonstrated moderate job motivation, while 63.8% of surveyed employees reported moderate emotional health, indicating that there is still room for improvement in each of these aspects among the employees. This finding highlights the importance of motivation for improving emotional well-being in the workplace. The most important conclusion is that job motivation has a positive impact on the emotional health of employees, indicating that implementing motivational strategies at the employee level directly contributes to improving overall well-being in the workplace.

Keywords: Job motivation, emotional health, well-being, work.

Índice general

Portada.....	i
Constancia de aprobación de investigación.....	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria.....	viii
Agradecimiento	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Índice general	xii
Índice de tablas.....	xiv
Índice de figuras.....	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
2.1. Descripción de problema.....	17
2.2. Pregunta de investigación general	20
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	20
2.4. Objetivo general y específicos.....	20
2.4.1. Objetivo general.....	20
2.4.2. Objetivos específicos	21
2.5. Justificación e importancia	21
2.6. Alcances y limitaciones	22
III. MARCO TEÓRICO	23
3.1. Antecedentes	23
3.2. Bases Teóricas.....	28
3.2.1. Motivación laboral	28
3.2.2. Salud emocional	29
3.3. Marco conceptual	31
IV. METODOLOGÍA.....	33
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	33
4.2. Diseño de Investigación	33
4.3. Hipótesis general y específica.....	34
4.3.1. Hipótesis general	34
4.3.2. Hipótesis específicas.	34
4.4. Identificación de las variables.....	34

4.5. Matriz de operacionalización de variables.....	36
4.6. Población – Muestra.....	39
4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de información.....	40
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	40
V. RESULTADOS.....	41
5.1. Presentación de resultados.....	41
5.2. Interpretación de resultados.....	61
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	65
6.1. Análisis inferencial.....	65
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	70
7.1. Comparación de resultados.....	70
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS.....	82
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	82
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	82
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición.....	82
Anexo 4: Base de datos.....	82
Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	82
Anexo 6: Evidencia fotográfica.....	82

Índice detablas

Tabla 1	La motivación laboral en los trabajadores	41
Tabla 2	La salud emocional en los trabajadores	42
Tabla 3	La desmotivación en los trabajadores	43
Tabla 4	La regulación externa en los trabajadores	44
Tabla 5	La regulación introyectada en los trabajadores	45
Tabla 6	La regulación identificada en los trabajadores	46
Tabla 7	La motivación intrínseca en los trabajadores	47
Tabla 8	La autoaceptación en los trabajadores	48
Tabla 9	Las relaciones positivas en los trabajadores	49
Tabla 10	La autonomía en los trabajadores	50
Tabla 11	El dominio de entorno en los trabajadores	51
Tabla 12	El propósito en la vida en los trabajadores	52
Tabla 13	El crecimiento personal en los trabajadores	53
Tabla 14	Motivacion laboral y salud emocional	54
Tabla 15	Motivacion laboral y autoaceptación	55
Tabla 16	Motivacion laboral y relaciones positivas	56
Tabla 17	Motivacion laboral y autonomía	57
Tabla 18	Motivacion laboral y dominio del entorno	58
Tabla 19	Motivacion laboral y propósito en la vida	59
Tabla 20	Motivacion laboral y crecimiento personal	60
Tabla 21	Prueba de normalidad de datos	65
Tabla 22	Correlación entre motivación laboral y salud emocional	66
Tabla 23	Correlación entre motivación laboral y autoaceptación	66
Tabla 24	Correlación entre motivación laboral y relaciones positivas	67
Tabla 25	Correlación entre motivación laboral y autonomía	67
Tabla 26	Correlación entre motivación laboral y dominio del entorno	68
Tabla 27	Correlación entre motivación laboral y propósito en la vida	69
Tabla 28	Correlación entre motivación laboral y crecimiento personal	69

Índice defiguras

Figura 1 La motivación laboral en los trabajadores	41
Figura 2 La salud emocional en los trabajadores	42
Figura 3 La desmotivación en los trabajadores	43
Figura 4 La regulación externa en los trabajadores	44
Figura 5 La regulación introyectada en los trabajadores	45
Figura 6 La regulación identificada en los trabajadores	46
Figura 7 La motivación intrínseca en los trabajadores	47
Figura 8 La autoaceptación en los trabajadores	48
Figura 9 Las relaciones positivas en los trabajadores	49
Figura 10 La autonomía en los trabajadores	50
Figura 11 El dominio de entorno en los trabajadores	51
Figura 12 El propósito en la vida en los trabajadores	52
Figura 13 El crecimiento personal en los trabajadores	53
Figura 14 Motivacion laboral y salud emocional	54
Figura 15 Motivacion laboral y autoaceptación	55
Figura 16 Motivacion laboral y relaciones positivas	56
Figura 17 Motivacion laboral y autonomía	57
Figura 18 Motivacion laboral y dominio del entorno	58
Figura 19 Motivacion laboral y propósito en la vida	59
Figura 20 Motivacion laboral y crecimiento personal	60

I. INTRODUCCIÓN

El bienestar de un trabajador y su rendimiento en el trabajo se asocian con la motivación que tiene una persona y las condiciones de su salud emocional. La motivación y salud emocional que evidencia un empleado se encuentran profundamente vinculadas, uno depende del otro. Un clima laboral que impulse la motivación en las personas favorecerá su salud emocional, el bienestar, la productividad y la satisfacción del empleado se verán incrementados a nivel de producción laboral.

En el estudio el objetivo fue establecer la relación entre la motivación laboral y la salud emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025. Con un enfoque cuantitativo, se investigaron los factores, tanto motivacionales como emocionales, tratando de establecer el impacto que estas dos variables ejercen sobre la calidad de vida laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores.

El informe se presenta en VIII capítulos: El I capítulo corresponde a la introducción de la investigación.

En el II capítulo se presenta la descripción y formulación del problema, redactando su formulación, los objetivos y la respectiva justificación.

En el III capítulo se enfoca el marco teórico, revisando conceptos clave, teorías y estudios previos, junto con la definición de términos conceptuales.

En el IV capítulo se describe la metodología de la investigación, considerando el tipo, nivel diseño, la hipótesis, población, muestra, técnica e instrumento de recojo de datos.

En el capítulo V capítulo se presenta los datos finales del estudio.

En el VI capítulo se evidencia con los resultados de los datos finales, en el VII capítulo se expone el proceso de discutir los resultados y en el VIII capítulo se presenta las respectivas referencias bibliográficas. Finalmente, las evidencias se acompañan en el anexo.

Los autores

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de problema

En sectores públicos de todo el mundo se observa un círculo vicioso entre escasa motivación laboral y perjuicio de la salud emocional. A escala global, la implicación de las y los empleados apenas ronda el 21%, lo que eleva la desafección y la rotación en servicios esenciales. A la par, los trastornos mentales más frecuentes depresión y ansiedad afectan aproximadamente al 5.7% y 4.4% de la población, respectivamente, con impacto directo en desempeño y ausentismo. En contextos burocráticos y de alta demanda, esta combinación se traduce en menor calidad de servicio y sobrecarga de equipos. Urgen estrategias integrales que vinculen gestión del desempeño con bienestar psicosocial (Andile, 2024).

El cuadro se agrava por el estrés crónico y el burnout, especialmente visibles en el sector público. En el Reino Unido, por ejemplo, el 41% del personal reportó haberse sentido enfermo por estrés laboral en 2024, y análisis recientes muestran más días de baja por enfermedad que en otras economías comparables, con un repunte notable pospandemia. Este incremento de ausencias y fatiga por compasión repercute en productividad y continuidad asistencial. La evidencia internacional sugiere que políticas de flexibilidad, liderazgo de apoyo y cargas de trabajo razonables mitigan el problema, pero su adopción sigue siendo desigual (Keep, 2025).

Entre los países emblemáticos, Japón ilustra los costos humanos del exceso de trabajo: el libro blanco de 2024 registró un máximo histórico de casos reconocidos de trastornos mentales vinculados al trabajo (incluidos suicidios), reflejando la persistencia del “karōshi”. En el Reino Unido, el sistema sanitario concentró altos niveles de estrés y burnout pese a ligeras mejoras respecto a 2021, lo que evidencia la fragilidad emocional del personal público bajo presión sostenida. Estos casos subrayan que la motivación y la salud emocional requieren intervenciones sistémicas: rediseño de cargas,

participación real en decisiones y acceso oportuno a apoyo psicológico (Doorway, 2024).

En el contexto laboral de las instituciones públicas en el Perú, se evidencia una problemática significativa relacionada con la falta de motivación en los trabajadores. Factores como la rigidez de los procesos burocráticos, la limitada posibilidad de ascenso y la escasa valoración del desempeño generan en los empleados una sensación de estancamiento.

Estudios recientes evidencian que el 81% de los profesionales concedores sobre recursos humanos en Perú detectan que los trabajadores se aburren o sienten que sus tareas están por debajo de sus habilidades. Además, el 57% indica que los conformantes de su organización les indicaron sentirse de esta manera. Asimismo, el 85% considera que la ausencia de retos impacta negativamente en el rendimiento laboral (Holders, 2024). Estos aspectos reflejan una ausencia de motivación intrínseca, dependiente de recompensas externas y no del propio interés o placer por la tarea realizada (Ollague, 2020).

Existen políticas que regulan el trabajo, pero con intenciones más de control que de realizar estímulos y compromisos en el personal generando en muchos casos desmotivación. Este tipo de supervisión hace que los trabajadores sientan menos autonomía y menos responsabilidad. Esto hace que las tareas se cumplan por obligación y no por satisfacción personal. Así, se crea un ambiente donde se da la rutina, la falta de creatividad y el desengagement de la función (Rodríguez, 2021).

Como consecuencia, la salud emocional de los empleados se ve seriamente afectada, repercutiendo en lo que la psicología denomina bienestar psicológico. La carencia de motivación sostenida deteriora dimensiones importantes de este bienestar, como la autoaceptación y el sentimiento de competencia profesional. Los trabajadores perciben menor satisfacción con sus logros y desarrollan una visión negativa de sí mismos dentro de la institución (SERVIR, 2025).

Este deterioro se refleja también en el ámbito relacional y personal: surgen dificultades para establecer vínculos positivos con los colegas, disminuye la cohesión grupal y se debilita el clima organizacional. Además, la ausencia de motivación intrínseca limita el crecimiento personal, pues se reduce el interés en la formación continua o el desarrollo de nuevas habilidades. En suma, la falta de estímulos adecuados en las instituciones públicas del Perú repercute directamente no solo la productividad, sino también la salud, el equilibrio emocional y psicológico de los trabajadores que en muchos casos tienen sobre carga laboral (Osorio y De La Cruz, 2024).

En la Municipalidad Provincial de Abancay se percibe un problema crítico relacionado con la motivación laboral de sus trabajadores, marcada por la inestabilidad laboral y la sobrecarga de funciones. Estas condiciones generan un ambiente de incertidumbre que, unido a la presión política constante, afecta negativamente la disposición del personal para comprometerse con los objetivos institucionales. La inseguridad laboral causa estrés, lo que, a su vez, afecta negativamente la productividad y el rendimiento.

Además, hacer frente a la falta de personal adecuado y la presión por cumplir objetivos que no están respaldados por recursos apropiados agota al personal. Tal falta de autonomía e iniciativa contribuye a una atmósfera de alta frustración e insatisfacción, las condiciones conducen a un drenaje emocional, que impacta el equilibrio psicológico del trabajador (Saavedra, 2022).

La presión política, manifestada en exigencias y cambios frecuentes en la gestión, también influye en la sensación de inseguridad y falta de control sobre el propio trabajo. Esto genera un ambiente donde la motivación intrínseca se ve mermada, pues los trabajadores perciben que sus esfuerzos no son valorados ni reconocidos adecuadamente. La dificultad para encontrar estabilidad y reconocimiento disminuye el compromiso institucional y la identificación con la entidad municipal. Este conjunto de factores impacta directamente en la salud emocional de los trabajadores, traduciéndose en estrés laboral, inseguridad y bajo bienestar

psicológico. La consecuencia es un deterioro en las relaciones interpersonales y un desempeño disminuido que afecta la calidad del servicio público. Mejorar la motivación laboral en esta municipalidad es fundamental para fortalecer el bienestar emocional y la eficiencia institucional, sobre todo la buena atención (Serrano, 2021).

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cómo se relaciona la motivación laboral con la salud emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con la autoaceptación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025?

P.E.2: ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con las relaciones positivas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025?

P.E.3: ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con la autonomía de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025?

P.E.4: ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el dominio de entorno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025?

P.E.5: ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el propósito en la vida de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025?

P.E.6: ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el crecimiento personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025?

2.4. Objetivo general y específicos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la relación de la motivación laboral con la salud emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

2.4.2. Objetivos específicos

O.E.1: Determinar la relación de la motivación laboral con la autoaceptación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

O.E.2: Determinar la relación de la motivación laboral con las relaciones positivas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

O.E.3: Determinar la relación de la motivación laboral con la autonomía de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

O.E.4: Determinar la relación de la motivación laboral con el dominio de entorno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

O.E.5: Determinar la relación de la motivación laboral con el propósito en la vida de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

O.E.6: Determinar la relación de la motivación laboral con el crecimiento personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

2.5. Justificación e importancia

Justificación.

El estudio sobre motivación y salud emocional del personal de la Municipalidad Provincial de Abancay se justifica por la necesidad de estudiar los factores que afectan el desempeño y la salud del personal en situaciones adversas como la inseguridad y sobrecarga laboral y la presión política. También, cómo estos factores influyen en el desempeño global que se potencia con estrés, incertidumbre laboral y poco compromiso institucional. Abordar esta problemática de manera integral facilitará el diseño de soluciones que, en el marco del servicio público, optimizan las condiciones laborales y mejoran el bienestar mental de los trabajadores. Finalmente, el estudio ofrecerá perspectivas prácticas para optimizar la gestión organizacional

dentro del municipio, fomentando un entorno laboral más productivo y saludable que impulse el crecimiento a largo plazo de la institución.

Importancia.

La relevancia teórica de este estudio se refiere a la integración de nuevas definiciones que consideran la motivación, la salud mental, elementos que identifican las relaciones de productividad y el bienestar de los empleados en las áreas metropolitanas de Perú. Prácticamente, el estudio, basado en los resultados estadísticos, identificará posibles desafíos dentro de la Municipalidad Provincial de Abancay y propondrá mejoras en el ambiente laboral que inicialmente estimulen y mantengan la motivación intrínseca, aumentando así la productividad. Desde la perspectiva metodológica de la investigación realizada, esto servirá como un punto de referencia para otros estudios similares en términos de contribuciones que se esperan en torno a enfoques metodológicos y particularmente los instrumentos enmarcados en la dimensión cuantitativa. Además, los resultados pueden informar políticas que sean más empáticas y efectivas en el sector público.

2.6. Alcances y limitaciones

La investigación “Motivación Laboral y Salud Emocional en Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025” tuvo como alcance determinar la relación entre la motivación en el trabajo y el bienestar emocional de los empleados, identificando factores que repercuten en su rendimiento y satisfacción laboral. Sin embargo, sus limitaciones incluyeron el enfoque en un solo sector público, lo que impidió generalizar los resultados a otras instituciones o contextos. Además, el estudio se basó en datos recogidos con una encuesta en el cual se verificó la diversidad de opiniones de los trabajadores.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

El desarrollo de la investigación se sustentará en la evidencia de estudios previos que abordan variables iguales o afines; sus hallazgos serán un insumo clave para la discusión e interpretación de los resultados.

Internacionales

Tacuri y Orbe (2021) realizó el estudio “Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar, Ecuador”. La investigación consideró como propósito analizar las motivaciones y desempeños de trabajo en la Universidad Católica de Cuenca, utilizando un enfoque cuantitativo y alcance para describir. La muestra estuvo conformada por 35 profesores y 15 trabajadores de la administración, y el acopio de datos se realizó mediante la encuesta de 27 ítems tipo Likert. Los resultados revelaron un alto nivel de compromiso de los empleados hacia la universidad, destacando el reconocimiento y recompensa de sus roles. Sin embargo, se identificaron preocupaciones sobre el exceso trabajo que se les asigna y el irregular horario, principalmente con los tiempos que exceden el horario normal del trabajo al finalizar la semana.

Andrade (2023) llevó a cabo el estudio “Felicidad laboral, bienestar laboral y subjetividad emocional: una mirada desde la complejidad humana, Ecuador”. Este estudio está relacionado con una beca posdoctoral en Ciencias Humanas en la Universidad de los Andes, que forma parte del programa HUMANIC. Se lleva a cabo en el ámbito de la psicología ocupacional. El objetivo principal es investigar cómo se percibe la felicidad en relación con la subjetividad emocional y la dinámica del bienestar ocupacional. Se entrevistó en profundidad a quince informantes clave, empleados de entre 18 y 44 años, como parte de la técnica cualitativa. Los resultados pusieron de relieve la necesidad de introducir nuevos tipos de motivación en los entornos laborales, al revelar una falta de conciencia sobre la importancia de la felicidad en el lugar de trabajo y un descontento generalizado en el mismo.

Pizarro et al. (2020) realizó la investigación “Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud, Chile”. La preocupación por el trabajo saludable en las organizaciones ha aumentado, destacando la importancia del bienestar tanto físico como psicológico. Esta investigación, desde la psicología organizacional positiva, tiene como objetivo explorar la asociación motivarse laboralmente, sentirse satisfecho y la situación flow en servidores de Centros de Salud Familiar (CESFAM) en Iquique. Formaron parte 214 trabajadores de confianza de salud primaria, quienes respondieron instrumentos sobre las variables en estudio. Con un diseño ex post facto correlacional y técnicas de correlación bivariada, los resultados mostraron una relación directa y significativa entre las variables, destacando la presencia positiva del estado de flow en la organización, lo que implica un alto nivel de involucramiento y disfrute en las tareas laborales.

Ignarski (2021) Llevó a cabo el estudio “La importancia de promover felicidad y salud en el ámbito laboral, Argentina”. La Psicología Positiva, desde sus inicios, se ha centrado en estudiar tanto las dificultades como las fortalezas humanas, con el objetivo de promover la salud y la felicidad, clave para una buena calidad de vida. Este trabajo, en particular, analiza la integración de la salud y la felicidad en el espacio laboral, prestando especial atención a la influencia de la satisfacción en el trabajo sobre el estado de ánimo general de una persona. La metodología que se utilizó se sostiene en investigaciones anteriores que articulan estas variables. Se pudo comprobar que la satisfacción en el trabajo es un determinante importante para la felicidad emocional. En conclusión, la salud en el trabajo mejora de forma considerable el bienestar subjetivo y la salud total del individuo.

Ramos et al. (2020) realizaron la investigación “Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral, Colombia”. La investigación examinó la asociación entre las variables consideradas entre los trabajadores de la administración de la Institución correspondiente. Se seleccionó una muestra de 147 trabajadores mediante muestreo aleatorio estratificado. El diseño de la investigación fue no experimental transversal de tipo

correlacional, utilizando la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala de Satisfacción Laboral NTP394 para la recolección de datos. Los resultados mostraron una relación significativa entre ambas variables. En conclusión, se evidenció que un mayor bienestar psicológico está relacionado con un mayor nivel de satisfacción laboral.

Nacionales

Huamán (2025) realizó el estudio “Motivación laboral y salud emocional en docentes peruanos, Lima”. El estudio investigó la relación entre la salud emocional y la motivación laboral en docentes de educación superior para mejorar la calidad de la enseñanza. Se utilizó un diseño correlacional con una muestra de 144 docentes. La información sobre el bienestar psicológico se recopiló mediante la Escala de Ryff (SPWB39), mientras que la motivación laboral se midió con la Escala McClelland. Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa ($r=0.9484$, $p<0.05$) entre ambas variables. En conclusión, la motivación laboral tiene un impacto positivo en la salud emocional de los docentes en su entorno laboral.

Bello (2024) realizó el estudio “Motivarse laboralmente y salud emocional en servidores del área de personal de una empresa privada de Lima”. El objetivo de este estudio fue hacer un análisis de la relación entre la motivación laboral y la salud emocional en los profesionales de recursos humanos. La muestra consistió en 100 empleados del sector RPO, con edades entre 22 y 48 años, y el estudio adoptó un enfoque de relación sin hacer experimentos y transversal. Se utilizaron la Escala de Motivación Laboral R-MAWS y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff para la recolección de datos. Los resultados indicaron que no existe una relación significativa entre las variables ($p=0.377$). En conclusión, no se encontró evidencia que apoye una relación significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico, ni entre sus dimensiones.

Vargas y Caballero (2022) llevaron a cabo la investigación “Motivación laboral y salud emocional en docentes de la Institución Educativa Privada José Carlos Mariátegui, Ica”. El objetivo de esta investigación fue encontrar la correlación. Se empleó un método basado en la aplicación, pero no se realizaron experimentos, y la muestra estuvo conformada por 47 profesores. La recolección de datos se realizó mediante encuestas que

incluyeron cuestionarios para ambas variables. Los resultados indicaron que el 70,2% de los docentes presentaron un nivel alto de motivación laboral, mientras que el 100% alcanzaron un nivel alto de bienestar psicológico. La conclusión fue que no existe una relación significativa entre ambas variables, con un valor p de 0,306.

Céspedes (2025) realizó la investigación “Relación entre salud emocional y compromiso organizacional en empresas públicas y privadas, Lima”. Este estudio se propuso investigar la relación entre el compromiso organizacional y el bienestar emocional en los trabajadores del sector público y privado. Se seleccionaron diez estudios empíricos publicados entre 2007 y 2024 tras una exhaustiva búsqueda en bases de datos como Dianet, Scopus y ProQuest. Los resultados demostraron que la salud psicológica tiene un impacto favorable en el compromiso organizacional y media en una serie de dinámicas organizacionales, entre ellas el liderazgo transformacional, la inteligencia emocional y el apoyo percibido. También se ha demostrado que un mayor bienestar psicológico mejora el sentido de pertenencia y reduce el estrés relacionado con el trabajo. La conclusión destaca que las organizaciones deben implementar estrategias que prioricen el bienestar psicológico para fortalecer el compromiso organizacional y la sostenibilidad empresarial.

Locales o regionales

Palomino y Palomino (2022) llevaron a cabo la investigación “Burnout y bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público Abancay – Apurímac”. El objetivo de este estudio fue establecer la asociación entre el bienestar psicológico y el agotamiento entre los miembros del personal de una institución de salud pública en Abancay, Apurímac, en 2022. Con una muestra de 134 empleados elegidos al azar, se empleó un diseño transversal no experimental y una metodología correlacional descriptiva cuantitativa. Para recopilar los datos se utilizaron la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y el Inventario de Agotamiento de Maslach. Los resultados indicaron que el 67,2 % de los empleados tenía un grado medio de bienestar psicológico y el 50,7 % tenía un nivel medio de agotamiento. Se determinó que existe una asociación moderada y negativa entre el bienestar psicológico y el agotamiento ($r = -0,501$, $p <$

0,05), lo que significa que los empleados que experimentan menos agotamiento también tienen un mejor bienestar psicológico.

Blanco (2022) realizó el estudio “Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Abancay, Apurímac”. El propósito del estudio fue encontrar la relación entre los temas estudiados. Se utilizó un método cuantitativo, de enfoque básico, nivel descriptivo correlacional y como diseño no se realizó experimentos de corte transaccional, con una muestra de 49 docentes. Los datos fueron recolectados mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Test de Satisfacción Laboral SL-ARG. Los resultados mostraron correlaciones negativas significativas entre agotamiento emocional, despersonalización y estrés laboral con satisfacción laboral, mientras que la realización personal mostró una correlación positiva. En conclusión, se encontró que mayores niveles de estrés laboral se asocian con menores niveles de satisfacción laboral, y viceversa.

Ponce et al. (2024) llevaron a cabo el estudio “Motivación Laboral y Satisfacción del Usuario Externo: Un Análisis en el Consultorio de Medicina General del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay”. El objetivo de la investigación fue analizar la vinculación de un trabajo motivado y sentirse satisfecho en el trabajo para atender al usuario externo. Se empleó un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional y no experimental, utilizando encuestas a 14 médicos y 106 pacientes. El instrumento de recolección fue validado con un Alpha de Cronbach de 0.96, indicando excelente confiabilidad. Los resultados mostraron una correlación positiva muy alta entre la motivación laboral (intrínseca y extrínseca) y la satisfacción del usuario, con valores de Spearman de 0.933 y 0.900, respectivamente. En conclusión, la motivación laboral se relaciona de manera directa y positiva con la satisfacción del usuario externo en este contexto.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Motivación laboral

Definición

Está referido al grupo de elementos internos y externos que motivan a los servidores a llevar a cabo sus tareas con dedicación, esfuerzo y entusiasmo. Incluye tanto motivaciones intrínsecas, como el deseo de crecimiento personal y la satisfacción por el trabajo bien hecho, como extrínsecas, tales como recompensas económicas o reconocimiento. Una motivación laboral alta mejora el desempeño y la productividad, y está estrechamente vinculada al bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Además, influye significativamente en el clima organizacional y en la retención de talento humano (Ruiz, 2023).

Teorías

La motivación laboral se fundamenta en la Teoría de la Motivación Humana propuesta por Abraham Maslow en 1943, reconocida como la Jerarquía de Necesidades. Esta teoría precisa que los individuos tienen un conjunto de requerimientos en jerarquía, que van desde las elementales (como la seguridad y la fisiología) hasta las más complejas (como el autorrealizarse). Según Maslow, después de estar satisfecho una necesidad inferior, los individuos buscan complacer las superiores, lo que influye directamente en su motivación y desempeño en el trabajo (Booth, 2024).

Dimensiones

Las dimensiones que se consideran, se fundamentan en R-Maws en el año 2010:

a) Desmotivación. Se refiere a la pérdida de interés o energía para realizar una tarea, lo que disminuye el esfuerzo y el compromiso en el trabajo. Se caracteriza por la falta de incentivos internos o externos que impulsan a la persona a alcanzar sus metas (González et al., 2021).

b) Regulación externa. Se refiere a la motivación impulsada por factores externos, como recompensas tangibles (dinero, premios) o castigos. Las personas actúan principalmente para obtener beneficios o evitar consecuencias negativas (Rojas et al., 2022).

c) Regulación introyectada. Es un tipo de motivación en la que las personas realizan una actividad debido a presiones internas como la culpa, la ansiedad o el deseo de aprobación, sin una verdadera identificación con la tarea (Springer, 2020).

d) Regulación identificada. Ocurre cuando una persona valora y se identifica con los beneficios de realizar una tarea, aunque no la disfrute plenamente. La acción es tomada por su importancia personal y por los valores que implica (Manninen, 2022).

e) Motivación intrínseca. Está orientada a llevar a cabo una actividad por el gusto y sentirse satisfecho, proporciona la tarea misma, sin necesidad de recompensas externas. Es una motivación interna basada en el disfrute y la curiosidad (Ryan y Deci, 2020).

3.2.2. Salud emocional

Definición

La salud de las emociones se vincula con el bienestar donde el individuo siente un equilibrio adecuado entre sus emociones, pensamientos y comportamientos, lo que le permite afrontar de manera efectiva los desafíos cotidianos. Implica la capacidad para reconocer, entender y gestionar las emociones, tanto positivas como negativas, de forma saludable. Las personas con buena salud emocional pueden mantener relaciones interpersonales satisfactorias, gestionar el estrés de manera adecuada y adaptarse a las adversidades. Además, está estrechamente relacionada con la autoestima, la autoaceptación y el sentido de propósito en la vida. Una salud emocional sólida favorece la resiliencia, la estabilidad emocional y la calidad de vida. Es fundamental para el bienestar general y el funcionamiento óptimo en todas las áreas de la vida (Ashqui et al., 2024). **Teorías.**

La salud emocional se fundamenta en la Teoría de la Inteligencia de las emociones propuesta por Daniel Goleman en 1995. La teoría sostiene que la capacidad para identificar, tener comprensión y manejar las propias emociones, así como del resto de personas, es fundamental para el bienestar emocional. Goleman identifica competencias clave como la autoconciencia, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales, que son fundamentales para una adecuada salud emocional. Según esta

teoría, el desarrollo de estas habilidades contribuye a una mayor resiliencia, relaciones interpersonales satisfactorias y una mayor estabilidad emocional en las personas (Velásquez et al., 2023)

Dimensiones.

La salud emocional se asocia con el bienestar psicológico de las personas, por lo que Ryff en su escala, considera las siguientes dimensiones:

a) Autoaceptación. Es la capacidad de reconocer y aceptar nuestras propias cualidades, virtudes y limitaciones sin juzgarnos de manera negativa. Implica un sentimiento de satisfacción con uno mismo y la capacidad de manejar la autocrítica de forma constructiva, favoreciendo la autoestima y el bienestar emocional (García, 2020).

b) Relaciones positivas. Las relaciones positivas son interacciones saludables y enriquecedoras con diferentes individuos, fundamentados en tener respeto recíproco, la empatía y el apoyo a las emociones. Estas conexiones contribuyen al bienestar social y emocional, permitiendo el crecimiento personal y el sentido de pertenencia (Ferradás et al., 2020).

c) Autonomía. Se conceptualiza como la capacidad de tomar decisiones y trabajar de forma independiente, guiado por el propio valor y principio. Implica la libertad para elegir el camino propio, el control sobre las propias acciones y la responsabilidad de las consecuencias de esas decisiones que se toman de manera personal (Chapa, 2025).

d) Dominio del entorno. Es la habilidad para influir y controlar el ambiente en el que vivimos, tanto en el ámbito personal como profesional. Incluye la capacidad de enfrentar y gestionar las demandas externas, resolviendo problemas de manera efectiva y creando un entorno que apoye el bienestar personal (Ramos et al., 2024).

e) Propósito en la vida. El propósito en la vida es el sentido de dirección y significado que una persona le otorga a su existencia. Implica tener metas claras, motivaciones profundas y un compromiso con actividades que se alineen con los valores personales, lo que aporta satisfacción y resiliencia frente a los desafíos (Bermejo, 2023).

f) Crecimiento personal. Son secuencias sobre el mejoramiento de uno mismo en distintas áreas, como emocional, intelectual, social y espiritual. Implica la toma de conciencia sobre las propias fortalezas y

debilidades, así como la capacidad para aprender de las experiencias y adaptarse a los cambios. El crecimiento personal busca alcanzar el máximo potencial de una persona, mejorando su autoconocimiento, habilidades, actitudes y relaciones interpersonales. Este proceso fomenta la autocomprensión, la superación de limitaciones y la construcción de una vida más plena y satisfactoria. Es clave para aumentar la autoestima y encontrar un propósito en la vida (Cortes, 2020)

3.3. Marco conceptual

Motivación Laboral

Es el conjunto de factores internos y externos que impulsan a una persona a realizar su trabajo con dedicación y esfuerzo. Incluye tanto motivaciones intrínsecas, como el deseo de crecimiento personal, como extrínsecas, como recompensas tangibles (Ruiz, 2023).

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral está asociado al nivel de agrado o desagrado que experimenta un servidor hacia su trabajo. Depende de diversos elementos como las condiciones de trabajo, el salario, la relación con compañeros y la percepción de reconocimiento (Pujol y Dabos, 2020).

Bienestar Psicológico

Es el estado emocional y mental de equilibrio en el que una persona se siente satisfecha con su vida. Implica la capacidad de manejar las emociones, afrontar las adversidades y mantener una actitud positiva ante los desafíos. Se relaciona estrechamente con la autoestima y el sentido de la vida (Ashqui et al., 2024).

Desmotivación

La desmotivación es la falta de interés, entusiasmo o energía para realizar una tarea, resultando en un rendimiento bajo y una menor implicación en el trabajo. A menudo está relacionada con la insatisfacción, el agotamiento emocional o la ausencia de recompensas (González et al., 2021).

Regulación Externa

La regulación externa es cuando la motivación proviene de factores externos como recompensas tangibles o castigos. Los individuos realizan

una tarea para obtener una recompensa o evitar consecuencias negativas (Rojas et al., 2022).

Autonomía

La autonomía es la capacidad de tomar decisiones independientes basadas en los propios valores y principios. Implica libertad de acción y control sobre la propia vida y trabajo (Chapa, 2025).

Inteligencia Emocional

Es la habilidad para reconocer, entender y manejar nuestra emoción y del resto. Considera competencias como es el ser consciente de uno mismo, la autorregulación, el ser empático y tener habilidad social.

Resiliencia

La resiliencia es la capacidad de adaptarse positivamente a situaciones adversas o estresantes. Implica no solo resistir las dificultades, sino también crecer y aprender de ellas. Es una cualidad importante para mantener el bienestar psicológico en momentos de crisis o cambio, vale decir salir adelante a pesar de las dificultades (Nuñez, 2022).

Propósito en la Vida

El propósito en la vida se refiere a la motivación interna y el sentido de dirección que guía las acciones de una persona. Es la razón de ser que impulsa a lograr metas personales y profesionales alineadas con los valores y creencias fundamentales (Bermejo, 2023).

Autoaceptación

La autoaceptación es la capacidad de reconocer y aceptar todas las facetas de uno mismo, tanto positivas como negativas, sin juzgarse. Implica una actitud de respeto y aprecio hacia uno mismo. La autoaceptación es fundamental para la salud emocional y el bienestar general (García, 2020).

Salud emocional

Se considera como la actitud de bienestar que evidencia un individuo, siendo capaz de manejar y expresar su emoción de manera adecuada y equilibrada. Implica la capacidad de afrontar los desafíos cotidianos, mantener relaciones interpersonales saludables y disfrutar de una vida plena (Ashqui et al., 2024).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación.

Enfoque.

El desarrollo de la investigación se fundamentó en el enfoque cuantitativo.

Tipo.

La investigación se clasificó como de tipo básico. Alvarez (2020) manifiesta que, la investigación básica se concentra en el conocimiento teórico existente, con el objetivo de profundizar en la comprensión de las definiciones previas.

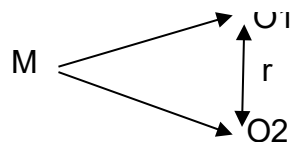
Nivel.

La investigación se llevó a cabo en el nivel correlacional. Al respecto Hinojosa (2023) indica que un estudio correlacional tiene como objetivo identificar el grado de relación entre las variables o fenómenos que se están investigando.

4.2. Diseño de Investigación

Se utilizó un diseño no experimental. Según Ramos (2021) se precisa que este diseño se caracteriza por observar y recolectar datos en contextos naturales, sin intervenir deliberadamente en las variables. Su objetivo es entender los fenómenos tal como se presentan en la realidad, sin realizar manipulaciones controladas.

El gráfico del diseño es el siguiente:



M: Muestra

O1: Observación a la primera variable

O2: Observación a la segunda variable

r: relación

4.3. Hipótesis general y específica

4.3.1. Hipótesis general.

La motivación laboral se relaciona significativamente con la salud emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

4.3.2. Hipótesis específicas.

H.E.1:

La motivación laboral se relaciona significativamente con la autoaceptación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

H.E.2:

La motivación laboral se relaciona significativamente con las relaciones positivas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

H.E.3:

La motivación laboral se relaciona significativamente con la autonomía de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

H.E.4:

La motivación laboral se relaciona significativamente con el dominio de entorno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

H.E.5:

La motivación laboral se relaciona significativamente con el propósito en la vida de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025. **H.E.6:**

La motivación laboral se relaciona significativamente con el crecimiento personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025

4.4. Identificación de las variables

Variable 1:

Motivación laboral

Dimensiones:

- A.1: Desmotivación
- D.2: Regulación externa

- D.3: Regulación introyectada
- D.4: Regulación identificada
- D.5: Motivación intrínseca

Variable 2:

Salud emocional

Dimensiones:

- D.1: Autoaceptación
- D.2: Relaciones positivas
- D.3: Autonomía
- D.4: Dominio del entorno
- D.5: Propósito en la vida
- D.6: Crecimiento personal

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA VALOR	
Motivación laboral	D.1: Desmotivación	- Seesfuerzapoco II. Noseesfuerza III.Noencuentrasentidoaltrabajo	3ítems		
	D.2: Regulaciónexterna	- Necesitaautorizacióndesussu periores - Leofrecenseguridadenel Se prueba a sí mismo			
	- E	a	u	- S	
	v	- S	e	e	
	i	a	o	s	
	t	r	t	i	
	a	r	r	e	
	l	i	a	n	iente vergüenza de sí
	a	e	s	o	mismo D.4: Regulación
	c	s	p	o	identificada
r	g	e	r		
í	a	r	- g		
t	a	s	u	Poner esfuerzo es	
i	p	o	l	parte de sus	
c	e	a	o		
a	r	s	s		
d	s	e	- S		
e	u	c	e		
o	t	o	s		
t	r	m	i		
r	a	p	e		
a	b	e	n		
s	a	n	t		
p	j	s	e		
e	o	e	m		
r	B	l	a		
s	U	d	e		
o	s	s	s		
n	- c	a	s		
	a				
	D.3: Regulación introyectada				

n
 t
 e
 s
 a
 b
 e
 q
 u
 e
 e
 s
 b
 u
 e
 n
 o
 p
 o
 D.5: Motivación
 intrínseca
 - e
 s
 Me divierto al realizar el
 trabajo
 - e
 r
 z
 o
 - P
 o
 n
 e
 r
 e
 s
 f
 u
 e
 r
 z
 o
 e

s
 d
 e
 m
 u
 c
 h
 o
 s
 i
 g
 n
 i
 f
 i
 c
 a
 d
 o
 - E
 s
 i
 n
 t
 e
 r
 e
 s
 a
 n
 t
 e
 e
 l
 t
 r
 a

5 ítems b
 a
 j
 o
 q
 u
 e
 4 ítems e
 a
 l
 i
 3 ítems z
 a
 - L
 o
 q
 3 ítems u
 e
 h
 a
 c
 e
 e
 s
 i
 n
 t
 e
 r
 e
 s
 a
 n
 t
 e

Totalmente de
 acuerdo (7)
 De acuerdo (6)
 Levemente de acuerdo
 (5)
 Incierto (4)
 Levemente en
 desacuerdo (3)
 En desacuerdo (2)
 Totalmente en
 desacuerdo (1)

Moderado (57-94)
 Alto (95-133).

El tipo de variable

corresponde al
cualitativo ordinal

Nota. Elaboración según escala de R - Maws

VARIABLE	DIMENSIONES INDICADORES ITEMS	ESCALA DE	NIVEL Y RANGOS VALORES	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
D.1: Autoaceptación	<ul style="list-style-type: none"> - Se muestra contento - Se siente seguro 	-	Bajo	a
Salud emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Acepta hacer cambios o sensímisimo - Acepta superarse 	-	<ul style="list-style-type: none"> o n a l i d a d - S e d e c e p c i o n a d e s u s l o g r o s - S e m u e s t r a 	<ul style="list-style-type: none"> o r g u l l o s o 6 í t e m s - S - N o h a y p
			<ul style="list-style-type: none"> D.2: Relaciones positivas e siente solo sin amigos 	<ul style="list-style-type: none"> e r s o n a s q u e l e e s c u c h e n - S i e n t e q u e s u s a m i g o

s
l
e

Ordinal

Totalmente en desacuerdo (1)
En desacuerdo (2) Ligeramente
en desacuerdo (3) Ligeramente
de acuerdo (4)
De acuerdo (5) Totalmente de
acuerdo (6)

6 – 13
Moderado 14– 21
Alto 22 – 29
Elevado 30-36

El tipo de variable corresponde al
cualitativo ordinal

Categorización de valores

Bajo 6 – 13
Moderado

a
p
o
r
t
a
n
O
t
r
o
s
t
i
e
n
e
n
m
u
c
h
o
s
a
m
i
g
o
s
N
o
e
x
p
e
r
i
m
e

n
t
a
r
e
l
a
c
i
o
n
e
s
d
e
c
o
n
f
i
a
n
z
a
C
o
n
f
í
a
e
n
s
u
s
a

m
i
g
o
s

6 items

14- 21
A

I
t
o
2
2
-
2
9
E
l
e
v
a
d
o
3
0
-
3
6

D.3: Autonomía
resa sus opiniones

-
Exp

- S
e
p
r
e
o
c
u
p
a
p
o
r
l
a
s
l
e
c
c
i
o
n

e
s
r
e
a
l
i
z
a
d
a
s
- S
e
p
r
e
o
c
u
p
a
d
e
l
o
q

u
e
p
i
e
n
s
a
n
o
t
r
o
s
- S
e
j
u
z
g
a
p
o
r
l
o
q

u
e
c
r
e
e
- S
e
m
u
e
s
t
r
a
i
n
f
l
u
e
n
c
i
a
d
o
- C
o
n
f
i
a
e
n
s
u
s
o
p
i
n
i
o
n
e
s
- D
i
f
i
c
u
l
t

D.4: Dominio del entorno

a
a
l
e
x
p
r
e
s
a
r
s
u
s
o
p
i
n
i
o
n
e
s
- C
a
m
b
i
a
s
u
s
d
e
c
i
s
i
o
n
e
s
- Dific

ulta al dirigir su vida

-
Con
stru
ye
su
vida
a su
mo
do

8 ítems

B
a
j
o
8
-
1
7
Modera
do 18-
27
A
lto
28
-
37
El
e
v
a
d
o
3
8
-
4
8

6 ítems

B
a
j
o
6
-
1
3

	- Se muestra responsable		Moderado
	- Se deprime por las demandas de su vida		14– 21 Alto
	- Manejo las responsabilidades		22 – 29
	- Si fuera infeliz, cambiaría		Elevado 30-36
D.5: Propósito en la vida	- Disfruta al hacer planes		Bajo
	- Se muestra activo		6 – 13
	- Se siente bien con su pasado		Moderado
	- Sus objetivos fueron satisfactorios	6 ítems	14– 21 Alto
	- Tiene claro sus objetivos		22 – 29
	- No tiene claro lo que tiene que seguir		Elevado 30-36
D.6: Crecimiento personal	- Siente que sigue aprendiendo		Bajo
	- Dejó de intentar hacer mejoras		6 – 13
	- Acepta su vida como está		Moderado
	- Desea tener nuevas experiencias	6 ítems	14– 21 Alto
	- Siente que se desarrolló bastante		22 – 29
	- Su preparación es constante en su vida		Elevado 30-36

Nota. Elaboración según Ryff

4.6. Población – Muestra

Población.

Para el estudio, se tomó en cuenta a 190 trabajadores. Salas (2020) describe el concepto de población como el total de componentes que evidencian similares características y que constituyen el objeto de estudio en un estudio. Representa el total de la entidad investigada, de la cual se selecciona una muestra para realizar inferencias.

Muestra

De la población se extrajo una muestra de 127 trabajadores. Salas (2020) manifiesta que una muestra es un grupo reducido que representa a la población seleccionada para el estudio. Su principal objetivo es generalizar los resultados obtenidos de la muestra a la población total, permitiendo hacer inferencias válidas.

Se llevó a cabo el cálculo de la muestra empleando la fórmula correspondiente a poblaciones finitas.

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

Donde:

n=muestra

Z=el nivel de confianza

p=el hecho favorable

q=el hecho desfavorable

N=Población

E=margen de error

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico, y la selección de la muestra se llevó a cabo mediante la técnica del azar. Según Gómez (2021) el muestreo no probabilístico se distingue por la selección de la muestra en la que no se conoce la probabilidad de que cada elemento sea elegido. Este método se basa en criterios subjetivos y en la disponibilidad de los participantes, lo que puede dificultar la generalización de los resultados.

4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de información

Técnica

Se empleó la encuesta como técnica para acopiar la información. Según Cisneros et al. (2022) la encuesta es un método que utiliza cuestionarios para obtener datos de individuos o grupos acerca de sus actitudes, opiniones o comportamientos.

Instrumento.

La recolección de información se realizó mediante un cuestionario que debe ser evaluado previamente por expertos y sometido a una prueba de confiabilidad. Cisneros et al. (2022) lo define como un instrumento que contiene una serie de preguntas estructuradas, diseñadas para obtener datos específicos de los participantes. Su formato puede variar, incluyendo preguntas abiertas o cerradas, y se utiliza en diversas áreas para recoger información tanto cuantitativa como cualitativa.

El instrumento para motivación laboral consideró a la escala de R-Maws elaborado por Gagné, forest, Gilbert, Aubé, Morín y Malorni en el año 2010. Su objetivo fue recabar información de los trabajadores sobre su motivación laboral, para lo cual se formularon 19 ítems. Su confiabilidad estadística fue: elevada, en Regulación Externa (0.75); Regulación Introyectada (0.85); Regulación Identificada (0.66); Regulación Intrínseca (0.86) y Amotivación (0.76)., por lo que se consideró adecuada para todos los casos. La baremación para esta variable es bajo (19-56), moderado (57-94) y alto (95-133). Por otro lado, para la variable salud emocional, el instrumento fue adaptado de la escala de Ryff y de Van Dierendonck en el año 2004. Considera 38 preguntas, su escala de confiabilidad es superior a 0,74 en todos los casos. La baremación corresponde a Bajo 38 – 116, Moderado 117 – 140, Alto 141 – 175 y Elevado 176-228.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

La recopilación de datos se realizó a través del cuestionario, y antes de su análisis, se organizó de acuerdo con sus dimensiones y variables. Los datos cuantitativos se presentaron en tablas y gráficos, aplicando estadísticas descriptivas e inferenciales, con un enfoque en cantidades porcentuales. Para el análisis, se usaron herramientas estadísticas como el Excel y el software estadístico SPSS 26 para procesar datos.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Descripción de los resultados univariados

Tabla 1

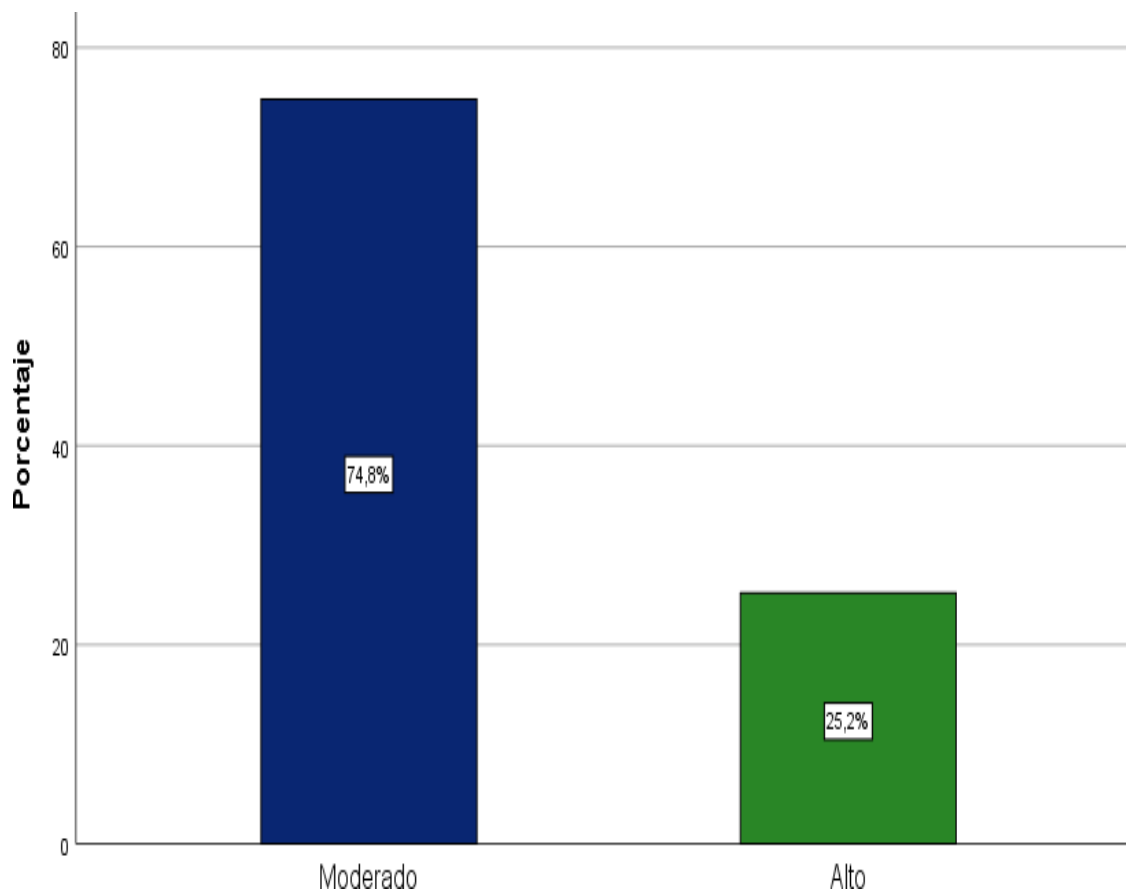
La motivación laboral en los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	95	74,8
Alto	32	25,2
Total	127	100,0

Nota. Base de datos

Figura 1

La motivación laboral en los trabajadores



Nota. Base de datos

Tabla2

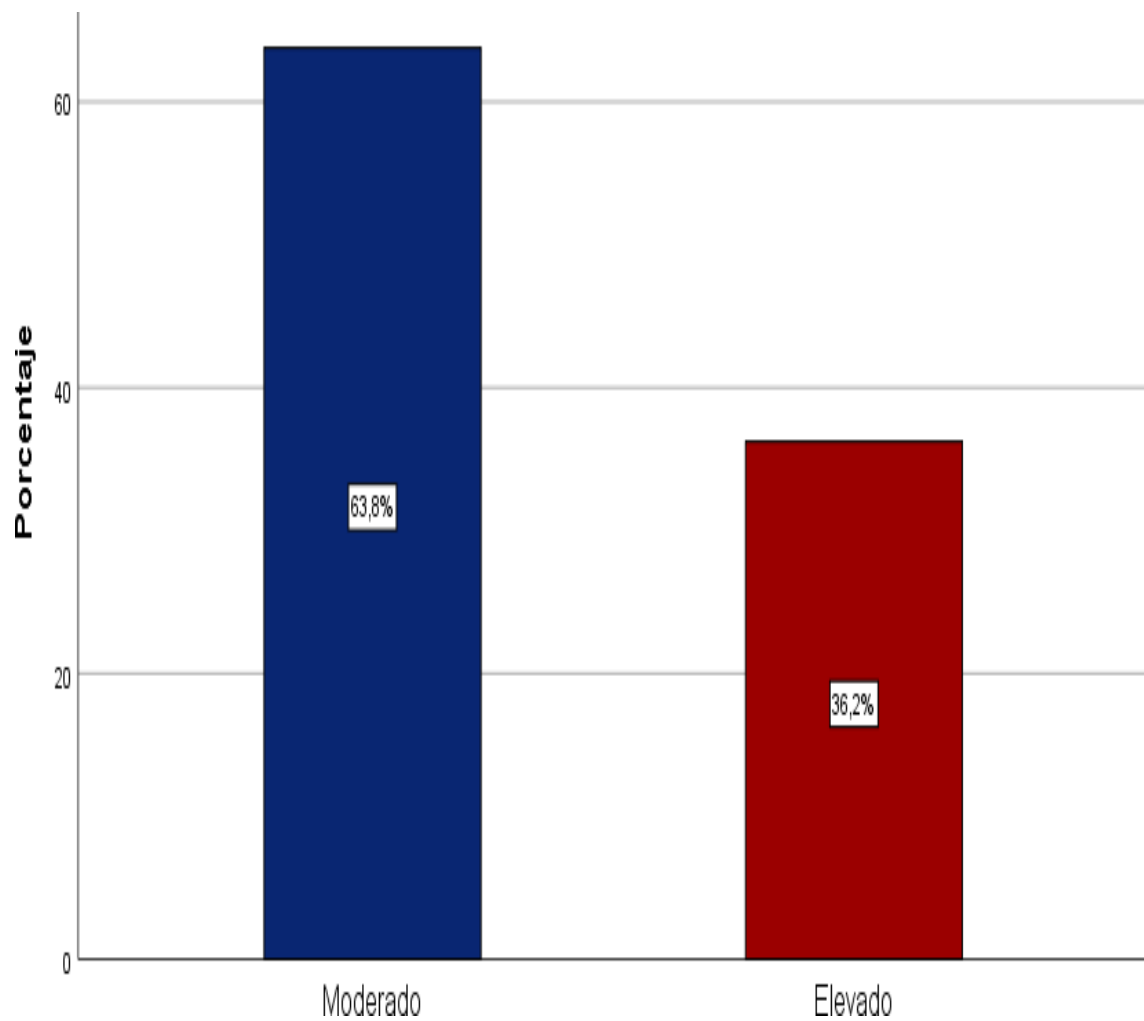
La salud emocional en los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	81	63,8
Elevado	46	36,2
Total	127	100,0

Nota. Base de datos

Figura 2

La salud emocional en los trabajadores



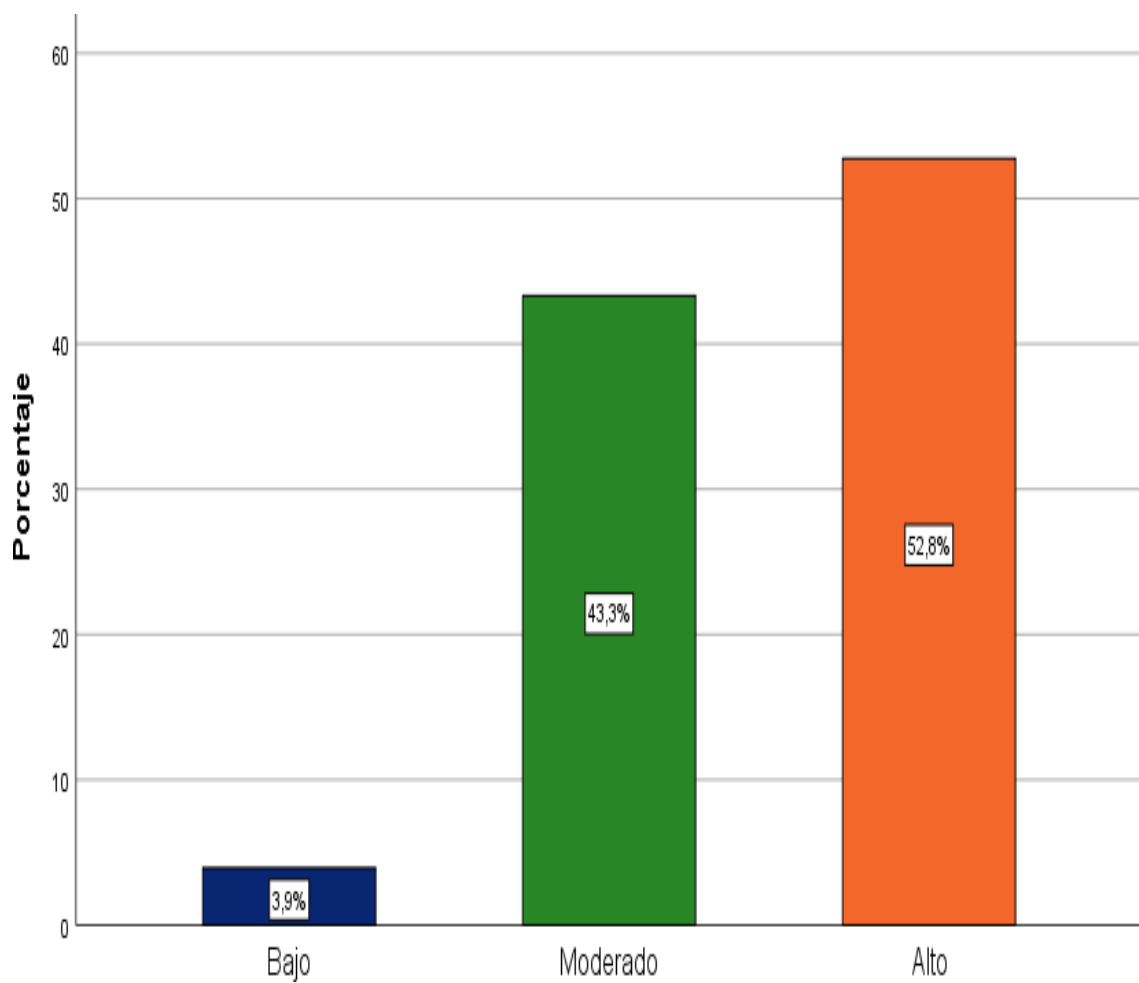
Nota. Base de datos

Tabla3
La desmotivación en los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	3,9
	Moderado	55	43,3
	Alto	67	52,8
	Total	127	100,0

Nota. Base de datos

Figura 3
La desmotivación en los trabajadores



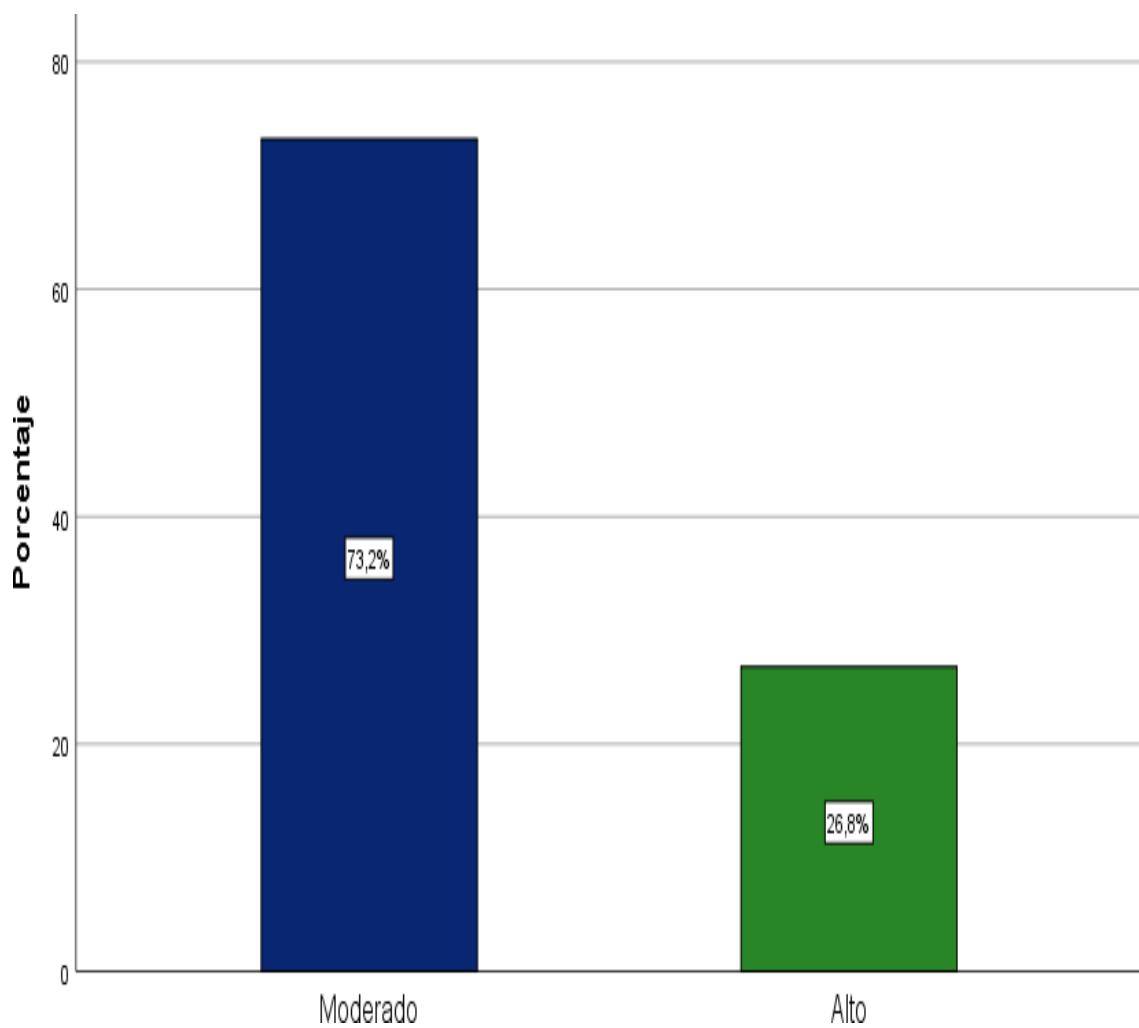
Nota. Base de datos

Tabla4
La regulación externa en los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	93	73,2
Alto	34	26,8
Total	127	100,0

Nota. Base de datos

Figura 4
La regulación externa en los trabajadores

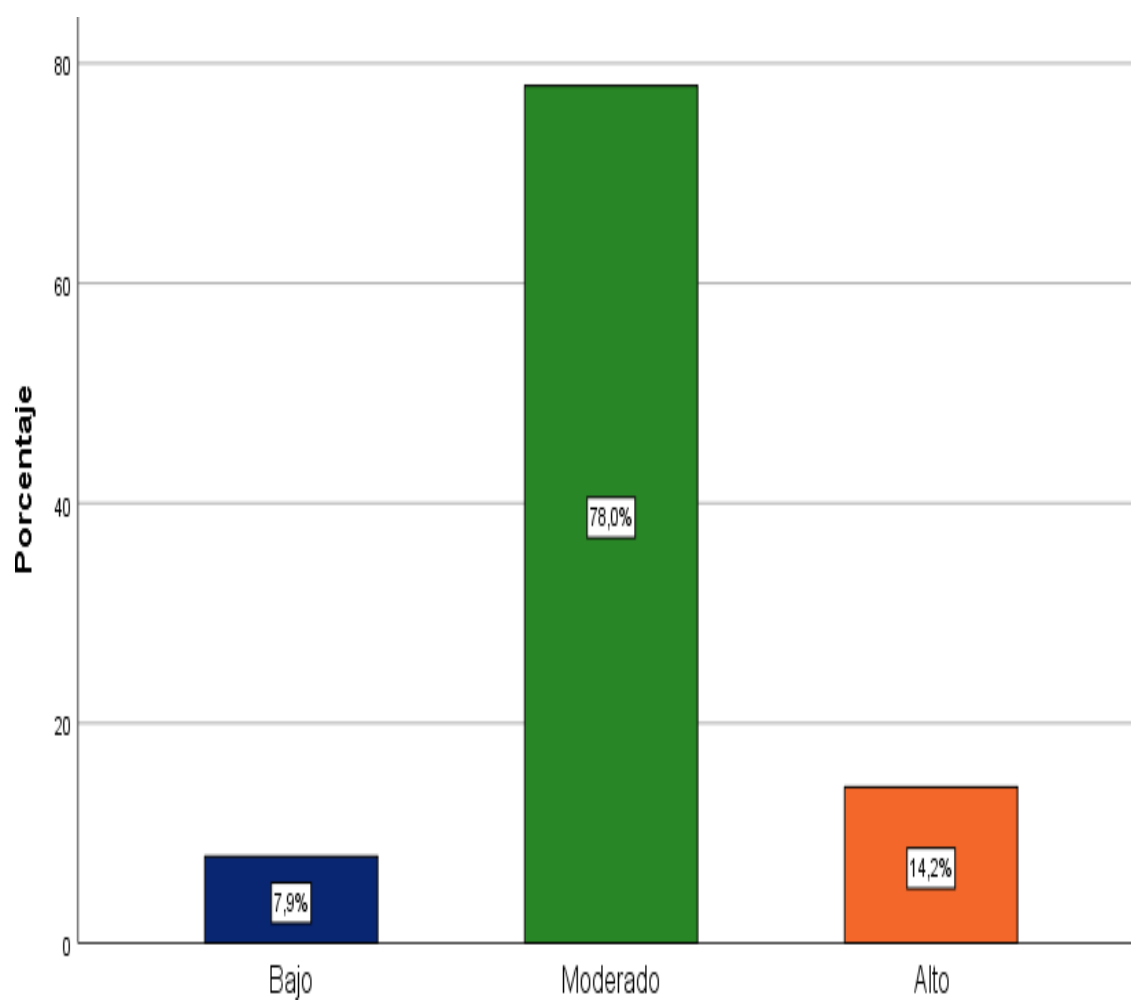


Nota. Base de datos

Tabla5*La regulación introyectada en los trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	7,9
Moderado	99	78,0
Alto	18	14,2
Total	127	100,0

Nota. Base de datos

Figura 5*La regulación introyectada en los trabajadores*

Nota. Base de datos

Tabla 6

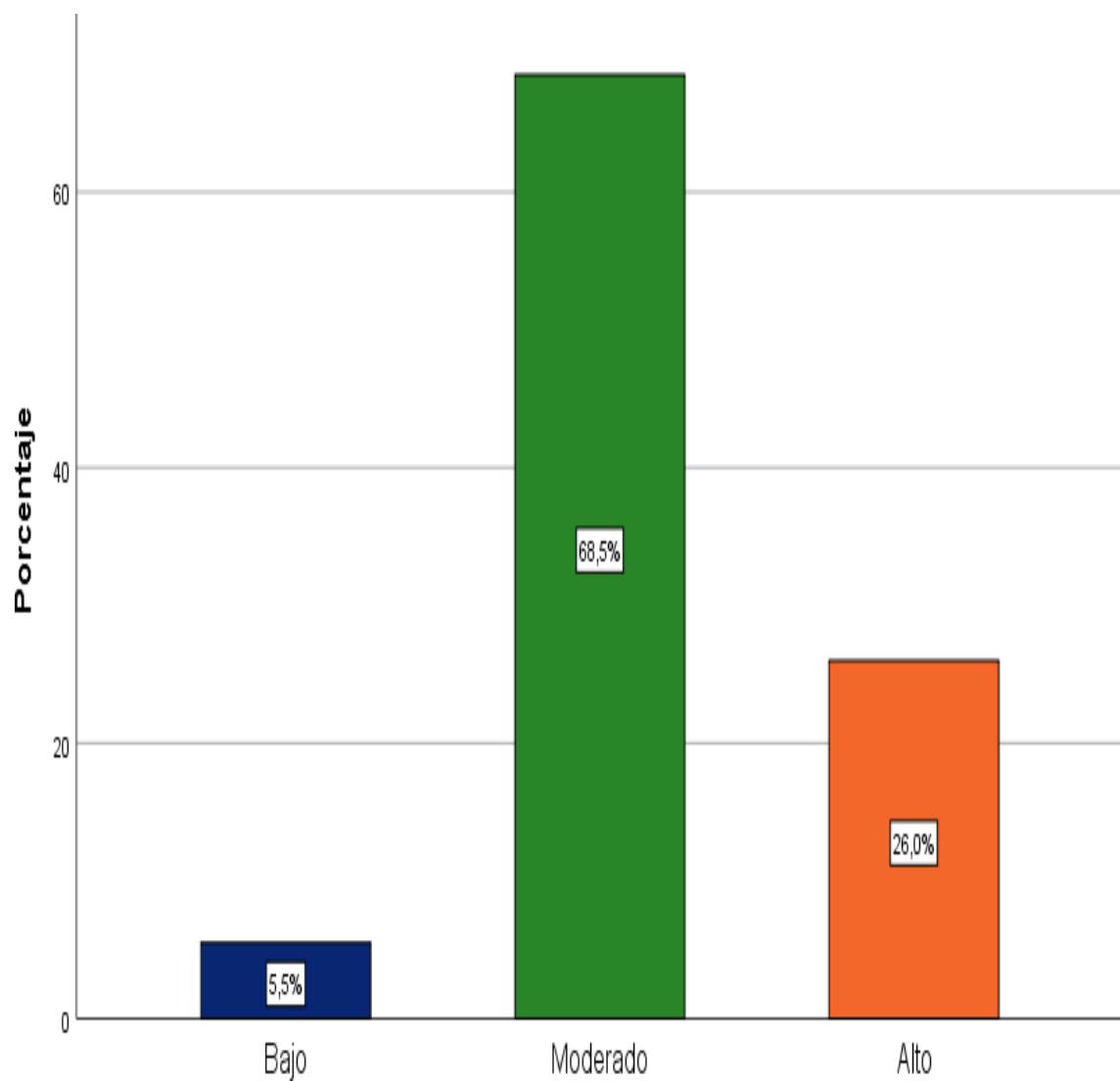
La regulación identificada en los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	5,5
Moderado	87	68,5
Alto	33	26,0
Total	127	100,0

Nota. Base de datos

Figura 6

La regulación identificada en los trabajadores



Nota. Base de datos

Tabla 7

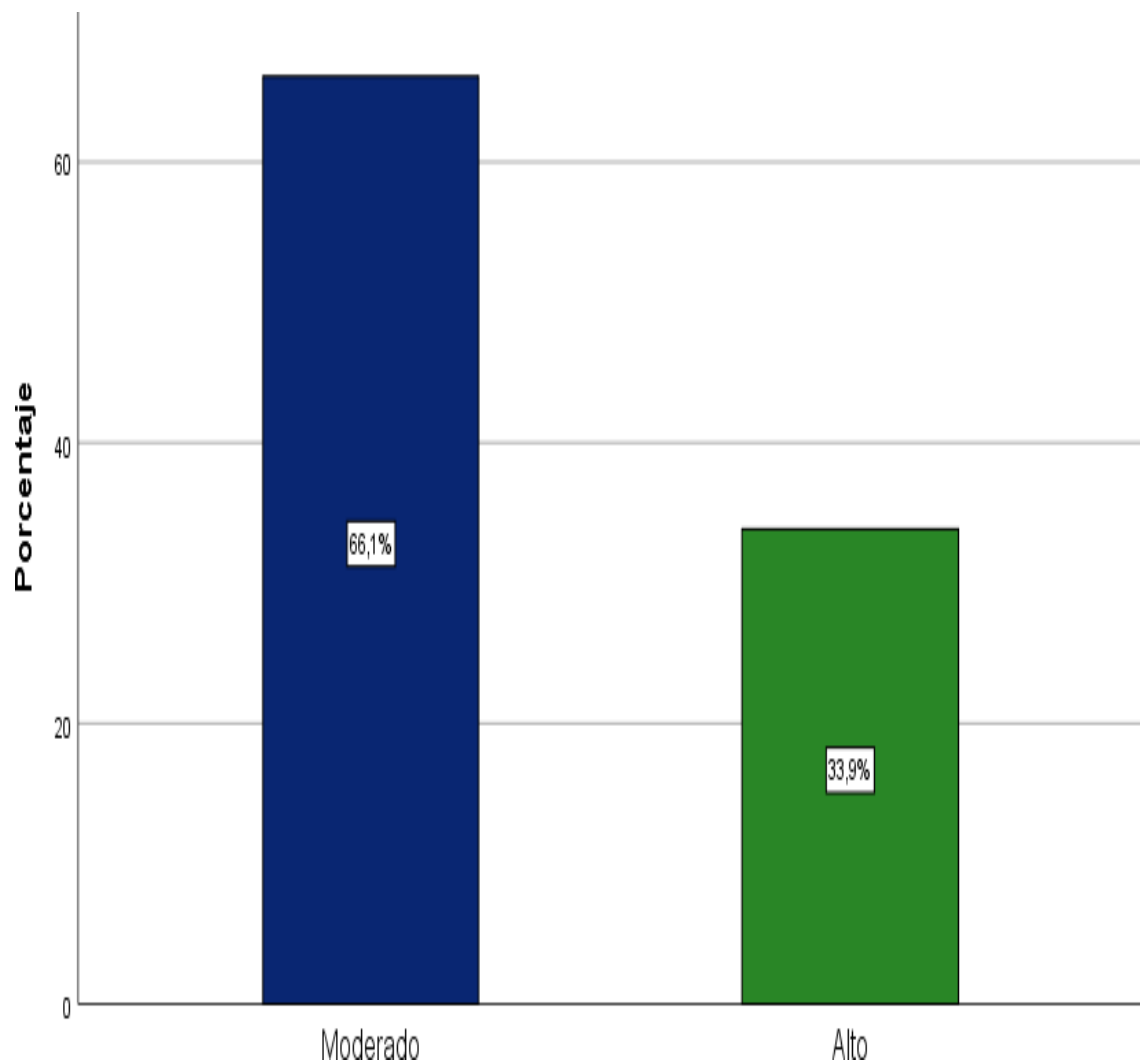
La motivación intrínseca en los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	84	66,1
Alto	43	33,9
Total	127	100,0

Nota. Base de datos

Figura 7

La motivación intrínseca en los trabajadores



Nota. Base de datos

Tabla 8

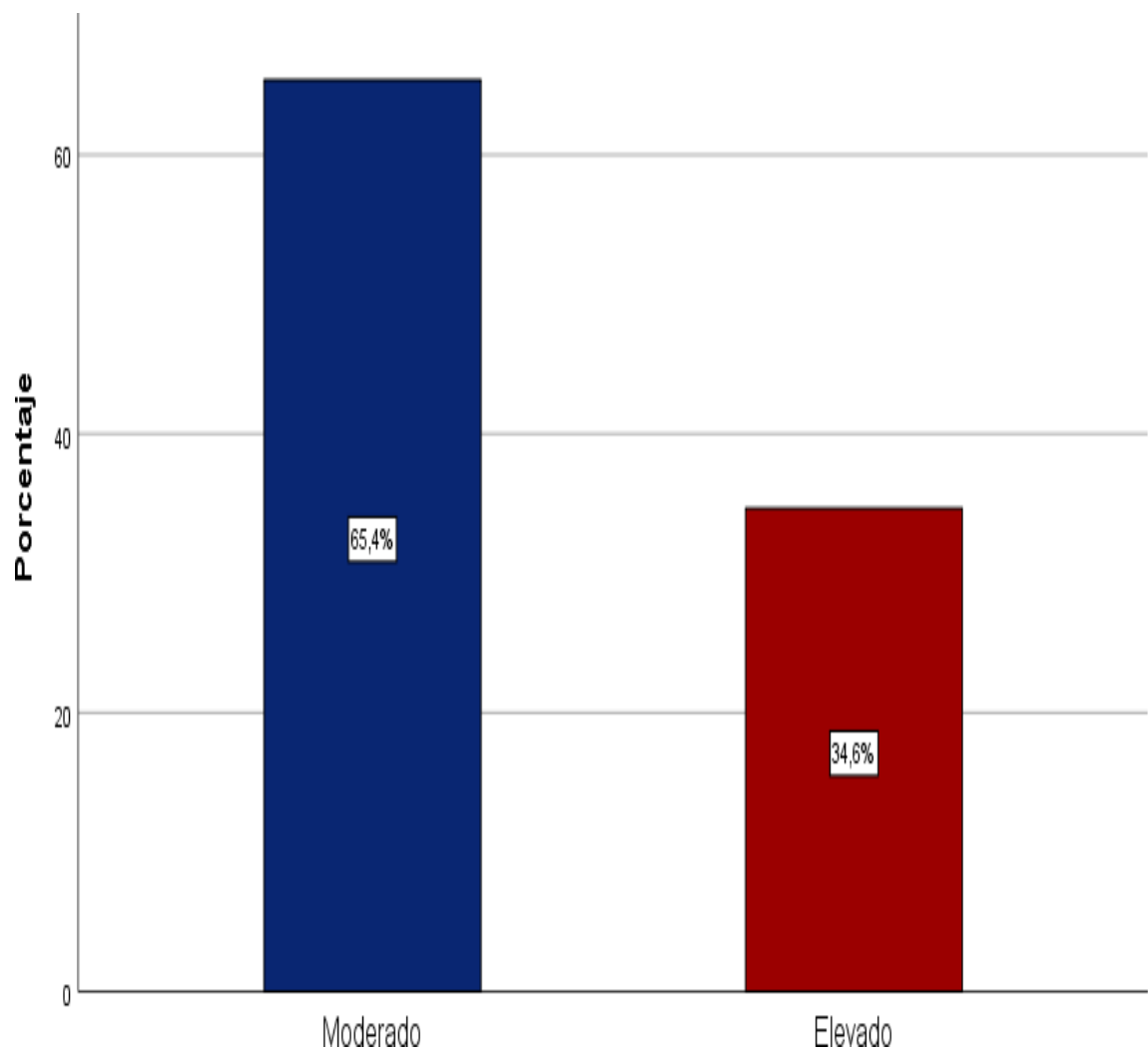
La autoaceptación en los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	83	65,4
Elevado	44	34,6
Total	127	100,0

Nota. Base de datos

Figura 8

La autoaceptación en los trabajadores



Nota. Base de datos

Tabla9

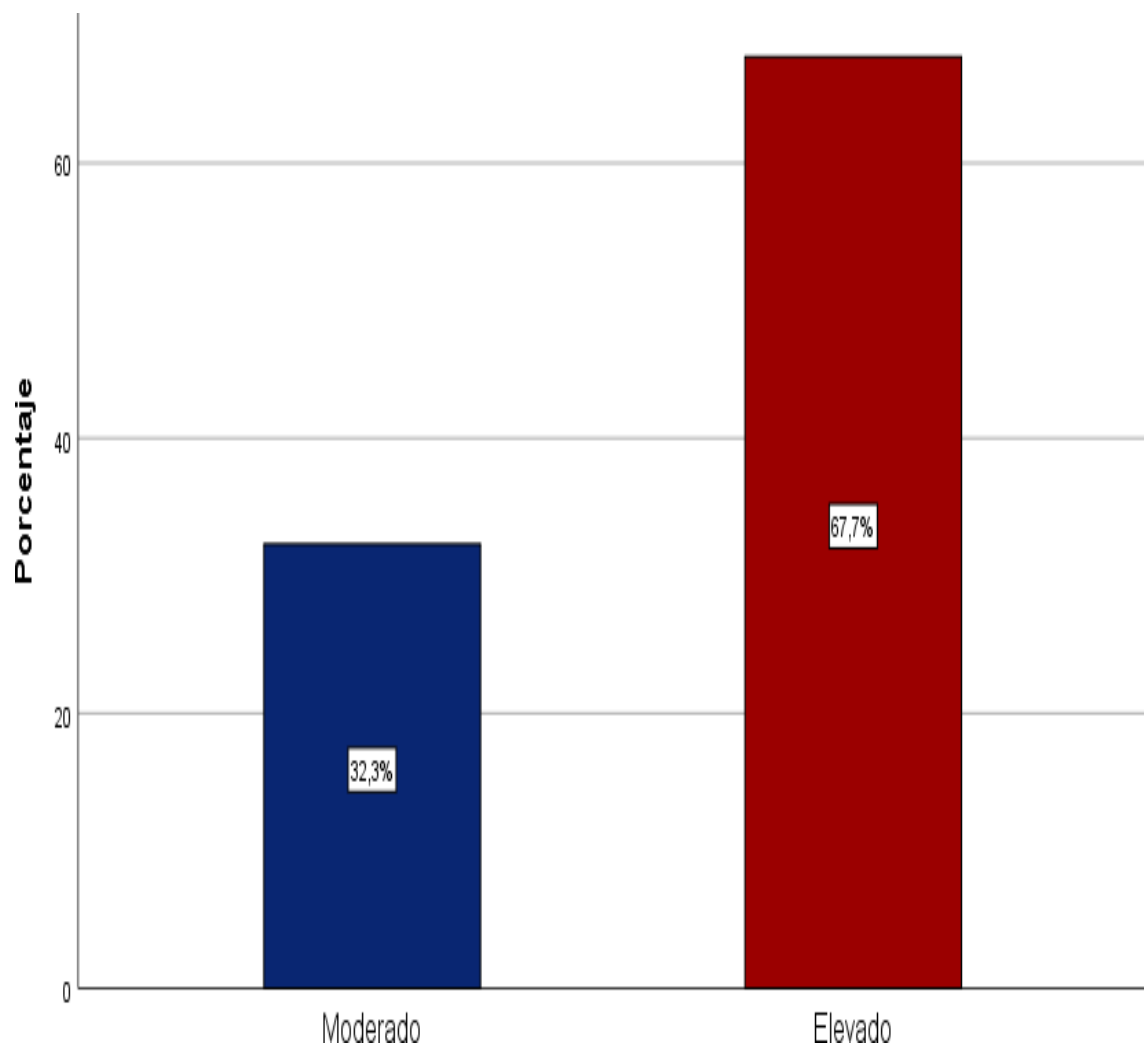
Las relaciones positivas en los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	41	32,3
Elevado	86	67,7
Total	127	100,0

Nota. Base de datos

Figura 9

Las relaciones positivas en los trabajadores



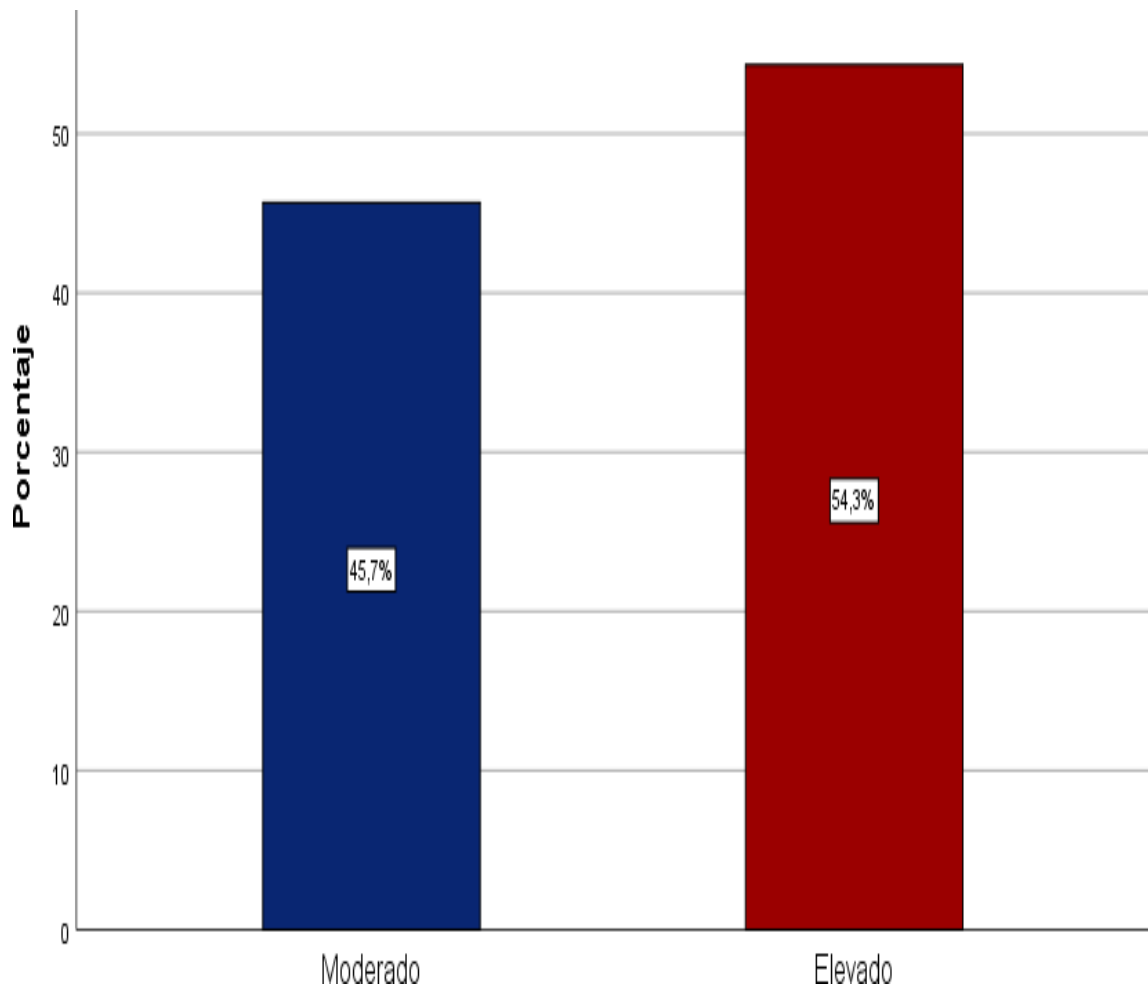
Nota. Base de datos

Tabla10
La autonomía en los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	58	45,7
Elevado	69	54,3
Total	127	100,0

Nota. Base de datos

Figura 10
La autonomía en los trabajadores



Nota. Base de datos

Tabla11

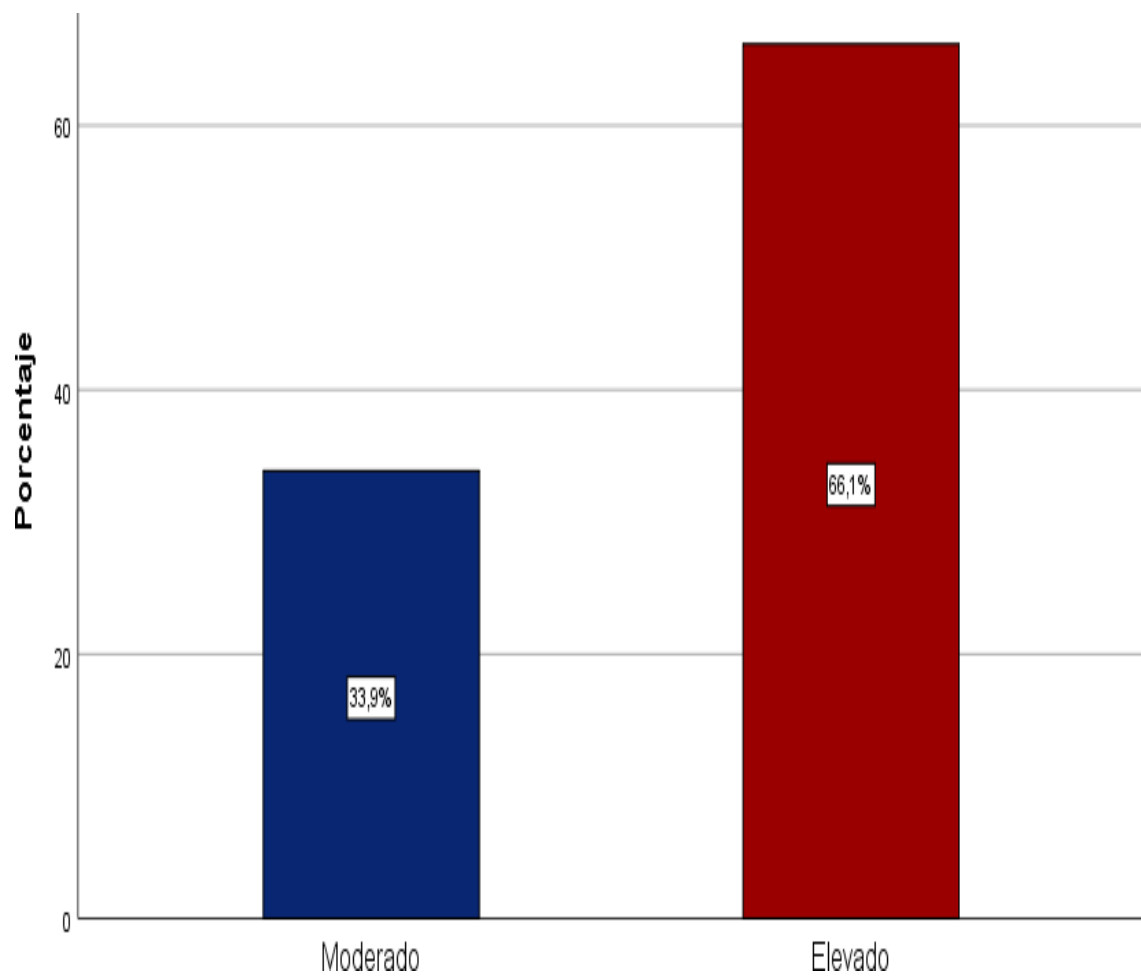
El dominio de entorno en los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	43	33,9
Elevado	84	66,1
Total	127	100,0

Nota. Base de datos

Figura 11

El dominio de entorno en los trabajadores

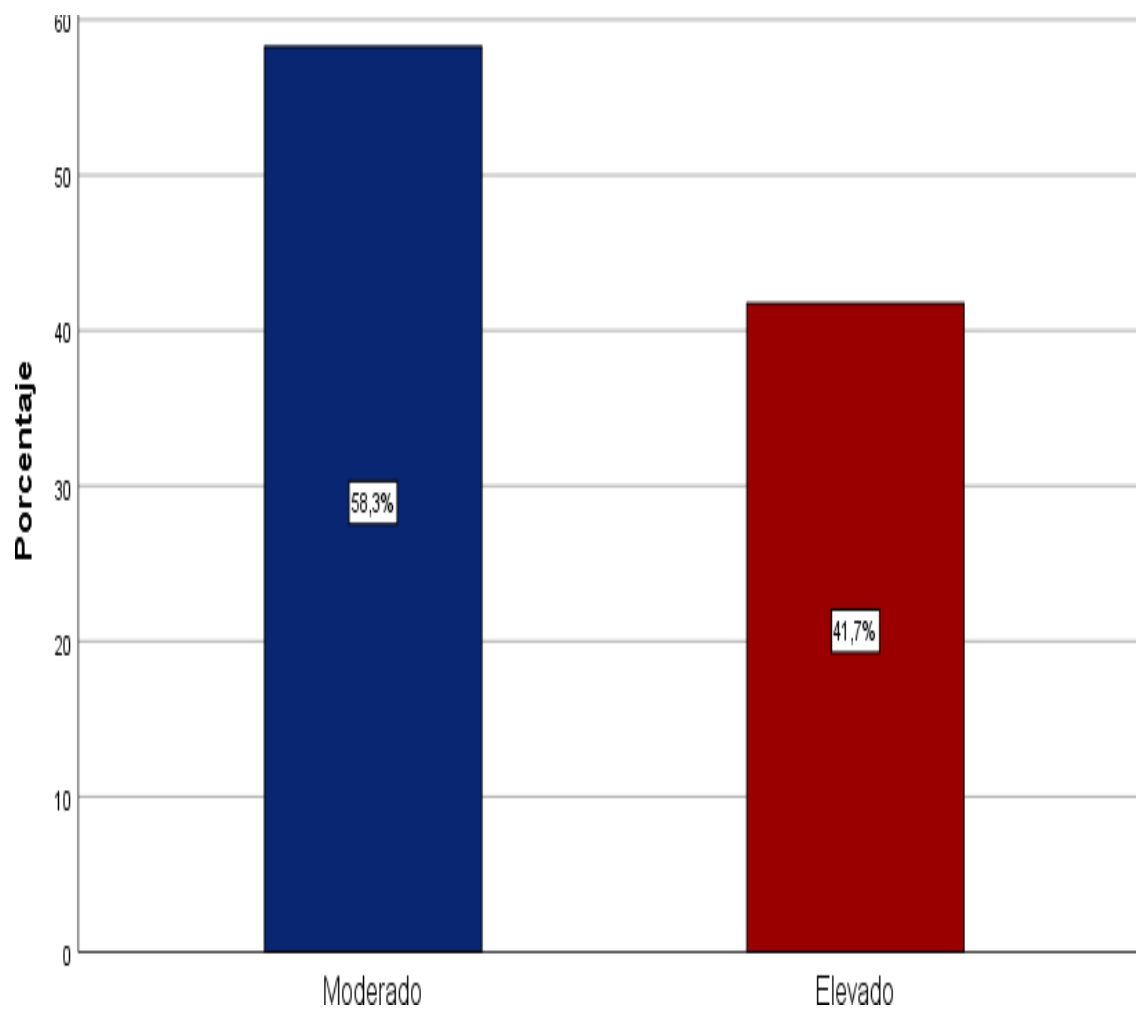


Nota. Base de datos

Tabla 12*El propósito en la vida en los trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	74	58,3
Elevado	53	41,7
Total	127	100,0

Nota. Base de datos

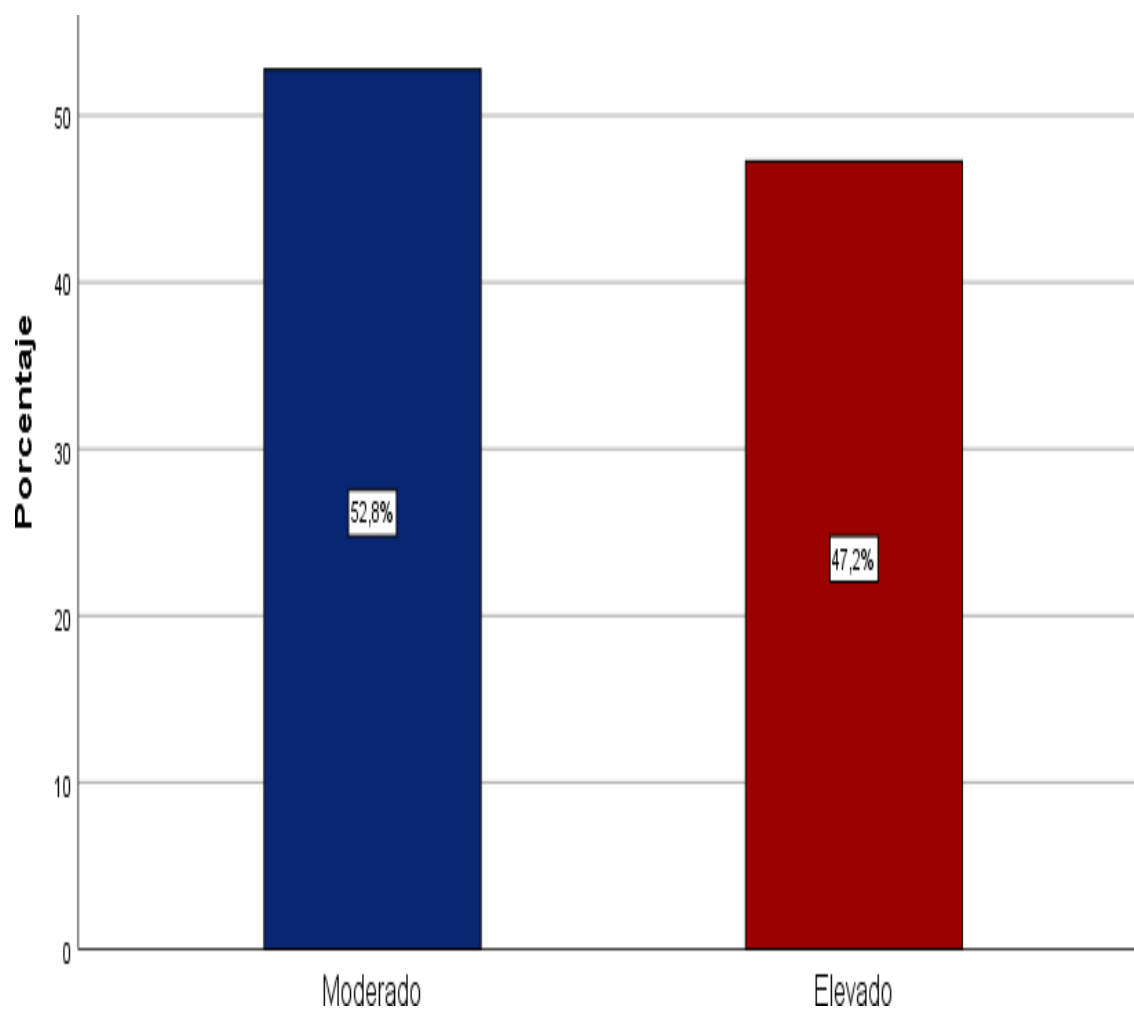
Figura 12*El propósito en la vida en los trabajadores*

Nota. Base de datos

Tabla13*El crecimiento personal en los trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	67	52,8
Elevado	60	47,2
Total	127	100,0

Nota. Base de datos

Figura 13*El crecimiento personal en los trabajadores*

Nota. Base de datos

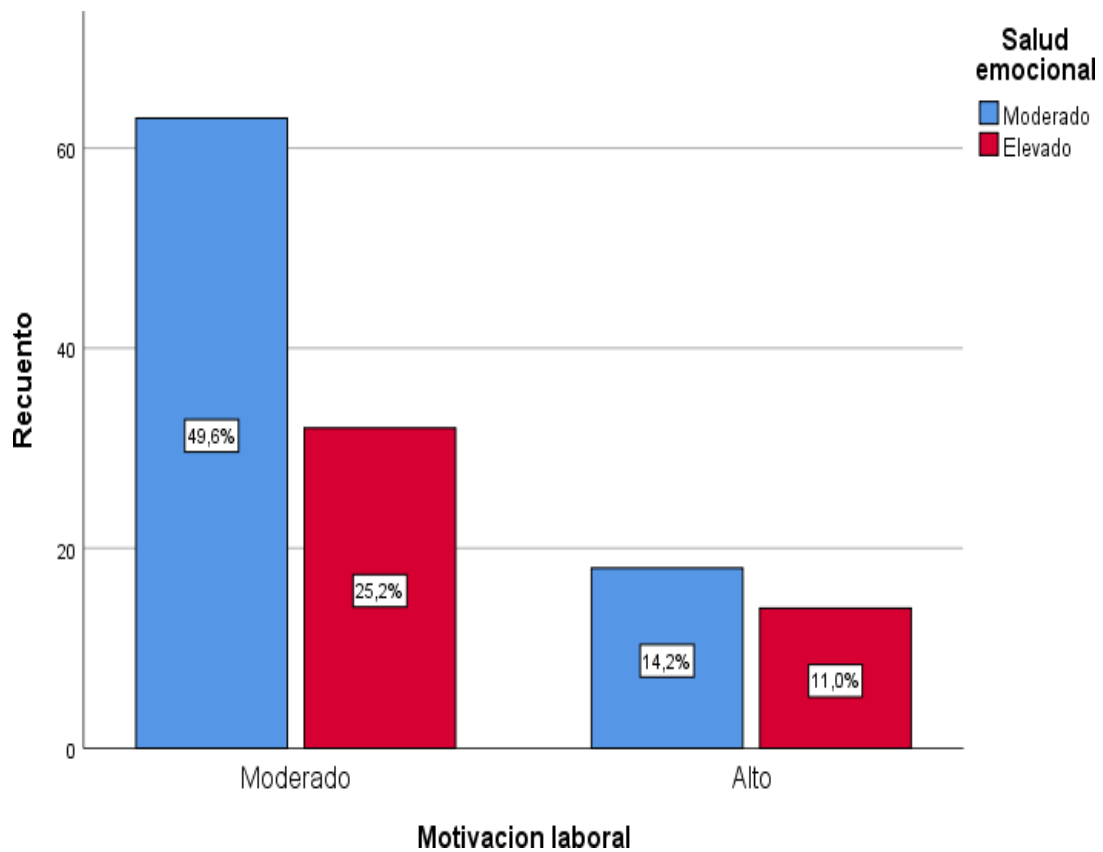
Resultados de las tablas cruzadas

Tabla 14
Motivación laboral y salud emocional

Motivación Laboral	Salud emocional							
	Baja		Moderada		Elevada		Total	
	f	%	f	%	f	%	Total	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Moderado	0	0	63	66,3%	32	33,7%	95	100%
Alto	0	0	18	56,3%	14	43,8%	32	100%
Total	0	0	81	63,8%	46	36,2%	127	100%

Nota. Base de datos

Figura 14
Motivación laboral y salud emocional



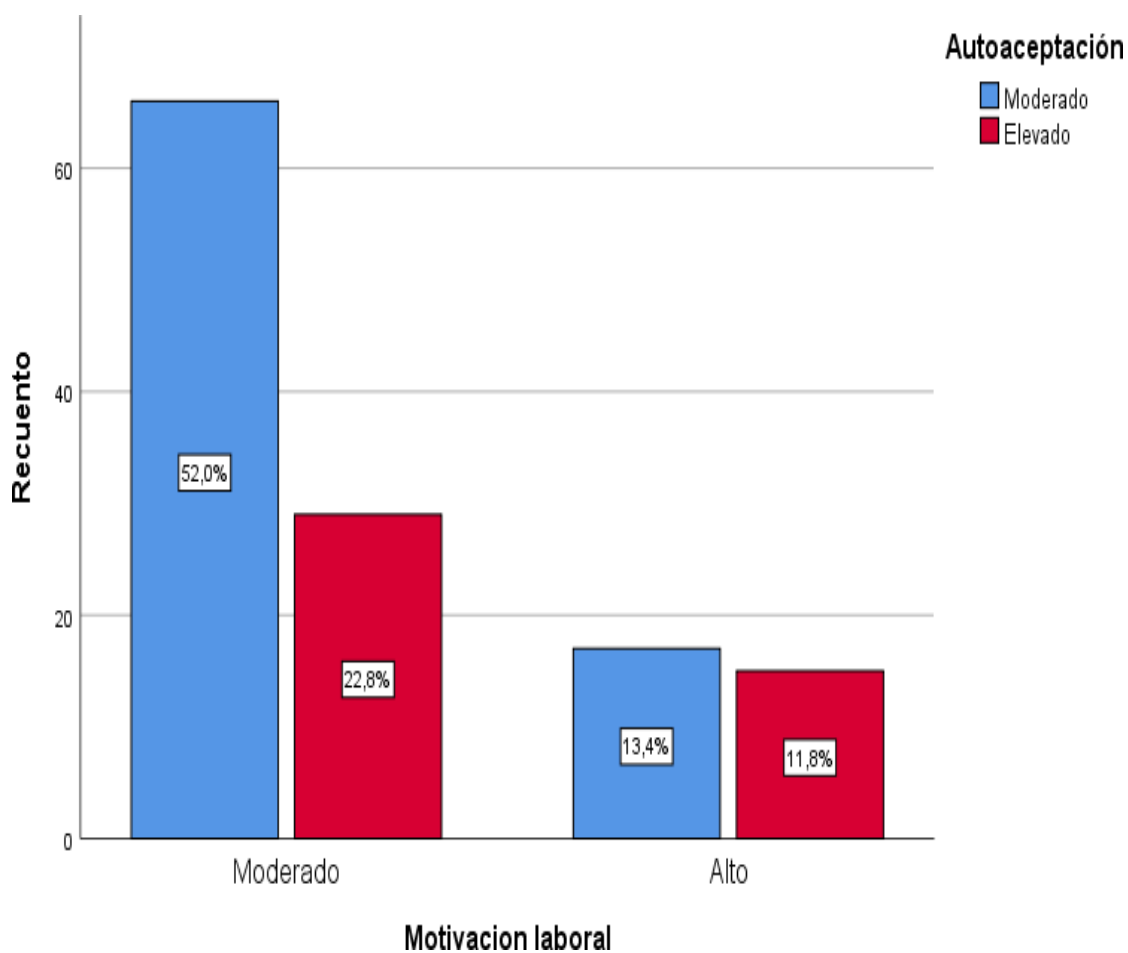
Nota. Base de datos

Tabla 15
Motivación laboral y autoaceptación

Motivación	Autoaceptación								
	Laboral	Baja		Moderada		Elevada		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	
Moderado	0	0	66	69,5%	29	30,5%	95	100%	
Alto	0	0	17	53,1%	15	46,9%	32	100%	
Total	0	0	83	65,4%	44	34,6%	127	100%	

Nota. Base de datos

Figura 15
Motivación laboral y autoaceptación



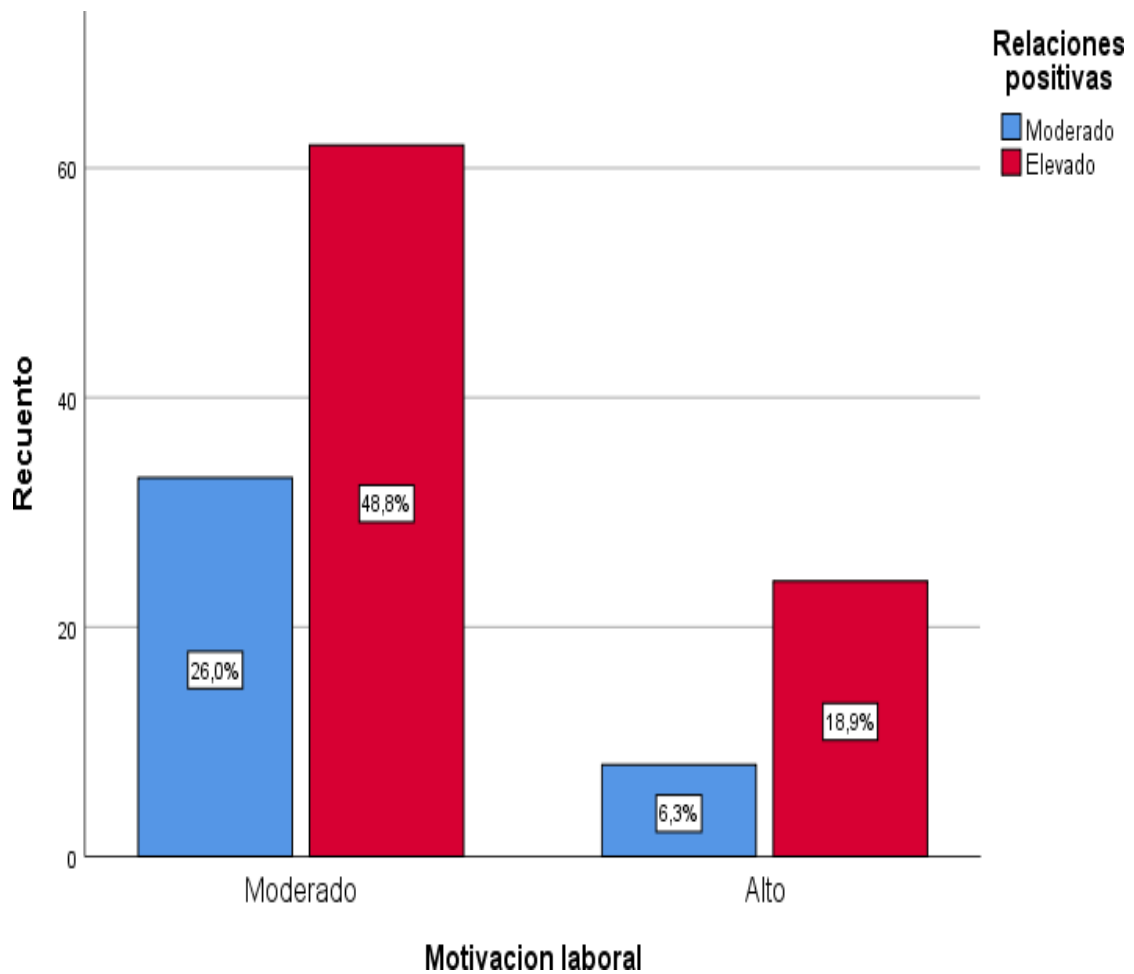
Nota. Base de datos

Tabla16
Motivacion laboral y relaciones positivas

Motivación	Relaciones positivas								
	Laboral	Baja		Moderada		Elevada		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	
Moderado	0	0	33	34,7%	62	65,3%	95	100%	
Alto	0	0	8	25,0%	24	75,0%	32	100%	
Total	0	0	41	32,3%	86	67,7%	127	100%	

Nota. Base de datos

Figura 16
Motivacion laboral y relaciones positivas



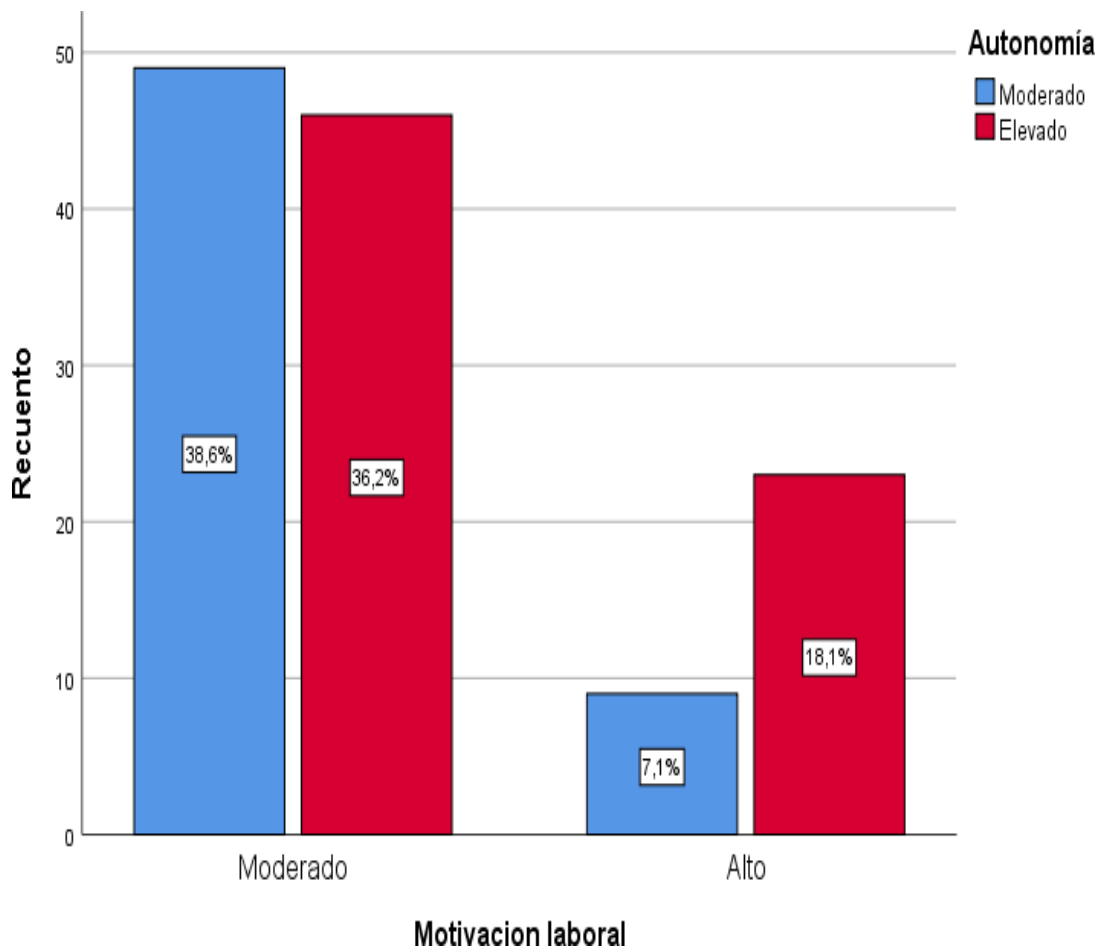
Nota. Base de datos

Tabla17
Motivacion laboral y autonomia

Motivación	Autonomía								
	Laboral	Baja		Moderada		Elevada		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	
Moderado	0	0	49	51,6%	46	48,4%	95	100%	
Alto	0	0	9	28,1%	23	71,9%	32	100%	
Total	0	0	58	45,7%	69	54,3%	127	100%	

Nota. Base de datos

Figura 17
Motivacion laboral y autonomia



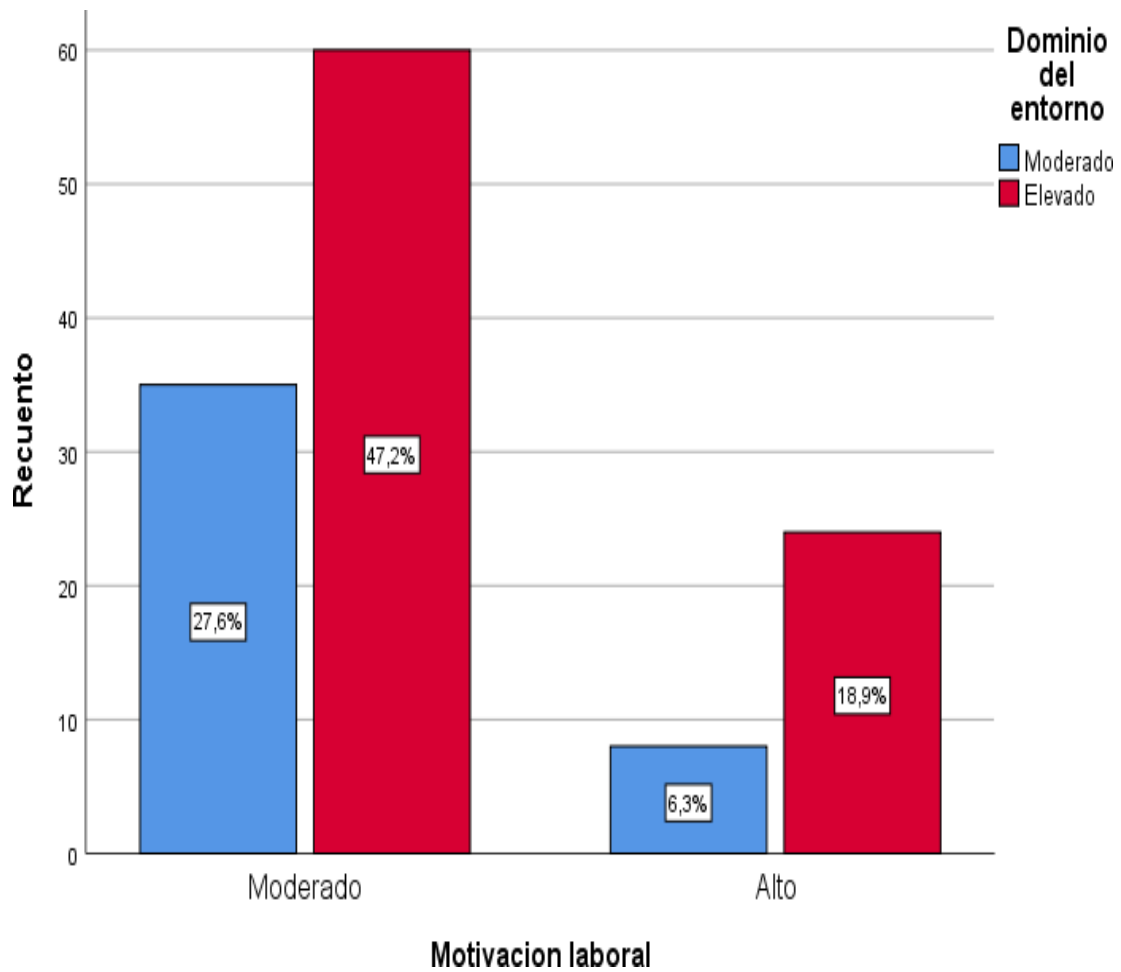
Nota. Base de datos

Tabla 18
Motivación laboral y dominio del entorno

Motivación	Dominio del entorno								
	Laboral	Baja		Moderada		Elevada		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	
Moderado	0	0	35	36,8%	60	63,2%	95	100%	
Alto	0	0	8	25,0%	24	75,0%	32	100%	
Total	0	0	43	33,9%	84	66,1%	127	100%	

Nota. Base de datos

Figura 18
Motivación laboral y dominio del entorno



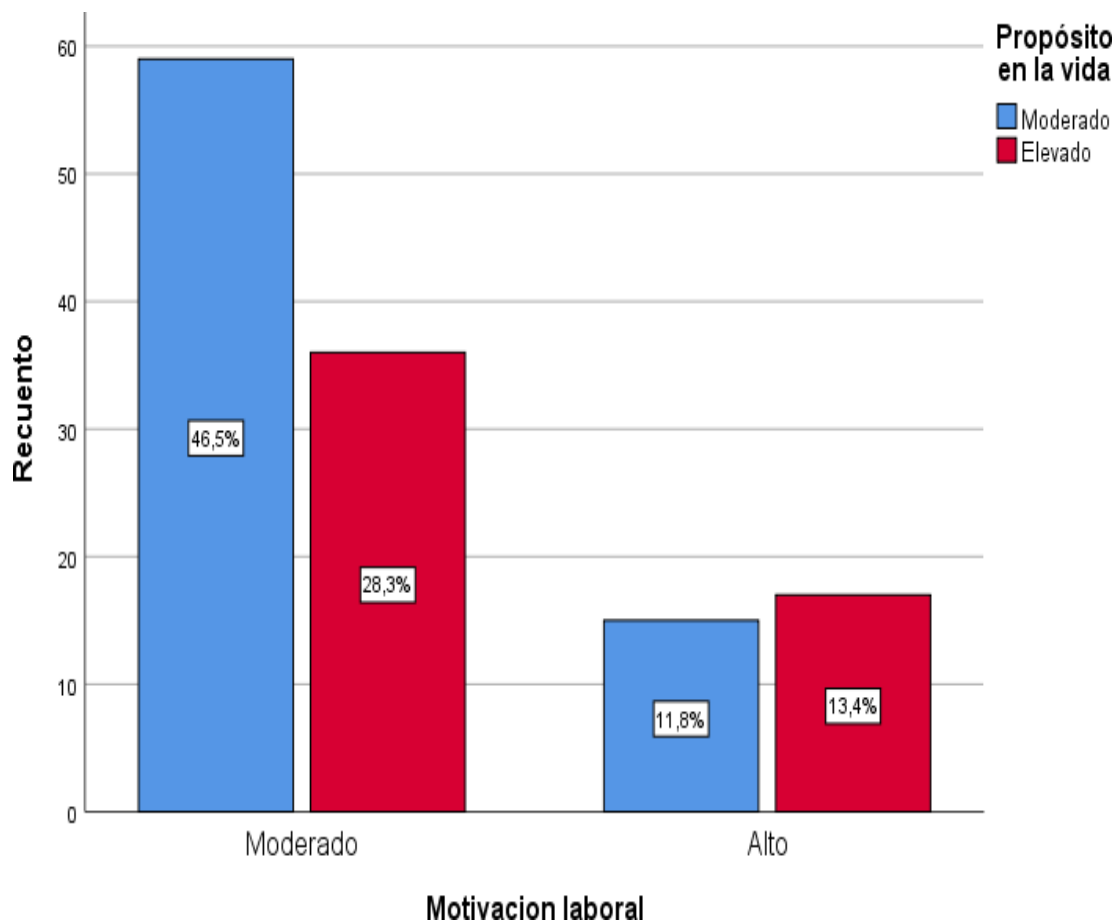
Nota. Base de datos

Tabla19
Motivacion laboral y propósito en la vida

Motivación	Propósito en la vida								
	Laboral	Baja		Moderada		Elevada		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	
Moderado	0	0	59	62,1%	36	37,9%	95	100%	
Alto	0	0	15	46,9%	17	53,1%	32	100%	
Total	0	0	74	58,3%	53	41,7%	127	100%	

Nota. Base de datos

Figura 19
Motivacion laboral y propósito en la vida



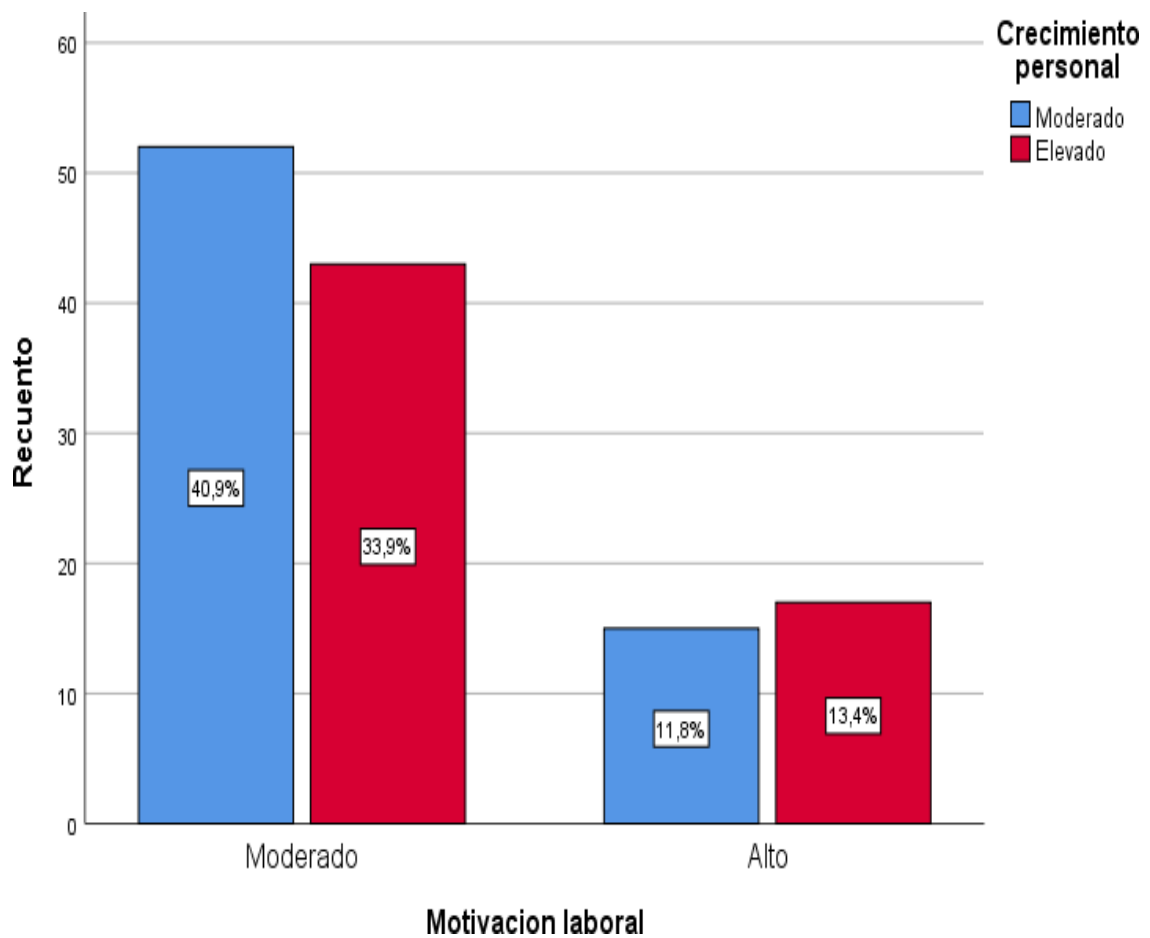
Nota. Base de datos

Tabla20
Motivacion laboral y crecimiento personal

Motivación Laboral	Crecimiento personal							
	Baja		Moderada		Elevada		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Moderado	0	0	52	54,7%	43	45,3%	95	100%
Alto	0	0	15	46,9%	17	53,1%	32	100%
Total	0	0	67	52,8%	60	47,2%	127	100%

Nota. Base de datos

Figura 20
Motivacion laboral y crecimiento personal



Nota. Base de datos

5.2. Interpretación de resultados

En la tabla y figura 1, la motivación laboral entre los trabajadores muestra que el 74.8% tiene un nivel moderado de motivación, mientras que un 25.2% presenta un nivel alto. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores se sienten motivados, pero también hay un grupo significativo con niveles de motivación elevados, lo que podría reflejar un entorno laboral positivo.

En la tabla y figura 2, la distribución de la salud emocional indica que el 63.8% de los trabajadores tiene una salud emocional moderada, mientras que el 36.2% presenta una salud emocional elevada. Este dato revela una tendencia hacia un bienestar emocional equilibrado en la mayoría de los trabajadores, pero con un porcentaje considerable de ellos que reporta un estado emocional positivo.

En la tabla y figura 3, en cuanto a la desmotivación, el 52.8% de los trabajadores experimenta niveles altos de desmotivación, mientras que un 43.3% muestra desmotivación moderada y solo un 3.9% tiene un nivel bajo. Esto señala que la desmotivación es un factor relevante en el entorno laboral, con una mayoría de trabajadores experimentando una desmotivación significativa.

En la tabla y figura 4, el 73.2% de los trabajadores muestra un nivel moderado de regulación externa, mientras que un 26.8% tiene un nivel alto. Esta distribución sugiere que los trabajadores tienden a depender más de factores externos para regular su comportamiento, aunque una fracción significativa también presenta una regulación más autónoma.

En la tabla y figura 5, la mayoría de los trabajadores (78%) presenta una regulación introyectada moderada, mientras que un 14.2% tiene un nivel alto y solo el 7.9% muestra un nivel bajo. Esto refleja que la mayoría de los trabajadores actúa según normas internalizadas, aunque algunos mantienen un mayor control sobre sus comportamientos a través de la regulación introyectada.

En la tabla y figura 6, El 68.5% de los trabajadores tiene una regulación identificada moderada, mientras que un 26% muestra un nivel alto y un 5.5% un nivel bajo. Estos datos indican que la mayoría de los trabajadores regula su comportamiento de manera identificada, lo que implica un sentido de autonomía y alineación con sus valores personales.

En la tabla y figura 7, el 66.1% de los trabajadores presenta motivación intrínseca moderada, mientras que el 33.9% tiene un nivel alto. Esto sugiere que aunque una parte significativa de los trabajadores está motivada internamente, hay un

porcentaje considerable que se siente altamente motivado por sus propios intereses y metas.

En la tabla y figura 8, el 65.4% de los trabajadores presenta una autoaceptación moderada, mientras que un 34.6% tiene un nivel elevado. Estos resultados indican que la mayoría de los trabajadores se acepta a sí misma en un nivel moderado, aunque una proporción considerable tiene un alto grado de aceptación personal.

En la tabla y figura 9, el 67.7% de los trabajadores disfruta de relaciones positivas elevadas, mientras que el 32.3% presenta relaciones moderadas. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores experimenta relaciones interpersonales positivas y saludables dentro de su entorno laboral.

En la tabla y figura 10, el 54.3% de los trabajadores muestra un nivel alto de autonomía, mientras que el 45.7% presenta una autonomía moderada. Este dato revela que una proporción significativa de los trabajadores tiene un buen nivel de autonomía en su trabajo, lo cual es crucial para la satisfacción y el desempeño.

En la tabla y figura 11, el 66.1% de los trabajadores tiene un dominio elevado del entorno, mientras que el 33.9% tiene un dominio moderado. Esto indica que la mayoría de los trabajadores se siente en control y competente en su entorno laboral, lo que puede influir positivamente en su desempeño.

En la tabla y figura 12, el 58.3% de los trabajadores tiene un propósito moderado en la vida, mientras que un 41.7% lo tiene elevado. Este resultado sugiere que una proporción considerable de los trabajadores se siente motivada por un propósito claro, lo que puede contribuir a su bienestar general.

En la tabla y figura 13, el 52.8% de los trabajadores experimenta un crecimiento personal moderado, mientras que un 47.2% tiene un nivel elevado. Este equilibrio sugiere que la mayoría de los trabajadores está en proceso de desarrollo personal dentro del entorno laboral, con un grupo significativo mostrando un fuerte crecimiento.

En la tabla y figura 14, la relación entre la motivación laboral y la salud emocional muestra que el 66.3% de los trabajadores con motivación laboral moderada tienen salud emocional moderada, mientras que el 33.7% tiene salud emocional elevada.

En el grupo de alta motivación laboral, el 56.3% presenta salud emocional moderada, y un 43.8% tiene salud emocional elevada. Esto indica que la motivación laboral está asociada positivamente con la salud emocional, siendo más prevalente la salud emocional moderada en los trabajadores con motivación moderada.

En la tabla y figura 15, en cuanto a la relación entre la motivación laboral y la autoaceptación, el 69.5% de los trabajadores con motivación moderada tiene autoaceptación moderada, y el 30.5% tiene autoaceptación elevada. Mientras que el 53.1% de los trabajadores con alta motivación laboral presenta autoaceptación moderada y el 46.9% autoaceptación elevada. Esto muestra que una mayor motivación laboral tiende a correlacionarse con una mejor autoaceptación, especialmente en aquellos con altos niveles de motivación.

En la tabla y figura 16, la relación entre motivación laboral y relaciones positivas revela que el 65.3% de los trabajadores con motivación moderada tiene relaciones positivas elevadas, y el 34.7% tiene relaciones moderadas. Para los trabajadores con alta motivación, el 75% tiene relaciones positivas elevadas, y un 25% tiene relaciones moderadas. Este patrón refleja que la motivación laboral está asociada con relaciones positivas más fuertes, con una mayor prevalencia de relaciones elevadas en aquellos con alta motivación.

En la tabla y figura 17, en la relación entre motivación laboral y autonomía, el 51.6% de los trabajadores con motivación moderada tiene un nivel moderado de autonomía, y el 48.4% tiene un nivel elevado de autonomía. Para los trabajadores con alta motivación laboral, el 71.9% tiene autonomía elevada, y un 28.1% tiene autonomía moderada. Este dato sugiere que los trabajadores con mayor motivación laboral también tienden a tener mayor autonomía en su trabajo, lo cual es un indicador de satisfacción laboral y desempeño.

En la tabla y figura 18, la tabla cruzada entre motivación laboral y dominio del entorno, el 63.2% de los trabajadores con motivación moderada tiene un dominio elevado del entorno, y el 36.8% tiene un dominio moderado. Para los trabajadores con alta motivación laboral, el 75% tiene un dominio elevado del entorno y el 25% tiene dominio moderado. Este patrón indica que los trabajadores con mayor motivación laboral también perciben un mayor control sobre su entorno, lo que contribuye a una sensación de eficiencia y satisfacción en el trabajo.

En la tabla y figura 19, la relación entre motivación laboral y propósito en la vida muestra que el 62.1% de los trabajadores con motivación moderada tiene un propósito moderado en la vida, mientras que el 37.9% tiene un propósito elevado. Para los trabajadores con alta motivación laboral, el 46.9% tiene un propósito moderado en la vida y el 53.1% tiene un propósito elevado. Este análisis indica que una alta motivación laboral está fuertemente asociada con un propósito de vida

elevado, sugiriendo que los trabajadores motivados también tienen una visión clara y significativa de su vida personal y profesional.

En la tabla y figura 20, en la relación entre motivación laboral y crecimiento personal, el 54.7% de los trabajadores con motivación moderada tiene un crecimiento personal moderado, y el 45.3% tiene un crecimiento personal elevado. Para los trabajadores con alta motivación laboral, el 46.9% experimenta un crecimiento personal moderado y el 53.1% tiene un crecimiento personal elevado. Estos resultados sugieren que los trabajadores con alta motivación laboral experimentan un mayor crecimiento personal, destacándose en su desarrollo tanto en el ámbito profesional como personal.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

Tabla 21

Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desmotivación	0,341	127	0,000
Regulación externa	0,459	127	0,000
Regulación introyectada	0,412	127	0,000
Regulación identificada	0,392	127	0,000
Motivación intrínseca	0,423	127	0,000
Motivacion laboral	0,466	127	0,000
Autoaceptación	0,419	127	0,000
Relaciones positivas	0,431	127	0,000
Autonomía	0,363	127	0,000
Dominio del entorno	0,423	127	0,000
Propósito en la vida	0,383	127	0,000
Crecimiento personal	0,355	127	0,000
Salud emocional	0,411	127	0,000

Nota. Base de datos

La prueba de Kolmogorov-Smirnov muestra que todas las variables analizadas (desmotivación, regulación externa, motivación, autoaceptación, etc.) tienen un valor p de $0,000 < 0,05$, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. En otras palabras, para todas las variables, la distribución de los datos es significativamente diferente de una distribución normal. Este resultado sugiere que los datos deben ser analizados con métodos no paramétricos, ya que no cumplen con los supuestos de normalidad.

Prueba de hipótesis general

Ho: La motivación laboral no se relaciona significativamente con la salud emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

H: La motivación laboral se relaciona significativamente con la salud emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

Tabla 22

Correlación entre motivación laboral y salud emocional

			Salud emocional
Rho de Spearman	Motivacion laboral	Coefficiente de correlación	0,652
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	127

Nota. Base de datos

La correlación de Spearman entre motivación laboral y salud emocional es de 0,652, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. Esto significa que a medida que aumenta la motivación laboral, también tiende a mejorar la salud emocional de los trabajadores. El valor p de 0,000 muestra que esta correlación es estadísticamente significativa.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La motivación laboral no se relaciona significativamente con la autoaceptación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

H1: La motivación laboral se relaciona significativamente con la autoaceptación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

Tabla 23

Correlación entre motivación laboral y autoaceptación

			Autoaceptación
Rho de Spearman	Motivacion laboral	Coefficiente de correlación	0,467
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	127

Nota. Base de datos

La correlación de Spearman entre motivación laboral y autoaceptación es de 0,467, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. Esto

sugiere que a medida que aumenta la motivación laboral, también tiende a mejorar la autoaceptación de los trabajadores. El valor p de 0,000 indica que esta correlación es estadísticamente significativa.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La motivación laboral no se relaciona significativamente con las relaciones positivas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

H2: La motivación laboral se relaciona significativamente con las relaciones positivas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

Tabla 24

Correlación entre motivación laboral y relaciones positivas

			Relaciones positivas
Rho de Spearman	Motivacion laboral	Coefficiente de correlación	0,432
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	127

Nota. Base de datos

La correlación de Spearman entre motivación laboral y relaciones positivas es de 0,432, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. Esto significa que, a medida que aumenta la motivación laboral, también tienden a mejorar las relaciones positivas de los trabajadores. El valor p de 0,000 confirma que esta correlación es estadísticamente significativa.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La motivación laboral no se relaciona significativamente con la autonomía de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

H3: La motivación laboral se relaciona significativamente con la autonomía de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

Tabla 25

Correlación entre motivación laboral y autonomía

			Autonomía
Rho de Spearman	Motivacion laboral	Coefficiente de correlación	0,654
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	127

Nota. Base de datos

La correlación de Spearman entre motivación laboral y autonomía es de 0,654, lo que indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Esto sugiere que, a medida que aumenta la motivación laboral, también tiende a mejorar la autonomía de los trabajadores. El valor p de 0,000 demuestra que esta correlación es estadísticamente significativa.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: La motivación laboral no se relaciona significativamente con el dominio de entorno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

H4: La motivación laboral se relaciona significativamente con el dominio de entorno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

Tabla 26

Correlación entre motivación laboral y dominio del entorno

			Dominio del entorno
Rho de Spearman	Motivacion laboral	Coefficiente de correlación	0,547
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	127

Nota. Base de datos

La correlación de Spearman entre motivación laboral y dominio del entorno es de 0,547, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. Esto significa que a medida que aumenta la motivación laboral, los trabajadores también tienden a tener un mayor control sobre su entorno. El valor p de 0,000 confirma que esta correlación es estadísticamente significativa.

Prueba de hipótesis específica 5

Ho: La motivación laboral no se relaciona significativamente con el propósito en la vida de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

H5: La motivación laboral se relaciona significativamente con el propósito en la vida de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

Tabla 27*Correlación entre motivación laboral y propósito en la vida*

			Propósito en la vida
Rho de Spearman	Motivacion laboral	Coefficiente de correlación	0,467
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	127

Nota. Base de datos

La correlación de Spearman entre motivación laboral y propósito en la vida es de 0,467, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que aumenta la motivación laboral, también tiende a incrementarse el propósito en la vida de los trabajadores. El valor p de 0,000 indica que esta correlación es estadísticamente significativa.

Prueba de hipótesis específica 6

Ho: La motivación laboral no se relaciona significativamente con el crecimiento personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

H6: La motivación laboral se relaciona significativamente con el crecimiento personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.

Tabla 28*Correlación entre motivación laboral y crecimiento personal*

			Crecimiento personal
Rho de Spearman	Motivacion laboral	Coefficiente de correlación	0,488
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	127

Nota. Base de datos

La correlación de Spearman entre motivación laboral y crecimiento personal es de 0,488, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. Esto significa que, a medida que aumenta la motivación laboral, también tiende a mejorar el crecimiento personal de los trabajadores. El valor p de 0,000 demuestra que esta correlación es estadísticamente significativa.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

Los resultados obtenidos en esta investigación confirman una relación significativa entre la motivación laboral y la salud emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay. Al observar que la motivación laboral influye positivamente en la salud emocional, se evidencia una conexión coherente con la teoría de Maslow (1943), quien sostiene que la satisfacción de necesidades superiores, como el autorreconocimiento y la autorrealización, favorece la estabilidad emocional. Estos hallazgos coinciden parcialmente con los de Huamán (2025), quienes también encontraron una relación positiva entre motivación laboral y salud emocional en docentes peruanos, aunque con un nivel de correlación más elevado. Sin embargo, los resultados de Bello (2024) sugieren que factores contextuales como el tipo de organización y la medición de las variables pueden influir en la existencia de esta relación.

En cuanto al primer objetivo específico, que busca determinar la relación entre la motivación laboral y la autoaceptación, los resultados mostraron una correlación moderada. Este hallazgo está en línea con la teoría de Goleman (1995), quien plantea que una adecuada gestión emocional facilita la autocomprensión y la autorregulación, procesos fundamentales para la autoaceptación. Sin embargo, en los estudios previos como los de Vargas y Caballero (2022), no se halló una relación significativa entre motivación y bienestar, lo que puede estar relacionado con diferencias en las muestras o metodologías. Las diferencias en la muestra de trabajadores (docentes en un caso y empleados públicos en otro) podrían explicar las variaciones en los resultados, debido a las distintas características laborales y ambientales.

Para el segundo objetivo específico, que explora la relación entre motivación laboral y relaciones positivas, los datos confirman una correlación significativa. Este hallazgo es consistente con las teorías que sugieren que un alto nivel de motivación laboral mejora las interacciones interpersonales al generar un ambiente laboral más saludable. La correlación entre ambas variables se alinea con los resultados de Tacuri y Orbe (2021), quienes destacaron que el reconocimiento y el compromiso organizacional favorecen relaciones laborales positivas. No obstante, algunos

estudios previos, como el de Blanco (2022), sugieren que factores como el estrés laboral pueden mediar la relación entre motivación y relaciones positivas, lo que podría influir en las variaciones observadas.

En el análisis de la relación entre motivación laboral y autonomía, los resultados muestran una correlación positiva moderada a fuerte, lo que resalta la importancia de la motivación en la sensación de autonomía en el trabajo. Esta relación es consistente con la teoría de Maslow, quien menciona que la autorrealización se alcanza cuando las personas son autónomas en su entorno. El estudio de Huamán (2025) también refleja una relación directa entre la motivación y el bienestar general, lo que puede entenderse como un componente de la autonomía. Sin embargo, la diferencia en el contexto laboral entre esta investigación y otros estudios, como el de Bello (2024), podría explicarse por la distinta naturaleza del trabajo y las condiciones organizacionales.

Para el objetivo de determinar la relación entre motivación laboral y dominio del entorno, los resultados también respaldan una correlación positiva moderada. El dominio del entorno, en este caso, parece estar vinculado con el nivel de motivación que los trabajadores experimentan. Este hallazgo se alinea con la teoría de la motivación humana de Maslow, quien argumenta que el control sobre el entorno es crucial para el bienestar. La relación observada también se refleja en los estudios previos, como el de Céspedes (2025), quien encontró que el bienestar emocional influye en el sentido de pertenencia y el control del entorno laboral, lo que confirma la hipótesis de que la motivación laboral puede mejorar la percepción del control en los trabajadores.

Respecto a la relación entre motivación laboral y propósito en la vida, los resultados de esta investigación muestran una correlación significativa, lo que confirma que los trabajadores motivados tienden a tener un mayor sentido de propósito. Esta relación resalta la importancia de la motivación en la búsqueda de objetivos personales y profesionales, como lo señala la teoría de Goleman (1995), en la que el manejo adecuado de las emociones facilita la identificación de metas y propósito en la vida. Este hallazgo coincide con los estudios de Palomino y Palomino (2022), quienes destacaron que el bienestar emocional y la motivación están fuertemente conectados con la búsqueda de objetivos significativos. Las diferencias en la medición del propósito entre estudios podrían reflejar cómo distintas metodologías afectan la comprensión de esta relación.

Por último, la relación entre motivación laboral y crecimiento personal también se encuentra en un nivel moderado a fuerte. Este resultado está en línea con la teoría de Maslow, que subraya la autorrealización como el máximo objetivo de la motivación humana. El crecimiento personal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay se ve impulsado por un entorno motivacional que favorece su desarrollo. Estos resultados concuerdan con los estudios de Tacuri y Orbe (2021), quienes encontraron que un alto nivel de compromiso organizacional fomenta un entorno propicio para el crecimiento personal. Las discrepancias observadas con otros estudios, como los de Vargas y Caballero (2022), pueden explicarse por diferencias en las variables contextuales y la naturaleza de los trabajos analizados.

Cabe precisar que, los resultados obtenidos en esta investigación confirman la influencia significativa de la motivación laboral en diversas áreas del bienestar psicológico de los trabajadores. Sin embargo, las diferencias encontradas en comparación con estudios previos resaltan la importancia de considerar las características específicas de cada contexto laboral al interpretar los efectos de la motivación en el bienestar emocional y personal. Las teorías relacionadas, tanto de Maslow como de Goleman, proporcionan un marco conceptual adecuado para explicar los hallazgos, aunque las metodologías y las muestras utilizadas pueden explicar las variaciones entre los estudios.

CONCLUSIONES

Primera:

La investigación demuestra una correlación significativa de 0.652 entre la motivación laboral y la salud emocional de los trabajadores, lo que indica que a mayor motivación, mejor salud emocional. Esto resalta la importancia de fomentar la motivación para mejorar el bienestar emocional de los empleados.

Segunda:

La correlación de 0.467 entre motivación laboral y autoaceptación muestra que los trabajadores con mayor motivación tienden a tener una mejor percepción de sí mismos. Este hallazgo sugiere que motivar a los empleados puede fortalecer su autoestima y autoconfianza.

Tercera:

La correlación de 0.432 entre motivación laboral y relaciones positivas indica que los trabajadores motivados tienen mejores relaciones con sus compañeros. Este resultado destaca que un entorno motivacional puede promover relaciones laborales más saludables y cooperativas.

Cuarta:

La correlación de 0.654 entre motivación laboral y autonomía refleja que los trabajadores más motivados también experimentan mayor independencia en su trabajo. Este vínculo muestra cómo la motivación favorece la capacidad de los empleados para tomar decisiones y manejar sus responsabilidades.

Quinta:

Con una correlación de 0.547, la motivación laboral también está positivamente relacionada con el dominio del entorno. Esto implica que los trabajadores motivados tienden a sentirse más en control de su entorno, lo que aumenta su seguridad y eficacia en el trabajo.

Sexta:

La correlación de 0.467 entre motivación laboral y propósito en la vida muestra que la motivación laboral contribuye a un mayor sentido de propósito personal. Esto sugiere que, al mejorar la motivación, los trabajadores pueden encontrar más significado en sus roles y metas personales.

Séptima:

La correlación de 0.488 entre motivación laboral y crecimiento personal indica que los trabajadores motivados experimentan un mayor desarrollo personal. Esto resalta la importancia de motivar a los empleados no solo para el desempeño laboral, sino también para su desarrollo integral.

RECOMENDACIONES

Primera:

Al director de recursos humanos, debe implementar programas de motivación laboral enfocados en reconocer los logros de los empleados y fomentar un ambiente de trabajo positivo. Esto puede mejorar significativamente la salud emocional de los trabajadores, promoviendo su bienestar general. Los trabajadores deben mantener una actitud proactiva en el trabajo, participando en las iniciativas motivacionales propuestas por la organización, lo cual puede fortalecer su salud emocional.

Segunda:

El director de recursos humanos debe fomentar actividades de desarrollo personal y profesional que refuercen la autoaceptación en los empleados. Programas de autoconocimiento y liderazgo pueden ayudar a que los trabajadores se sientan más seguros de sí mismos. Los trabajadores deben desarrollar la autoaceptación personal, participando en los recursos que la empresa ofrece para fortalecer la confianza y autoestima.

Tercera:

El director de recursos humanos debe promover espacios de colaboración y trabajo en equipo donde los empleados puedan compartir y construir relaciones positivas. El fomento de un ambiente cooperativo fortalecerá los lazos entre los trabajadores. Los trabajadores deben aprovechar las oportunidades para interactuar y colaborar con los compañeros, ya que esto contribuye a mejorar las relaciones laborales y a un ambiente de trabajo más saludable.

Cuarta:

El director de recursos humanos debe ofrecer más autonomía en las tareas diarias de los empleados, dándoles mayor control sobre sus responsabilidades. Esto fortalecerá su sentido de independencia y mejorará la motivación laboral. Los trabajadores: Ser proactivos en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo, aprovechando las oportunidades de autonomía que ofrece la empresa para mejorar tanto en el trabajo como en su desarrollo personal.

Quinta:

El director de recursos humanos debe desarrollar iniciativas que aumenten el sentido de control sobre el entorno laboral de los trabajadores, como la flexibilidad en los horarios o la toma de decisiones participativa. Los trabajadores deben participar activamente en las decisiones relacionadas con su entorno laboral, lo cual les permitirá sentirse más en control y, por lo tanto, más satisfechos con su trabajo.

Sexta:

El director de recursos humanos debe incluir actividades que ayuden a los trabajadores a alinear sus valores personales con los objetivos de la empresa, lo que incrementará el propósito en su vida profesional. Los trabajadores deben reflexionar sobre sus responsabilidades laborales para que contribuya a su propósito personal y buscar formas de integrar estos objetivos dentro de su trabajo diario.

Séptima:

El director de recursos humanos debe ofrecer programas de capacitación y desarrollo que permitan a los empleados crecer tanto profesional como personalmente. Los trabajadores deben aprovechar las oportunidades de desarrollo profesional y personal ofrecidas por la empresa para mejorar su crecimiento integral y alcanzar sus metas tanto laborales como personales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Universidad de Lima*.
<https://n9.cl/rinth>
- Andile, V. (2024). Estado del lugar de trabajo global. *Gallup, revista de informe laboral*. <https://n9.cl/kukizz>
- Andrade, S. (2023). Felicidad laboral, bienestar laboral y subjetividad emocional: una mirada desde la complejidad humana. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*. <https://doi.org/https://n9.cl/r9mh0m>
- Ashqui, A., Zambrano, M., Vallejo, T. y Figueroa, P. (2024). Influencia de la salud emocional en el rendimiento académico en estudiantes de una institución de educación superior. *Red de investigadores latinoamericanos*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1942>
- Bello, T. (2024). Motivación laboral y bienestar psicológico en trabajadores de Recursos Humanos de una empresa privada de Lima. *Universidad Ricardo Palma*. <https://n9.cl/g7fmj>
- Bermejo, J. (2023). Sentido de la vida y propósito personal. ¿Nuevo reto para las organizaciones? <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30554/lumina.v25.n1.4925.2024>
- Blanco, Y. (2022). Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Abancay, Apurímac. *Alicia Concytec*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/104720>
- Booth, J. (2024). Una teoría de la motivación humana, A. H. Maslow (1943) (La jerarquía de necesidades de Maslow) Una revisión en perspectiva de conceptos erróneos comunes y notas sobre las revisiones. *Researchgate*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.4968309>
- Céspedes, L. (2025). Relación entre bienestar emocional y compromiso organizacional en empresas privadas y públicas. *Universidad de Lima*.
<https://n9.cl/709jy7>
- Chapa, D. (2025). Autonomía en el Aprendizaje y el Apoyo a la Autonomía Docente en Estudiantes Universitarios: Revisión Sistemática. *Revista internacional para la calidad educativa*. <https://doi.org/https://doi.org/10.55040/rtz5a066>

- Cisneros, A., Guevara, A., y Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista científica dominio de las ciencias*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Cortes, T. (2020). Desarrollo y crecimiento personal. Construcción y validación de un instrumento para evaluar esta competencia en alumnos de medicina. *Revista de la Fundación Educación Médica*. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.33588/fem.202.881>.
- Doorway, Y. (2024). El Libro Blanco sobre el Exceso de Trabajo en Japón muestra un aumento récord en los problemas de salud mental relacionados con el trabajo reconocidos. *Revista laboral de Japón*. <https://n9.cl/bhppx>
- Ferradás, M. y Freire, C. (2020). Relaciones positivas con otras personas y autoeficacia en estudiantes universitarios. *INFAD. Revista de psicología*. <https://n9.cl/q5jhc>
- García, A. (2020). Autoaceptación y sentido, propósito vital en personas mayores institucionalizadas. *Pedagogía social*. https://doi.org/10.7179/PSRI_2019.33.10
- Gómez, A. (2021). La utilización del muestreo probabilístico y no probabilístico en las ciencias sociales. *Fundación para la investigación social avanzada*. <https://acortar.link/zlKnfC>
- González, I., Vásquez, M. y Zavala, M. (2021). La desmotivación y su relación con factores académicos y psicosociales de estudiantes universitarios. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*. <https://doi.org/https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1392>
- Hinojosa, R. (2023). La relación y la correlación en investigación científica. *Unahaldia. Revista digital*. <https://n9.cl/qy9tp>
- Huamán, J. (2025). Motivación laboral y bienestar emocional en docentes peruanos. *Universidad César Vallejo*. <https://n9.cl/pvech>
- Ignarski, M. (2021). La importancia de promover felicidad y salud en el ámbito laboral. *Universidad de flores*. <https://n9.cl/e27r3>
- Keep, O. (2025). Encuesta al personal del NHS 2024: visión general de la salud y el bienestar. *NHS Employers*. <https://n9.cl/7pcjr>
- Manninen, M., Dishman, R. y Magrum, E. (2022). Intervenciones instruccionales basadas en la teoría de la autodeterminación y regulaciones motivacionales

- en la actividad física organizada: una revisión sistemática y un metanálisis multivariado. *Psicología del deporte y el ejercicio*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2022.102248>
- Núñez, A. (2022). Resiliencia y su relación con el bienestar psicológico en estudiantes universitarios. *Ciencia Latina*.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4016
- Ollague, J. (2020). Motivación laboral y productividad de los trabajadores del área de rentas de la municipalidad de Villa María del Triunfo. *Universidad Autónoma del Perú*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.13067/861>
- Osorio, N. y De La Cruz, J. (2024). Motivación, satisfacción laboral y rotación del personal en trabajadores del sector público. *Universidad Peruana Unión*.
<https://doi.org/http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/7394>
- Palomino, D. y Palomino, Y. (2022). Burnout y bienestar psicológico en colaboradores de un centro de salud público Abancay - Apurímac 2022. *Alicia Concytec*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/104096>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C. y Torreblanca, E. (2020). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Universidad del Zúñiga*. <https://n9.cl/md5pk>
- Ponce, J., Marcilla, V., Espirilla, W. y Del Castillo, D. (2024). Motivación Laboral y Satisfacción del Usuario Externo: Un Análisis en el Consultorio de Medicina General del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay. *Innovaciones en ingeniería sostenible para un futuro resiliente*, 4(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.53673/th.v4i2.276>
- Pujol, L. y Dabos, G. (2020). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Universidad ICESI*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J. y Ivera, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Sociedad Venezolana de farmacología Clínica y Terapéutica*. <https://n9.cl/s09sy>
- Ramos, C. (2021). diseño de investigación experimental. *CienciAmérica*, 10(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v10i1.356>
- Ramos, V., Sáenz, F., Mella, J. y López, Y. (2024). Agotamiento, interferencia emocional, dominio del entorno, autoeficacia y compromiso de profesores

- durante la pandemia de Covid-19 . *Diálogos sobre educación*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32870/dse.v0i28.1355>
- Rodríguez, A. (2021). Motivación laboral y administración pública en la Dirección Regional de Salud de Ucayali. *Universidad Nacional de Ucayali*.
<https://n9.cl/7j3b3>
- Rojas, A., Medina, C., Cabrera, M. y Cáceres, P. (2022). Tipos de motivación asociada a la práctica de actividad física en pandemia de estudiantes de pedagogía en educación física. *Revista digital de educación física*.
<http://emasf.webcindario.com>
- Ruiz, D. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Ryan, R. y Deci, L. (2020). Motivaciones intrínsecas y extrínsecas: definiciones clásicas y nuevas direcciones. *ScienceDirect*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Saavedra, J. (2022). Motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Abancay 2021. *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89651>
- Salas D. (2020). Metodología de la investigación científica. *Investigalia*.
<https://acortar.link/W2ILcz>
- Serrano, C. (2021). Estrategias de motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Abancay 2019. *Alicia Concytec*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/86391>
- SERVIR. (2025). Cuidar la salud mental de los servidores es clave en la gestión del recurso humano del Estado. *Gobierno del Perú*. <https://n9.cl/fapv9>
- Springer, Ch. (2020). Regulación introyectada.
https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_690
- Tacuri, M. y Orbe, M. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>
- Vargas, K. y Caballero, R. (2022). Motivación laboral y salud emocional en docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariátegui”, Ica. *Universidad Autónoma de Ica*. <https://hdl.handle.net/20.500.14441/1693>

Velásquez, Y., Rose, Ch., Oquendo, E. y Cervera, N. (2023). Inteligencia emocional, motivación y desarrollo cognitivo en estudiantes. *Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v9i17.1120>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

Anexo 4: Base de datos

Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud

Anexo 6: Evidencia fotográfica

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Motivación laboral y salud emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025

Responsables: Bach. Mery Alexandra, Vargas Saldivar; Bach. Alex Gabriel, Ttrujillo Paniura

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación laboral con la salud emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1 ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con la autoaceptación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025?</p> <p>P.E.2 ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con las relaciones positivas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025?</p> <p>P.E.3 ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con la autonomía de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de la motivación laboral con la salud emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E.1 Determinar la relación de la motivación laboral con la autoaceptación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.</p> <p>O.E.2 Determinar la relación de la motivación laboral con las relaciones positivas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.</p> <p>O.E.3 Determinar la relación de la motivación laboral con la autonomía de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La motivación laboral se relaciona significativamente con la salud emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H.E.1 La motivación laboral se relaciona significativamente con la autoaceptación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.</p> <p>H.E.2 La motivación laboral se relaciona significativamente con las relaciones positivas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.</p> <p>H.E.3 La motivación laboral se relaciona significativamente con la autonomía de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.</p>	<p>Variable 1: Motivación laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Desmotivación - D.2: Regulación externa - D.3: Regulación introyectada - D.4: Regulación identificada - D.5: Motivación intrínseca <p>Según Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)</p> <p>Variable 2: Salud emocional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Autoaceptación - D.2: Relaciones positivas - D.3: Autonomía - D.4: Dominio del entorno - D.5: Propósito en la vida - D.6: Crecimiento personal <p>Según Carol Ryff 1995</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 190 trabajadores</p> <p>Muestra: 127 trabajadores</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Técnicas de análisis y procesamiento de datos Descriptivo e inferencial</p>

<p>P.E.4 ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el dominio de entorno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025?</p> <p>P.E.5 ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el propósito en la vida de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025?</p> <p>P.E.6 ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el crecimiento personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025?</p>	<p>O.E.4 Determinar la relación de la motivación laboral con el dominio de entorno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.</p> <p>O.E.5 Determinar la relación de la motivación laboral con el propósito en la vida de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.</p> <p>O.E.6 Determinar la relación de la motivación laboral con el crecimiento personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.</p>	<p>H.E.4 La motivación laboral se relaciona significativamente con el dominio de entorno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.</p> <p>H.E.5 La motivación laboral se relaciona significativamente con el propósito en la vida de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.</p> <p>H.E.6 La motivación laboral se relaciona significativamente con el crecimiento personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025.</p>		
---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

Según escala de R - Maws

Instrucciones:

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.

Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (DA)	Levemente de acuerdo (LA)	Incierto (I)	Levemente en desacuerdo (LA)	En desacuerdo (ED)	Totalmente en desacuerdo (TD)
----------------------------	-----------------	---------------------------	--------------	------------------------------	--------------------	-------------------------------

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	TD	DA	LA	I	LD	ED	TA
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							

9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Gracias por su atención.

CUESTIONARIO SOBRE SALUD EMOCIONAL

Según Escala de Ryff

INDICACIONES: Para cada pregunta, por favor marca con un aspa (X) la opción que mejor describa tu parecer:

Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	Ligeramente en Desacuerdo	Ligeramente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo.
TDes (1)	Des (2)	LDes (3)	Lac (4)	Ac (5)	Tac (6)

	DESCRIPCIÓN	TDes 1	Des 2	LDes 3	Lac 4	Ac 5	Tac 6
I	Auto aceptación						
1	Estoy contento con cómo me han resultado las cosas						
7	En general, me siento seguro/a conmigo mismo/a						
13	Hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
25	Me siento decepcionado/a de mis logros en la vida						
31	Me siento orgulloso/a de quien soy y la vida que llevo						
II	Relación positiva						
2	A menudo me siento solo/a porque tengo pocos amigos íntimos						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme						
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
20	La mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
32	Puedo confiar en mis amigos, y ellos en mí						
III	Autonomía						
3	Expreso mis opiniones, aunque sean opuestas a la mayoría						
4	Me preocupa cómo se evalúan las elecciones que he hecho						
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otros piensan de mí						
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante						
15	Tiendo a estar influenciado por gente con fuertes convicciones						
21	Tengo confianza en mis opiniones por sobre las del consenso general						
27	Me es difícil expresar mis opiniones en asuntos polémicos						
33	Cambio mis decisiones si mis amigos o familia están en desacuerdo						
IV	Dominio del entorno						
5	Es difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
11	He construido un hogar y modo de vida a mi gusto						
16	Siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
28	Soy bueno/a manejando las responsabilidades de mi vida						
39	Si me sintiera infeliz con mi vida trataría de cambiarla						
V	Propósito en la vida						
6	Disfruto haciendo planes y trabajar para hacerlos realidad						
12	Soy activo al realizar los proyectos que me propongo						
17	Me siento bien con lo hecho en el pasado y con lo que espero hacer en el futuro						

18	Mis objetivos en la vida han sido más satisfactorios que frustrantes						
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
VI Crecimiento personal							
24	Siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo/a						
30	Hace tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras en mi vida						
34	Mi vida está bien como está, no cambiaría nada						
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias						
36	Realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
37	Con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
38	La vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
Puntaje total							

Fuente: Adaptada de don Van Dierendonck, 2004 y traducida al español por Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y van Dierendonck, 2006.

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Motivación laboral y salud emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025

Nombre del Experto: Jairo Gedeau Rojas

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observable	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES


JAIRO GEDEAU ROSAS
PSICÓLOGO CLÍNICO
C.P.S. 10000 R.N.E. 847

Apellidos y Nombres del validador: Jairo Gedeau Rojas

Grado académico: MAESTRO - MAGISTER

N°. DNI: 43056711



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Motivación laboral y salud emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025

Nombre del Experto: Dr. Eddie Felipe Camero Zubizarreta

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observable	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple.	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Es aplicable el instrumento.


Dr. Eddie F. Camero Zubizarreta
PSICÓLOGO CLÍNICO
SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico: Doctor

Nº. DNI: 29666544



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Motivación laboral y salud emocional en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, 2025

Nombre del Experto: Jasmine Liset Arqueros García

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observable	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Es aplicable el instrumento


Mg. Jasmine Arqueros García
PSICOLOGA
C.P.P. 33153

Apellidos y Nombres del validador: Jasmine Liset Arqueros García

Grado académico: Magister

Nº. DNI: 70524115

96	5	2	2	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	7	2	4	4	4	5	4	4	4	3	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	6	5	4	6	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4										
97	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	4	5	5	5	6	5	5	5	4	3	6	5	5	6	4	3	5	6	4	3	5	6	5	5											
98	2	3	3	4	4	5	5	4	3	2	2	3	4	4	2	4	3	3	6	4	6	2	2	3	6	5	4	3	6	3	4	2	2	2	6	2	3	4	2	2	4	2	4	3	3	6	4	2	2	3	3	4	2	2	2	4									
99	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	6	5	4	3	3	6	4	5	6	4	3	6	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	6	3	5	6	5								
100	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	2	4	1	6	1	3	6	4	6	4	3	1	3	3	2	2	2	6	2	1	3	6	4	2	2	6	2	3	2	3	4	5	3	2	3	2	2									
101	3	6	7	5	4	4	5	7	6	3	4	6	5	4	7	4	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	6	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4										
102	1	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	2	4	4	4	5	4	4	3	5	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	6	5	4	6	5	4	4	4	5	5	4	5	4										
103	1	5	5	5	4	6	5	6	5	6	5	3	5	5	5	5	5	5	6	4	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	4	5	5	5	6	5	5	5	4	5	4	4	3	6	5	5	6	4	3	5	6	5	5												
104	1	3	7	6	3	4	2	6	4	2	2	7	3	4	3	6	4	6	3	4	4	6	2	2	3	6	5	5	4	3	6	3	4	5	5	4	6	6	3	4	5	5	4	6	4	3	3	6	4	2	2	3	3	4	4	6	4	4							
105	1	4	5	7	4	5	6	4	5	4	7	4	5	5	4	5	6	4	5	5	4	6	5	4	5	5	6	4	5	6	4	3	6	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	6	3	5	6	5								
106	1	4	4	4	3	5	2	3	5	2	5	4	2	5	2	2	4	4	5	5	2	4	1	6	1	3	6	4	6	4	3	1	3	3	6	2	2	4	6	2	1	3	6	4	5	5	6	4	3	4	3	4	5	3	6	3	3	4							
107	1	6	5	7	5	5	6	5	5	7	5	4	7	3	6	3	7	5	6	5	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	6	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
108	1	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	6	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	6	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5								
109	1	3	6	7	5	4	4	5	7	6	3	4	6	5	4	7	4	6	5	7	2	4	3	3	6	3	3	6	3	4	2	6	3	3	6	3	2	4	3	3	6	3	3	3	3	5	6	4	5	6	4	5	5	2	2	3	3	4							
110	1	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	6	4	4	5	6	4	6	5	4	4	5	4	6	4	5	6	4	4	4	5	4	4	3	6	3	4	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4										
111	1	5	5	5	4	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	4	6	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	6	5	4	6	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4									
112	1	3	7	6	5	4	5	6	4	5	5	3	4	4	6	4	6	5	4	4	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	5	6	5	5	5	4	4	5	6	2	5	6	4	3	5	6	5	5							
113	1	4	5	7	4	5	6	4	5	4	7	4	7	5	4	3	6	4	5	5	4	6	2	2	3	6	5	5	4	3	6	3	4	5	5	4	6	6	3	4	5	5	4	6	6	3	4	5	5	4	6	4	3	3	6	4	2	2	3	3	4	4	6	4	4
114	1	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	6	5	4	3	3	6	4	5	6	4	3	6	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	6	3	5	6	5										
115	1	5	2	2	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	2	4	1	6	1	3	6	4	6	4	3	1	3	3	6	2	2	4	6	2	1	3	6	4	5	5	6	4	3	4	3	4	5	3	6	3	3	4							
116	1	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	6	5	4	6	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4					
117	1	2	3	3	4	4	5	5	4	3	2	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	6	2	2	3	6	5	5	4	3	6	3	4	5	2	2	6	2	3	2	5	2	4	2	4	3	3	6	2	2	2	3	3	4	2	6	2	2							
118	1	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	7	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	6	5	4	6	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4						

Anexo 5: Informe de Turnitin al 14% de similitud



1768413586_TESIS TRUJILLO PANIURA ALEX GABRIEL - VARGAS SALDIVAR MERY ALEXANDRA.docx

📅 2026

📅 2026

🎓 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:546281905

Fecha de entrega

14 ene 2026, 5:39 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

16 ene 2026, 9:08 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

1768413586_TESIS TRUJILLO PANIURA ALEX GABRIEL - VARGAS SALDIVAR MERY ALEXANDRA.docx

Tamaño del archivo

2.4 MB

95 páginas

22.073 palabras

92.297 caracteres






14% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 2%  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 permitan 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.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

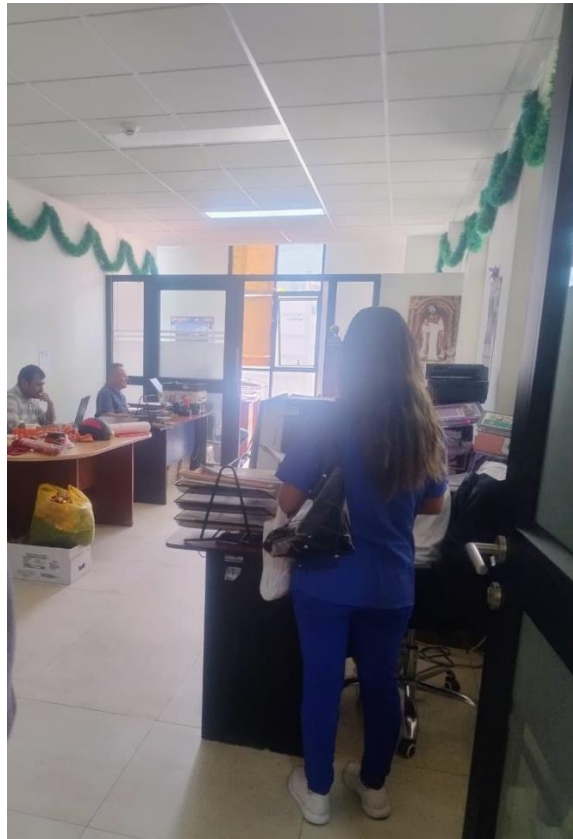
Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.autonomadelca.edu.pe	3%
2	Internet	hdl.handle.net	3%
3	Internet	www.repositorio.autonomadelca.edu.pe	3%
4	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Cajamarca on 2025-09-05	1%
5	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Moquegua on 2025-10-12	<1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco on 2025-09-11	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Alas Peruanas on 2023-09-28	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-01-24	<1%
10	Internet	repositorio.uwlnener.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-10-24	<1%

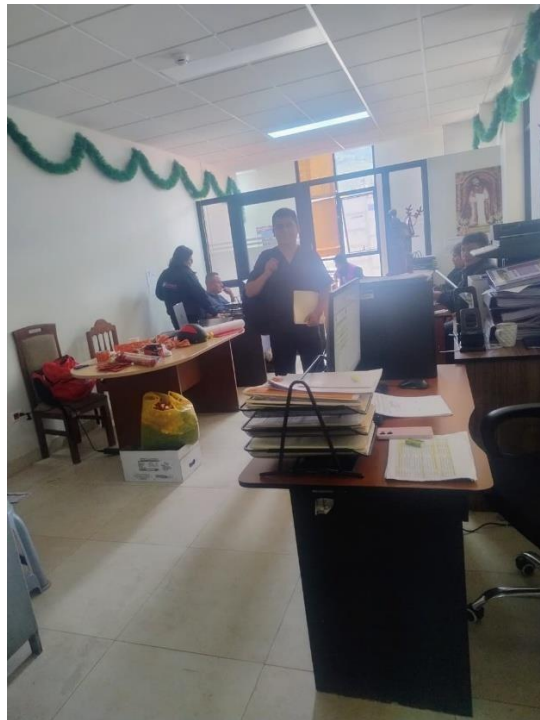
12	Publicación	José Luis Montoya Agullar, José Ángel Vera Norlega, Jesús Tánori Quintana. "Blen...	<1%
13	Internet	repositorio.undac.edu.pe	<1%
14	Internet	aprepositorio.unh.edu.pe	<1%
15	Internet	files.core.ac.uk	<1%
16	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	<1%
17	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-09-19	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2025-10-02	<1%
20	Publicación	Sahua Tacora, Fedellna. "Motivación laboral y desempeño docente en las IES del ...	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-15	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-27	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-01-08	<1%
24	Internet	repositorio.unap.edu.pe	<1%
25	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2024-09-03	<1%

26	Trabajos entregados	
	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-11	<1%
27	Internet	
	www.dykinson.com	<1%

Anexo 6: Evidencia fotográfica



Área de gestión



Área de recursos humanos



Asesoría jurídica



Administración y finanzas



Secretaria general



Procuraduría



Área de registro civil



Ingreso de la municipalidad provincial de Abancay