



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**



**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL  
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN  
DEL EMPLEO 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. GERALD ALEJANDRO CHAVEZ BAILON**

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

**JULIACA – PERÚ**

**2025**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL  
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN  
DEL EMPLEO 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. GERALD ALEJANDRO CHAVEZ BAILON**

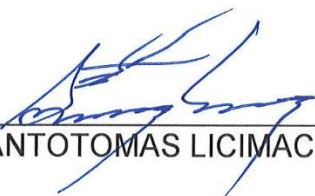
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:   
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

**PRIMER MIEMBRO**

:   
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

**SEGUNDO MIEMBRO**

:   
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

**ASESOR DE TESIS**

:   
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



**RESOLUCIÓN N.º 008-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 08 de enero de 2025

**VISTOS:**

El Expediente N° 2025-CU-026 de fecha 03-01-2025 de **GERALD ALEJANDRO CHAVEZ BAILON**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 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: **GERALD ALEJANDRO CHAVEZ BAILON**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

- \* PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

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

- \* Lugar : salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : jueves 09 de enero de 2025
- \* Hora : 09:00 am

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



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



## RESOLUCIÓN N° 602-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 15 de noviembre 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: 2024-CU-15526 de fecha 25 de octubre de 2024, del **Bach. GERALD ALEJANDRO CHAVEZ BAILON**, 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. GERALD ALEJANDRO CHAVEZ BAILON**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 2024**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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

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

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. **APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

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

### **SE RESUELVE:**

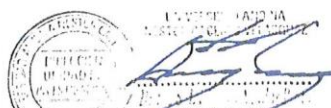
**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 2024**, presentado por el (la) **Bach. GERALD ALEJANDRO CHAVEZ BAILON**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como ASESOR al Dr. **APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

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





## RESOLUCIÓN N° 344-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 09 de agosto 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: **2024-CU-10121** de fecha 02 de agosto 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. GERALD ALEJANDRO CHAVEZ BAILON**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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

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

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**, 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 DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 2024**; presentado por el (la) **Bach. GERALD ALEJANDRO CHAVEZ BAILON**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR al **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

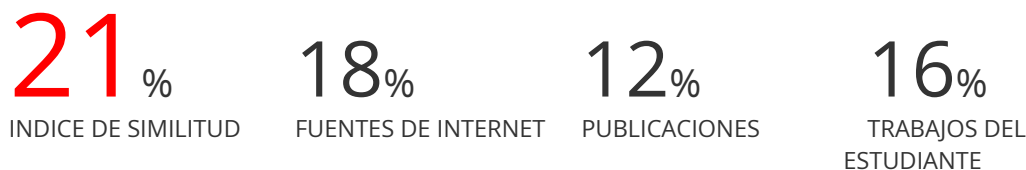


DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)



## EMPLEO 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez</b> Trabajo del estudiante	<b>10%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Peruana Los Andes</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Andina del Cusco</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.ujcm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>10</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



### METADATOS COMPLEMENTARIOS

<b>Título de la tesis</b>	
MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 2024	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	Gerald Alejandro Chavez Bailon
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75006461
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0005-6455-5923">https://orcid.org/0009-0005-6455-5923</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23901593
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6283-8832">https://orcid.org/0000-0002-6283-8832</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
<b>Datos de investigación</b>	



Línea de investigación	Administración pública (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección regional de trabajo y promoción del empleo.</p> <p>País: Perú</p> <p>Departamento: Puno</p> <p>Provincia: Puno</p> <p>Distrito: Puno</p> <p>Coordenadas:</p> <p>Latitud: -15.84291421727302</p> <p>Longitud: -70.02758999844039</p> <p><a href="https://maps.app.goo.gl/41pAGQnaHuXuLZxn9">https://maps.app.goo.gl/41pAGQnaHuXuLZxn9</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Setiembre – enero 2025
URL de disciplinas OCDE	<p><b>Administración pública</b></p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p> <p><b>Teoría organizacional</b></p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</a></p>





**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo GERALD ALEJANDRO CHAVEZ BAILON, identificado con DNI Nro. 75006461 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 2024

Asesorado por: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

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 23 de ABRIL del 2025

Firma del Asesor (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

Dedico esta investigación principalmente a mi madre por haberme apoyado en el transcurso de este proyecto dándome ánimos y su compañía para poder realizarlo.

A mis familiares por otorgarme la ayuda que necesitaba durante la ejecución de este proyecto y por su constante interés por realizarlo y ser un gran ejemplo.



## **AGRADECIMIENTO.**

Primero, agradecer a Dios por brindarme fuerzas para realizar este proyecto.

A toda mi familia por el apoyo incondicional como el impulso en mi carrera y durante mis estudios.

A la universidad y a mis docentes por haberme brindado la motivación para mi crecimiento profesional y personal demostrando las habilidades adquiridas.



## INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE GENERAL .....	vi
INDICE DE TABLAS .....	x
INDICE DE FIGURAS .....	xi
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	xiv

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de problema .....	1
1.2. Delimitación de la investigación .....	3
1.2.1. Delimitación espacial.....	3
1.2.2. Delimitación social.....	3
1.2.3. Delimitación temporal.....	3
1.3. Formulación del problema.....	3
1.3.1.Problema general.....	3
1.3.2.Problemas específicos.....	4
1.4. Justificación del estudio .....	4



1.4.1.Justificación teórica ..... 4

1.4.2.Justificación practica ..... 5

1.4.3.Justificación metodológica ..... 5

**CAPÍTULO II**

**OBJETIVOS**

2.1. Objetivo general ..... 6

2.2. Objetivos específicos ..... 6

**CAPÍTULO III**

**MARCO TEORICO REFERENCIAL**

3.1. Antecedentes de la investigación ..... 8

    3.1.1.A nivel internacional ..... 8

    3.1.2.A nivel nacional ..... 11

    3.1.3.A nivel local ..... 13

3.2. Bases teóricas ..... 16

    3.2.1.La motivación ..... 16

    3.2.2.Tipos de motivación ..... 17

    3.2.3.Dimensiones de la motivación ..... 17

    3.2.4.Desempeño laboral ..... 19

    3.2.5.Dimensiones de desempeño laboral ..... 19

3.3. Marco conceptual ..... 20



**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS**

4.1. Hipótesis general ..... 23

4.2. Hipótesis específicas ..... 23

4.3. Variables ..... 24

4.4. Operacionalización de variables ..... 25

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. Enfoque de la investigación ..... 26

5.2. Método aplicado a la investigación ..... 26

5.3. Tipo de investigación ..... 26

5.4. Nivel de investigación ..... 27

5.5. Diseño de investigación ..... 27

5.6. Población y muestra ..... 27

    5.6.1.Población ..... 27

    5.6.2.Muestra ..... 27

5.7. Técnicas e instrumento ..... 28

    5.7.1.Técnica ..... 28

    5.7.2.Instrumento ..... 28

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento ..... 28



5.8.1.Confiabilidad .....	28
5.8.2.Fiabilidad .....	29
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos .....	30
5.10 .Contrastación de la hipótesis .....	30

## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados .....	38
6.2. Discusión de resultados .....	45
CONCLUSIÓN .....	49
RECOMENDACIONES .....	51
REFERENCIAS .....	53
ANEXOS .....	59



## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	25
<b>Tabla 2</b> Fiabilidad del instrumento de la variable motivación .....	29
<b>Tabla 3</b> Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral .....	29
<b>Tabla 4</b> Correlación Tau-b de Kendall para hipótesis general .....	31
<b>Tabla 5</b> Correlación Tau-b de Kendall para hipótesis específico 1.....	32
<b>Tabla 6</b> Correlación Tau-b de Kendall para hipótesis específico 2.....	33
<b>Tabla 7</b> Correlación Tau-b de Kendall para hipótesis específico 3.....	28
<b>Tabla 8</b> Correlación Tau-b de Kendall para hipótesis específico 4.....	36
<b>Tabla 9</b> Correlación Tau-b de Kendall para hipótesis específico 5.....	37
<b>Tabla 10</b> Prueba de normalidad .....	38
<b>Tabla 11</b> Correlación de motivación con desempeño laboral .....	39
<b>Tabla 12</b> Correlación de autorrealización con desempeño laboral .....	40
<b>Tabla 13</b> Correlación de reconocimiento con desempeño laboral.....	41
<b>Tabla 14</b> Correlación de afiliación con desempeño laboral .....	42
<b>Tabla 15</b> Correlación de seguridad con desempeño laboral .....	43
<b>Tabla 16</b> Correlación de fisiología con desempeño laboral .....	44



## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Correlación de motivación con desempeño laboral .....	39
<b>Figura 2</b>	Correlación de autorrealización con desempeño laboral .....	40
<b>Figura 3</b>	Correlación de reconocimiento con desempeño laboral .....	41
<b>Figura 4</b>	Correlación de afiliación con desempeño laboral.....	42
<b>Figura 5</b>	Correlación de seguridad con desempeño laboral. ....	43
<b>Figura 6</b>	Correlación de fisiología con desempeño laboral.....	44



## RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue determinar la correlación entre la motivación y el desempeño profesional de los empleados de la dirección regional de trabajo y promoción empleo Puno. El estudio se llevó a cabo con un método numérico sin diseño experimental. Se empleó un proceso de razonamiento de lo general a lo específico, de tipo práctico y de nivel relacional. Para la recolección de datos, se utilizó una encuesta de tipo escala conocida como Likert, con un conjunto de preguntas para cada característica estudiada. Un experto probó esta herramienta y su fiabilidad quedó demostrada mediante una prueba llamada alfa de Cronbach. Según la prueba de rodio de Spearman, existe una relación del 42,8 % entre querer hacer algo y hacerlo bien. Esto significa que existe una pequeña pero buena conexión entre ambos. Esto significa que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Puno 2024 tienen mayores probabilidades de desempeñarse mejor en el trabajo si realmente quieren realizar sus tareas. Esto se confirma con un valor p medido con la Tau-b de Kendall de 0,002 (0,2%), que es inferior a 0,05 (5 %).

**Palabras clave:** Motivación, Desempeño Laboral, Autorrealización, Reconocimiento, Afiliación, Seguridad, Fisiología.



## ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the correlation between motivation and professional performance of employees at the Puno Regional Directorate of Labor and Employment Promotion. The study was carried out using a numerical method without an experimental design. A reasoning process from the general to the specific, practical, and relational level was employed. For data collection, a Likert-type scale survey was used, with a set of questions for each characteristic studied. An expert tested this tool, and its reliability was demonstrated using a test called Cronbach's alpha. According to Spearman's rhodium test, there is a 42.8% relationship between wanting to do something and doing it well. This means that there is a small but positive connection between the two. This means that employees at the Puno Regional Directorate of Labor and Employment Promotion 2024 are more likely to perform better at work if they truly want to do their tasks. This is confirmed by a p-value measured with Kendall's Tau-b of 0.002 (0.2%), which is less than 0.05 (5 %)."

**Keywords:** Motivation, Job Performance, Self-realization, Recognition, Affiliation, Security, Physiology.



## INTRODUCCIÓN

Este estudio se realizó en la promoción del trabajo y el empleo en la Dirección Regional Puno 2024, propuesta para definir la relación entre la motivación y el trabajo de los empleados para los empleados de Puno 2024 de la Dirección de Trabajo Regional y Promoción del Empleo.

La forma en que los trabajadores de la Oficina de Empleo y Trabajo local realizan su trabajo es fundamental. Ayuda a quienes necesitan ayuda con problemas laborales a obtener el servicio que necesitan con mayor rapidez. Un aspecto El factor clave que influye en el rendimiento es la motivación de los empleados, ya que su nivel de compromiso y satisfacción incide directamente en la calidad del servicio que ofrecen.

La motivación trata de los incentivos que estimulan a los trabajadores a cumplir sus tareas con mayor eficacia. Cuando los trabajadores se sienten motivados, su rendimiento mejora, lo que da como resultado una atención más eficiente y satisfactoria para los usuarios que recurren a en busca de asesoría o soluciones a su problema.

En cuanto al primer capítulo del estudio, se menciona la presentación del problema, definición de la investigación, planteamiento del problema y la justificación del estudio.

El segundo capítulo presenta nuestros objetivos. Estos objetivos están estrechamente vinculados con lo que estamos estudiando.

El tercer capítulo tenemos el marco de referencia teórico comprende antecedentes de investigación, los fundamentos teóricos y el marco conceptual.

El capítulo cuatro aborda las conjeturas o hipótesis. Estas se dividen en dos tipos: generales y específicas, más detalladas. El capítulo también analiza las diferentes partes o variables de estas conjeturas y su funcionamiento, incluyendo el concepto de dimensiones con signos o indicadores.

Para el quinto capítulo tenemos el procedimiento metodológico para el estudio,



este se divide en el enfoque del mismo, los métodos utilizados, el tipo y nivel de investigación; al igual que su diseño, la población de estudio, la técnica e instrumento como también la validez y confiabilidad del instrumento, el proceso de procesamiento de datos y la comparación de ideas.

Finalizando tenemos el sexto capítulo, este artículo trata sobre los hallazgos y la charla que tuvimos al respecto. Incluye lo que aprendimos, consejos para compartir, lecturas útiles y material adicional. También incluye una lista completa que elaboramos en la computadora, las herramientas que usamos para analizarlo a fondo y cómo se aplican a nuestra investigación. También hablaremos sobre la solidez de nuestra técnica y, por último, mostraremos los datos recopilados.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento de problema

El desempeño laboral es el sustento de la motivación, elaborar revisiones al desempeño laboral nos facilitará descubrir cómo se encuentran las aptitudes y destrezas del equipo de trabajo.

La Motivación según menciona Maslow, aseguró que la motivación empieza desde una posición de necesidades clasificadas, en la que una necesidad tiene mayor relevancia que otra precisando la situación.

Según Robbins (2008) expone que el desempeño laboral tiene influencia por cuatro factores: saber sobre trabajo, producción, responsabilidad y la habilidad para liderar.

El interés de este planteamiento conjuntamente con las actitudes y aptitudes son funciones de lo que se quiere lograr.

En el mundo un asunto que tiene principal relevancia es la motivación y el desempeño laboral, por lo cual cuando se considera al desempeño laboral, únicamente el 13% de los colaboradores en el mundo mencionan percibe estar comprometidos, según el reporte acerca de la fuerza laboral 2020 de Oxford Economics.



Así mismo con la motivación laboral la nueva incorporación de profesionales y las constantes modificaciones de la economía mundial manifiestan que el bienestar laboral se vea perjudicado. La empresa estadounidense de análisis y asesoría Gallup define que solamente el 15 % de los colaboradores percibe estar motivado en las organizaciones que laboran, estos resultados definen la escasa presencia de motivación laboral con la organización.

De igual manera con el estudio de "El rendimiento pobre de la productividad en el trabajo en América Latina:" efectuado a 16 países, con ellos nuestro país, se definió que la escasa productividad laboral es el principal motivo del insuficiente desarrollo económico que tienen los diversos países en América Latina, entre los últimos 30 años. Su contribución al desarrollo fue perjudicial (-0,3%).

Por parte en nuestro país entre las diferentes ciudades del país se realizó un análisis por parte de la empresa multinacional, ayudo a explicar qué tan bien se desempeñan los compañeros en sus diferentes trabajos.

Conforme las evaluaciones de desempeño y sus resultados ejecutados por 50 organizaciones a 6,000 colaboradores, incluidos los directivos, se determinó poseer un adecuado grado de compromiso presentando un 82% de eficiencia en esta capacidad.

Por otro lado, nuestra región, la oficina principal de cada área demuestra que tienen una conexión positiva por parte de la Motivación y el desempeño laboral ante el Servicio Público y con el compromiso de la institución, a la par se encuentra una relación afirmativa de la Motivación con el Servicio Público y la satisfacción laboral.



Esta situación, este estudio de investigación sirve como guía para sugerir inicialmente ideas para la organización a realizar evaluaciones para calcular el grado de motivación laboral y así lograr aumentar la capacidad de trabajo para promover el trabajo y el empleo en socios de la Dirección Regional Puno.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

El presente estudio se realizó en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Puno, involucrando todas las oficinas ubicadas en la sede principal.

### **1.2.2. Delimitación social**

Se consideraron a todo el personal administrativo sin importar el tiempo de servicio, siempre que estén laborando de manera activa en la institución, así como a los usuarios que hayan recurrido a la entidad para realizar trámites y consultas.

### **1.2.3. Delimitación temporal**

En 2024, del 16 de septiembre al 7 de octubre, realizamos un estudio para obtener información rápida sobre las motivaciones de los trabajadores, así como la interacción de los usuarios con el desempeño de los trabajadores en ese tiempo.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general.**

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo puno 2024?



## 1.3.2. Problemas específicos.

- ¿Cuál es la relación que existe entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024?
  - ¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024?
  - ¿Cuál es la relación que existe entre la afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024?
  - ¿Cuál es la relación que existe entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la fisiología y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024?

## 1.4. Justificación del estudio

### 1.4.1. Justificación teórica

Este estudio es importante, recopila ideas sobre cómo nuestro impulso influye en el desempeño de nuestro trabajo. a su vez será de apoyo para el fortalecimiento intelectual de los lectores y el sector interesado.



## **1.4.2. Justificación práctica**

El estudio es de suma importancia para los investigadores de la materia ya que permitirá emplear los conocimientos obtenidos durante el desarrollo de sus investigaciones, fortaleciendo de esa manera sus recursos académicos.

## **1.4.3. Justificación metodológica**

Al analizar cómo realizar una investigación, es fundamental seguir los pasos científicos. Esto garantiza que el estudio se realice correctamente, sirviendo como referencia para realizar otros estudios relacionados a la temática o afines a la misma.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.

#### 2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.
- Analizar la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.
- Analizar la relación que existe entre la afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.
- Decretar la relación que existe entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.



- Analizar la relación que existe entre la fisiología y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEORICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. A nivel internacional

Bayser (2022) En el artículo titulado "Motivación y Desempeño Laboral en Empleados de Enfermería de una Institución Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires", los autores identificaron una correlación entre las dos variables en estudio. Este estudio empleó un diseño observacional, transversal, involucrando una muestra de 60 empleados del departamento de enfermería de una institución pública, analizados utilizando un método de prueba no probabilístico. Se utilizaron dos herramientas: un análisis del desempeño laboral por competencias y un cuestionario de motivación de tres aspectos. Para la demostración se utilizaron colaboradoras de sexo femenino entre 34 y 53 años que se desempeñan principalmente como enfermeras. Por otra parte, el desempeño profesional en las tres áreas es mediocre en más del 96% de la prueba, lo que pone de relieve que no hubo individuos de alto rendimiento. El estudio infidencia se refiere a la relación entre los dos; Es decir, cuanto mayor sea la motivación es más una actuación.

Palaguachi & Orbe (2021), en su ensayo denominado "Motivación laboral y logros en la Universidad Católica de Cuenca". Nos mencionan que el objetivo



del estudio realizado es examinar la motivación y su relación con el desempeño del trabajador en Cuenca. Bajo una metodología cuantitativo y de nivel descriptivo. Se tomó a 35 docentes y 15 administrativos como población de muestra que ejercen sus labores en la institución. Usando la encuesta en modalidad del uso de la técnica de 27 interrogantes con escala Likert. Se concluye como resultado que existe un buen nivel de compromiso en los laboradores en el cual se reconoció el esfuerzo de los trabajadores y se les recompensa como se debía, sin embargo, por otro lado, a la gestión laboral como tal se evidencia ciertos cuestionamientos en particular a la carga laboral como de las horas asignadas a los colaboradores, mencionó algo sobre trabajar horas extras y también trabajar los fines de semana.

Gutierrez & Solano (2020) en su artículo titulado "Motivación y rendimiento en Costa Rica basado en la pandemia Covid-19"; un estudio que analiza qué motiva a las personas y qué tan bien hacen su trabajo este artículo trata sobre el teletrabajo en Costa Rica. Analizamos diferentes sectores y conversamos con personas sobre sus experiencias. También revisamos otros estudios relacionados con el teletrabajo. La ejecución del estudio realizado es fundamental e innovador para el desarrollo de el proceso de decisión de las organizaciones a la hora de decidir trabajar desde casa, las entidades consideran muchos aspectos. Se destaca que el 88,3% de los colaboradores mencionaron que cuentan con familiares en su domicilio cuando están realizando sus labores de teletrabajo, por otra parte, un 11,7% no. Las evidencias revelan que el 39,4% presentan responsabilidad de cuidado, bien sea de forma directa o indirecta. Sobre los familiares bajo cuidado, 45% pertenece a la atención de los hijos, 16% asistencia de padres y el porcentaje sobrante a otra clase de familiares.



Velez (2023) en su investigación "Motivación laboral y desempeño docente en educadores del Instituto Tecnológico Superior del Ecuador, 2022", optó por realizar la maestría en estudios doctrinales universitarios en la Universidad Cesar Vallejo. Este estudio demostró la correlación en ambas variables en los docentes del ITSLA Ecuador Semestre I 2022. Se planteó la metodología estratégica cuantitativa y enfoque descriptivo - correlacional, se tomó a 65 docentes como población total de la carrera de educación, se efectuaron dos cuestionarios de 18 y 32 ítems simultáneamente y tres expertos realizaron un ensayo clave. este mostró una alta fiabilidad, con puntuaciones de 0,85 y 0,87. Se obtuvieron estadísticas y resultados adicionales con el programa SPSS. Encontramos un número significativo, 0,782, que indica una clara relación entre un aspecto y otro. En esencia, descubrimos una falta de motivación en el entorno laboral, lo que afectaba el rendimiento del profesorado de educación. Este problema condujo a un menor rendimiento.

Bernal, et al. (2023) en su tesis titulada "Componentes los cuales contribuyen el entusiasmo relacionado con el rendimiento profesional de los médicos de la unidad de cuidados intensivos UCI"; para elegir la carrera de psicología industrial en el politécnico grancolombiano. Menciona que se empleó el enfoque cualitativo para compilar y examinar datos de 12 trabajadores de una entidad del hospital. Las entrevistas demostraron que, aunque el ambiente laboral y los salarios son desfavorables, los trabajadores demuestran motivación y rendimiento sólidos. La satisfacción que presentan deriva de cooperar a los usuarios y lograr un crecimiento profesional. Es decir, se demostró la relevancia de hallar los elementos que inciden en el desempeño los elementos que afectan el desempeño y factores que afectan el rendimiento junto a la motivación. En



base a las informaciones establecidas estadísticamente se demostró que los laboradores tienen una actitud positiva como también una motivación en su trabajo. Este hallazgo evidencia información valiosa para los futuros investigadores del tema.

### **3.1.2. A nivel nacional**

Calderón (2023) tesis titulada “La razón por la cual los trabajadores de salud de la Región Cajamarca están entusiasmados con sus trabajos y lo bien que los realizan”. Para tener una maestría en Gestión Pública de UCV. Se sustenta en que el análisis se realizó mediante un diseño no experimental, correlacional y que se utilizó el corte transversal. En una muestra de 52 laboradores. Obteniendo una correlación en las variables con un valor  $p$  menor a .001 y un resultado de Pearson igual a 0.712. La motivación también tuvo un nivel bueno (65,38%), en el desempeño profesional con un nivel medio (61.54%). Se determinó en los empleados del área pública de la unidad ejecutiva revelaron sobre la motivación que recibían en el trabajo tenía una calificación regular y era comparable a su nivel de desempeño, por lo que un aumento en el Interés de los trabajadores podría reflejar efectivamente el nivel de desempeño de los operarios.

Herrera (2023) tesis titulada “La motivación y logros en laboradores administrativos de la Universidad Nacional en Madre de Dios”, para obtener la mención de magister en gestión pública de la UCV. Mencionando que se usó el enfoque cuantitativo aplicado con diseño no experimental - transversal. Se utilizó como muestra a 81 empleados universitarios, a quienes se les aplicaron encuestas para analizar los factores. Con una puntuación total de 88,9%, los resultados muestran que los encuestados. Podemos observar claramente una



fuerte conexión entre la motivación laboral y una mayor satisfacción laboral. Sin olvidar los beneficios que una mayor productividad y las circunstancias personales, atributos laborales y relaciones interpersonales, por lo que brindar estímulos adecuados, reconocimiento por los objetivos alcanzados, como también la oportunidad de crecimiento profesional. Como conclusión se corrobora la relación positiva (0.522) en las variables; sugiriendo para la mejoría de la institución optar un plan de trabajo.

Cadillo (2024) en su investigación denominada "Desempeño laboral y la incidencia en la motivación de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia", para cursar la maestría en el área pública de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, ubicada en la localidad de Mayolo. Describen cómo su metodología utiliza un método cuantitativo de correlación a nivel cuantitativo y un modelo no experimental, transaccional. Del grupo total de 104 trabajadores de oficina, elegimos 82 para nuestra muestra. Para reunir los datos se usaron dos cuestionarios, donde se determinó que a través de Rho de Spearman se verificó la motivación va vinculada con la productividad (0.766) como también el rendimiento (0.709). En la dimensión de la conducta contraproducente obtuvo una relación negativa (-0.550) (0.800).

Rafael (2023) en la tesis titulada "Desempeño profesional y motivación en empleados de una Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021", para obtener la mención en grado de licenciada en administración en la Universidad Peruana Los Andes. Al analizar esta investigación, se percibe como un experimento científico. Usamos cifras, datos y una observación minuciosa para comprender mejor las cosas. La mayoría de los trabajadores de la empresa "Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021" aman su trabajo. Más de la



mitad, aproximadamente el 62%, disfrutaban de ir a trabajar todos los días. Además, el mismo número de personas, el 62%, son realmente buenas en su trabajo. Por lo tanto, cuando a las personas les encanta su trabajo, suelen hacerlo bien. Esto se desprende de los resultados.

Ulloa (2023) en su tesis titulada "Estimular a los colaboradores mejora el desempeño de sus tareas en la división de cobranzas de Colortex Perú S.A", para obtener la mención de licenciada en Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú. El estudio indica que las sugerencias provienen de los docentes y de las habilidades que han adquirido en sus trabajos. La mayoría de los datos provienen de trabajadores insatisfechos con su trabajo. Esta insatisfacción está reduciendo la calidad de su trabajo y el servicio que prestan a los demás. En resumen, mejorar la calidad del trabajo es importante para que el servicio sea de calidad y se alcancen los objetivos.

### **3.1.3. A nivel local**

Ferro (2021) tesis titulada "Desempeño laboral en laboradores de una Minera-Puno, 2021"; para el grado de psicólogo de UCV. Descubrir si el impulso de un trabajador afecta el rendimiento que obtiene en su trabajo. Participaron de manera demostrativa cien trabajadores de la organización utilizando una metodología correlacional, transversal, no experimental. El método empleado fue la entrevista mediante un cuestionario sobre el Desempeño Laboral Linares Marín y el Cuestionario de Motivación Laboral. Los hallazgos mostraron una relación en ambas variables (0,467). Hallando un nivel del 84% en un nivel regular, 16% de un nivel bueno. La calificación sobre el desempeño laboral fue de 22% regular y 78% bajo. Considerando una correlación en ambas variables (0.348). Concluyendo, existe un vínculo directo entre el rendimiento y la



motivación extrínseca como intrusiva. El estudio de la investigación demostrada está relacionado con el análisis que se realiza ya que busca una relación en el desempeño profesional con la motivación.

Montañez (2019) tesis denominada "Liderazgo empresarial, motivación y rendimiento" en educadores de centros educativos de nivel secundario del distrito de Platería-Puno" para cursar el grado de Doctor en mención de Ciencias de la Educación en Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Explica que este estudio fue descriptivo-correlación usando un corte transversal, no experimental. Se utilizó para plantear la muestra no probabilística en 64 profesionales del grado secundario del distrito de Platería, equivalentes a seis instituciones educativas. Utilizamos una encuesta para recopilar datos. Elaboramos un cuestionario para medir aspectos como las habilidades de liderazgo, la motivación interna y la capacidad docente. También se implementó la estadística inferencial haciendo practica del software SPSS (v.25) y de Excel. Se localizo la información de una correlación importante en cuanto al liderazgo, desempeño docente, la relación entre la motivación y las tendencias se muestra con una pequeña correlación del 0,73 %. Esta correlación tiene un nivel de importancia "F" de (36.417). Además, se han encontrado ciertas relaciones. Por ejemplo, las teorías sobre la motivación del liderazgo mostraron una correlación de (0,65) con un grado de importancia "Tc" de (6,84). Las ideas sobre cómo el desempeño docente se vincula con el liderazgo mostraron una correlación de (0,61). con Tc (6.157); como el desempeño y la motivación (0.49) con Tc (4.426). Resultando una correlación significativa positiva.

Adco (2023) En su artículo, "Indicadores de motivación e trabajo Puno 2021-2022 Personal administrativo municipal provincial". Utilizamos una



encuesta sencilla para recopilar información para nuestro estudio. Nuestro objetivo era determinar si el deseo de trabajar más nos hacía trabajar mejor. Nuestro estudio demostró que cuando los trabajadores están realmente interesados en su trabajo, trabajan con mayor eficacia. Esto fue particularmente evidente entre empleados y gerentes en diferentes zonas de la región de Puno. Por lo tanto, nuestro estudio concluyó que, en los gobiernos locales de Puno, cuanto más interés genuino tiene una persona en su trabajo, mejor se desempeña.

Marcos & Laura (2022) en la investigación "capacidad y logro laboral en laboradores del centro de salud en Pandemia, Juliaca-2021"; para optar la mención de licenciada en psicología en la Universidad Autónoma de Ica. Sustenta que fue de investigación básica, nivel relacional y corte transversal. Mediante una encuesta, estudiamos la motivación y el desempeño laboral de 47 trabajadores. Encontramos una fuerte relación entre estos rasgos en un centro de salud de Juliaca durante la pandemia. Las cifras analizadas arrojaron un valor  $p$  de 0,003. Este valor es inferior a 0,05, por lo que es bastante significativo.

Zaraza (2023) en su tesis titulada "Factores motivacionales que repercuten en el desempeño laboral de los directivos de oficina de la Caja Los Andes - Región Puno 2018 – 2019"; para lograr el grado de Magister en Contabilidad y Administración en la Universidad Nacional del Altiplano Puno. Analicemos esto en detalle. Se realizó un estudio. No fue un experimento, sino más bien una encuesta basada en cifras. Se trataba de registrar y conectar datos, no de modificarlos para ver qué pasaba. La encuesta formuló algunas preguntas a 14 oficinistas de Caja los Andes, en la región de Puno. Todos participaron; a eso le llamamos muestreo censal. Se aplicó la escala de Likert



con uso del cuestionario para calcular las dos variables y se utilizó el estadístico Rho de Spearman.

Al analizar los resultados, observamos que las variables tuvieron un efecto ligeramente opuesto (-0,518). Esto también fue significativo, lo que significa que fue importante y no se debió solo a la suerte. Por lo tanto, podemos afirmar con seguridad que las variables están efectivamente relacionadas.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. La motivación**

Chiavenato (2009) sustenta que la motivación al igual que uno de los componentes es fundamental para la entender la conducta, como también la percepción, el comportamiento, la personalidad y la educación; ya que todos constituyen parte de los procesos psicológicos básicos.

En cuanto a Santrock (2002) indica que el comportamiento de cada persona u acto es en base a la motivación. La conducta motivada es persistente, dinámica y enfocada.

Herrera et al. (2004) menciona que una de las explicaciones más significativas del comportamiento humano es la motivación, que, a grandes rasgos, se refiere a la conducta y a la razón que hay detrás del comportamiento humano. Dicho de otro modo, la motivación es, en otras palabras, lo que hace que una persona comience una acción, avance hacia un propósito y continúe trabajando para conseguirlo.

Asimismo, Rubio (2016) describe la motivación como un impulso interior que incentiva al individuo a ejecutar cualquier tipo de actividad o conducta dirigida al logro de un objetivo específico.



### **3.2.2. Tipos de motivación**

#### **Motivación intrínseca**

Deci & Ryan (2000) propone que la ejecución de una acción por sus satisfacciones inherentes y no por un resultado específico se denomina motivación intrínseca. Cuando un individuo está intrínsecamente motivado, se siente motivado a actuar por el desafío o la diversión en vez de estar motivada por recompensas, presiones o factores externos.

Según los autores Kofman & Senge (1993) la motivación intrínseca puede ser de gran ayuda! Puede impulsar a las personas a trabajar juntas y compartir conocimientos, en lugar de simplemente intentar superarse. De esta manera, todos aprenden más y se crea un ambiente de trabajo agradable.

#### **Motivación extrínseca**

Perry & Porter (1982) expone que cuando los empleados pueden satisfacer de manera indirecta sus necesidades principalmente con recompensas económicas, se perciben motivados extrínsecamente. Es predecible que las personas que aprecian más la riqueza material se sientan interesadas por una mayor atención a las recompensas monetarias.

Osterloh & Frey (2000) señalan que los trabajadores se sienten motivados extrínsecamente si pueden satisfacer sus necesidades de manera indirecta, sobre todo si es a través de una compensación económica.

### **3.2.3. Dimensiones de la motivación**

#### **3.2.3.1. Autorrealización**

Según Certo (2001) define que la autorrealización se relaciona directamente con la motivación de los empleados en el trabajo, sus logros, su autosatisfacción y el reconocimiento que reciben de la empresa. Se define como



autorrealización a la necesidad de estima, que permite a una persona buscar crecimiento y superación personal.

Sanchez (2009) Describe que la autorrealización es el grado en que una persona ha conseguido superar sus necesidades fisiológicas y trascenderlas para lograr un óptimo estado de salud mental, que le permita concentrarse en el bienestar colectivo.

### **3.2.3.2. Reconocimiento**

Fraser & Honneth (2006) Sustenta que el reconocimiento se ha convertido en una palabra significativa en nuestra era. Los teóricos políticos de la filosofía hegeliana han recuperado recientemente este concepto en sus esfuerzos por conceptualizar el discurso actual sobre la diferencia y la identidad.

### **3.2.3.3. Afiliación**

Murray (1938) Sustenta que la afiliación representa la búsqueda de compañía, colaborar con otros para alcanzar objetivos comunes, así como el deseo de establecer y mantener relaciones afectivas con los demás.

### **3.2.3.4. Seguridad**

Chiavenato (2000) refiere que la seguridad laboral es un grupo de estrategias y técnicas utilizadas para prevenir accidentes y erradicar condiciones peligrosas en el entorno laboral. También busca convencer y persuadir a los individuos sobre la importancia de lograr prácticas preventivas, debido que es primordial para tener un desarrollo efectivo en las actividades profesionales.

### **3.2.3.5. Fisiología**

Maslow (1954) Esto significa que primero debemos atender necesidades básicas como comida, agua y un lugar donde vivir. Solo entonces podremos centrarnos en otras necesidades, como forjar relaciones con los demás.



### **3.2.4. Desempeño laboral**

Según Robbins (2008) es la medida en que los individuos realizan sus labores y responsabilidades dentro de la entidad, puede evaluarse según la eficacia, la eficiencia al lograr cumplir con el objetivo del centro.

Palaci (2005) expone que el valor que se prevé aportar a la organización a partir de los múltiples eventos de comportamiento que un individuo efectúa durante un tiempo establecido se denomina desempeño laboral.

### **3.2.5. Dimensiones de desempeño laboral**

#### **3.2.5.1. Conocimiento del trabajo**

Maristany (2003) Define que se refiere al nivel del cual el trabajador comprende los procesos y estrategias que constituyen su labor, así como a su habilidad para aplicarlos de manera eficiente, teniendo de por medio el conocimiento asimilado a lo largo de su desarrollo profesional.

Por su parte Koontz & Weihrich (2007) Definen que el conocimiento del trabajo depende de la competencia humana en general, que es el resultado del dominio de conceptos, habilidades y actitudes lo que es fundamental para un desempeño efectivo.

#### **3.2.5.2. Producción**

Maristany (2003) define que ser productivo en el entorno laboral conlleva alcanzar un equilibrio entre la cantidad y la calidad laboral. Por un lado, la cantidad se refiere a la proporción de trabajo producido, mientras que la calidad se relaciona con el grado de satisfacción que da como resultado ejecutar una actividad específica.



### **3.2.5.3. Responsabilidad**

Chiavenato (2007) Sustenta que se trata de la obligación de cumplir con las labores destinadas y responder por los resultados obtenidos. Esto involucra que cada individuo es responsable del desempeño de sus actos.

### **3.2.5.4. Capacidad de liderazgo**

Maxwell (2007) expone que la capacidad de liderazgo es un aspecto fundamental que define cuanto de efectiva puede ser una persona en su desempeño. Cuando disminuye la capacidad de un individuo para liderar, en consecuencia, se reduce su potencial. Por otro lado, cuanto mayor nivel de liderazgo se tenga, se incrementará su efectividad.

## **3.3. Marco conceptual**

### **Afiliación**

Formar parte de un grupo u organización es como unirse a un equipo de fútbol o registrarse para obtener una tarjeta de biblioteca. Puede llamarse "afiliación" o "registro", y te conviertes en miembro.

### **Autorrealización**

Comprenderse a uno mismo o sentirse feliz proviene de alcanzar lo que uno desea por sí mismo. También da la sensación de satisfacción y satisfacción.

### **Conocimiento**

Aprender simplemente significa obtener información útil nuestro objetivo es darle sentido al mundo en el que vivimos. Es como un viaje, cuyo destino es el conocimiento. Implica usar la sabiduría y el sentido común. Al final, el aprendizaje genera conocimiento.



## **Desempeño**

"Desempeño personal" significa simplemente cómo alguien hace su trabajo, sin importar cuál sea.

## **Fisiología**

La biología es simplemente el estudio de cómo funcionan las cosas en los seres vivos.

## **Liderazgo**

En palabras simples, es cuando una persona puede organizar, inspirar y persuadir a otros para alcanzar metas en las que todos están de acuerdo. Este concepto es aplicable en diversos ámbitos, como el empresarial, educativo, deportivo, militar, científico, social, político y familiar.

## **Motivación**

Es un factor que mantiene a la persona a lograr una meta o un fin determinado, debido a que los impulsos mueven a las personas para realizar acciones y lograr la culminación. Ya que es la fuente de energía que va directo con el comportamiento.

## **Producción**

La producción económica es como una acción útil. Genera mayor valor al producir y ofrecer bienes y servicios. En pocas palabras, se trata de producir productos o servicios y, además, de agregar valor.



## **Responsabilidad**

Es un valor que abarca la ética de cada persona en relación con el fundamento moral. En el desempeño, se establece el nivel de las acciones y cómo actuar de manera más constructiva para concretar un futuro.

## **Reconocimiento**

Es la acción en cuanto al distinguir a un individuo o una cosa entre el resto. Se logra en base al conjunto de características propias de cada persona.

## **Seguridad**

Esto implica ser capaz de gestionar bien los peligros, riesgos o puntos débiles. Se trata de estar preparado para detener, controlar y afrontar estos problemas de frente.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.

#### 4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.
- Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.
- Existe relación significativa entre la afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.
- Existe relación significativa entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.



- Existe relación significativa entre la fisiología y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.

#### **4.3. Variables**

- Variable 1: motivación
- Variable 2: desempeño laboral



#### 4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V1 MOTIVACION (Maslow)	La motivación es cuando alguien quiere trabajar duro en su trabajo o campo.	Para Maslow, todos los seres humanos tienen impulsos que conlleva a lograr satisfacer las necesidades conocidas también como motivación. Clasificando estas necesidades en una pirámide.	Autorrealización Reconocimiento Afilici3n Seguridad Fisiología	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacci3n personal</li> <li>Auto conocimiento</li> <li>Cumplimiento de metas</li> <li>Adaptabilidad</li> <li>Autoestima</li> <li>Oportunidades de crecimiento</li> <li>Sentimiento de apreciaci3n</li> <li>Participaci3n activa</li> <li>Apoyo social</li> <li>Comunicaci3n y colaboraci3n</li> <li>Inclusi3n en tareas y proyectos</li> <li>Sensaci3n de seguridad</li> <li>Condiciones del entorno laboral</li> <li>Cultura de seguridad</li> <li>Fatiga f3sica</li> <li>Estr3s</li> <li>Condiciones ambientales</li> <li>Competencia laboral</li> <li>Habilidad en el trabajo</li> <li>Aptitud</li> <li>Conocimiento t3cnico</li> <li>Rendimiento</li> <li>Eficiencia</li> <li>Satisfacci3n</li> <li>Compromiso</li> <li>Fiabilidad</li> <li>Diligencia</li> <li>Comunicaci3n eficaz</li> <li>Toma de decisiones</li> <li>Resoluci3n de conflictos</li> <li>Gesti3n del tiempo</li> <li>Visi3n estrat3gica</li> </ul>
V2 DESEMPEÑO LABORAL (Robbins 2008)	El desempeo que muestra un empleado al realizar las tareas que le han sido asignadas se conoce como desempeo laboral. Averiguamos lo importante es su eficiencia y rapidez en el trabajo.	El desempeo est3 influenciado por cuatro factores: conocimiento del trabajo, producci3n, responsabilidad y capacidad de liderazgo.	Conocimiento del trabajo Producci3n Responsabilidad Capacidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento del trabajo</li> <li>Habilidad en el trabajo</li> <li>Aptitud</li> <li>Conocimiento t3cnico</li> <li>Rendimiento</li> <li>Eficiencia</li> <li>Satisfacci3n</li> <li>Compromiso</li> <li>Fiabilidad</li> <li>Diligencia</li> <li>Comunicaci3n eficaz</li> <li>Toma de decisiones</li> <li>Resoluci3n de conflictos</li> <li>Gesti3n del tiempo</li> <li>Visi3n estrat3gica</li> </ul>

Nota. Elaboraci3n propia.



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de la investigación

Usamos cifras y datos en este trabajo por una razón clara: queríamos ver cómo las ganas de trabajar pueden influir en la calidad del trabajo. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) este enfoque se destaca porque se usa para comprobar la hipótesis basándose en las mediciones numéricas mediante un análisis estadístico, con el objetivo de hallar patrones de conductas y verificar teorías.

#### 5.2. Método aplicado a la investigación

Para esta investigación se consideró el método deductivo. Según Tamayo (2008), este se basa en la totalidad de reglas y procedimientos, la cual nos facilita deducir conclusiones finales en relación de enunciados supuestos denominados premisas.

#### 5.3. Tipo de investigación

Este estudio se basó en la investigación aplicada. Según menciona Murillo (2008), este tipo de investigación también conocida como práctica, caracterizando la aplicación del conocimiento en base a implementar como sistematizar la practica en base al estudio.



## 5.4. Nivel de investigación

El estudio fue de un nivel correlacional. Teniendo en cuenta a Chávez (1994) el diseño de investigación empleado es correlacional, ya que busca investigar la fuerza de la relación entre las variables para determinar el grado de influencia que una variable ejerce sobre la otra.

## 5.5. Diseño de investigación

Para el presente trabajo se ocupó el diseño no experimental ya que no se realiza manipulación alguna de las variables de estudio. Según Sampieri (2006) este diseño se caracteriza porque se obtienen datos en un solo momento. Su objetivo es describir variables e interpretar su influencia y relación en un solo momento determinado.

## 5.6. Población y muestra

### 5.6.1. Población

Para el presente trabajo de investigación se determinó dos poblaciones, la variable motivación estuvo compuesta por el total de trabajadores administrativos que son 39 colaboradores y el análisis de la variable "desempeño laboral" se utilizó una cohorte de 39 usuarios seleccionados, que refleja el promedio diario de individuos que buscan servicios de orientación y empleo.

### 5.6.2. Muestra

Para la presente investigación, se seleccionó una muestra compuesta por 39 usuarios para la variable desempeño laboral. Según Ochoa, C. (2015). Se usó el muestreo intencional o por conveniencia ya que los usuarios fueron



elegidos de manera directa. Este método se emplea habitualmente cuando se escogen aquellos individuos que son de fácil acceso para el investigador.

## **5.7. Técnicas e instrumento**

### **5.7.1. Técnica**

Para el presente trabajo se optó por la técnica como encuesta para recolectar datos y a la vez asemejar el nivel de la motivación del desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Puno. Teniendo en cuenta a Palella y Martins, (2012) mencionan que esta técnica tiene como fin obtener información mediante los datos un grupo de personas de interés para el investigador.

### **5.7.2. Instrumento**

La presente investigación empleó el cuestionario como método de recolección de datos, ya que facilita la adquisición de información precisa y cuantificable respecto a las variables de estudio. Considerando los hallazgos presentados por Ñaupas et al., (2014) El cuestionario es una herramienta de investigación que se enfoca en construir un conjunto ordenado de preguntas formuladas en base a la hipótesis de trabajo, para probar las ideas que hemos propuesto en nuestro estudio, necesitamos recopilar información.

## **5.8. Confiabilidad y validez del instrumento**

### **5.8.1. Confiabilidad**

Para la interpretación del coeficiente alfa de Cronbach, tomamos en cuenta que Hernández y Mendoza, (2018) determina que los resultados que alternan entre cero y uno, el cual un coeficiente de cero (0) no hay confiabilidad y (1) significa el máximo de confiabilidad. El error en la medición aumenta si el coeficiente cero se acerca a la ventaja.



Para determinar la fiabilidad en la variable Motivación usando el valor del coeficiente alfa de Cronbach fue de 0,810, lo que demuestra su fiabilidad, el instrumento es confiable según los valores que presenta.

**Tabla 2**

*Fiabilidad del instrumento de la variable motivación*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	17

*Nota.* Elaboración propia.

De forma similar, utilizamos el Alfa de Cronbach para comprobar la calidad de los trabajos. Obtuvimos una puntuación de 0,832, por lo tanto, el instrumento es confiable según los valores que demuestra.

**Tabla 3**

*Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,832	15

*Nota.* Elaboración propia.

**5.8.2. Fiabilidad**

Ambos cuestionarios han sido evaluados a través del juicio de un experto, quien reviso y analizo su claridad y relevancia de las preguntas respecto a los objetivos del estudio

## 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

El procesamiento de los datos se llevó a cabo utilizando la información obtenida tanto de los trabajadores como los laboradores que forman parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, recopilamos los datos y los incluimos en una base de datos. Para ordenarlos y darles sentido, utilizamos el programa SPSS. Este programa facilitó la comprensión de los resultados y la identificación de conexiones o pruebas estadísticas. Esto nos ayudó a usar los datos de nuestras herramientas para comprender cómo la motivación afecta el rendimiento laboral. Esta información se muestra en una cuadrícula o matriz de datos sencilla.

## 5.10. Contrastación de la hipótesis

### 5.10.1. *Contrastación de hipótesis general*

- **Planteamiento de hipótesis general**

**Ho:** Los trabajadores de la oficina regional de Puno para el crecimiento del empleo no encontraron un vínculo importante entre la motivación y el desempeño de su trabajo en 2024. Su motivación no cambió realmente su desempeño laboral.

**Ha:** La relación de la motivación aplicado en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo puno 2024, es significativa.

- **Nivel de confianza**

Alfa,  $\alpha = 0,05$  (5%)

- **Estadístico de prueba**

Se calculo mediante Tau-b de Kendall

- **Cálculo de P-valor**

**Tabla 4**

*Correlación Tau-b de Kendall para hipótesis general*

		<b>Medidas simétricas</b>			
		Error			
		Valor	estándar asintótico	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,313	,099	3,132	,002
N de casos válidos		39			

*Nota.* Estamos utilizando la estadística Tau-b de Kendall

### **Decisión**

Para calcular el P-de valor bajo el Tau-b de Kendall 0.002 (0.2%) menor a 0.05;

En 2024, se encontró un vínculo clave entre la motivación de las personas y su desempeño en la gestión y promoción del empleo regional.

#### **5.10.2. Contrastación de hipótesis específico 1**

- **Planteamiento de hipótesis específico 1**

**H<sub>0</sub>:** la forma en que los empleados de la Oficina Regional de Empleo y Crecimiento de Puno sienten su propio crecimiento personal afectará el desempeño de su trabajo 2024, no es significativa.



**Ha:** La relación de la autorrealización aplicado en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo puno 2024, es significativa.

- **Nivel de confianza**

Alfa,  $\alpha = 0,05$  (5%)

- **Estadístico de prueba**

Se calculo bajo la modalidad Tau-b de Kendall.

- **Cálculo de P-valor**

### Tabla 5

*Correlación Tau-b de Kendall para hipótesis específico 1*

		<b>Medidas simétricas</b>			
			Error		
		Valor	estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,131	,119	1,100	,271
N de casos válidos		39			

*Nota.* Estamos utilizando la estadística Tau-b de Kendall hipótesis específica 1.

### Decisión

Se calculo el Tau-b de Kendall 0.271 (27.1%) es mayor a 0.005, En 2024, el vínculo entre el grado de control que tienen los trabajadores y lo bien que hacen su trabajo en la gestión y el fomento del empleo local no es realmente importante.

### 5.10.3. Contrastación de hipótesis específico 2

- **Planteamiento de hipótesis específico 2**

**Ho:** La relación del reconocimiento aplicado en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo puno 2024, no es significativa.

**Ha:** La relación del reconocimiento aplicado en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo puno 2024, es significativa.

- **Nivel de confianza**

Alfa,  $\alpha = 0,05$  (5%)

- **Estadístico de prueba**

Se calculará utilizando las estadísticas Tau-b de Kendall.

- **Cálculo de P-valor**

**Tabla 6**

*Correlación Tau-b de Kendall para hipótesis específico dos*

		Medidas simétricas		
		Error		
		estándar	Aprox.	Aprox.
		Valor	asintótico	S <sup>b</sup> Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,256	,122	2,058 ,040
N de casos válidos		39		

*Nota.* Aplicación del estadístico de Tau-b de Kendall en la hipótesis específica 2.



## Decisión

Se uso el Tau-b de Kendall 0.040 (4.0%) siendo menor alfa de 0.005; en otras palabras, importa mucho la forma como percibamos y valoremos el trabajo realizado por el personal del departamento regional de promoción del empleo de Puno en el año 2024.

### 5.10.4. Contrastación de hipótesis específico 3

- **Planteamiento de hipótesis específico 3**

**Ho:** La relación de la afiliación aplicado en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo puno 2024, no es significativa.

**Ha:** La relación de la afiliación aplicado en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo puno 2024, es significativa.

- **Nivel de confianza**

Alfa,  $\alpha = 0,05$  (5%)

- **Estadístico de prueba**

Se midió bajo el análisis estadístico Tau-b de Kendall

- **Cálculo de P-valor**

**Tabla 7***Correlación Tau-b de Kendall para hipótesis específico 3*

		<b>Medidas simétricas</b>			
		Error			
		Valor	estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,253	,111	2,261	,024
N de casos válidos		39			

*Nota.* Estamos utilizando la estadística Tau-b de Kendall hipótesis específica 3.

**Decisión**

Ese análisis se realizó con un número llamado Kendal Tau-b. El resultado fue 0,024. Esto es solo un 2,4 %, pero es mejor que un 5 %. ¿Qué significa esto? Nos dice algo importante: que existe una conexión. Esta conexión existe entre formar parte de algo y ser bueno en el trabajo. Específicamente, nos referimos a los trabajadores de la Dirección Regional Puno 2024. Trabajan para Promoción del Trabajo y el Empleo. Esa conexión es fundamental.

**5.10.5. Contrastación de hipótesis específico 4**

- **Planteamiento de hipótesis específico 4**

**Ho:** En la oficina de trabajo y empleo de la región Puno no se observa un impacto apreciable de la seguridad en el rendimiento laboral del personal en el año 2024.

**Ha:** La relación de la seguridad aplicado en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo puno 2024, es significativa.

- **Nivel de confianza**

Alfa,  $\alpha = 0,05$  (5%)

- **Estadístico de prueba**

Se trabajo bajo el Tau-b de Kendall.

- **Cálculo de P-valor**

**Tabla 8**

*Correlación Tau-b de Kendall para hipótesis específico cuatro*

<b>Medidas simétricas</b>					
		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,467	,097	4,609	,000
N de casos válidos		39			

*Nota.* Estamos utilizando la estadística Tau-b de Kendall hipótesis específica 4.

### **Decisión**

Entonces, se uso el Tau-b de Kendall 0.000 (0%),  $< 0.05$ , es fundamental resaltar cómo la seguridad en el trabajo incide en el desempeño laboral del equipo de trabajo y promoción regional de Puno en el año 2024.

#### **5.10.6. Contrastación de hipótesis específico 5**

- **Planteamiento de hipótesis específico 5**

**Ho:** La relación de la fisiología aplicado en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo puno 2024, no es significativa.

**Ha:** La relación de la fisiología aplicado en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo puno 2024, es significativa.



- **Nivel de confianza**

Alfa,  $\alpha = 0,05$  (5%)

- **Estadístico de prueba**

Se tomo en cuenta el Tau-b de Kendall.

- **Cálculo de P-valor**

### Tabla 9

*Correlación Tau-b de Kendall para hipótesis específico 5*

		<b>Medidas simétricas</b>			
		Error			
		estándar	Aprox.	Aprox.	
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	S <sup>b</sup>	Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,301	,090	3,306	,001
N de casos válidos		39			

*Nota.* Aplicación del estadístico de Tau-b de Kendall en la hipótesis específica 5.

### Decisión

Bajo el análisis de Tau-b de Kendall 0.001 (0.1%) menor a 0.05; entonces la relación de la fisiología el trabajo de la autoridad regional de Puno para promover el empleo en 2024 es muy importante y tiene un impacto real.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			
	Estadístic		Sig.	Estadístic			Sig.
o	Gl	o		gl			
MOTIVACION	,110	39	,200*	,971	39	,390	
DESEMPEÑO_LABORAL	,154	39	,020	,940	39	,038	

*Nota.* Datos de trabajo de campo.

#### Interpretación

El valor p ahora es 0.390 (39%) y 0.038 (3.8%), ya que una de las inconstantes  $p < 0.05$  (5%), por lo que los datos no son normales y usan estadísticas paramétricas, es decir. Se realizó el cálculo estadístico de Spearman Rho.

## Objetivo general

**Tabla 11**

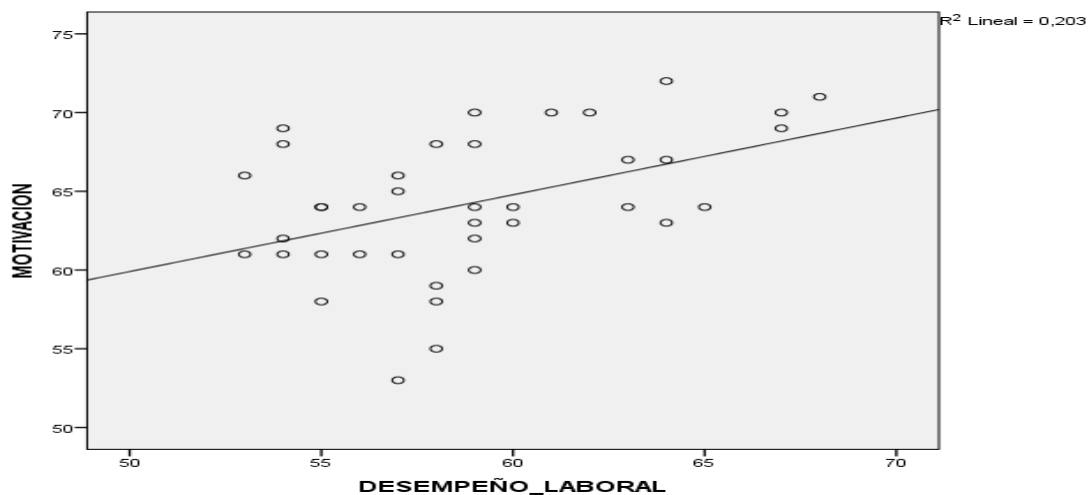
*Correlación de motivación con desempeño laboral*

		Correlaciones		
Rho de Spearman	MOTIVACION	Muestra si están relacionadas y con qué intensidad	MOTIVACION	DESEMPEÑO_LABORAL
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	39	39
	DESEMPEÑO_LABORAL	Coefficiente de correlación	,428**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	39	39

*Nota.* Se muestra la correlación de rho de spearman con motivación y desempeño laboral.

**Figura 1**

*Correlación de motivación con desempeño laboral*



*Nota.* Datos de trabajo de campo

### Interpretación

Como se calcula con las estadísticas de Rho de Spearman, el contexto del 42.8% fue testigo de una ligera relación positiva con el desempeño del trabajo.

## Objetivo específico 1

**Tabla 12**

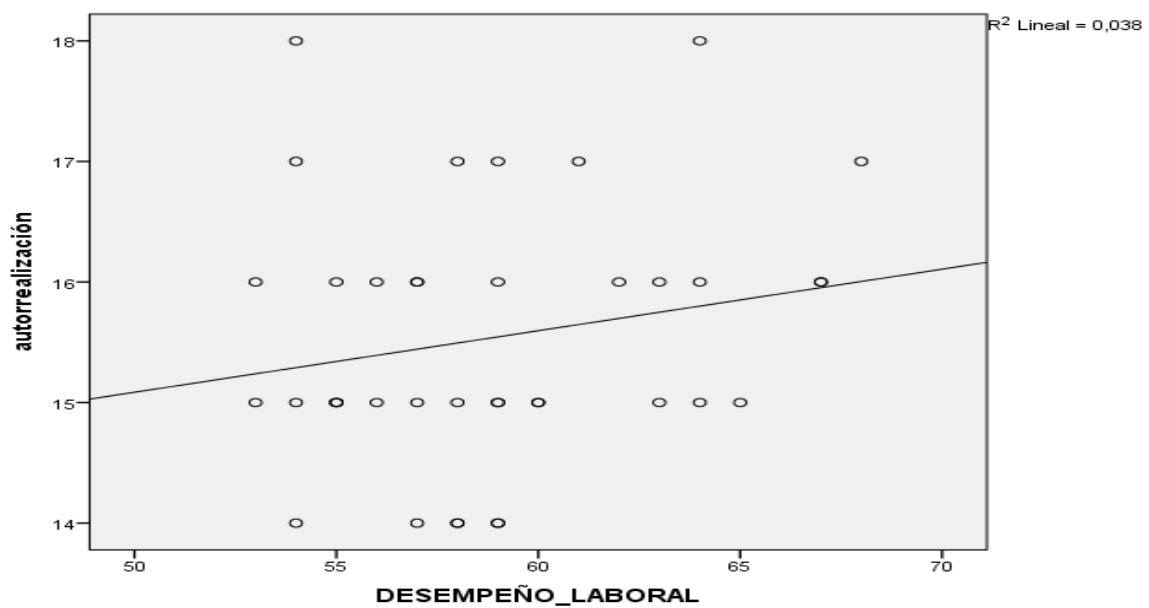
*Correlación de autorrealización con desempeño laboral*

		Correlaciones		
			Autorrealización	DESEMPEÑO_LABORAL
Rho de Spearman	Autorrealización	Muestra si están relacionadas y con qué intensidad	1,000	,162
		Sig. (bilateral)	.	,323
		N	39	39
	DESEMPEÑO_LABORAL	Muestra si están relacionadas y con qué intensidad	,162	1,000
		Sig. (bilateral)	,323	.
		N	39	39

*Nota.* Datos de trabajo de campo

**Figura 2**

*Correlación de autorrealización con desempeño laboral*



*Nota.* Datos de trabajo de campo

## Interpretación

Según lo anterior, se utilizaron estadísticas de Rho de Spearman, confirmando el contexto del 16,2% de la dimensión de la auto-realización, así como los beneficios de un trabajo con una relación positiva muy débil.

## Objetivo específico 2

**Tabla 13**

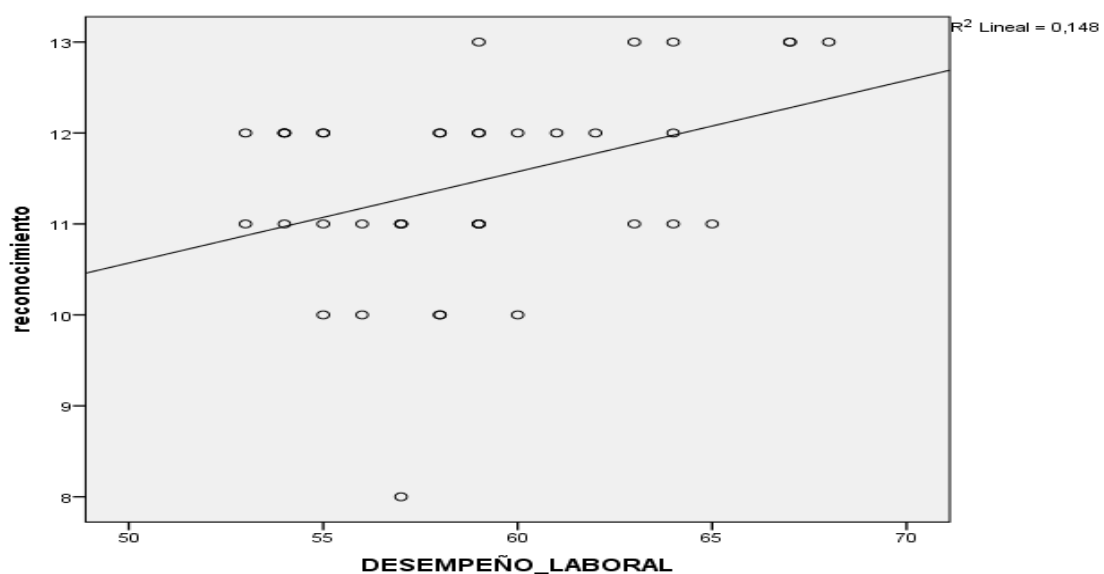
*Correlación de reconocimiento con desempeño laboral*

Correlaciones				
Rho de Spearman	reconocimiento	Muestra si están relacionadas y con qué intensidad	reconocimiento	DESEMPEÑO_LABORAL
		Sig. (bilateral)	1,000	,334*
		N	39	39
	DESEMPEÑO_LABORAL	Coefficiente de correlación	,334*	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.
		N	39	39

*Nota.* Datos de trabajo de campo.

**Figura 3**

*Correlación de reconocimiento con desempeño laboral*



*Nota.* Datos de trabajo de campo

## Interpretación

Cuando se trata de lo que se calcula con las estadísticas de Rho de Spearman, es decir, la dimensión de reconocimiento tiene una coherencia del 33.4% en relación con el trabajo de la fuerza laboral; tener un contexto positivo débil.

### Objetivo específico 3

**Tabla 14**

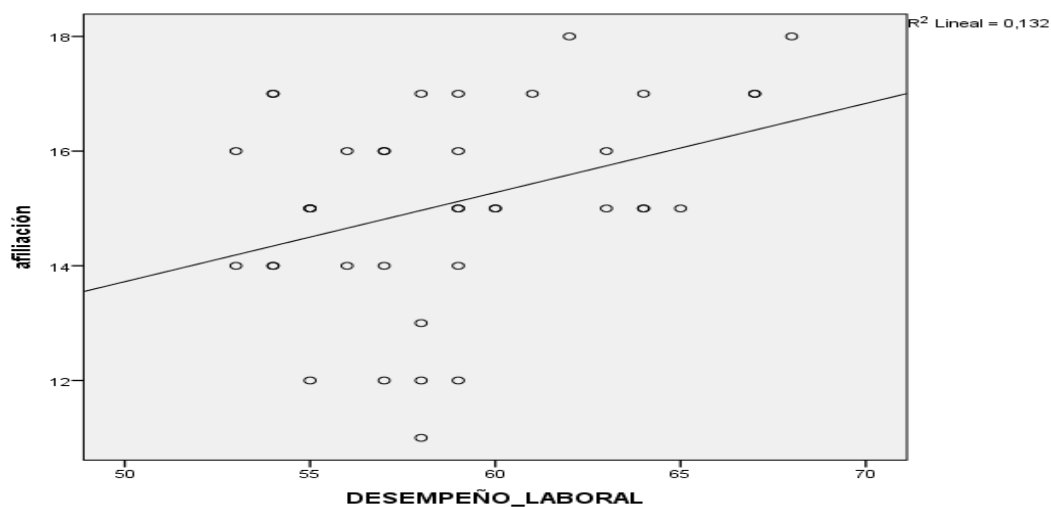
*Correlación de afiliación con desempeño laboral*

Correlaciones			afiliación	DESEMPEÑO_ LABORAL
Rho de Spearman	Afiliación	Muestra si están relacionadas y con qué intensidad	1,000	,336*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	39	39
	DESEMPEÑO_ LABORAL	Muestra si están relacionadas y con qué intensidad	,336*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	39	39

*Nota.* Datos de estudios in situ.

**Figura 4**

*Correlación de afiliación con desempeño laboral.*



*Nota.* Datos de trabajo de campo

**Interpretación**

Como se calcula con las estadísticas de Rho de Spearman, la correlación del 33.6% está al lado de la dimensión de adjunto con la acción de la fuerza laboral; Donde hay un contexto positivo débil.

**Objetivo específico 4**

**Tabla 15**

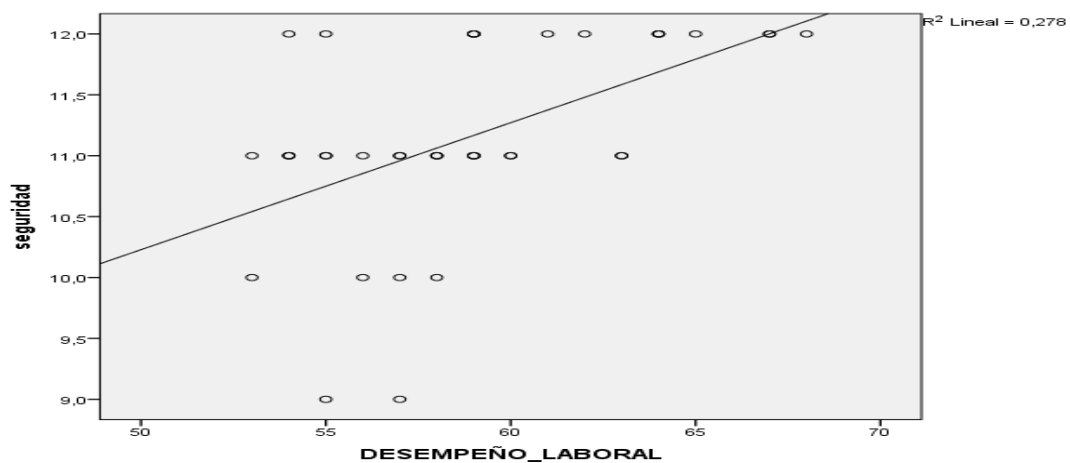
*Correlación de seguridad con desempeño laboral*

		Correlaciones	
Rho de Spearman	Seguridad	Seguridad	DESEMPEÑO_LABORAL
	Muestra si están relacionadas y con qué intensidad	1,000	,561**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	39	39
	DESEMPEÑO_LABORAL	,561**	1,000
	Muestra si están relacionadas y con qué intensidad	,000	.
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	39	39

*Nota.* Datos de trabajo de campo.

**Figura 5**

*Correlación de seguridad con desempeño laboral.*



*Nota.* Datos de trabajo de campo

## Interpretación

A medida que Spearmanan Rho calculó y ganó 56.1% en la dimensión de seguridad, junto con el rendimiento del trabajo, existe una correlación positiva moderada.

## Objetivo específico 5

**Tabla 16**

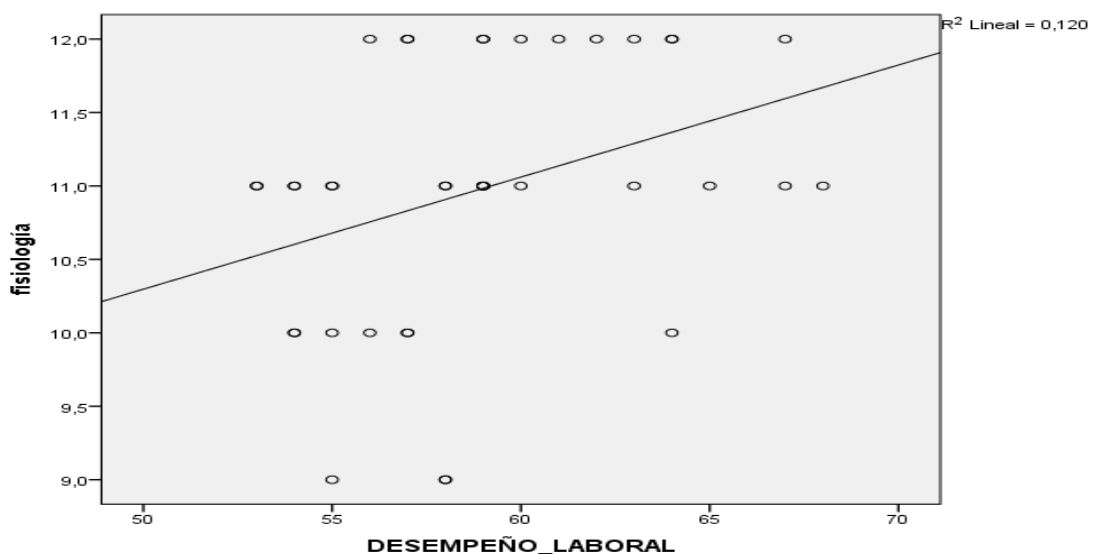
*Correlación de fisiología con desempeño laboral*

Correlaciones				
Rho de Spearman	Fisiología	Coeficiente de correlación	Fisiología	Desempeño Laboral
			1,000	,401*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	39	39
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,401*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	39	39

*Nota.* Datos de trabajo de campo.

**Figura 6**

*Correlación de fisiología con desempeño laboral.*



*Nota.* Datos de trabajo de campo



## Interpretación

De acuerdo a lo calculado bajo el Rho de Spearman, presenta una correlación de 40.1%, en la dimensión de fisiología junto con el desempeño demostrando una correlación positiva débil.

### 6.2. Discusión de resultados

A nivel internacional Bayser (2022) indico que no hubo desempeño alto en los individuos, sino que resulto en grado medio, se destaca que no hubo individuos con desempeño alto. Por otro lado, si hubo Las condiciones positivas en los tamaños cambiantes, es decir, una mayor motivación generalmente será el rendimiento, ya que se revela una correlación positiva débil sugiriendo que la motivación por sí sola no garantiza un desempeño alto entre los trabajadores.

Mientras que Palaguachi & Orbe (2021) evidenciaron que los trabajadores demuestran un nivel de compromiso con su institución, la cual esta reconoció a los trabajadores y se les compenso de acuerdo a lo merecido, por otro lado, también se evidencio que la gestión laboral presenta ciertos cuestionamientos en relación con la carga laboral atribuidas a los empleados. Estos hallazgos no coinciden con el estudio debido que no hay un impacto en las variables.

Por parte de Gutierrez & Solano (2020) Concluyeron que la variable motivación aplicado en los funcionarios encuestados resulto en un grado elevado destacando que solo la minoría ha reducido su nivel de motivación por motivos de comunicación, interacción social y falta de ambiente disponible, la variable desempeño laboral también se mantiene en un grado alto por parte de los trabajadores. Por los cual estos resultados no se relación con la investigación ya que se definió que ambas variables tuvieron una correlación positiva débil.



Igualmente, Velez (2023) Concluyo si los docentes no se sienten motivados o inspirados en su lugar de trabajo su desempeño en sus labores se ve afectada negativamente, lo cual los resultados no se asemejan con la investigación ya que según interpreta el autor se encuentra una alta correlación entre ambas variables.

También, Bernal, et al. (2023) menciona que los trabajadores de la UCI demuestran un buen compromiso y motivación por el trabajo que realizan a pesar de la escasa falta de valoración y compensación adecuada. Por lo cual los resultados no se asemejan dado que la motivación parece mantenerse alta incluso sin las recompensas apropiadas.

En el ámbito nacional Calderon (2023) identifico que dentro de la unidad que ejemplifica la motivación que percibieron los funcionarios públicos el desempeño del trabajo fue normal, si aumenta el nivel de motivación entre los empleados de la unidad, esto podría tener un efecto positivo en su desempeño laboral. Sin embargo, estos resultados no coinciden con la investigación ya que se halló una correlación positiva débil por parte de ambas variables.

Por parte de Herrera (2023) indica en su investigación que los trabajadores encuestados demuestran que existe una fuerte relación entre la motivación y el buen desempeño laboral. Los análisis que realizamos demostraron claramente esta conexión. En relación con la investigación se tuvo que no existe concordancia.

Por otro lado, Cadillo (2024) Sus investigaciones señalan una estrecha relación entre la motivación y el éxito en el trabajo aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de independencia. Por lo cual estos resultados no coinciden con lo obtenido en la investigación.

Asimismo, Rafael (2023) evidencia que de todos los trabajadores de la Empresa Inversiones Maquinarias Román E.I.R.L. 2021 la mayor parte demuestra un grado de Motivación media, a su vez, se evidencio que el desempeño dentro de los laboradores



la mayor parte también fue un nivel regular. Este estudio reveló algo importante. En 2021, los trabajadores de Román E.I.R.L. que se sintieron motivados tuvieron un mejor desempeño laboral. Cuanto más deseaban trabajar, mejor lo hacían. Por lo tanto, se determina que los resultados de esta investigación no concuerdan.

De parte de Ulloa (2023) menciona en su investigación que hubo una escasa motivación por parte de los trabajadores hacia su centro de labores afectando directamente con el beneficio de trabajar. El autor obtuvo resultados diferentes a los de este estudio. Encontraron una conexión más débil y negativa.

A nivel local Ferro (2021) concluye en su investigación el hecho de que exista una correlación muy importante entre el nivel promedio entre la motivación variable y el desempeño del trabajo, es decir, cuanto mayor sea la motivación será el desempeño de un mejor trabajo, por lo que los resultados que el autor ha logrado no se asimilan con la investigación.

A su vez Montañez (2019) indica en su investigación que se concluyó que existe una correlación significativa entre el liderazgo, la motivación y los logros en los docentes siendo esta de nivel moderado demostrando que no existe similitud entre los resultados obtenidos con la investigación

Sin embargo, Adco (2023) indica que se encuentra relación directa en el desempeño y la motivación sobre los trabajadores designado por los Municipios de la región de Puno. Su investigación muestra la presencia de una relación débil en el desempeño y la motivación. Es decir, la motivación va de la mano con el desempeño. En contraste con la investigación los resultados son similares por lo que sugieren que la influencia de la motivación no es lo suficientemente fuerte para asegurar un buen desempeño laboral.

Por su parte Marcos & Laura (2022) menciona que la relación con el objetivo general, se presenta un valor  $-p = 0,003$  con significancia menor al  $(0,05 > 0.003)$ , en el desempeño profesional y la motivación en un centro de salud COVID-19. Sobre los



resultados no se asemejan entre si dado que en el estudio se evidencio una correlación positiva débil.

Finalmente, Zaraza (2023) evidencia que se presenta relación inversa débil en ambas variables, estableciendo que, entre los empleados de la caja registradora de Los Andes es una pequeña correlación entre el factor de motivación con el beneficio del trabajo. Implicando que ambas variables presentan una relación no tan fuerte, la dirección es diferente.



## CONCLUSIÓN

**PRIMERA:** Determinar la relación entre la motivación de los trabajadores, su desempeño laboral y todo esto en el contexto de una oficina de promoción laboral en Puno para el año 2024. Nuestro análisis reveló una correlación de aproximadamente el 43% entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral. Para corroborar este hallazgo, empleamos la prueba Tau-b de Kendall. El valor obtenido fue de 0,002 (o 0,2 %), menor que nuestro valor predeterminado de 0,05. Por lo tanto, nuestros hallazgos son importantes (5%) e indica que la relación es significativa. el sentido de la relación es positivo, aunque débil.

**SEGUNDA:** Con respecto al objetivo 1 de la investigación realizado en 2024 en la Oficina Regional de Trabajo y Crecimiento Laboral de Puno, se buscó una relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Para ello, se utilizó la prueba Rho de Spearman y se descubrió que la relación era solo del 16,2 %. A partir de esto, se determinó que esta conexión era muy débil. También se empleó otro método, la Tau-b de Kendall, para verificar sus hallazgos. el 27,1 %, lo que significa que existe una probabilidad del 27,1 % de que el resultado se produjera por accidente. Dado que este valor es superior al umbral habitual del 5 %, el estudio descubrió que ser feliz en el trabajo no significa necesariamente que harás un gran trabajo allí.

**TERCERO:** El segundo objetivo específico del estudio es el reconocimiento y su relación el desempeño laboral 2024 del equipo regional de promoción laboral y del empleo de Puno. Identifico que existe un 33.4% de relación calculado con la ayuda de Rho de Spearman, con un p-valor de 0,040 (4%) menor que el alfa de 0,05 (5%) y una comparación de hipótesis calculada mediante el Tau-b de Kendall. Se concluye la presencia de la



relación en ambas variables el sentido de la relación es positiva, aunque débil.

**CUARTA:** Referente al objetivo 3 de la investigación la afiliación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024. Demostrando que existe un 33.6% de relación calculado bajo el Rho de Spearman, con un valor p de 0,024 (2,4%), menor que el alfa de 0,05 (5%) en la comparación de hipótesis calculada mediante Tau-b de Kendall. Como conclusión se confirma la relación entre ambas variables el sentido de la relación es positiva, aunque débil.

**QUINTA:** El objetivo específico 4 del estudio la seguridad y su relación analicemos en detalle el desempeño laboral de la fuerza laboral de Puno 2024, según la evaluación de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Encontramos una fuerte conexión, de aproximadamente el 56,1 %, según el cálculo de Rho de Spearman. La comparación de diferentes ideas, realizada mediante la prueba Tau-b de Kendall, concuerda con esta conclusión. El valor p obtenido fue de 0,000000 (0 %), un valor bajo, pero importante. De hecho, nuestro alfa (un valor especial que utilizamos como referencia) es de 0,05 y nuestro valor p es inferior. (5%).

**SEXTA:** El quinto objetivo específico del estudio es examinar la relación entre la fisiología y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024. Hallo la existencia un 40.1% de relación calculado bajo Rho de Spearman, con un valor p de 0,001 (0,1%), menor que el alfa de 0,05 (5%) en la comparación de hipótesis calculada mediante Tau-b de Kendall. Concluyendo la relación entre ambas variables, el sentido de la relación es positiva, aunque débil.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** El área de Recursos Humanos debe llevar a cabo programas de motivación para el reconocimiento y la recompensa por el esfuerzo como el desempeño en los colaboradores. Al promover un ambiente laboral positivo, se podrá aumentar la satisfacción laboral y mejorar la calidad del servicio al usuario. Estos programas necesitan incluir incentivos, capacitaciones y actividades de reconocimiento que fortalezca la importancia del compromiso y la dedicación del colaborador.

**SEGUNDA:** Al área de recursos humanos debe implementar un plan de mejora continua que incluya dentro el desarrollo de habilidades técnicas como también de habilidades personales y de autoconocimiento. Es fundamental planear y actuar para que los trabajadores puedan controlar sus emociones y sus relaciones laborales.

**TERCERO:** A la oficina de recursos humanos planificar diferentes formas de reconocimiento a nuestros trabajadores se sientan valorados. Por eso, les daremos recompensas y oportunidades para aprender más habilidades. También los animaremos en las reuniones y les permitiremos trabajar como les resulte más cómodo. Esto no solo mejorará la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, sino que también contribuirá a aumentar el desempeño y el sentido de pertenencia dentro de la organización.

**CUARTA:** El área de recursos humanos, ponga en marcha estrategias con el fin de identificar áreas de mejora en las relaciones interpersonales y promover un ambiente que favorezca la afiliación. Estas evaluaciones permitirán encontrar necesidades y oportunidades para implementar estrategias que fortalezcan la comunicación y el trabajo en equipo, estimulando así a un entorno laboral más colaborativo.



**QUINTA:** Al área de recursos humanos planificar programas sobre la salud mental y emocional de los trabajadores, impulsando un ambiente de trabajo donde se tome en cuenta el bienestar psicológico para así reducir el estrés y la ansiedad.

**SEXTA:** El área de recursos humanos en coordinación con el sector salud, es imprescindible que implemente revisiones de salud periódicas para detectar posibles problemas de salud entre los trabajadores. Esto garantizará que reciban la atención adecuada mejorando así su bienestar general lo que mejorará su desempeño laboral. Estas revisiones pueden incluir chequeos médicos, evaluaciones de estrés y talleres sobre prevención de enfermedades lo que contribuirá formar un entorno laboral más saludable.



## REFERENCIAS

- Adco, J. (2023). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021 – 2022. *Revista de pensamiento crítico aymara*, 4(2), 39-50. doi:10.56736/2023/65
- 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*(1), 2-12. doi:10.56294/saludcyt202212
- Bernal, D., Linares, C., Montoya, M., & Zabala, A. (2023). *Factores que influyen en la motivación y desempeño laboral del personal médico en la unidad de cuidados intensivos (UCI) de una institución hospitalaria [Tesis de licenciatura, Politecnico Grancolombiano]*. SISTEMA NACIONAL DE BIBLIOTECAS SISNAB. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10823/7025>
- Cadillo, H. (2024). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Independencia, Áncash, 2022 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo]*. Repositorio UNASAM. Obtenido de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/6102>
- Calderon Vallejos, K. Y. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una unidad ejecutora de salud de la Región Cajamarca [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106884>
- Certo, S. (2001). *ADMINISTRACION MODERNA*. Person Educación.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de recursos humanos* (Quinta ed.).



McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Chiavenato, I. (2007). *Administración: Teoría, Proceso y Práctica* (Sexta ed.).

McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (Segunda ed.). Editorial

Mc Graw Hill.

Deci, E., & Ryan, R. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*(25), 54–67.

doi:doi:10.1006/ceps.1999.1020

Ferro, F. (2021). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una corporación Minera de Puno, 2021 [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/74189>

Fraser, N., & Honneth, A. (2006). *¿Redistribución o reconocimiento? un debate político-filosófico*. Ediciones Morata.

Gutierrez Duran, J., & Solano Araya, J. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. *REVISTA CUADERNOS DE ADMINISTRACIÓN*, 1(1), 15-28.

Obtenido de <https://revistasecauned.com/index.php/cda/article/view/3>

Herrera, F., Ramírez, I., Roa, J., & Herrera, I. (2004). TRATAMIENTO DE LAS CREENCIAS MOTIVACIONALES EN CONTEXTOS EDUCATIVOS PLURICULTURALES. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34(1), 1–

21. doi:10.35362/rie3412885

Herrera, Z. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una universidad nacional de Madre de Dios, 2023*

[Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad



- Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/127340>
- Kofman, F., & Senge, P. (1993). Communities of commitment: The heart of learning organizations. *Organizational Dynamics*, 22(2), 5-23.  
doi:10.1016/0090-2616(93)90050-B
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2007). *Elementos de la administración* (septima ed.). McGraw-Hill.
- Marcos, J., & Laura, D. (2022). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores de un centro de salud en cuarentena por covid-19, Juliaca 2021 [tesis de licenciatura, Universidad Autonoma de Ica]*. Repositorio Universidad Autonoma de Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1900>
- Maristany, J. (2003). *Administración de recursos humanos*. Pearson education.
- Maslow, A. (1954). *MOTIVATION PERSONALITY*. Harper & Row, Publishers.
- Maxwell, J. (2007). *las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Grupo Nelson.
- Montañez, E. (2019). *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno [tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]*. Alicia Concytec. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4139>
- Murray, H. (1938). *Explorations in Personality*. Oxford University Press.
- Osterloh, M., & Frey, B. (2000). Motivation, Knowledge Transfer, and Organizational Forms. *Organization Science*, 11(5), 538-550.  
doi:10.1287/orsc.11.5.538.15204
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Pearson Prentice Hall.
- Palaguachi Tacuri, M., & Orbe Guaraca, M. (2021). Motivación y desempeño



- laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VII(3), 593-614. doi:DOI 10.35381/cm.v7i3.602
- Perry, J., & Porter, L. (1982). Factors Affecting the Context for Motivation in Public Organizations. *The Academy of Management Review*, 7(1), 89-98. doi:10.2307/257252
- Rafael, M. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Maquinarias Roman E.I.R.L. 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]*. Repositorio Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/5387>
- Robbins, S. (2008). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Rubio, T. (2016). *Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. (Primera ed.). OCTAEDRO.
- Sanchez Aragon, R. (2009). EFECTOS DIFERENCIALES DEL BIENESTAR SUBJETIVO, AUTORREALIZACIÓN Y CELOS EN LAS FASES DEL AMOR PASIONAL. *ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA*, 14(1), 5-21. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214101>
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Ulloa, S. (2023). *Motivación y rendimiento laboral en el área de cobranzas de la empresa Colortex Perú S.A [tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]*. Repositorio Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2245>
- Velez, L. (2023). *Motivación laboral y desempeño docente en profesores de*



*educación en un Instituto Superior Tecnológico, Ecuador, 2022*[Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110574>

Zaraza, M. (2023). *Factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral de los jefes de oficina de la Caja Los Andes - Región Puno 2018 – 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Red de repositorios La Referencia. Obtenido de <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20759>



## ANEXOS



**ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.**

Título: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 2024

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024?</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Definir la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.</p>	<p>V1 – VI MOTIVACION DEL TRABAJADOR (Maslow, 1943)</p>	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción personal</li> <li>Autoconocimiento</li> <li>Cumplimiento de metas</li> <li>Adaptabilidad</li> </ul>
				Reconocimiento	
				Afiliación	
<p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICO</b></p> <p>Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de</p>		Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autoestima</li> <li>Oportunidades de crecimiento</li> <li>Sentimiento de apreciación</li> </ul>
				Fisiología	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación activa</li> <li>Apoyo social</li> <li>Comunicación y</li> </ul>



<p>empleo Puno 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la fisiología y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del</p>	<p>trabajo y promoción del empleo Puno 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre la afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre la fisiología y el</p>	<p>empleo Puno 2024.</p> <p>Analizar la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.</p> <p>Analizar la relación que existe entre la afiliación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.</p> <p>Decretar la relación que existe entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.</p> <p>Analizar la relación que existe entre la fisiología y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del</p>	<p>V2 – VD DESEMPEÑO LABORAL (Robbins, 2008)</p>		<p>colaboración</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión en tareas y proyectos</li> <li>• Sensación de seguridad</li> <li>• Condiciones del entorno laboral</li> <li>• Cultura de seguridad</li> <li>• Fatiga física</li> <li>• Estrés</li> <li>• Condiciones ambientales</li> </ul>
---	---	---	--	--	--



<p>empleo Puno 2024?</p>	<p>desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2024.</p>	<p>empleo Puno 2024.</p>	<p>Conocimiento del trabajo</p> <p>Producción</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Capacidad de liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia laboral</li> <li>• Habilidad en el trabajo</li> <li>• Aptitud</li> <li>• Conocimiento técnico</li>   <li>• Rendimiento</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Satisfacción</li>   <li>• Compromiso</li> <li>• Fiabilidad</li> <li>• Diligencia</li>   <li>• Comunicación eficaz</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Resolución de conflictos</li> <li>• Gestión del tiempo</li> <li>• Visión estratégica</li> </ul>
--------------------------	--	--------------------------	--	---



### ANEXO 2. MATRIZ DE DATOS

a. Para motivación

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
7	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
8	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
9	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
10	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
13	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
14	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3
15	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3
16	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4
17	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
19	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4
20	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
22	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
24	3	4	3	4	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3
25	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
26	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
27	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
28	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
29	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
30	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
31	4	4	5	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
32	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4
33	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
34	3	4	4	3	5	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4
35	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
36	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
37	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3
38	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
39	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4



### b. Para desempeño laboral

N°	PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	PR8	PR9	PR10	PR11	PR12	PR13	PR14	PR15
1	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
6	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
9	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
10	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
11	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
12	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5
13	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
14	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
16	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4
17	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
18	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
19	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
22	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
23	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
25	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
26	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
27	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
28	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
31	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
32	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4
33	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
34	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
39	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4



**ANEXO 3. INSTRUMENTO(S)**

**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO PUNO**

**2024**

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN**

Estimado usuario, el presente cuestionario tiene por finalidad recabar información sobre la Motivación que Ud. Recibe en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Puno; marque con una "x" en el casillero que crea conveniente.

Escala: Muy deficiente: 1; Deficiente: 2; Regular: 3; Aceptable: 4; Totalmente aceptable: 5

N°	PREGUNTAS					
		1= Muy deficiente	2= Deficiente	3=Regular	4= Aceptable	5= Totalmente aceptable
<b>AUTORREALIZACION</b>						
1	¿Cómo calificaría su satisfacción con su desarrollo personal y crecimiento profesional dentro de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Puno?"	1	2	3	4	5
2	¿Qué tan claro tiene sus metas personales y profesionales dentro de su puesto actual?	1	2	3	4	5
3	Cómo calificaría usted sus metas personales y profesionales de acuerdo a su rol dentro de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Puno	1	2	3	4	5
4	¿Cómo calificaría su comodidad al adaptarse a cambios en las actividades o en cómo se hacen las cosas en su trabajo?	1	2	3	4	5
<b>RECONOCIMIENT</b>						
<b>O</b>						
5	¿Qué tan confiado se siente en su capacidad para tomar decisiones importantes en su	1	2	3	4	5



	trabajo?					
6	¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción con las oportunidades de crecimiento profesional que se le ofrecen en su puesto actual?	1	2	3	4	5
7	Cree usted que es adecuado el reconocimiento que recibe con relación a sus aportes y resultados laborales?	1	2	3	4	5
<b>AFILIACION</b>						
8	¿Cree usted que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno fomenta la participación activa de los trabajadores?	1	2	3	4	5
9	¿Cómo calificaría el nivel de apoyo y colaboración que recibe en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno?"	1	2	3	4	5
10	¿Qué tan bien considera que funciona la comunicación dentro de su equipo de trabajo?	1	2	3	4	5
11	¿Cómo calificaría la consideración que se le da a sus ideas y sugerencias cuando trabaja en tareas del equipo?"	1	2	3	4	5
<b>SEGURIDAD</b>						
12	¿Cómo calificaría usted la seguridad en su entorno laboral en relación a su bienestar físico y emocional?	1	2	3	4	5
13	¿Cómo calificaría las condiciones de su entorno laboral para realizar su trabajo adecuadamente?	1	2	3	4	5
14	¿Cómo calificaría el manejo y respuesta a los incidentes laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Puno?	1	2	3	4	5
<b>FISIOLOGIA</b>						
15	¿Considera adecuadas las oportunidades de descanso y recuperación durante su jornada laboral?	1	2	3	4	5
16	¿Cómo calificaría el impacto del estrés en su desempeño en el trabajo?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo califica el entorno de su lugar de trabajo en relación a comodidad y funcionalidad?	1	2	3	4	5



**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO PUNO**

**2024**

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado usuario, el presente cuestionario tiene por finalidad recabar información sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Puno en cuanto a la atención que usted recibe; marque con una "x" en el casillero que crea conveniente.

Escala: Inadecuado: 1; Poco adecuado: 2; Aceptable: 3; Adecuado: 4;

Totalmente adecuado: 5

N°	PREGUNTAS					
		1= Inadecuado	2= Poco adecuado	3= Aceptable	4= Adecuado	5= Totalmente adecuado
	<b>CONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>					
1	¿Cómo calificaría el tiempo de respuesta recibido por parte de los trabajadores?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo calificaría la habilidad del trabajador para entender su consulta de manera precisa?	1	2	3	4	5
3	¿Cómo calificaría la aptitud del trabajador para resolver su problema?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo calificaría el nivel de conocimiento del trabajador para resolver su consulta o problema?	1	2	3	4	5
	<b>PRODUCCION</b>					
5	¿Cómo calificaría qué tan dispuesto estuvo el trabajador para ayudarle durante su consulta?	1	2	3	4	5
6	¿Cómo calificaría la eficiencia del trabajador en resolver su consulta?	1	2	3	4	5



<b>7</b>	¿Cómo calificaría su satisfacción con el resultado de la atención brindada por el trabajador?	1	2	3	4	5
<b>RESPONSABILIDAD</b>						
<b>8</b>	¿Cómo calificaría el compromiso mostrado por el trabajador para resolver su problema o consulta?	1	2	3	4	5
<b>9</b>	¿Cómo calificaría la exactitud de la información que el trabajador le proporcionó durante el proceso de atención?"	1	2	3	4	5
<b>10</b>	¿Cómo calificaría el esfuerzo del trabajador para resolver su consulta de manera completa y detallada?	1	2	3	4	5
<b>CAPACIDAD DE LIDERAZGO</b>						
<b>11</b>	¿Qué tan comprensible fue la comunicación del trabajador al explicarle la solución a su problema?	1	2	3	4	5
<b>12</b>	¿Qué tan bien comunicó el trabajador los riesgos y beneficios de las decisiones tomadas durante su atención?	1	2	3	4	5
<b>13</b>	¿Cómo evaluaría la habilidad del trabajador para encontrar soluciones que se ajustaran a su situación?	1	2	3	4	5
<b>14</b>	¿Cómo calificaría al trabajador en el manejo del tiempo para resolver su situación, sin comprometer la calidad del servicio?	1	2	3	4	5
<b>15</b>	¿Cómo calificaría al trabajador en cuanto a la capacidad de ofrecer soluciones que no solo resolvieran su problema actual, sino que también tomaran en cuenta posibles necesidades futuras?	1	2	3	4	5



### ANEXO 4. VALIDACION DE INSTRUMENTO

#### Confiabilidad y validación del instrumento

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTION PUBLICA

TITULO DE TESIS: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO PUNO 2024

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Roberto payé Colquehuanca
- PROFESIÓN: lic. en administración
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor en Administración

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

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

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50= 48

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75%)
- b. Desaprobado (C < 75%)

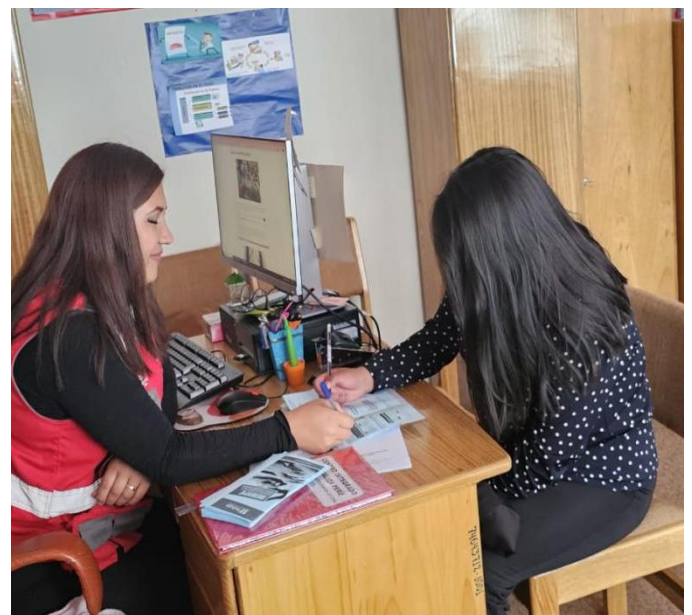
Lugar y Fecha:.....

12-08-24  
Daniel  
Firma del experto

DNI N° 02145441

N° CELULAR 996-992377

### ANEXO 5. EVIDENCIA DE RECOJO DE DATOS





ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 23 - 04 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: GERALD ALEJANDRO CHAVEZ BAILON

Dirección: JR. CHUCUITO 129 INTERIOR B

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75006461

Teléfono: 954446210 email: geraldACB777@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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

Asesor: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Motivación, Desempeño Laboral, Autorrealización.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

1

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

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



2. Referencia de tesis:

- Bachiller     Título     2da Especialidad     Maestría     Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración pública (5909 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

23 - 04 - 2025

Fecha