



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



MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO
AL DESARROLLO RURAL ANDINO,
GOBIERNO REGIONAL PUNO 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JOSE LUIS MANRIQUE GUTIERREZ

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

JULIACA - PERÚ

2024



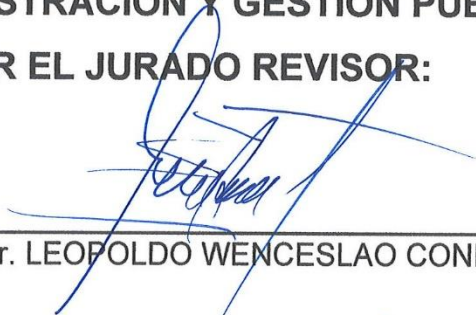
UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA

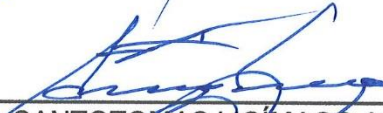
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO
AL DESARROLLO RURAL ANDINO,
GOBIERNO REGIONAL PUNO 2024


TESIS PRESENTADA POR:


Bach. JOSE LUIS MANRIQUE GUTIERREZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO : 
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS : 
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1060-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 03 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-11036** de fecha **20-08-2024** de **JOSE LUIS MANRIQUE GUTIERREZ**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO, GOBIERNO REGIONAL PUNO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

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

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

* PRESIDENTE	: Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
* Primer miembro	: Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO
* Segundo miembro	: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
* Asesor	: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

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

* Lugar	: Salón de Grados y Títulos
* Fecha	: jueves 05 de setiembre de 2024
* Hora	: 09:00am

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



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



RESOLUCIÓN N° 319-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 30 de julio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-9287** de fecha 18 de julio de 2024, del **Bach. JOSE LUIS MANRIQUE GUTIERREZ**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. JOSE LUIS MANRIQUE GUTIERREZ**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO, GOBIERNO REGIONAL PUNO 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO, GOBIERNO REGIONAL PUNO 2024; presentado por el (la) **Bach. JOSE LUIS MANRIQUE GUTIERREZ**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR a la **Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

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

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
Juliaca - Perú
Dr. Sr. S. L. Lermaco Aguilar Pinto
DIRECTOR



RESOLUCIÓN N° 202-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 10 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-6741** de fecha 05 de junio de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. JOSE LUIS MANRIQUE GUTIERREZ**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO, GOBIERNO REGIONAL PUNO 2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR Dra. **YENNY ROSARIO ACERO APAZA**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO, GOBIERNO REGIONAL PUNO 2024**, presentado por el (la) **Bach. JOSE LUIS MANRIQUE GUTIERREZ**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR a la Dra. **YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
JULIACA - PUNO
Dr. Sr. **S. L. Licimaco Aguilar Pardo**
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCION
Decanatura
Interesado (1)
Archivo FCA (1)



MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO, GOBIERNO REGIONAL PUNO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

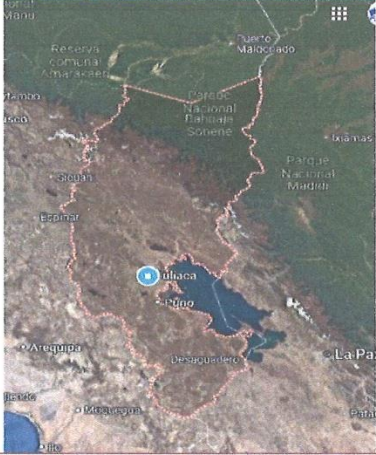
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
3	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to National Institute of Technology, Raipur Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uigv.edu.pe	



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO, GOBIERNO REGIONAL PUNO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JOSE LUIS MANRIQUE GUTIERREZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40114454
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-3082-038X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324434
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6809-0650
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215



Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>GOBIERNO REGIONAL PUNO</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.484139858535556 Longitud: -70.16958767780146</p> <p>https://maps.app.goo.gl/icC9AmXhaV88sZJeA</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio del 2024 – Setiembre del 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Economía, Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</p> <p>Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
 NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

[Firma]

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



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JOSE LUIS MANRIQUE GUTIERREZ, identificado con DNI Nro. 40114454 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE

APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO, GOBIERNO REGIONAL PUNO 2024

Asesorado por: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

Es un tema original.

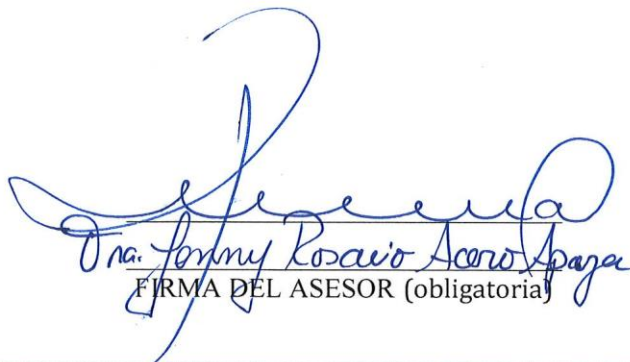
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales,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

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

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

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

Juliaca 26 de Setiembre del 2024


Dra. Jenny Rosario Acero Apaza
FIRMA DEL ASESOR (obligatoria)



FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico este estudio a mis padres, cuya sabiduría y sacrificio han sido la luz que me ha guiado. A mis profesores, por su incansable dedicación y enseñanzas, a mis amigos, quienes siempre están ahí para respaldarme y compañerismo. Este logro no habría sido posible sin ustedes.



AGRADECIMIENTO

Quiero mostrar mi más sincero agradecimiento a mi guía, por su inestimable dirección y calma durante todo este camino. A mis compañeros de estudio, por su valiosa colaboración y amistad. Y a todos aquellos individuos que, de diversas formas, colaboraron con el fin de realizar esta labor de investigación.



ÍNDICE GENERAL

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

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema.....	14
1.2. Delimitación de la investigación.....	17
1.2.1. Delimitación espacial.....	17
1.2.2. Delimitación social.....	17
1.2.3. Delimitación temporal.....	17
1.3. Formulación del problema.....	18
1.3.1. Problema general.....	18
1.3.2. Problemas específicos.....	18
1.4. Justificación del problema.....	18

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	20
----------------------------	----



2.2. Objetivos específicos.....20

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación.....21
3.1.1. A nivel internacional21
3.1.2. A nivel nacional28
3.1.3. A nivel local33
3.2. Bases teóricas38
3.2.1. Motivación38
3.3. Marco conceptual52
3.3.1. Satisfacción laboral52

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general55
4.2. Hipótesis específicas.....55
4.3. Variables56
4.4. Operacionalización de variables56

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación.....57
5.2. Método aplicado a la investigación57
5.3. Tipo de investigación58
5.4. Nivel de investigación58
5.5. Diseño de investigación.....58



5.6. Población y muestra	59
5.6.1. Población.....	59
5.6.2. Muestra.....	59
5.7. Técnica e instrumento.....	59
5.7.1. Técnica	59
5.7.2. Instrumento	60
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.....	60
5.8.1. Confiabilidad.....	60
5.8.2. Validez	60
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.....	60
5.10. Contrastación de hipótesis	61

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados.....	66
6.2. Discusión de resultados	73
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS	81
Anexo 1: Matriz de consistencia	82
Anexo 2: Instrumento	84
Anexo 3: Validez de instrumento	86
Anexo 4: Matriz de datos.....	87



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables de estudio	46
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento	50
Tabla 3. Prueba estadística de la HG	51
Tabla 4. Prueba estadística de la HE1	52
Tabla 5. Prueba estadística de la HE2	53
Tabla 6. Prueba estadística de la HE3	54
Tabla 7. Análisis de normalidad	57
Tabla 8. Correlaciones	58
Tabla 9. Relación entre la motivación y el desempeño laboral	58
Tabla 10. Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral	60
Tabla 11. Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral	61
Tabla 12. Relación entre la Motivación de poder y el desempeño laboral.....	63



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de dispersión entre la motivación y el desempeño laboral	69
Figura 2 Diagrama de dispersión entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral	70
Figura 3 Diagrama de dispersión entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral	71
Figura 4 Diagrama de dispersión entre la motivación de poder y el desempeño laboral.....	72



RESUMEN

La intención principal de esta investigación fue determinar la conexión entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados que forman parte del proyecto de respaldo al progreso rural andino, administrado por el gobierno regional de Puno en el año 2024. Se empleó un método de investigación basado en datos cuantitativos, con un diseño no experimental y un enfoque no experimental. La muestra consistió en 96 trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino del gobierno regional de Puno. Se utilizó un cuestionario como instrumento y la encuesta como técnica. Los resultados estadísticos demostraron que las variables analizadas están interconectadas, mostrando una correlación positiva moderada con un coeficiente de Spearman de 0.590. Es importante destacar que la estadística de Tau b reveló una significancia de 0,000, lo que indica que la motivación está directamente vinculada al desempeño laboral de los empleados en el programa de apoyo al desarrollo rural andino del gobierno regional de Puno en el año 2024.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral



ABSTRACT

The main purpose of this research was to identify the link between motivation and work performance of employees in the Andean Rural Progress Support Project, administered by the regional government of Puno in the year 2024. A method of research based on quantitative data was used, with a non-experimental design and a non - experimental approach. The sample consisted of 96 workers from the rural development support programme and the Puno regional government. A questionnaire was used as a tool and the survey as a technique. The statistical results showed that the analysed variables are interconnected, showing a moderate positive correlation with a Spearman coefficient of 0.590. It is important to note that Tau b statistics revealed a significance of 0,000, indicating that motivation is directly linked to employee performance in the rural development support program and the regional government of Puno in the year 2024.

Keywords: motivation, job performance.



INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, el desarrollo rural se presenta como un eje fundamental para el crecimiento y la sostenibilidad de las comunidades andinas. el plan de estudio respaldo a Desarrollo Rural Andino, implementado por el Gobierno Regional de Puno, busca fortalecer la economía rural, mejorar la calidad de vida de quienes residen allí y promover prácticas agrícolas sostenibles. No obstante, El éxito de estos programas se ve fuertemente influenciado por la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores involucrados.

La motivación laboral es un elemento fundamental lo que tiene un impacto directo en la productividad, eficiencia y satisfacción de los empleados. Diversas teorías de la motivación han explorado cómo factores intrínsecos y extrínsecos afectan el comportamiento y el rendimiento de los trabajadores. Dentro del campo del desarrollo rural, estos factores pueden incluir desde incentivos económicos hasta la identificación con los objetivos del programa y el sentido de pertenencia a la comunidad.

La presente investigación se centra en examinar la conexión entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno en el año 2024. Se busca comprender cómo los diferentes elementos motivacionales impactan en la efectividad y productividad de las tareas desarrolladas por el programa, así como identificar las estrategias que podrían implementarse para mejorar el ambiente laboral y, por ende, los resultados del programa. la organización de esta tesis sigue el siguiente esquema:

En el inicio de la investigación se presentan los conceptos básicos del tema estudio, comenzando con una descripción del problema, donde se formula la pregunta principal y las cuestiones específicas que guiarán la investigación. El segundo capítulo revisa antecedentes y fundamentos teóricos, estableciendo un marco conceptual sólido y definiendo términos clave. En el tercer apartado se detalla la metodología empleada en el estudio, incluyendo el



ámbito de investigación, población y muestra, Al igual que las estrategias y herramientas para recopilar información. En el cuarto episodio se nos muestra la evaluación de los resultados y su posterior debate validando o refutando las hipótesis planteadas inicialmente, y ofrece una interpretación detallada de los resultados. La sección final de conclusiones y recomendaciones proporciona conclusiones basadas en los hallazgos del estudio y ofrece sugerencias prácticas. Además, se incluye una lista completa de citas de libros y múltiples anexo



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema

Organización Internacional del Trabajo (OIT) el compromiso global de formular y evaluar anualmente en junio nuevas normas y reglamentos laborales, con el objetivo de beneficiar a los trabajadores. Dado que el éxito de la organización La motivación es un factor crucial en este caso de su talento humano, es crucial reconocer que este talento es el activo más valioso debido a su importante impacto en el desarrollo y la productividad. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones establezcan normas y reglamentos internos que hagan hincapié tanto en la motivación como en la productividad en el lugar de trabajo. En América Latina, existen importantes desafíos con el objetivo de estimular y preservar la motivación de los individuos empleados e impulsar su compromiso durante su permanencia en el trabajo. Esta realidad laboral fue examinada En un estudio llevado a cabo por el Banco Mundial. América Latina, que se centró específicamente en la labor de los empleados del ámbito gubernamental. (Huerta, 2017, p. 26).

Dourojeanni (2019), se sostiene que uno de los problemas más urgentes y preocupantes que enfrenta la administración pública en Perú es, sin lugar a dudas, la considerable falta de motivación que experimentan sus funcionarios. Este asunto es



especialmente evidente en aquellos individuos que desempeñan funciones en las municipalidades, así como en los organismos encargados de la gestión a nivel subnacional y en las diversas instituciones sectoriales que operan dentro del país. El tema en cuestión es que los funcionarios públicos priorizan sus derechos por encima de sus obligaciones y responsabilidades. Esto se relaciona con su falta de entusiasmo a la hora de actuar, sobre todo en el ámbito de la construcción, ya que requiere esfuerzo y conlleva la posibilidad de una mala ejecución. De ahí que, dentro del sector público, los problemas no se resuelvan, sino que se desplacen, se amontonen y se intensifiquen. Un ejemplo de ello es la transición de un proceso básico de licencia de explotación a la obtención de una licencia social para la minería. Además, hay una escasez de liderazgo efectivo dentro de las instituciones públicas, ya que se caracterizan por la presencia de jefes en lugar de verdaderos líderes. Normalmente, cuando un problema permanece sin resolver durante un periodo prolongado, se espera que la autoridad responsable tome una decisión basada en juicios o criterios positivos o negativos. Sin embargo, la cuestión debe resolverse tras pasar por un proceso de remisión y respuesta en las áreas o direcciones pertinentes. Esto implica una serie de decisiones, que no siempre se ajustan estrictamente a las normas establecidas (p. 2).

En América Latina, existen importantes desafíos para fomentar y mantener la motivación de los empleados e impulsar su compromiso durante su permanencia en el trabajo. Esta realidad laboral fue examinada en una investigación realizada por el Banco Mundial en América Latina, que se centró específicamente en el desempeño de los trabajadores del sector público. (Huerta, 2017, p. 26).

En Perú, existe actualmente una falta de Aprobación de la valoración realizada desempeño por parte de los funcionarios de la administración pública. Este tema aún se encuentra en una etapa incipiente, y también existe una falta de planificación organizacional respecto a los objetivos que deben alcanzar Los trabajadores a través de su desempeño. Sin



embargo, se ha progresado en el tratamiento de estas cuestiones mediante la actualización del Guía de Estructura y Actividades, las Normas Internas de la Empresa y la reorganización de la estructura organizativa. Adicionalmente, se han incorporado Ideas y métodos de meritocracia y transparencia en el proceso de elegir, reclutar y contratar personal. (Mariluz et al., 2021).

Dourojeanni (2019), afirma que un problema acuciante en el Perú, uno de los principales desafíos en el ámbito de la administración pública es la escasez de recursos motivación de sus trabajadores, particularmente de esos que ocupan cargos en municipalidades, Entidades locales y organizaciones especializadas en sectores específicos. El tema en cuestión es que los funcionarios públicos priorizan sus derechos por encima de sus obligaciones y responsabilidades. Esto se relaciona con su falta de entusiasmo a la hora de actuar, sobre todo en el ámbito de la construcción, ya que requiere esfuerzo y conlleva la posibilidad de una mala ejecución. De ahí que, Dentro de la esfera gubernamental, los contratiempos no se resuelvan, sino que se desplacen, se amontonen y se intensifiquen. Un ejemplo de ello es la transición de un proceso básico de licencia de explotación a la obtención de una licencia social para la minería. Además, hay una escasez de liderazgo efectivo dentro de las instituciones públicas, ya que se caracterizan por la presencia de jefes en lugar de verdaderos líderes. Normalmente, cuando un problema permanece sin resolver durante un periodo prolongado, se espera que la autoridad responsable tome una decisión basada en juicios o criterios positivos o negativos. Sin embargo, la cuestión debe resolverse tras pasar por un proceso de remisión y proceso de reacción en las áreas o direcciones adecuadas. Esto implica una serie de decisiones, que no siempre se ajustan estrictamente a las normas establecidas.

El Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino, implementado por el Gobierno Regional de Puno, tiene como objetivo principal mejorar el bienestar en las áreas rurales



mediante la implementación de medidas adecuadas diversas iniciativas en agricultura, infraestructura y capacitación. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, se han identificado desafíos significativos en términos del impulso y la ejecución en el trabajo de los empleados del programa.

Uno de los problemas más críticos radica en la aparente falta de motivación entre los empleados, lo cual puede derivar en un bajo rendimiento, desmotivación y, en última instancia, en la ineficacia del programa. La motivación de los trabajadores resulta fundamental no sólo Con el fin de lograr las metas de la empresa, sino también para garantizar la felicidad y la salud laboral de los empleados. dentro del marco de programas de desarrollo rural, donde las condiciones laborales pueden ser particularmente exigentes debido a factores geográficos y socioeconómicos, mantener una alta motivación laboral es fundamental.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

Esta investigación fue realizada en el marco del programa diseñado para brindar apoyo a la promoción y desarrollo de las áreas rurales en la región andina, específicamente bajo la supervisión y gestión del Gobierno Regional de Puno.

1.2.2. Delimitación social

La delimitación social de esta investigación incluyó a los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo al marco del programa diseñado para brindar apoyo rural andino, del Gobierno Regional de Puno.

1.2.3. Delimitación temporal

Este estudio se enmarcó temporalmente en el año 2024, utilizando un método transversal.



1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024?

1.3.2. Problemas específicos

P.E.1. ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024?

P.E.2. ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024?

P.E.3. ¿Qué relación existe entre la motivación de poder y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024?

1.4. Justificación del problema

Teórica:

El problema se agrava cuando se considera la diversidad de los trabajadores involucrados en el programa, quienes provienen de diferentes contextos y tienen variadas expectativas y necesidades laborales. La falta de una estrategia clara y efectiva para gestionar esta diversidad y para motivar adecuadamente a los trabajadores puede resultar en un rendimiento inconsistente y en la pérdida de oportunidades para mejorar el desarrollo rural en la región de Puno.



Práctico:

Por lo tanto, es crucial realizar un análisis exhaustivo de las variables que tienen impacto en la motivación y la ocupación laboral de los personales del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino. Este análisis permitirá identificar Las razones ocultas detrás de la falta de motivación y el escaso desempeño, y desarrollar estrategias y recomendaciones para mejorar estas áreas. Al abordar estos problemas, se espera no solo aumentar la eficacia del programa, sino también contribuir al desarrollo sostenible y equitativo de las comunidades rurales en la región de Puno.

Metodológico:

La metodología de este estudio fue de diseño correlacional. Se empleó un enfoque cuantitativo para recopilar datos a través de encuestas estructuradas, que se aplicaron a una muestra representativa de trabajadores del plan de respaldo al progreso rural andino del gobierno regional de puno. Los datos recopilados se analizaron utilizando técnicas estadísticas para establecer la incidencia entre las variables estudiadas y con el fin de reconocer los componentes fundamentales que impactan en el rendimiento laboral de los trabajadores. Este enfoque metodológico permitió lograr resultados exactos y confiables, que podrán ser utilizados para formular recomendaciones prácticas.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Identificar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.

2.2. Objetivos específicos

1. Describir la relación que existe entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.
2. Analizar la relación que existe entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.
3. Analizar la relación que existe entre la motivación de poder y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. A nivel internacional

El estudio realizado por Quispe et al. (2020), el objetivo de este estudio es examinar la evolución de la Motivación y el Desempeño Laboral en las entidades de los gobiernos locales de América Latina. El nivel y el alcance de la motivación en los gobiernos locales influyen significativamente en las actividades y funciones desempeñadas por los empleados de los gobiernos locales de América Latina. Comprender las teorías de la motivación y el desempeño laboral es crucial para los funcionarios y autoridades de los gobiernos locales. Estas teorías ayudan a describir, explicar y predecir comportamientos, conductas y perspectivas en el lugar de trabajo. Conociendo estas teorías, los funcionarios pueden tomar decisiones informadas y crear políticas internas que tengan en cuenta las opiniones de los empleados a la hora de aplicar estrategias para mejorar la competitividad y la eficacia. La motivación y la satisfacción de los trabajadores para cumplir los objetivos establecidos por los gobiernos locales estarán muy influidas por las capacidades administrativas y ejecutivas de estos organismos. En general, la mejora de la motivación y el desempeño laboral en los gobiernos locales ha tenido impactos beneficiosos y estratégicamente definidos,



potenciando las capacidades y la innovación de los empleados en países como Colombia y Ecuador. Sin embargo, en otros países, como Perú, la falta de una gestión eficaz en los gobiernos locales ha tenido efectos negativos.

Gazca et al. (2020), el propósito principal de este estudio consistió en llevar a cabo una evaluación exhaustiva del grado de motivación que presentan los empleados que laboran en empresas de tamaño mediano, las cuales se encuentran situadas en la ciudad de Xalapa, que es una población en el estado de Veracruz, México. En particular, dirigió su atención y esfuerzos hacia las distintas áreas funcionales que conforman la estructura organizacional de la empresa. El análisis fue llevado a cabo empleando las teorías sobre la motivación y las necesidades humanas propuestas por el psicólogo Abraham Maslow, quien es conocido por su enfoque en la jerarquía de las necesidades. Se llevó a cabo un estudio que no implicó la manipulación de variables, caracterizado por ser exploratorio, descriptivo y, además, de naturaleza cuantitativa. Los resultados indican que los trabajadores perciben una falta de satisfacción en la satisfacción de sus demandas de reconocimiento y autorrealización. La prueba estadística de hipótesis reveló que más del 60% de los trabajadores carecen de motivación debido a su entorno laboral. Se ha determinado que establecer objetivos explícitos es esencial para aprovechar el potencial de los trabajadores. Además, se recomienda implantar programas de recompensa, reconocer los logros individuales y, si es necesario, modificar el método de trabajo.

El estudio realizado por Quispe et al. (2020), el objetivo de este estudio es analizar detenidamente la evolución de la Motivación y el Desempeño Laboral en las entidades de los gobiernos locales de América Latina. El nivel y el alcance de la motivación en los gobiernos locales influyen significativamente en las actividades y funciones desempeñadas por los empleados de los gobiernos locales de América Latina. Comprender las teorías de la motivación y el desempeño laboral es crucial para los funcionarios y autoridades de los



gobiernos locales. Estas teorías ayudan a describir, explicar y predecir comportamientos, conductas y perspectivas en el lugar de trabajo. Conociendo estas teorías, los funcionarios pueden tomar decisiones informadas y crear políticas internas que tengan en cuenta las opiniones de los empleados a la hora de aplicar estrategias para mejorar la competitividad y la eficacia. La motivación y la satisfacción de los trabajadores para cumplir los objetivos establecidos por los gobiernos locales estarán muy influidas por las capacidades administrativas y ejecutivas de estos organismos. En general, la mejora de la motivación y el desempeño laboral en los gobiernos locales ha tenido impactos beneficiosos y estratégicamente definidos, potenciando las capacidades y la innovación de los empleados en países como Colombia y Ecuador. Sin embargo, en otros países, como Perú, la falta de una gestión eficaz en los gobiernos locales ha tenido efectos negativos.

Davis (2021), el estudio examinó la relación entre motivación y rendimiento laboral de empleados del programa Qali Warma en Tumbes en 2021. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo descriptivo y correlacional. Se investigaron la motivación y el rendimiento laboral. Se usaron dos cuestionarios con doce preguntas en escala Likert cada uno. Se usó SPSS para el análisis de datos. La muestra del estudio consistió en 23 individuos. Los resultados indican que el 52,2% de los empleados muestran motivación, mientras que el 56,5% demuestran un alto grado de rendimiento laboral. El componente de reconocimiento, incluyendo elogios, certificación y capacitación, tuvo una tasa de respuesta sustancial del 60,9%. El componente de la investigación del tratamiento, incluyendo índices de liderazgo, relaciones laborales y amistad, mostró un nivel de aceptabilidad muy alto en el 65,2%. El tratamiento de examen de componentes, que incluye indicaciones sobre liderazgo, relaciones laborales y amistad, tuvo un alto nivel de aceptabilidad en el 65,2%. El componente que evalúa la compensación económica utilizando indicadores como el sueldo, los bonos y el estado contractual recibió un grado de aceptabilidad bastante alto, es



decir, el 43,5%. Todas las variables mostraron coeficientes de Rho moderados a altos de Spearman, lo que sugiere una fuerte y estadísticamente significativa correlación positiva, por lo tanto, apoyando las hipótesis de trabajo.

Bayser (2022), el objetivo de la investigación fue analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería en una institución pública de Buenos Aires. Se investigó a enfermeros de una institución pública de Buenos Aires entre noviembre de 2021 y enero de 2022. El estudio fue observacional, descriptivo y transversal. La muestra incluyó 60 enfermeros de una institución pública, seleccionados por muestreo no probabilístico. El estudio utilizó un análisis tridimensional de la motivación y una evaluación por competencias del desempeño. Resultados: La mayoría de la muestra eran mujeres de 34 a 53 años, con formación profesional en enfermería. El rendimiento profesional fue calificado como medio por casi el 96% de la muestra. No hubo individuos con alto rendimiento. El estudio de análisis inferencial llevó a descubrir una relación que es estadísticamente significativa y que muestra una conexión positiva entre la motivación general de los individuos y los tres distintos aspectos que componen su rendimiento profesional. A partir de lo mencionado, se puede llegar a la conclusión de que existe una relación positiva entre los niveles de motivación general más elevados y un rendimiento profesional superior en las tres categorías analizadas. Conclusiones: Se ha encontrado una asociación sustancial y positiva entre la motivación y el rendimiento profesional, lo que indica que la motivación desempeña un papel crucial en la determinación del nivel de éxito profesional. Esto subraya la necesidad de futuros estudios para evaluar opciones de intervención que describan y mejoren con precisión ambos indicadores basándose en los hallazgos observados.

Bohórquez et al (2020), el objetivo principal era analizar la motivación y el rendimiento laboral de los empleados del GAD Municipal de Salinas. Se utilizó un estudio



probabilístico con un enfoque mixto y descriptivo. Este enfoque permitió recoger información y reveló que el 25% de los trabajadores está insatisfecho con sus necesidades fisiológicas, y el 35% con el poder y la equidad organizacional. Se hicieron recomendaciones para mejorar el rendimiento laboral y fomentar el desarrollo personal y organizativo.

Bravo (2021), la investigación llevó a cabo su análisis utilizando una muestra compuesta por 40 empleados que resulta ser representativa de la totalidad de la población estudiada. La evaluación y el análisis de los datos fueron llevados a cabo utilizando métodos de estadística descriptiva e inferencial, todo esto se realizó con la ayuda del software estadístico conocido como SPSS en su versión 25. En el ámbito de la estadística descriptiva, se hizo uso de tablas de contingencia que permiten organizar y visualizar los datos de manera efectiva, mientras que en el contexto de la estadística inferencial, se aplicó la prueba de correlación τ de Kendall, una herramienta estadística que ayuda a determinar la relación y la fuerza de asociación entre dos variables ordinales. Como resultado de la investigación realizada, se ha encontrado que hay una relación significativa y de gran magnitud ($p < 0,05$) entre los niveles de motivación y el rendimiento laboral de los empleados en la Comisaría del Cantón Bolívar, ubicada en Ecuador, durante el año 2021. Además de lo mencionado, se ha observado que hay una relación notable que es tanto significativa como moderada, con un valor de p menor a 0,05, que conecta los conceptos de seguridad, reconocimiento y desempeño en el ámbito laboral. Sin embargo, también se ha encontrado que hay una correlación que, aunque es significativa, resulta ser de carácter débil, con un valor de p también menor a 0,05, entre la atención a las necesidades fisiológicas, el proceso de autorrealización y el desempeño en el entorno laboral. Es posible concluir que hay una relación directa entre el nivel de motivación que poseen los empleados de una Comisaría ubicada en el Cantón Bolívar y el rendimiento que estos muestran en sus



actividades laborales. En el momento en que se produce un incremento en el nivel de motivación de los empleados, se observa que su rendimiento en el trabajo también tiende a mejorar, y, de manera opuesta, cuando la motivación disminuye, es probable que el rendimiento laboral también se vea afectado negativamente.

Gazca et al. (2020), el propósito de esta investigación fue evaluar el nivel de motivación de los empleados en empresas medianas ubicadas En la urbe de Xalapa, en el estado de Veracruz, en México. Concretamente, se puso atención en los sectores operativos de la configuración de la empresa. El análisis Se llevó a cabo empleando las teorías sobre motivación y requerimientos humanos propuestas por Maslow. Se realizó una investigación sin experimentación, de carácter exploratorio, descriptivo y basado en datos numéricos. Se utilizó un instrumento validado de motivación compuesto por 20 preguntas separadas en dimensiones que evalúan los aspectos de la teoría de las necesidades y la motivación. Las unidades de análisis se eligieron considerando una población de 96 empresas medianas, que se supuso ilimitada. Los resultados indican que los trabajadores perciben una falta de satisfacción en la satisfacción de sus demandas de reconocimiento y autorrealización. La prueba estadística de hipótesis reveló que más del 60% de los trabajadores carecen de motivación debido a su entorno laboral. Se ha determinado que establecer objetivos explícitos es esencial para aprovechar el potencial de los trabajadores. Además, se recomienda implantar programas de recompensa, reconocer los logros individuales y, si es necesario, modificar el método de trabajo.

Bohórquez et al. (2020), la meta principal era examinar la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de la localidad de Salinas. Se utilizó una metodología de investigación probabilística con una perspectiva combinado y un alcance descriptivo. Este enfoque facilitó la recolección de información, dando como resultado los siguientes



hallazgos clave: el 25% de los trabajadores expresó insatisfacción con sus necesidades fisiológicas, el 35% se mostró insatisfecho con su necesidad de poder y el 35% se mostró insatisfecho mediante la igualdad en la estructura de la organización. Por último, se formularon recomendaciones motivacionales para mejorar el rendimiento laboral y fomentar el desarrollo personal y organizativo.

Bravo (2021), la investigación evaluó la relación entre motivación y rendimiento laboral en la Comisaría del Cantón Bolívar, Ecuador, en 2021. El estudio fue no experimental y correlacional, buscando vincular distintos factores. El estudio analizó una muestra de 40 trabajadores, empleando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales con SPSS 25. Se usaron tablas de contingencia en la estadística descriptiva y el test de correlación b de Tau de Kendall en la deducción. Hay una conexión significativa ($p < 0,05$) entre motivación y rendimiento laboral.

Bayser (2022), este estudio buscó identificar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de enfermeros en una entidad gubernamental de Buenos Aires. Entre noviembre de 2021 y enero de 2022, se investigó a enfermeros de una entidad pública en Buenos Aires. Se realizó una investigación observacional, descriptiva y transversal. Se seleccionaron 60 enfermeros de una institución pública por conveniencia. El estudio utilizó dos metodologías: un análisis tridimensional de la motivación y una evaluación de competencias laborales. La mayoría de los participantes eran mujeres de 34 a 53 años, con formación en enfermería. Casi el 96% de la muestra evaluó su desempeño laboral como intermedio en las tres áreas. No se hallaron personas con desempeño excepcional. La exploración inferencial reveló una relación estadísticamente significativa entre la motivación general y el rendimiento profesional, indicando que mayor motivación se asocia con mejor desempeño en las tres áreas. Conclusiones: Se ha encontrado una asociación sustancial y positiva en el equilibrio entre la inspiración y el impulso como el rendimiento



profesional, lo que indica que la motivación desempeña un papel de vital importancia en la decisión en el nivel de éxito profesional. Esto subraya la necesidad de futuros estudios para evaluar opciones de intervención que describan y mejoren con precisión ambos indicadores basándose en los hallazgos observados.

3.1.2. A nivel nacional

Flores (2023), este estudio buscó correlacionar el clima organizacional con el desempeño laboral en RANSA Chancay en 2022. Metodología: Investigación descriptivo-correlacional con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Se buscó determinar la relación entre las variables. La población consta de 350 trabajadores de RANSA, y la muestra de 184 personas de la misma empresa. Resultados: El 29,9% (55) de los encuestados cree que ocasionalmente hay un desempeño laboral satisfactorio en la empresa. El 20,1% (37) dice que el rendimiento laboral es siempre alto, y el 50,0% (92) asegura que hay buen rendimiento entre los trabajadores. Conclusiones: Hay una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Empresa Agropecuaria RANSA-Chancay en el año 2022. Según la Tabla 60, la significación bilateral (Sig.) está representada por un valor p de .000, que es menor a .05.

Pasapera y Rubio (2021), el objetivo de esta investigación fue establecer una correlación favorable entre la motivación y el rendimiento laboral entre los colaboradores de MDVO, Piura, 2021. El estudio realizado fue no experimental y utilizó una metodología descriptiva de correlación. La investigación incluyó una población de 210 trabajadores y una muestra aleatoria de 30 trabajadores de MDVO - PIURA. A estos trabajadores se les dio un cuestionario que había sido verificado por tres profesionales de la administración. Los datos fueron analizados utilizando Microsoft Excel 2010 y IBM SPSS Statistics versión 25. Se utilizaron dos instrumentos para evaluar las variables de motivación y rendimiento laboral, dando coeficientes de fiabilidad de 0,673 y 0,838, respectivamente, como se



determinó por el alfa de Cronbach. El análisis Rho de A Spearman reveló una correlación positiva moderada de 0.692 entre las medidas de motivación y rendimiento laboral entre los colegas de MDVO, Piura, 2021, lo que indica una clara asociación positiva entre los dos.

Cruzado (2021), el estudio realizado en 2020 tiene como objetivo evaluar el rendimiento laboral de los empleados de la Oficina General de Gestión de RR HH del Municipio Provincial de Cajamarca. La investigación siguió un enfoque aplicado, con un diseño exploratorio-descriptivo-correlacional. Fue un estudio no experimental y transversal. Se utilizó la muestra no probable, en particular el método de conveniencia, con un tamaño de muestra de 70 trabajadores. Se administró una encuesta utilizando un cuestionario estructurado que incluía preguntas relacionadas con la motivación, el desempeño del trabajo y sus respectivas dimensiones e indicadores. La fiabilidad de los datos se evaluó utilizando el Alfa de Cronbach, mientras que la validez se evaluaba con la aprobación de expertos. Los datos obtenidos fueron analizados utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales en el programa estadístico SPSS. Este análisis permitió el examen, la interpretación, la correlación y la determinación de que la motivación tiene una influencia positiva en el rendimiento del trabajo ($Rho = 0.524$; $p < 0.05$). En consecuencia, se puede concluir que un aumento de la motivación conducirá a un aumento del rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Municipio de Cajamarca. Por el contrario, una disminución de la motivación resultaría en un menor nivel de rendimiento laboral. Estas conclusiones constituyen la base para proponer mejoras a los problemas identificados al director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.

Paucar (2022), el objetivo consistió evaluar la correlación entre la motivación y el desempeño laboral Durante el año 2021, se llevaron a cabo cambios en el personal de oficina de la Subregional de Transportes. En esta investigación se utiliza un enfoque cuantitativo de



carácter básico, que se centra en describir y establecer relaciones, con un diseño transversal no experimental. El grupo de individuos analizados estaba compuesto por los trabajadores de oficina de la Subgerencia de Transportes de Chanka Andahuaylas, contando con un conjunto de 35 individuos en total dado la diminuta cantidad de habitantes, se optó por emplear un método de muestreo no aleatorio, el cual consistió en seleccionar a los 35 trabajadores para formar parte de la muestra. Se empleó un enfoque metodológico que involucró la implementación de un cuestionario, el cual fue aprobado mediante un proceso de validación con la revisión de especialistas. Se empleó un cuestionario de escala Likert con 26 interrogantes como Instrumento para recopilar información. El conocimiento fue procesado, se realizó un análisis detallado, se evaluó la confiabilidad del instrumento con el alfa de Cronbach y se examinó la correlación con el coeficiente Rho Spearman utilizando el software SPSS versión 25. La presentación de los resultados en tablas y gráficos estadísticos fue dirigida por los propósitos de la investigación. La confiabilidad del instrumento de investigación se evalúa mediante el coeficiente alfa de Cronbach, alcanzando un valor de 0,923 para la motivación y de 0,784 para el desempeño laboral. Estos valores muestran un nivel de confiabilidad excepcional, el cual se considera destacado siguiendo los parámetros indicados en la tabla de fiabilidad. Con el propósito de poner a prueba la teoría general del estudio, se contrastó con el coeficiente Rho de Spearman, obteniendo un resultado de $r=0,879^{**}$. El hecho de que $sig=0.00$ sea inferior al nivel de significación de 0.05, sugiere que hay una conexión importante entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la dirección subregional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021. De esta manera, se descarta la idea inicial y se confirma la teoría principal. Según el análisis numérico, se ha comprobado que hay una conexión entre el entusiasmo y el desempeño laboral de los empleados de oficina en la subdirección de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas en el año 2021.



Adco (2023), las instituciones gubernamentales de todos los niveles del Estado peruano están muy preocupadas por la motivación y el desempeño del personal administrativo asignado en la administración pública. Esto se debe a que el sector público designado en los municipios provinciales de la Región de Puno para el período 2021-2022. El estudio utilizó una metodología correlacional, utilizando un enfoque cuantitativo. El diseño era no experimental y transversal, con un método hipotético deductivo. La encuesta fue la herramienta principal. El procedimiento de obtención de datos usó bases de datos, textos y publicaciones científicas relacionadas. El estudio examina la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño del personal administrativo en los municipios de Puno. Además, intenta establecer la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño del personal administrativo en la misma región. Las conclusiones muestran una relación directa entre la motivación y el desempeño del personal administrativo en los municipios de Puno. El objetivo es evaluar la relación entre motivación y desempeño del personal administrativo.

Pasapera y Rubio (2021), el propósito de este estudio fue determinar una correlación favorable entre la motivación y el rendimiento laboral dentro del equipo de trabajo de MDVO, Piura, 2021. El estudio realizado fue no experimental y utilizó una metodología descriptiva de correlación. La investigación incluyó un grupo de 210 empleados y una selección al azar de 30 empleados de MDVO - PIURA. A estos trabajadores se les dio un cuestionario que había sido verificado por tres profesionales de la administración. Los datos fueron analizados utilizando Microsoft Excel 2010 y IBM SPSS Statistics versión 25. Se utilizaron dos instrumentos para evaluar las variables de motivación y rendimiento laboral, dando coeficientes de fiabilidad de 0,673 y 0,838, respectivamente, como se determinó por el alfa de Cronbach. El análisis Rho de A Spearman reveló una correlación positiva



moderada de 0.692 entre las medidas de motivación y rendimiento laboral entre los colegas de MDVO, Piura, 2021, esto señala una evidente conexión favorable entre ambos.

Cruzado (2021), el estudio realizado en 2020 tiene como objetivo evaluar el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Principal de Administración de Recursos Humanos del Ayuntamiento Provincial de Cajamarca. El estudio adoptó un enfoque práctico, con un diseño que combinaba la exploración, la descripción y la correlación. Se trató de una investigación sin experimentación y de tipo transversal. Se empleó una muestra poco común, específicamente el método de conveniencia con un tamaño de muestra de 70 trabajadores. Se administró una encuesta utilizando un cuestionario estructurado que incluía preguntas relacionadas con la motivación, el desempeño del trabajo y sus respectivas dimensiones e indicadores. La fiabilidad de los datos se procedió a la evaluación empleando el coeficiente Alfa de Cronbach, al mismo tiempo que se analizó la validez. Se evaluaba con la aprobación de expertos. Los datos obtenidos fueron analizados utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales en el programa estadístico SPSS. Este análisis permitió el examen, la interpretación, la correlación y la determinación de que la motivación tiene una influencia positiva en el rendimiento del trabajo ($Rho= 0.524$; $p < 0.05$). En consecuencia, se puede concluir que un aumento de la motivación conducirá a un aumento del rendimiento en el desempeño laboral de los empleados de la Oficina Principal de Administración de Talento Humano del Municipio de Cajamarca. Por el contrario, una disminución de la motivación resultaría en un menor nivel de rendimiento laboral. Estas conclusiones constituyen la base para proponer mejoras a los problemas identificados al director de la Oficina RRHH.

Davis (2021), el objetivo del estudio era examinar la relación En la unidad territorial de Tumbes, se está investigando la relación entre la inspiración y el desempeño laboral de

los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma en 2021. La investigación empleó un enfoque descriptivo y correlacional a nivel cuantitativo, básico y transversal. Las variables investigadas fueron la motivación y el rendimiento laboral. Dos cuestionarios, cada uno de los cuales contenía doce preguntas a escala Likert, fueron utilizados Utilizando como estrategia de investigación. Se realizó con éxito el examen de los datos empleando el software SPSS. La población del estudio consistía de 23 individuos, que sirvieron como muestra. Los resultados indican que el 52,2% de los empleados muestran motivación, mientras que el 56,5% demuestran un alto grado de rendimiento laboral. El componente de reconocimiento, incluyendo elogios, certificación y capacitación, tuvo una tasa de respuesta sustancial del 60,9%. El componente de la investigación del tratamiento, incluyendo índices de liderazgo, relaciones laborales y amistad, mostró un nivel de aceptabilidad muy alto en el 65,2%. El tratamiento de examen de componentes, que incluye indicaciones sobre liderazgo, relaciones laborales y amistad, tuvo un alto nivel de aceptabilidad en el 65,2%. El componente que evalúa la compensación económica utilizando indicadores como el sueldo, los bonos y el estado contractual recibió un grado de aceptabilidad bastante alto, es decir, el 43,5%. Todas las variables mostraron coeficientes de Rho moderados a altos de Spearman, lo que sugiere una fuerte y estadísticamente significativa correlación positiva, por lo tanto, apoyando las hipótesis de trabajo.

3.1.3. A nivel local

Laura (2022), el propósito principal de esta investigación es determinar de manera clara la relación que existe entre la motivación que sienten los empleados y su rendimiento laboral en el contexto específico de una institución de salud. Este análisis se lleva a cabo durante el periodo de cuarentena establecido debido a la pandemia de COVID-19, centrando nuestra atención en la ciudad de Juliaca en el año 2021. Este estudio se inició con un análisis



profundo y fundamental, que estaba centrado en el ámbito relacional y que empleó un enfoque observacional de tipo transversal para recolectar datos y observar las interacciones en el contexto estudiado. La muestra que se utilizó para llevar a cabo el censo abarcó un total de 47 funcionarios que pertenecen al Centro de Salud conocido como "Guadalupe", el cual está localizado en el departamento de Puno, específicamente en la provincia de San Román y en el distrito de Juliaca. Estos funcionarios estaban cumpliendo con medidas de cuarentena como resultado de la pandemia de COVID-19 que afectó a muchas regiones. Los instrumentos que se emplearon en este estudio abarcaron tanto el Cuestionario de Motivación Laboral, diseñado para evaluar los factores motivacionales que influyen en la fuerza laboral, como también el cuestionario que se centra en la percepción del desempeño de los empleados, el cual busca recopilar información sobre cómo es valorado el rendimiento de los trabajadores dentro de la organización. A partir del exhaustivo análisis realizado, se llegó a la conclusión de que hay una relación positiva notablemente significativa entre el nivel de motivación y el desempeño laboral de los empleados que trabajan en un centro de salud que se encontraba en cuarentena a causa de la pandemia de COVID-19 en la ciudad de Juliaca durante el año 2021. El valor de p , que se encuentra en 0,003, es notablemente menor que el nivel de significancia establecido de 0,05, lo que proporciona un fuerte respaldo a esta conclusión.

Talavera et al. (2021), el estudio analizó la relación entre motivación y satisfacción laboral en trabajadores de Puno. Se realizó un estudio descriptivo y transversal con 76 trabajadores. Los participantes respondieron el cuestionario de Herzberg (34 ítems, $\alpha=0.801$) y la Escala de Satisfacción SL-ARG (43 ítems, $\alpha=0.898$). El estudio indica que los trabajadores tienen una motivación moderada (98,7%). La mayoría de los trabajadores están moderadamente motivados en factores higiénicos (75.0%). Los empleados tienen un nivel moderado de motivación intrínseca del 93,4%. El 38,2% de los empleados están satisfechos



con su trabajo. Las puntuaciones más altas en satisfacción laboral fueron: condiciones de trabajo (26,36), relaciones humanas (24,72), comunicación (24,73) y empleo (20,72). Los componentes con calificaciones más bajas eran la remuneración y prestaciones (20,96), la supervisión (22,68) y la promoción y capacitación (26,73). El análisis muestra una relación positiva entre la motivación laboral y la satisfacción. Usuario: 'Palabras'.

(Sánchez y Carrasco, 2021). Mi objeto era examinar la correlación entre la motivación de la función pública y dos actitudes, a saber, el compromiso institucional y la satisfacción laboral. El estudio utilizó métodos descriptivos y correlacionales, utilizando el análisis correlacional de Spearman para examinar la relación entre las variables categoricas recogidas por los cuestionarios de escala Likert. Este enfoque facilitó la medición de las actitudes. La población comprende a los empleados designados del Gobierno Regional, con un tamaño de muestra de 55 personas. Los hallazgos indican una correlación directa entre la motivación de la función pública y el compromiso institucional, así como una asociación favorable entre motivación del servicio público y satisfacción laboral. El estudio tiene importantes implicaciones prácticas para la selección del personal administrativo del Gobierno Regional de Puno.

Puma (2022). Este estudio pretende establecer la correlación entre la motivación laboral y el rendimiento educador en los centros de enseñanza ubicadas en la zona de Azángaro. Se realiza una comparación estadística basada en factores sociolaborales para identificar diferencias significativas. La investigación utilizó una técnica correlacional y cuantitativa. La variable de motivación laboral se midió utilizando el cuestionario de gestión de la motivación MBM, mientras que la variable del desempeño docente se evaluó utilizando instrumentos estandarizados. La muestra incluyó a 198 instructores que fueron seleccionados aleatoriamente. El informe proporciona material teórico obtenido de bases de



datos prominentes, fuentes primarias y publicaciones, que sirven como evidencia de apoyo para las variables del tema que se están investigando. Se utilizó el programa estadístico SPSS 25.0 con el propósito de examinar los resultados, lo que facilitó la interpretación a través de las tablas estadísticas. Los principales hallazgos del estudio indican que el 55,6% de los maestros tienen un nivel intermedio de motivación laboral. En términos de rendimiento docente, la puntuación media fue del 53,5%, lo que se considera bueno. Esto demuestra que la mayoría de los maestros son responsables y dedicados a su trabajo. Además, una prueba de correlación reveló una significativa relación positiva ($r: 0.406^{**}$) entre las variables. Esto indica que existe un nivel moderado de correlación directa con un 99% de confianza. En otras palabras, un mayor nivel de motivación laboral entre los profesores se asocia con un mejor desempeño en la institución.

Adco (2023) Las instituciones gubernamentales de todos los niveles del Estado peruano están muy preocupadas por la motivación y el desempeño del personal administrativo asignado en la administración pública. Esto se debe a que el sector público estatal peruano prioriza Alcanzar los propósitos y metas establecidas por la organización. Se busca analizar la relación entre la motivación y el rendimiento de los empleados administrativos asignados en las localidades provinciales de la Región de Puno durante el lapso de 2021 a 2022. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, empleando una metodología correlativa. El diseño no se aventuraba en la experimentación y transversal, y el método utilizado era hipotético deductivo. La encuesta se utilizó como herramienta, con el cuestionario como instrumento principal. El procedimiento de obtención de datos incluía la utilización de bases de datos bibliográficas, textos, publicaciones científicas y investigaciones relacionadas con el tema. El estudio tiene por objeto examinar la correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño del personal administrativo en los municipios provinciales de la Región de Puno.



Talavera et al. (2021) El presente estudio se propuso investigar y determinar la relación existente entre la motivación de los empleados y su nivel de satisfacción laboral en el contexto de los trabajadores que residen en el municipio provincial de Puno. El trabajo de investigación que se llevó a cabo se clasifica como un estudio descriptivo y transversal, el cual se realizó utilizando una muestra compuesta por un total de 76 trabajadores. Los individuos que formaron parte del estudio llevaron a cabo la prueba diseñada por Frederick Herzberg, la cual constaba de un total de 34 elementos o ítems, obteniendo un nivel de consistencia interna adecuado con un coeficiente alfa de 0.801. Por otro lado, la Escala de Satisfacción SL-ARG estaba constituida por un conjunto de 43 preguntas, las cuales presentaron un coeficiente alfa de 0.898, indicando también un buen nivel de fiabilidad. El análisis presentado en el informe indica que los trabajadores tienen un grado de motivación que puede considerarse moderado, alcanzando un porcentaje que se sitúa en un 98,7%. En lo que respecta a la dimensión extrínseca, que incluye aspectos como los factores higiénicos, se puede afirmar que una gran parte de los trabajadores, aproximadamente un 75.0%, muestra un nivel moderado de motivación. Del mismo modo, en la dimensión intrínseca (factores motivacionales), los empleados también muestran un nivel moderado de motivación (93,4%). La mayoría de los empleados (38,2%) reportan satisfacción con el trabajo regular. Las puntuaciones medias más altas para la satisfacción laboral se encontraron en las condiciones de trabajo (26,36), las relaciones humanas (24,72), la comunicación (24,73), y el empleo (20,72). Por otra parte, los componentes con calificaciones medias más bajas, que indican una insatisfacción parcial con el empleo, eran la remuneración y las prestaciones La supervisión laboral (22,68), la promoción y la capacitación (26,73), son aspectos fundamentales en el ámbito laboral (20,96). El análisis indica una relación algo positiva entre El impulso de los empleados y la satisfacción laboral. El texto del usuario es "Palabras".



3.2. Bases teóricas

3.2.1. Motivación

La motivación es un proceso psicológico que estimula, orienta y mantiene la conducta humana hacia la consecución de metas específicas. La motivación se define como el conjunto de elementos internos y externos que generan el interés y la dedicación de las personas hacia una tarea, rol o proyecto de manera constante. La motivación puede ser de origen intrínseco o extrínseco. La motivación intrínseca se origina de dentro del individuo propio individuo, de su interés personal, satisfacción y disfrute en la realización de una actividad. Por ejemplo, alguien puede estar motivado intrínsecamente para aprender un nuevo idioma por el placer de dominar una nueva habilidad.

Por otro lado, la motivación extrínseca se origina fuera del individuo, y está relacionada con recompensas tangibles o intangibles proporcionadas por el entorno, como el salario, el reconocimiento, la promoción, o la aprobación social. Ambas formas de motivación son cruciales en el contexto laboral, ya que influyen directamente en el desempeño, la productividad y la satisfacción del empleado

Importancia

Diversas teorías de la motivación, como La teoría de Maslow sobre la jerarquía de necesidades, la teoría de Herzberg acerca de los dos factores y la idea de determinar uno mismo de Deci y Ryan, son algunas de las teorías más reconocidas en el campo de la psicología organizacional intentan explicar cómo y por qué las personas se motivan de diferentes maneras. Entender estos conceptos es esencial para diseñar estrategias efectivas que mejoren la motivación en los entornos laborales y educativos.

La teoría de la motivación de Maslow. La "Teoría de la Motivación Humana" presenta Una organización en forma de pirámide de deseos y variables que impulsan la



motivación. Esta jerarquía se muestra categorizando cinco categorías distintas de demandas y delinea la progresión jerárquica en función de la importancia de la viabilidad y la motivación. Según esta idea, a medida que un individuo cubre sus requerimientos, aparecen nuevas necesidades que modifican o adaptan su conducta. A la inversa, se desencadenan nuevos deseos cuando las necesidades existentes se satisfacen hasta un punto razonable.

Motivación Intrínseca

La motivación intrínseca proviene de impulsos internos del individuo, en contraste con depender de recompensas externas como dinero o reconocimiento. Se basa en intereses personales y la satisfacción de realizar una tarea por sí misma, disfrutando el proceso. Ejemplos incluyen el deseo de aprender, la pasión por un tema específico, la superación de desafíos personales y el disfrute de la actividad en sí misma. Este tipo de motivación es crucial porque está vinculada con un compromiso más profundo, la creatividad y la perseverancia en la realización de objetivos a largo plazo, tanto en la esfera personal como profesional.

Deci, Ryan (2020), la motivación intrínseca se describe como el entusiasmo y el placer que se experimenta al participar en una actividad por el simple hecho de hacerlo. El interés genuino por la tarea conlleva sensaciones de control, competencia y libertad. El creador de motivación interna explica la inclinación hacia la excelencia, el entusiasmo natural y la búsqueda que resultan fundamentales para el crecimiento mental y social, siendo la principal fuente de alegría y energía a lo largo de toda la vida.

Kevin Kruse (2019), discute cómo el compromiso laboral es esencial para el éxito organizacional. Que el compromiso no se trata simplemente de cumplir con tareas y responsabilidades, sino de Establecer un entorno que propicie que los trabajadores experimenten ser valorados, escuchados y motivados. Afirma que los líderes deben fomentar



un sentido de propósito compartido y proporcionar Posibilidades para que los empleados crezcan y se desarrollen personalmente, lo cual fortalece significativamente el compromiso y la lealtad dentro de la organización.

Indicador Iniciativa y proactividad

James M. Kouzes (2021), explora cómo el desempeño cualitativo en el liderazgo puede marcar una diferencia significativa en las organizaciones. Que el verdadero liderazgo se manifiesta no solo en los resultados cuantitativos y tangibles, sino también Dentro del ámbito de las relaciones humanas, la honestidad ética y la influencia beneficiosa en la cultura de la empresa son fundamentales. Resalta la relevancia de desarrollar destrezas como la empatía, la comunicación impactante y la habilidad de expresión e inspirar a otros como componentes clave del desempeño cualitativo que contribuye al éxito sostenible de las empresas.

Indicador Desempeño Cualitativo

Adam Grant (2021), explora cómo el desempeño cualitativo, que se centra en la capacidad de reflexionar críticamente y adaptarse a nuevas informaciones y circunstancias, puede ser crucial para el éxito personal y profesional. Grant argumenta que las personas y organizaciones que pueden reconsiderar sus suposiciones, aprender de sus errores y ajustar sus estrategias tienen más probabilidades de prosperar a largo plazo. Este enfoque no solo se centra en los resultados cuantitativos, sino En la excelencia de los procedimientos para decidir y actuar con la capacidad de innovar y adaptarse en entornos cambiantes.

Motivación Extrínseca

La motivación extrínseca se fundamenta en la obtención de incentivos externos como dinero, reconocimiento o beneficios tangibles. Aunque estos estímulos pueden ser eficaces para impulsar el comportamiento a corto plazo, su efectividad puede verse limitada a largo



plazo si no van acompañados de una motivación intrínseca. Por ejemplo, las personas pueden sentirse motivadas a realizar ciertas tareas en el trabajo debido a la promesa de un bono, pero esta motivación puede desvanecerse una vez que se obtiene la recompensa extrínseca, especialmente si no es percibida como justa o suficiente. Además, la motivación extrínseca puede no fomentar un compromiso genuino, la creatividad o el desarrollo personal, ya que no se centra en el disfrute intrínseco de la actividad en sí misma ni en el crecimiento a largo plazo departamento y las acciones humanas.

La teoría de la motivación de Maslow. La "Teoría de la Motivación Humana" presenta una estructura jerárquica de deseos y variables que impulsan la motivación. Esta jerarquía se muestra categorizando cinco categorías distintas de demandas y delinea la progresión jerárquica en función de la importancia de la viabilidad y la motivación. Según esta idea, A medida que un individuo satisface sus requerimientos, surgen nuevas necesidades que modifican su conducta, ya sea alterándola o adaptándola.

Indicador Objetivos incentivados

Daniel H. Pink (2020), explora cómo los objetivos incentivados pueden influir En el impulso y rendimiento de los individuos entornos laborales y más allá. Pink argumenta que los incentivos tradicionales como bonificaciones monetarias o recompensas externas pueden ser efectivos para tareas mecánicas y simples, pero pueden ser contraproducentes cuando se aplican a tareas que requieren creatividad, pensamiento innovador y habilidades cognitivas complejas.

Indicador Satisfacción con Beneficios

La Universidad Independiente de Baja CaliforniaCentro de Estudios Avanzados en Educación., p. (2019, p. 3).El ambiente físico donde se lleva a cabo la labor puede influir de manera importante en el confort y la seguridad.Estás trabajando para darle más creatividad



a textos en español y bienestar de los trabajadores. Un lugar de trabajo limpio, bien iluminado, ventilado y organizado puede contribuir a un ambiente laboral más saludable y productivo.

Indicador Programa de Recompensas

Pink (2021), este texto destaca que el mejor uso de las recompensas es para construir hábitos, para crear una práctica regular. Pink argumenta que el problema con las recompensas es que a veces pueden actuar como castigos, desincentivando la motivación intrínseca y la creatividad si se utilizan de manera incorrecta o excesiva.

Motivación de Poder

David McClelland (2020), la motivación de poder, que explora cómo la necesidad de poder influye en el comportamiento humano. Esta teoría sugiere que algunas personas están motivadas por la ambición de dominar, impactar y tener poder sobre otros. McClelland identificó el poder como una de las tres necesidades motivacionales básicas, junto con El anhelo de alcanzar metas y el deseo de conexión con otros. Esta investigación ha sido fundamental en el estudio de la motivación y la dinámica organizacional.

Chirinos et al. (2018), se indica que las demandas La satisfacción de los empleados aumenta cuando sienten que los incentivos ofrecidos por la empresa (salarios, ascensos, reconocimientos) cumplen o superan sus expectativas. Autores como este están de acuerdo en que la máxima satisfacción se vincula con la dedicación de los empleados en la organización y la creación de "grupos de éxito". La insatisfacción, por el contrario, genera "ciclos de fracaso", ya que ocasionan el constante cambio de personal y la merma en la excelencia del servicio en la empresa, provocan una reducción en la eficacia de las compañías.



Indicador Promoción Interna

Wayne Cascio (2020), la promoción interna es un proceso mediante el cual las organizaciones identifican, desarrollan y promueven a sus empleados existentes a ocupar puestos más altos dentro de la misma organización. Este proceso resulta fundamental para el crecimiento del potencial humano de la empresa y para mantener la motivación y el compromiso de los empleados a largo plazo.

Indicador Influencia interna

Gary Yukl (2006), la influencia interna se refiere al uso del poder por parte de una persona o grupo para modificar las actitudes o la conducta de otros miembros en la empresa y la habilidad de individuos o equipos dentro de una organización para afectar el comportamiento, las decisiones y la atmósfera laboral de compañeros pertenecientes a la misma entidad. Es fundamental para entender las dinámicas de poder y liderazgo dentro de los contextos laborales y sociales.

Indicador Roles de Liderazgo

Avolio y Bass (2004), los indicadores de roles de liderazgo son señales visibles de las actividades y comportamientos de los líderes que afectan significativamente a los seguidores y al logro de metas organizacionales y comportamientos observables de los líderes dentro de una organización. Estos indicadores son cruciales para evaluar cómo los líderes ejercen influencia en ello la motivación, el compromiso y el rendimiento de sus equipos, así como para entender su impacto en el clima organizacional y en la consecución de objetivos estratégicos.

Dimensiones del desempeño laboral

En su investigación, Atalaya (1999), afirma que los trabajadores muestran inclinaciones singulares hacia los comportamientos relacionados con la actividad productiva



dentro de la organización, con el fin de mejorar su calidad de vida en general. Las páginas especificadas son 147 a 151.

El autor proporciona las siguientes dimensiones:

- La importancia de las tareas
- Situaciones de trabajo
- Reconocimiento personal como en el social.
- beneficio económico.

Desempeño Laboral

Según los autores definen el Desempeño Laboral como sigue: Bohórquez, citado en Araujo (2007), define el desempeño laboral como "el grado de realización alcanzado por un empleado en la consecución de los objetivos de la organización en un plazo determinado" (p. 45). Para mejorar y cultivar el ambiente de la empresa, es fundamental alcanzar objetivos que proporcionen resultados acordes con el desempeño laboral, a pesar de los posibles obstáculos que dificulten su funcionamiento.

García (2001), define el rendimiento laboral como las actividades o comportamientos observables de los trabajadores que están alineados con los objetivos de la organización y pueden cuantificarse en función del grado de competencia y contribución de cada individuo a la empresa (p.39). Para optimizar el rendimiento del trabajador, la empresa debe atender sus necesidades insatisfechas. Si no lo hace, puede disminuir su satisfacción laboral y su motivación para rendir al máximo, lo que llevaría a un mero sentido del deber y no a un auténtico compromiso.

Según Chiavenato (2009), la eficacia de los individuos que trabajan en una organización es crucial para que ésta funcione con eficiencia y para que los empleados tengan satisfacción laboral (p.236). La longevidad de una organización puede evaluarse por

el nivel de logro en el rendimiento laboral de los empleados individuales, así como analizando los factores que contribuyen a su declive o mejora. Un trabajador sin motivación será incapaz de cumplir los requisitos de las instrucciones, ya que no recibe el estímulo necesario para esforzarse y motivarse.

Evaluación del desempeño

Según Chiavenato (2011), una evaluación del rendimiento es una valoración metódica del desempeño profesional de un individuo y de su potencial de crecimiento y desarrollo. La evaluación es un procedimiento sistemático destinado a motivar más que a valorar la valía, la superioridad y los atributos de un empleado" (p.202). Es crucial para garantizar que se persiguen y alcanzan los objetivos dentro de la organización. La evaluación del rendimiento es esencial para fomentar el desarrollo profesional y organizativo, ya que capacita a los empleados para rectificar errores y mejorar su rendimiento.

Importancia

Paspuel (2014), afirma que la productividad de los empleados es crucial para mejorar el rendimiento y alcanzar los objetivos de la empresa. La empresa se centra en la formación y la mejora continua de la productividad de los empleados para tener éxito en los negocios (p. 51). Sin duda, el talento humano es indispensable para el avance de una institución y debe mantenerse en un entorno competitivo. Por lo tanto, una evaluación del rendimiento bien ejecutada desempeña un papel crucial a la hora de identificar los puntos débiles y las deficiencias que deben abordarse. Esto permite al trabajador mejorar sus habilidades y capacidades, lo que da lugar a una mano de obra altamente competente capaz de superar eficazmente los obstáculos. En última instancia, esto beneficia tanto al empleado como a la empresa, ya que garantiza una plantilla cualificada y eficiente capaz de generar resultados positivos.



Productividad

Drucker, (2022), la productividad de los trabajadores se convierte en una ventaja competitiva. La productividad en sí misma Se ha transformado en el principal motor de la prosperidad. La clave para aumentar la productividad no radica en trabajar más duro, sino en trabajar de manera más inteligente y eficiente. Esto implica eliminar actividades que no agregan valor, optimizar los procedimientos y crear un ambiente que impulse la creatividad y el aprendizaje continuo. Las organizaciones que priorizan la productividad no solo pueden satisfacer mejor las demandas del mercado, sino que también crean un ambiente más satisfactorio y motivador para sus empleados.

Covey, (2019), la productividad efectiva no se trata solo de cómo hacer más cosas en menos tiempo, sino de cómo hacer las cosas correctas que realmente importan. Implica establecer prioridades claras basadas en principios y valores, y luego dedicar tiempo y energía a actividades que contribuyan al logro de metas significativas a largo plazo. La gestión del tiempo es solo una parte de la ecuación; la gestión de la energía y la atención son igualmente importantes. La productividad sostenible no se logra a través del esfuerzo frenético, sino a través de un equilibrio inteligente entre trabajo, descanso y renovación.

Indicador productividad laboral

Gary P. Latham (2019), la productividad laboral se define como La producción que los empleados generan en comparación con los recursos que utilizan. Con el objetivo de perfeccionar la productividad laboral, es crucial implementar estrategias efectivas de gestión del rendimiento. Esto incluye establecer metas claras y alcanzables, proporcionar retroalimentación continua y específica, y garantizar que los trabajadores cuenten con las destrezas y herramientas adecuadas para desempeñar sus labores de forma efectiva. Además, fomentar un clima laboral positivo y motivador puede aumentar significativamente la productividad al mejorar la moral y el compromiso de los empleados. En última instancia,



la productividad laboral no solo beneficia a la organización al aumentar la eficiencia operativa, sino que también contribuye al bienestar general de los empleados al proporcionarles un sentido de logro y satisfacción en su trabajo diario.

Indicador eficiencia operativa

La eficiencia operativa no solo mejora la rentabilidad al reducir costos, sino que también fortalece la capacidad de la compañía se ha adaptado para satisfacer rápidamente las necesidades del mercado y responder a las fluctuaciones económicas. En última instancia, las empresas que logran una eficiencia operativa superior pueden obtener ventajas competitivas significativas y edificar cimientos robustos que impulsen el desarrollo sostenido a largo plazo.

Indicador rendimiento por empleado

Edwin A. Locke (2018), la idea de establecer objetivos implica que tener metas definidas y realizables estimula la motivación de los personales a esforzarse y mejorar su desempeño. Además, proporcionar retroalimentación continua y constructiva, así como oportunidades de desarrollo y capacitación, puede aumentar significativamente el rendimiento por empleado. Es esencial que los líderes y gerentes comprendan las habilidades y fortalezas individuales de sus empleados para asignar tareas y responsabilidades de manera efectiva, promoviendo así un ambiente de trabajo que fomente el éxito y la excelencia individual y colectiva.

Toma de decisiones

Kahneman, (2011), la magnitud de la elección de opciones se ve profundamente influenciada por los principios de la economía conductual, según Daniel Kahneman. Kahneman sostiene que los seres humanos toman decisiones Mediante dos formas de pensamiento: uno rápido, intuitivo y emocional, conocido como sistema 1, y otro más

pausado, reflexivo y deliberado, llamado sistema 2. Estos sistemas interactúan de manera compleja, y muchos sesgos y errores de juicio surgen del sistema 1. Por lo tanto, mejorar la toma de decisiones implica reconocer estos sesgos y aplicar técnicas que mitiguen sus efectos negativos.

Herbert A. Simon (2020), la dimensión de la toma de decisiones se ve profundamente influenciada por los principios de la economía conductual, según Daniel Kahneman. Kahneman sostiene que los seres humanos toman decisiones mediante dos formas de pensamiento: el primero, veloz, instintivo y emocional, y el segundo, pausado, reflexivo y consciente analítico. Estos sistemas interactúan de manera compleja, y muchos sesgos y errores de juicio surgen del sistema 1. Por lo tanto, mejorar la toma de decisiones implica reconocer estos sesgos y aplicar técnicas que mitiguen sus efectos negativos. Además, Kahneman argumenta que la percepción del riesgo y la aversión a la pérdida juegan un papel crucial en las decisiones humanas, y los individuos tienden a evitar pérdidas más que buscar ganancias, lo que puede sesgar significativamente el procedimiento para la toma de decisiones.

Indicador Éxito de decisiones

Heath y Heath, (2013), esto incluye ampliar las opciones consideradas, enfrentar las opciones con evidencia y puntos de vista contradictorios, distanciarse emocionalmente para ganar perspectiva y prepararse para el fracaso. Además, subrayan la importancia de probar pequeños cambios antes de comprometerse con decisiones más grandes y buscar activamente puntos ciegos que podrían distorsionar el juicio. En última instancia, el éxito elegir la opción correcta, sino en el proceso reflexivo y deliberado que guía esa elección.

Indicador Satisfacción con las Decisiones

Schwartz, (2020), la satisfacción con las decisiones es un elemento fundamental para la salud y la felicidad individual y organizacional. Sostiene que las personas pueden sentirse



insatisfechas con sus decisiones debido a dos factores principales: la maximización y la elección. La maximización hace alusión a la inclinación de ciertas personas a buscar constantemente la mejor opción posible, lo cual puede llevar a la ansiedad y la insatisfacción cuando no se logra alcanzar esa perfección.

Por otro lado, el exceso de opciones puede abrumar a las personas y hacer que se sientan menos satisfechas con la elección realizada, incluso si es objetivamente buena. Para aumentar la satisfacción con las decisiones, Schwartz sugiere buscar estándares realistas y aceptar que no siempre se puede lograr la opción perfecta. Además, recomienda limitar las opciones cuando sea posible y enfocarse en aspectos positivos de la elección tomada, cultivando así una actitud de gratitud y aceptación que contribuya al bienestar emocional y psicológico.

Indicador Nivel de Participación

Daft, (2022), el nivel de participación Hace alusión al nivel de compromiso de los empleados en la participación de las decisiones y el proceso de gestión dentro de una organización. que fomentar la participación de los empleados no solo se incrementa la excelencia de las decisiones al utilizar el saber y la experiencia de todos, sino que también se refuerza la dedicación y el entusiasmo de los trabajadores. La participación puede tomar diversas formas, desde consultas informales hasta equipos de trabajo formales y comités de toma de decisiones.

Eficacia Laboral

Luthans, (2011), la eficacia laboral se define como la capacidad de los trabajadores trabajan juntos para lograr las metas establecidas organizacionales, mediante la realización efectiva de sus tareas y roles. Que la eficacia laboral no solo depende de las habilidades técnicas y conocimientos específicos de los empleados, sino también de su capacidad para



trabajar en equipo, adaptarse a los cambios y mantener un alto nivel de motivación y compromiso.

Kotter, (2012), esto consiste en otorgar poder a los trabajadores para que puedan tomar decisiones bien fundamentadas y asumir responsabilidades, al tiempo que se establecen sistemas de comunicación efectivos que faciliten La armonización y la comunicación de datos entre todos los implicados en niveles organizacionales. Kotter enfatiza que la eficacia laboral también requiere un liderazgo comprometido y visionario que inspire a los empleados a alcanzar metas compartidas y a perseguir la excelencia en todo lo que hacen.

Indicador Cumplimiento de Metas y Objetivos.

Edwin A. Locke (2019), el establecimiento de objetivos concretos y ambiciosos impulsa un desempeño superior en comparación con objetivos amplios o imprecisos. Locke sostiene que establecer metas claras y alcanzables motiva a los individuos a esforzarse y mejorar continuamente. Además, la retroalimentación regular y precisa sobre el progreso hacia las metas permite ajustes y mejoras, lo que aumenta la probabilidad de éxito. Para optimizar el cumplimiento de metas, es crucial que las metas sean aceptadas y comprometidas por quienes las persiguen, y que estén alineadas con los valores y prioridades tanto personales como organizacionales.

Indicador Evaluación de desempeño

Gary Dessler (2020), la evaluación de desempeño cumple múltiples funciones dentro de La administración del talento humano. no solamente ofrece una retroalimentación de gran valor acerca del desempeño de cada persona y colectivo, además de ser un punto de referencia, también se utiliza como fundamento para decidir sobre la remuneración, ascensos, progreso laboral y planificación de sucesiones. Para ser efectiva, la evaluación de desempeño debe ser objetiva, justa y basada en criterios claros y medibles que reflejen las



responsabilidades y objetivos del puesto. Además, es crucial que tanto los evaluadores como los evaluados participen activamente en el proceso, garantizando una comprensión mutua de las expectativas y oportunidades de mejora. Al integrar la evaluación de desempeño en una cultura organizacional de aprendizaje continuo y desarrollo personal, las organizaciones pueden mejorar El compromiso y la eficiencia de los trabajadores, fortaleciendo así su capacidad para alcanzar metas estratégicas a largo plazo.

Indicador Satisfacción del Cliente

Philip Kotler (2015), la felicidad del cliente es esencial para el triunfo duradero de una compañía Un cliente satisfecho es más probable que repita compras, genere referencias positivas y permanezca leal a la marca. Para gestionar la satisfacción del cliente de manera efectiva, las organizaciones deben entender Las demandas y anhelos de su clientela superar consistentemente esas expectativas a través de la entrega de valor superior. Esto involucra no solamente brindar artículos y servicios de primera categoría, sino también garantizar una atención al cliente excepcional, solucionar inconvenientes de forma eficaz y mantener una comunicación abierta y fluida transparente. Al centrarse en la satisfacción del cliente como un objetivo central, las empresas pueden construir relaciones duraderas y mutuamente beneficiosas que impulsen el crecimiento y la rentabilidad a largo plazo.

beneficio económico.

Fuentes (1994), destaca la importancia de la compensación y los incentivos en la gestión de los recursos humanos. Esta función desempeña un papel crucial para garantizar la satisfacción de los trabajadores y ayudar a las organizaciones a atraer y retener una mano de obra productiva. La investigación ha demostrado que los salarios competitivos y los incentivos atractivos son quizás el principal determinante de la satisfacción de los empleados (p.57).



Según la cita de Newastrom de sum (2015), la gestión eficaz y la dirección del rendimiento de los empleados pueden lograrse mediante la formulación de objetivos, una estructura organizativa actualizada, tecnología avanzada, nuevos horarios de trabajo, un alto compromiso de los empleados y una fuerte motivación laboral. Aumentar la productividad es un elemento crucial de una gestión eficaz. La mayoría de los trabajadores pueden beneficiarse de la utilización de diversos sistemas de incentivos financieros (p. 35).

3.3. Marco conceptual

3.3.1. Satisfacción laboral

Es un elemento esencial para la felicidad y el triunfo en la vida de todos los empleados como de las organizaciones, en poder promover un entorno laboral satisfactorio y brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional así como generar efectos beneficiosos en la eficiencia laboral, la fidelización del personal y la satisfacción general de los trabajadores.

Motivación

La motivación es como un motor interno que anima a las personas a emprender acciones específicas, perseguir objetivos o satisfacer necesidades, brindando energía y orientación a su conducta.

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca se describe como la energía que surge de factores externos, como recompensas o logros externos, que estimulan a una persona a involucrarse en una tarea o lograr objetivos específicos.

Motivación intrínseca

Se trata de la fuerza interna que motiva a alguien a llevar a cabo una labor o acción por el disfrute y la gratificación que le proporciona en sí misma, en vez de perseguir una



recompensa externa o evitar un castigo. Dentro del ámbito laboral, la motivación intrínseca se relaciona con la alegría que sienten los trabajadores al desempeñar sus labores debido a su interés en la tarea, el sentido de logro personal, el crecimiento profesional o la identificación, alineado con los principios y metas de la empresa.

Gestión Administrativa

Hace alusión al conjunto de acciones que se llevan a cabo para planificar, organizar, coordinar y supervisar los recursos y actividades de una entidad con el fin de lograr sus metas y objetivos de forma eficaz y eficiente. abarca actividades como la gestión de recursos humanos, la gestión financiera, la gestión de la información y la toma de decisiones estratégicas.

Planeación

Consiste en fijar objetivos y metas objetivos, identificar las acciones necesarias para alcanzarlos, asignar recursos y desarrollar estrategias para lograr el éxito. En el contexto laboral, la planeación implica anticipar las necesidades y los desafíos futuros, establecer prioridades y tomar decisiones informadas para asegurar que se cumplan las metas de la organización.

Gestión del rendimiento

Consiste en la acción que una empresa lleva a cabo para controlar, valorar y dirigir la actuación de sus trabajadores con el fin de asegurar que estén aportando de forma eficaz al cumplimiento de las metas organizacionales. Incluye actividades como la fijación de objetivos, la retroalimentación continua, la evaluación del desempeño, el reconocimiento y la recompensa del rendimiento excepcional, y la identificación y abordaje de las áreas de mejora.



Trabajador Administrativo

Es aquel empleado cuyas responsabilidades laborales están relacionadas con la gestión de la información, la organización de tareas y la realización de las mismas tareas administrativas en una organización. Esto puede incluir actividades Al igual que la estructuración de documentos, la planificación de encuentros, la preparación de informes, la gestión de la correspondencia y la asistencia en la resolución de problemas administrativos.

Satisfacción al cliente

El nivel de contento del cliente es la medida de cumplimiento de expectativas y necesidades del cliente por parte de un producto o servicio, determinando su experiencia positiva y lealtad hacia la marca o empresa.

Roles del liderazgo

Los roles del liderazgo se refieren a las responsabilidades y funciones que los líderes asumen para influir, guiar y motivar a individuos o equipos hacia el logro de metas organizacionales, asegurando la coordinación eficaz y el crecimiento del talento humano en el seno de una empresa.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.

4.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.

Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.

Existe relación significativa entre la motivación de poder y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.

4.3. Variables

V1. Motivación

V2. Desempeño Laboral

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
V1: Motivación	Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none">• Compromiso laboral• Incoativa y proactividad• Desempeño cualitativo	Ordinal
	Motivación Extrínseca	<ul style="list-style-type: none">• Objetivos incentivados• Satisfacción con beneficios• Programa de recompensas	
	Motivación de Poder	<ul style="list-style-type: none">• Promoción interna• Influencia interna• Roles de liderazgo	
V2: Desempeño Laboral	Productividad	<ul style="list-style-type: none">• Productividad laboral• Eficiencia operativa• Rendimiento por empleado	Ordinal
	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none">• Éxito de decisiones• Satisfacción con las decisiones• Nivel de participación	
	Eficacia Laboral	<ul style="list-style-type: none">• Cumplimiento de metas y objetivos• Evaluación de desempeño• Satisfacción al cliente	

Nota. Diseño propio.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

El procedimiento utilizado fue el siguiente:

5.1. Enfoque de la investigación

Cuantitativo.

La investigación cuantitativa se enfoca en la medición y el análisis de datos recolectados de una muestra representativa de la población, en lugar de intentar controlar todas las variables en un entorno experimental. Este enfoque utiliza métodos estadísticos para examinar las relaciones, patrones y tendencias. A través de métodos como encuestas y análisis de datos numéricos (Arteaga, 2020).

5.2. Método aplicado a la investigación

Deductivo.

El enfoque deductivo se basa en la lógica y la teoría. Este método se inicia con una teoría o hipótesis general y se busca evidencia empírica para confirmar o refutar dicha afirmación. Durante el proceso, se derivan predicciones específicas que se ponen a prueba mediante la recolección de datos. El enfoque deductivo sigue una secuencia clara:

se parte de una teoría existente, se desarrollan hipótesis a partir de esta teoría, y luego se recopilan y analizan datos para evaluar la validez de las hipótesis. Este método es útil para probar teorías preexistentes y proporciona un marco estructurado para la investigación científica (Segundo, 2022).

5.3. Tipo de investigación

Básico.

El objetivo principal de la pesquisa básica es expandir el conocimiento en un campo específico, sin tener en mente una aplicación práctica o inmediata. Su propósito es profundizar en la comprensión de los fenómenos y principios subyacentes, proporcionando un cimiento firme de sabiduría en el que edificar la investigación aplicada. A través de la exploración teórica y experimental, la investigación básica busca descubrir nuevas ideas, teorías y leyes científicas que, aunque no tengan una utilidad inmediata (Muntané, 2010).

5.4. Nivel de investigación

Correlacional.

El nivel correlacional se refiere a una estrategia de investigación cuyo objetivo es medir y analizar la medida en la que dos o más variables están vinculadas. En este enfoque, se busca alcanzar la comprensión e interrelación entre las variables, ya sea que estas tengan una relación positiva, negativa o nula. Mediante técnicas estadísticas, los investigadores pueden determinar la dirección y la fuerza de la relación entre las variables, lo que permite descubrir regularidades y corrientes en la información. (Siddharth, 2011).

5.5. Diseño de investigación

No experimental

El diseño no experimental se refiere a una táctica de estudio que se centra en contemplar y detallar sucesos tal y como se manifiestan en su entorno natural, sin manipular ni controlar variables. A diferencia de la investigación experimental, que realiza

experimentos controlados en un entorno específico para establecer relaciones causales, este diseño se centra en la comprensión y representación de las relaciones entre variables sin interferir en ellas. Este enfoque permite a los investigadores recopilar datos en situaciones reales, proporcionando una visión más naturalista y contextualizada de los fenómenos estudiados (Pérez J. , 2023).

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

La población fue constituida por la totalidad de trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino del gobierno regional de Puno.

Debido a que no se conoce la totalidad de trabajadores, se recurrió a la siguiente técnica estadística.

5.6.2. Muestra

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2}$$

Donde:

N: es el tamaño de la muestra.

Z: es el nivel de confianza deseado (1.96 para un nivel de confianza del 95%).

P: es la probabilidad de éxito (0.05)

e: es el margen de error tolerable (en este caso, 10% o 0.1).

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}{0.1^2}$$

5.7. Técnica e instrumento

5.7.1. Técnica

Para ejecutar la pesquisa, se empleó la técnica de la encuesta.

5.7.2. Instrumento

utilizando como instrumento principal un cuestionario. Este cuestionario fue diseñado para recopilar datos relevantes y específicos de los participantes.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	96

Nota. Diseño propio.

Interpretación:

El Alfa de Cronbach tiene un resultado de 0,944 (94,4%), lo que significa que la consistencia interna del instrumento(cuestionario), es significativo.

5.8.2. Validez

Este proceso se realizó por medio del juicio de expertos.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

El procedimiento se desarrolló empleando el software SPSS versión 25. Inicialmente, los datos recolectados a través de las encuestas fueron ingresados en la interfaz del programa. Luego, se procedió a la limpieza de los datos, garantizando la ausencia de valores atípicos y datos faltantes que pudieran distorsionar los resultados. Con la calidad de los datos asegurada, se llevaron a cabo análisis descriptivos preliminares para obtener una comprensión básica de las variables y su distribución.

5.10. Contratación de hipótesis

El rango de alfa para el contraste de las hipótesis será del 0,05. Si los hallazgos muestran que el p valor conseguido es inferior al alfa, se aceptara la hipótesis alterna (H1), caso contrario si es mayor que alfa, se aceptara la hipótesis nula (H0).

Planteamiento de la hipótesis general:

H0: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.

Valor de alfa:

0.05

Estadística:

Tabla 3

Prueba estadística de la HG

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,463	,068	6,665	,000
N de casos válidos		96			

Nota. Diseño propio.

Decisión:

Dado que hemos observado que en la tabla número 3 el valor de significación se encuentra por debajo del umbral de 0.05, tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula,

que se denota como H_0 , y en consecuencia, optamos por aceptar la hipótesis alternativa, la cual es representada como H_1 . En consecuencia, se puede concluir de manera contundente que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados que participan en el programa destinado a apoyar el desarrollo en las zonas rurales de la región andina, Gobierno Regional Puno 2024.

Planteamiento de la hipótesis específica 1:

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.

H_1 : Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.

Valor de alfa:

0.05

Estadística:

Tabla 4

Prueba estadística de la HE1

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,417	,068	5,974	,000
N de casos válidos		96			

Nota. Diseño propio.

Decisión:

Puesto que en la tabla 4 el valor de significación es menor a 0.05, rechazamos (H0) y aceptamos la (H1). En consecuencia, se afirma la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.

Planteamiento de la hipótesis específica 2:

H0: No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.

H1: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.

Valor de alfa:

0.05

Estadística:

Tabla 5

Prueba estadística de la HE2

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,340	,079	4,6281	,000
N de casos válidos		96			

Nota. Diseño propio.

Decisión:

Dado que en la tabla 5 el valor de significación es menor a 0.05, refutamos la (H0) y aceptamos la (H1). En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los empleados que forman parte del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.

Planteamiento de la hipótesis específica 3:

H0: H0: No existe relación significativa entre la motivación de poder y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.

H1: Existe relación significativa entre la motivación de poder y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.

Valor de alfa:

0.05

Estadística:

Tabla 6

Prueba estadística de la HE3

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,321	,065	4,886	,000
N de casos válidos		96			

Nota. Diseño propio.



Decisión:

Dado que al observar los datos presentados en la tabla número 6, notamos que el valor de significación es inferior a 0.05, tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula (H_0) y, por consiguiente, aceptar la hipótesis alternativa (H_1). Como resultado de nuestro análisis, podemos afirmar con confianza que existe una conexión notable entre la motivación basada en el poder y el rendimiento laboral de los empleados que forman parte del programa de apoyo al desarrollo rural en la región andina, específicamente en el contexto del Gobierno Regional de Puno para el año 2024.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Este estudio evidencia que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024. Este resultado se asemeja a otros estudios como cuales:

Estos mismos resultados, se ha reflejado en estudios previamente realizados a nivel de Latinoamérica, donde Malca & Callao (2022) resaltan la importancia del liderazgo empresarial en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, debido a la falta de instancias para cumplir con el reglamento interno y la ausencia de medidas correctivas ante la ineficiencia de un liderazgo de la entidad.

En un análisis realizado por Trossero en el año 2022, se pone en evidencia la notable influencia que tiene el desempeño laboral sobre aspectos fundamentales como la motivación, la productividad y la tasa de rotación de los empleados milleniales que trabajan en el sector de Telecomunicaciones. Según sus observaciones, se menciona que la calidad del liderazgo puede tener un efecto adverso en el ambiente de trabajo de ciertas sucursales, mientras que en otras, la implementación de un estilo de liderazgo transformacional se traduce en resultados altamente positivos y beneficiosos para los empleados.

En lo que respecta a su análisis, Velasco (2023) examina exhaustivamente cómo se está implementando el marketing 3.0 en el ámbito del liderazgo empresarial dentro de la organización del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quero. A través de su estudio, se pone de manifiesto la imperiosa necesidad de desarrollar y aplicar diversas estrategias que puedan facilitar y mejorar la conexión y relación entre esta entidad gubernamental y la población a la que sirve..

Asimismo, Pino (2022)El estudio realizado confirma de manera contundente la existencia de una influencia considerable entre los tipos de liderazgo, específicamente el liderazgo transformacional, carismático y servicial, y el comportamiento organizacional dentro de la empresa Quimpac de Colombia SA. Este análisis resalta la importancia de dichas modalidades de liderazgo al afectar de manera directa aspectos clave como la motivación de los empleados, su desempeño en el trabajo y, por ende, su satisfacción laboral en general. En contraste con el análisis llevado a cabo por otros investigadores, Blanco (2020) no logra identificar una cantidad adecuada de pruebas que respalde la conexión entre los diversos estilos de liderazgo y la tendencia a cambiar de empleo. Sin embargo, su estudio sí confirma la existencia de ciertos factores que actúan como inhibidores de la intención de rotación laboral, los cuales habían sido previamente sugeridos por Saeed y sus colegas. (2014).

Tabla 7

Análisis de normalidad

	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,111	96	,005
Desempeño laboral	,139	96	,000

Nota. Diseño propio.

En la tabla 7 se aprecia que el valor de significancia es inferior a 0,05, lo que sugiere que los datos no se ajustan a una distribución normal. A través de este motivo, se optó por emplear la estadística no paramétrica de Spearman para el análisis. Esta metodología es apropiada para tratar datos que no presentan una distribución normal.

Tabla 8*Correlaciones*

-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota. Tabla de correlaciones elaborada por Hernández et al. (2014).

Tabla 9*Relación entre la motivación y el desempeño laboral*

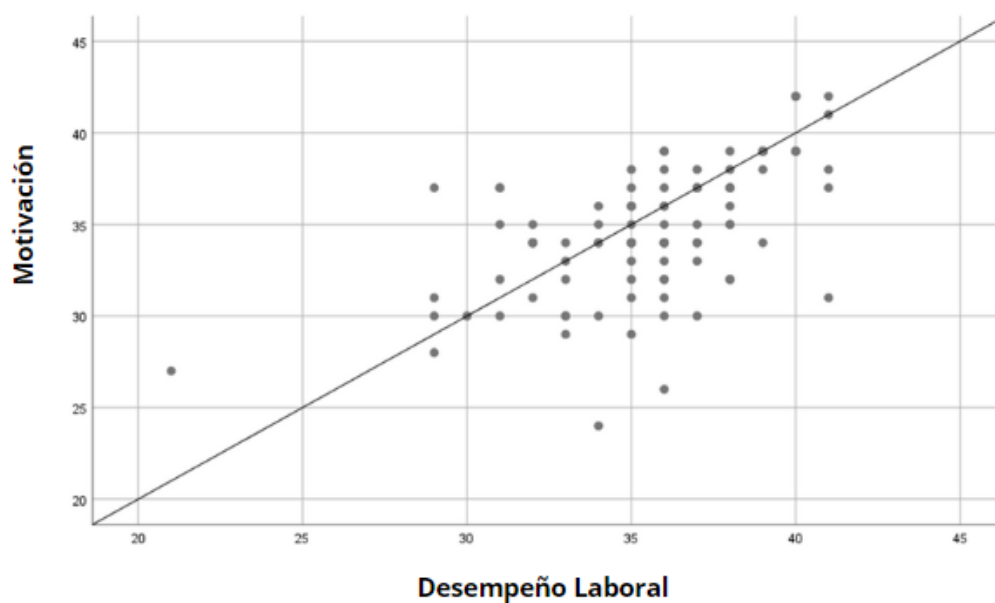
	Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Correlación	1,000 ,590**

Sig.	.	,000
N	96	96

Nota. Diseño propio.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre la motivación y el desempeño laboral



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

La información presentada en la tabla 4 revela una correlación positiva de magnitud media, con un coeficiente de 0.590. Este hallazgo indica que existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral. Es decir, a medida que los trabajadores, reciben capacitaciones de mejora acceden a mejoras de incentivos se desenvuelven mejor en su trabajo, también se observa un aumento significativo en el desempeño laboral. Esta correlación sugiere que las iniciativas destinadas a mejorar la motivación ayudan a tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores, promoviendo una mejor

atención y mayor productividad por parte de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino del gobierno regional de Puno.

Tabla 10

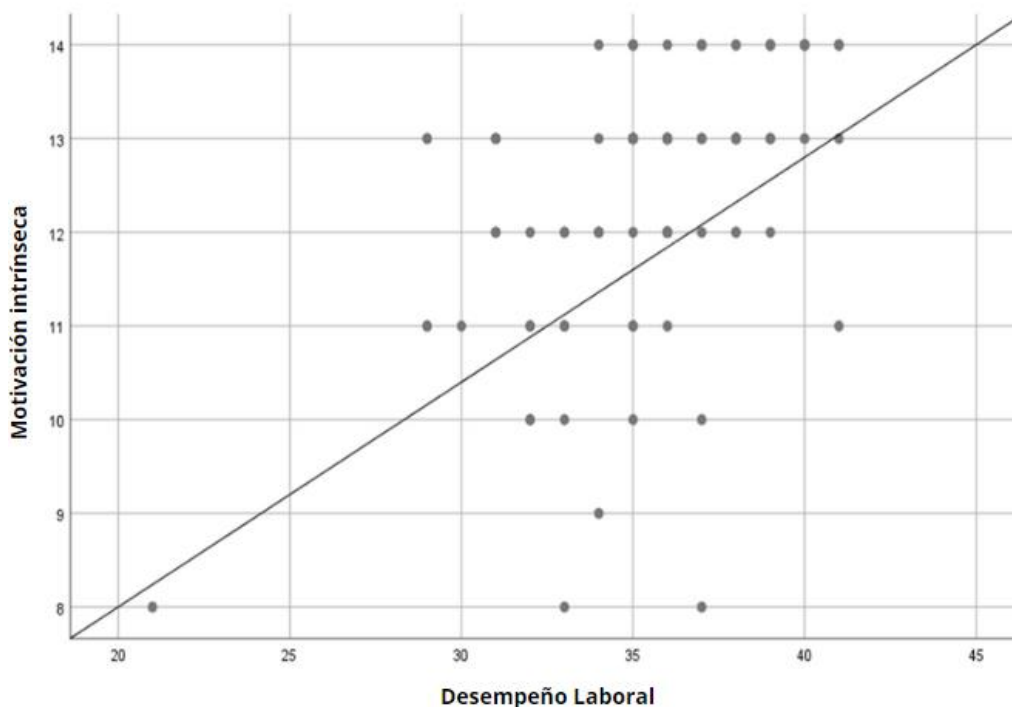
Relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral

			Motivación intrínseca	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Correlación	1,000	,519*
		Sig.	.	,000
		N	96	96

Nota. Diseño propio.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

La tabla 5 presenta una correlación positiva media, reflejada en un coeficiente de 0.519. Este resultado sugiere que a medida que aumenta la motivación intrínseca en los trabajadores, también se incrementa el desempeño laboral. En otras palabras, a mayor motivación intrínseca se mejora al capital humano del programa. Esto destaca la relevancia de mejorar la motivación intrínseca como un medio eficaz para mejorar el desempeño laboral.

Tabla 11

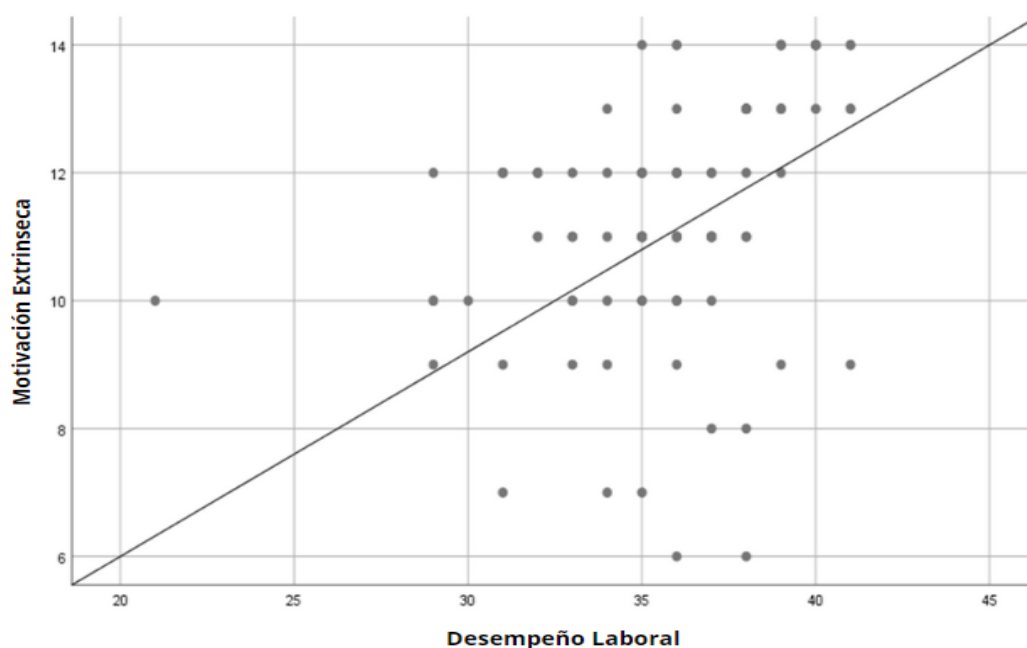
Relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral

			Motivación extrínseca	Desempeño laboral
		Correlación	1,000	,439**
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Sig.	.	,000
		N	96	96

Nota. Diseño propio.

Figura 3

Diagrama de dispersión entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

La tabla 6 evidencia una correlación positiva débil, con un coeficiente de 0.439. Esto implica que, aunque la relación no es fuerte, existen mejoras en el desempeño laboral cuando se incrementa la motivación extrínseca. En otras palabras, proporcionar programas motivación a los trabajadores, asegura la mejora en el desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino del gobierno regional de Puno.

Tabla 12

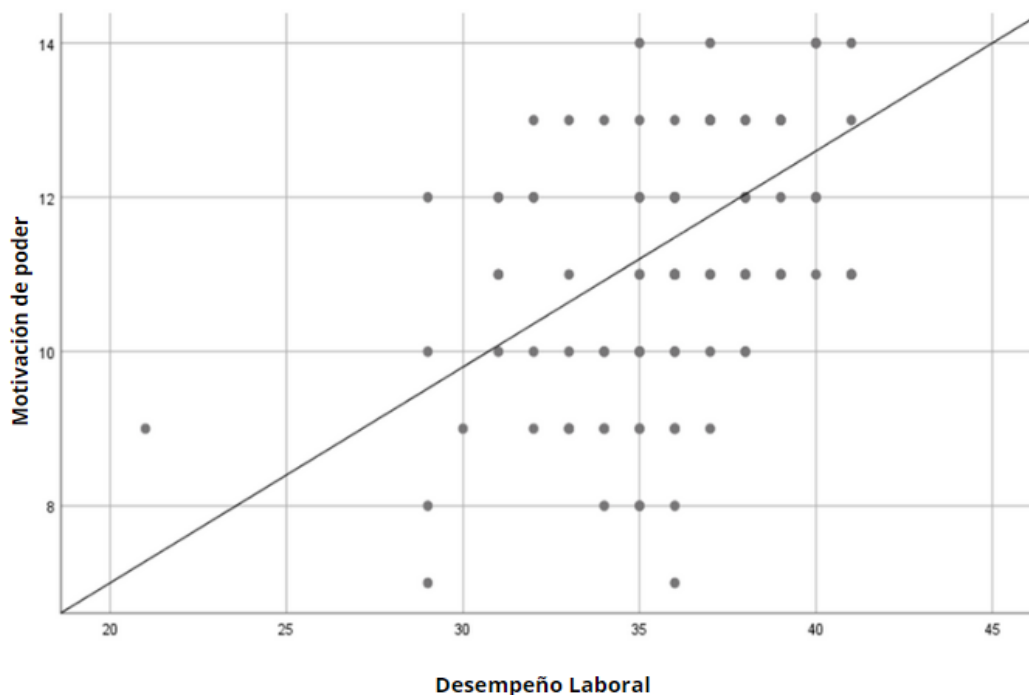
Relación entre la Motivación de poder y el desempeño laboral

			Motivación de poder	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación de poder	Correlación	1,000	,421*
		Sig.	.	,000
		N	96	96

Nota. Diseño propio.

Figura 4

Diagrama de dispersión entre la motivación de poder y el desempeño laboral



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

La tabla 7 muestra una correlación positiva débil, evidenciada por un coeficiente de 0.421. Este resultado indica que, aunque la relación no es fuerte, a medida que se fortalece la motivación de poder, como la mejora de promoción interna como influencia interna para asumir roles de liderazgo. En resumen, promover y reforzar la motivación de poder, brindará a los trabajadores un mejor desempeño laboral.

6.2. Discusión de resultados

Este estudio evidencia que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024. Este resultado se asemeja a otros estudios como cuales:

Los resultados obtenidos en esta investigación han encontrado una notable similitud con hallazgos de estudios previos conducidos en el contexto de Latinoamérica. En particular, el trabajo de Malca y Callao (2022) destaca de manera significativa cómo el liderazgo empresarial puede influir en la productividad y eficacia laboral de los empleados que forman parte de la Municipalidad Provincial de Jaén. Esta situación se debe, en gran medida, a la escasez de oportunidades y plataformas que permitan a los trabajadores cumplir con las normativas internas establecidas, así como a la falta de implementación de medidas correctivas que podrían atender y remediar las deficiencias observadas en el liderazgo dentro de dicha entidad.

En una perspectiva alterna, Trossero (2022) pone de relieve la significativa influencia que tiene el rendimiento laboral sobre aspectos cruciales como la motivación, la productividad y las tasas de rotación laboral entre los empleados que pertenecen a la generación millennial, específicamente dentro del sector de Telecomunicaciones. En este sentido, el autor indicaba que en una sucursal determinada, el estilo de liderazgo ejercía un



impacto adverso, mientras que en otra sucursal, la implementación de un liderazgo transformacional promovía resultados beneficiosos y positivos.

En el análisis realizado por Velasco en el año 2023, se examina minuciosamente cómo se está implementando el concepto de marketing 3.0 dentro del contexto del liderazgo empresarial en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quero. Este estudio pone de manifiesto la importancia crucial de desarrollar y poner en práctica estrategias efectivas que contribuyan a fortalecer y optimizar la relación y conexión con la comunidad local.

De igual manera, Pino (2022) sostiene y respalda la idea de que existe una influencia notable y considerable entre los estilos de liderazgo transformacional, carismático y servicial, así como su relación con el comportamiento organizacional dentro de la empresa Quimpac de Colombia S.A. Este estudio pone de relieve cómo estos estilos de liderazgo tienen un impacto determinante en aspectos fundamentales como la motivación de los empleados, su desempeño en el trabajo y en general, en la satisfacción laboral que experimentan los trabajadores dentro de la organización. En un notable contraste con otros estudios, Blanco (2020) llega a la conclusión de que no hay evidencia suficiente que apoye la relación entre los diferentes estilos de liderazgo y la tendencia de los empleados a cambiar de trabajo. Sin embargo, el autor sí valida y reconoce la existencia de ciertos factores que actúan como inhibidores de la intención de rotación, los cuales fueron propuestos anteriormente por Saeed y sus colaboradores. (2014).



CONCLUSIONES

- PRIMERA.** Esta tesis establece identificar la relación entre motivación y desempeño laboral. Se encontró que el coeficiente de Spearman fue de 0,590, lo que indica una correlación positiva moderada entre las variables del estudio. Además, el valor p es 0.000, por lo que se encontró que la motivación está significativamente relacionada con la productividad de los empleados según el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino, Gobierno Regional de Puno, 2024.
- SEGUNDA.** Esta tesis describe la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. Se encontró que el coeficiente de Spearman era 0,519. Esto muestra una correlación positiva promedio, por otro lado, el valor p es 0.000, así se ve que la motivación intrínseca está significativamente relacionada con la productividad de los empleados en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino, Gobierno Regional de Puno, 2024.
- TERCERA.** En esta investigación se analizó la relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral, el coeficiente de Spearman calculado fue de 0.439, lo que sugiere una correlación moderada entre las variables analizadas. El valor de p fue de 0,006, por ende, se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva entre la motivación extrínseca y el desempeño en el ámbito laboral.
- CUARTA.** En esta tesis se analizó la relación entre la motivación de poder y el desempeño laboral. El coeficiente de Spearman encontrado fue de 0.421. Este resultado indica una correlación positiva débil, por otro lado, el valor de p fue de 0,000, en consecuencia, se concluyó que la motivación de poder se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** Se recomienda al programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno fortalecer la motivación mediante charlas y programas de apoyo. Se puede utilizar una variedad de medios, incluyendo folletos, carteles y plataformas digitales, para asegurar que la información llegue a todos los trabajadores. Además, sería beneficioso involucrar a líderes comunitarios para que realicen coaching para la mejora del desempeño laboral.
- SEGUNDA.** Se sugiere al programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno, fortalecer la motivación intrínseca mediante la mejora de programa de incentivos por cumplimiento de metas. Se puede utilizar una variedad de medios, incluyendo folletos, carteles y plataformas digitales, para asegurar que la información llegue a todos los trabajadores. Además, sería beneficioso involucrar a líderes comunitarios para que actúen como embajadores de la mejora al desempeño laboral.
- TERCERA.** Se sugiere al programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno, mejorar los programas de motivación extrínseca y asegurar que sean accesibles para todos los trabajadores. Esto puede incluir la creación de una oficina de gestión del capital humano, donde los trabajadores puedan recibir asesoramiento personalizado. También se recomienda el desarrollo de herramientas digitales, como aplicaciones móviles, que faciliten el acceso a la información sobre la motivación y los recursos de apoyo.
- CUARTA.** Se recomienda al programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno, promover la motivación de poder en los programas de capacitación para trabajadores. Estos programas deben enfatizar la importancia de la motivación en el desempeño laboral. Adicionalmente, se podría implementar un sistema de reconocimiento para los trabajadores.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adco, J. (2023). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021 – 2022. In Revista de Pensamiento Crítico Aymara (Vol. 4, Issue 2, pp. 39–50).
<https://doi.org/10.56736/2023/65>
- Araujo, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas. Obtenido de:
<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/534/1288>
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción Laboral y Productividad. Revista de Psicología - Año III N° 5 Setiembre. p.147-151.
- Bayser, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, Ciencia y Tecnología, 2. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. 2507(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Bravo, B. (2021). Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021. 12–203.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. Brasil: McGrawHill. p.10.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Brasil: McGrawHill. p. 5-135-202-253.
- Cruzado, E. (2021). Motivacion y Desempeño Laboral delos Trabajadores de la Oficina General de Gestion de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020. 1–98.
[https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4413/Tesis Erick](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4413/Tesis%20Erick)



Cruzado.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Davis, R. (2021). Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores, Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Unidad Territorial, Tumbes, 2021. Universidad Nacional de Tumbes, 1–40.<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/1486>
- Dourojeanni, Marc (2019) ¿Servicio público sin motivación? SPDA Actualidad Ambiental, p. 1-2. [extraído el 05.09.2021] de: <https://www.actualidadambiental.pe/opinion-servicio-publico-sin-motivacion-escribe-marc-dourojeanni/>.
- Fuentes, M. (1994). Tecnologías sociales, Relaciones Públicas y Comunicación Organizacional. Universidad Católica Santa María. Arequipa, Perú. p.57.
- Flores, W. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, empresa agropecuaria Ransa - Chancay 2022.
- García M. y otros (2011) Auditorías de la calidad en la Norma ISO 9000:2000. Rev. Industrial Data - Instituto de Investigación FII - UNMSM N° 6. La Norma Cubana 3000:2007. p.39
- Gazca, L., Zárate, X., & Mota, A. (2020). Estudio de Motivación de Colaboradores en las Medianas Empresas en la Ciudad de Xalapa, México. Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios), 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.22579/23463910.207>
- Hernández S, Fernández C, & Baptista L. (2014). Metodología de la Investigación. Lima: El Comercio S.A.
- Huerta, F. F. (2017). Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash – 2016. (tesis Maestría), Universidad Nacional de Cajamarca, Caraz
- Laura, D. (2022). Motivación y desempeño laboral en trabajadores de un centro de salud



en cuarentena por covid-19, Juliaca 2021.

<http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1900>

Pasapera, E., & Rubio, J. (2021). La motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de "Veintiséis de Octubre" Piura, 2021.

Proceso de Gestion de Compras de La Empresa Cencosud S.A. Metro, 1, 67.

Paspuel, L. (2014). El desempeño laboral. Pearson: México. p.51. Atalaya, M. (1999).

Satisfacción Laboral Y Productividad. Revista de Psicología - Año III N° 5 Setiembre.

p.147-151.

Sum, M. (2015). Motivación Y Desempeño Laboral. (Licenciatura En Psicología Industrial/Organizacional) Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.

p.35

Talavera, X., Calcina, S., Castillo, J., & Campos, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno , Perú. Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional, 6(10), 3–14.

<https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3179>

Sánchez, J., & Carrasco, F. (2021). Efectos de la motivación hacia el servicio público en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Puno, 2019. In Semestre Económico (Vol. 10, Issue 1, pp. 18–27)

Quispe, Y., Quispe, K., & Valdez, D. (2020). Motivación y desempeño laboral en las entidades de gobiernos locales de Latinoamérica. 1–14.

<http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2595/7/2020JoseJavierRodriguez>

z

Ascanio.pdf



- García, A., & Peña, D. (2020). Motivación laboral y rendimiento en instituciones públicas: Un enfoque cuantitativo. *Revista Gestión y Desarrollo*, 12(1), 44-55.
- Gutiérrez, C. (2019). Factores que influyen en el desempeño de los trabajadores en programas rurales. *Revista de Desarrollo Rural*, 28(2), 78-90.
- Jiménez, M. (2022). Motivación en el trabajo y desempeño en instituciones rurales. Editorial Universitaria del Perú.
- León, J. (2023). Estudio sobre el impacto de la motivación laboral en el desempeño de empleados rurales. *Revista Ciencias Sociales y Rurales*, 10(4), 56-67.
- López, F. (2021). Teorías de la motivación aplicadas al sector público. *Revista de Psicología Aplicada*, 35(2), 122-133.
- Pérez, G., & Sánchez, M. (2023). Motivación y desempeño laboral en instituciones públicas de zonas rurales. Universidad Nacional Agraria La Molina.
- Quiñones, S. (2021). Motivación en el trabajo rural: Factores que influyen en el desempeño laboral. *Revista Andina de Estudios Sociales*, 22(1), 34-45.
- Ramírez, T. (2023). Análisis del desempeño laboral en instituciones públicas rurales. *Revista de Ciencias Administrativas*, 27(4), 118-130.
- Rodríguez, P. (2022). El impacto de la motivación en la productividad de empleados rurales. Editorial San Marcos.
- Salas, R. (2019). Desempeño laboral y satisfacción en programas de desarrollo rural. Universidad Nacional del Altiplano.
- Torres, L. (2020). Motivación en el trabajo y su relación con el desempeño en instituciones rurales. *Revista de Psicología Organizacional*, 32(3), 141-153.



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO, GOBIERNO REGIONAL PUNO 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Identificar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.</p>	<p>VARIABLE 1: Motivación</p> <p>DIMENSIÓN: Motivación Intrínseca</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso Laboral • Iniciativa y proactividad • Desempeño Cualitativo 	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Método:</p> <p>Deductivo.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>P.E.1. ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024?</p> <p>P.E.2. ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024?</p> <p>P.E.3. ¿Qué relación existe entre la motivación de poder y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>O.E.1. Describir la relación que existe entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024</p> <p>O.E.2. Analizar la relación que existe entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024</p> <p>O.E.3. Analizar la relación que existe entre la motivación de poder y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>H.E.1. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024</p> <p>H.E.2. Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024</p> <p>H.E.3. Existe relación significativa entre la motivación de poder y desempeño laboral de los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino, Gobierno Regional Puno 2024.</p>	<p>DIMENSIÓN: Motivación Extrínseca</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos incentivados • Satisfacción con Beneficios • Programa de Recompensas <p>DIMENSIÓN: Motivación de Poder</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción Interna • Influencia interna • Roles de Liderazgo 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básico.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental.</p>



			<p>VARIABLE 2: Desempeño laboral</p> <p>DIMENSIÓN: Productividad</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productividad Laboral • Eficiencia Operativa • Rendimiento por Empleado <p>DIMENSIÓN: Toma de decisiones</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Éxito de decisiones • Satisfacción con las decisiones • Nivel de participación <p>DIMENSIÓN: Eficacia Laboral</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de Metas y Objetivos • Evaluación de desempeño • Satisfacción del Cliente 	<p>Población:</p> <p>96</p> <p>Muestra:</p> <p>96 participantes.</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario.</p>
--	--	--	---	---

Nota. Elaboración propia.



Anexo 2: Instrumento

Cuestionario

Escala de valoración.

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

ÍTEMS		Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Vr. 1. MOTIVACIÓN	Dimensión 1. Motivación Intrínseca					
	1. ¿Qué tan comprometido te sientes con tu trabajo en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino?					
	2. ¿Te sientes motivado para tomar la iniciativa en proyectos sin que te lo soliciten?					
	3. ¿Recibes retroalimentación positiva sobre la calidad de tus tareas?					
	Dimensión 2. Motivación Extrínseca					
	4. ¿Los objetivos que te plantean están claramente definidos y son alcanzables?					
	5. ¿Estás satisfecho con los beneficios que recibes como trabajador del programa?					
	6. ¿Sientes que las recompensas son justas y equitativas para todos los empleados?					
	Dimensión 3. Motivación de Poder					
	7. ¿Sientes que existen oportunidades reales de promoción dentro del programa?					
8. ¿Crees que tienes la oportunidad de influir en las decisiones importantes del programa?						



	9. ¿Te sientes apoyado por los líderes del programa en tus funciones diarias?					
Vr. 2. Desempeño Laboral	Dimensión 1. Productividad					
	10. ¿Sientes que tienes las herramientas necesarias para ser productivo en tu trabajo?					
	11. ¿Los procesos operativos del programa son eficientes y te permiten desempeñar bien tu trabajo?					
	12. ¿Crees que tu rendimiento individual se mide de manera justa y precisa?					
	Dimensión 2. Toma de decisiones					
	13. ¿Consideras que las decisiones tomadas en el programa son generalmente exitosas?					
	14. ¿Estás satisfecho con las decisiones que se toman en el programa?					
	15. ¿Sientes que tienes la oportunidad de contribuir en la toma de decisiones?					
	Dimensión 3. Eficacia Laboral					
	16. ¿Las metas y objetivos están alineados con tus capacidades y recursos?					
	17. ¿Consideras que el proceso de evaluación de desempeño es justo y transparente?					
	18. ¿Los clientes del programa están satisfechos con el servicio que brindas?					



ANEXO 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE *Administración y Gestión Pública*

TÍTULO DE TESIS: *Motivación y Desempeño (Asociado) de los Trabajadores del*
Proceso de Trabajo de la Familia Rural en el Distrito de

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: *Roberto Pared Colanahuasca*
- PROFESIÓN : *Licenciado en Administración*
- CARGO ACTUAL: *Director E.P. Marketing*
- GRADO ACADÉMICO: *Doctor*

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

.....

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75) *0.94*

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: *Juliaca, 26 Septiembre 2024*

[Firma]
 Firma del experto
 DNI N° *02195441*
 N° celular *996 593397*



Anexo 4: Matriz de datos

Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformar	Analizar	Gráficos	Utilidades	Ampliaciones	Ventana	Ayuda	
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	¿Tiene conoci...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	¿Conoce las co...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	¿Cree que los i...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	¿Existen progr...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	¿Tiene acceso ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0	¿Es eficaz la c...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	¿Acepta pagar ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	¿Declara sus in...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	¿Percibe que el...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	¿Ha sido objeto...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	¿Se han detect...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	¿El tiempo de r...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	¿Ha recuperad...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	¿Ha sido objeto...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	¿El tiempo de r...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	¿Presenta sus ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	¿Alguna vez ha...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0	¿Cumple con t...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	V1	Numérico	8	0	Cultura tributaria	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
20	V2	Numérico	8	0	Obligaciones tri...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
21	D1	Numérico	8	0	Conciencia trib...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
22	D2	Numérico	8	0	Orientación trib...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
23	D3	Numérico	8	0	Valores tributari...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
24	D4	Numérico	8	0	Fiscalizaciones	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
25	D5	Numérico	8	0	Cobranza coact...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
26	D6	Numérico	8	0	Declaración de ...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
27											

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	V1	V2	D1
1	4	5	3	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	34	36	12
2	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	39	40	13
3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	34	35	11
4	3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	34	32	10
5	3	4	2	1	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	24	34	9
6	3	3	5	1	3	5	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	31	41	11
7	4	5	2	4	3	3	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	34	33	11
8	4	5	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	29	35	13
9	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	32	33	12
10	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	37	13
11	4	5	4	3	4	1	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	34	37	13
12	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	35	34	12
13	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	34	35	12
14	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	28	29	11
15	4	5	4	2	3	3	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	32	38	13
16	3	5	5	4	3	5	3	4	5	4	3	4	3	2	3	4	4	4	37	31	13
17	3	5	5	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	30	36	13
18	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	34	32	10
19	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	39	36	12
20	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	39	39	13
21	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	39	38	13
22	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	36	34	13
23	4	5	5	3	5	4	1	5	5	4	2	4	4	5	4	5	4	5	37	36	14
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	35	31	12
25	4	5	5	4	5	5	2	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	39	39	14
26	3	5	3	1	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	29	33	11
27	4	5	3	4	4	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	30	34	12
28	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	35	37	10
29	4	4	5	4	5	3	2	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	36	35	13
30	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	33	37	12
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	35	32	11
32	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	33	36	13
33	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36	36	13
34	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	30	37	8
35	4	4	5	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	30	29	13
36	4	4	5	3	5	3	2	4	4	4	3	5	3	4	5	2	5	4	34	35	13



	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	V1	V2	D1	
37	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	42	40	14	
38	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	39	39	14	
39	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	5	4	30	33	8	
40	4	5	5	4	5	5	2	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	39	40	14	
41	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26	36	11	
42	4	5	5	4	5	5	1	2	5	4	2	2	4	5	5	4	5	4	36	35	14	
43	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39	39	13	
44	4	5	5	1	5	5	1	5	3	4	5	5	4	5	3	3	3	2	34	34	14	
45	4	4	5	3	3	3	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	34	39	13	
46	4	5	5	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	34	37	14	
47	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39	39	14	
48	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	37	41	13	
49	4	4	5	1	2	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	32	38	13	
50	4	5	4	3	3	4	1	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	32	36	13	
51	4	4	4	3	5	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33	33	12	
52	4	5	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	35	14	
53	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	31	29	11	
54	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	34	32	12	
55	4	5	5	4	4	5	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	38	41	14	
56	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	38	39	12	
57	4	5	5	4	4	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	39	40	14	
58	4	5	5	3	4	4	1	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	34	35	14	
59	4	4	5	3	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	37	38	13	
60	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	31	32	11	
61	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	3	33	35	11	
62	4	4	5	4	4	4	3	4	5	2	3	4	4	3	2	4	5	4	37	31	13	
63	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	32	35	10	
64	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	30	33	10	
65	4	5	5	4	5	5	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39	39	14	
66	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	41	41	14	
67	4	4	3	2	4	4	1	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	30	30	11	
68	4	4	5	4	5	5	2	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	39	36	13	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	36	12	
70	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	42	41	14	
71	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	38	35	13	
72	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	37	37	14	



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 26-09-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JOSE LUIS MANRIQUE GUTIERREZ

Dirección: Jr. HIPÓLITO UNANUE N° 115

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 40114454

Teléfono: 985652017 email: josemanrique0312@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO, GOBIERNO REGIONAL PUNO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): motivación, desempeño laboral.

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

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

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

26 de Setiembre del 2024

Fecha