

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores,
Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Unidad
Territorial, Tumbes, 2021.**

Área: Ciencias Sociales

Línea de investigación: Políticas y gestión Pública y privada.

Tesis

Para optar el grado de Maestro en Gestión Pública

Autora. Roscely Duberly Davis Barba

Tumbes, 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores,
Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Unidad
Territorial, Tumbes, 2021.**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Murga Fernández Gilmer Rúben (Presidente) _

Dr. Risco Zapata Severino Apolinar (Secretario)

Dr. Rodríguez Ruiz Dante Enrique (Vocal) _

Tumbes, 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores,
Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Unidad
Territorial, Tumbes, 2021.**

Tesis

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su
contenido y forma.**

Br. Roscely Duberly Davis Barba (Autor) _____

Dr. Merino Velásquez Jesús (Asesor)

ORCID: 0000 – 00030- 3301 - 4487

Tumbes, 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciado
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDUCO
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes - Perú

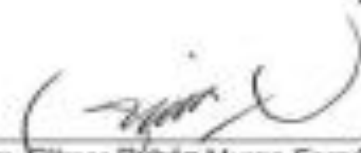
ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS


En Tumbes, a los diez días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno, a las 10:00 horas, en la modalidad virtual por la plataforma Google Meet y mediante el enlace <https://meet.google.com/jme-oesp-edk> se reunieron los miembros del jurado designados con Resolución Directoral N° 010-2018/UNTUMBES-EPG-CE; Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández (Presidente); Dr. Severino Apolinar Risco Zapata (Secretario) y Dr. Dante Enrique Rodríguez Ruiz (Miembro); con Resolución Directoral N° 0347-2021/UNTUMBES-EPG-D, se declaró expedido el informe final, para la sustentación y defensa de la tesis: Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores, Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Unidad Territorial, Tumbes, 2021; presentado por la maestrante de Gestión Pública, **Davis Barba, Roscely Duberty**, asesorada por el Dr. **Jesús Merino Velásquez** con DNI N° 00240035 y código ORCID N° ORCID: 0000-0003-3301-4487


Concluida la exposición y sustentación, absueltas las preguntas y efectuadas las observaciones, se declaró: **Aprobada por unanimidad**, dando cumplimiento al artículo 29 del del Reglamento de Investigación con fines de Graduación en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 11:35 horas, se dio por concluido el acto académico, y dando conformidad se procedió a firmar la presente acta.

Tumbes, 10 de noviembre de 2021.


Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández
DNI N° 07700664
Presidente de Jurado


Dr. Severino Apolinar Risco Zapata
DNI N° 80215850
Secretario de Jurado


Dr. Dante Enrique Rodríguez Ruiz
DNI N° 00217060
Miembro del Jurado

DEDICATORIA

Con todo amor y cariño a mis padres, Edilberto Edward y Janeth Isabel.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Tumbes, por darme la oportunidad de este logro académico.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE CUADROS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	11
II. ESTADO DEL ARTE	17
2.1 Bases teórico - científicas.....	17
2.1.1 Motivación.....	17
2.1.2 Desempeño laboral	25
2.2. Antecedentes.....	29
2.3. Definición de términos básicos	33
III. MATERIALES Y METODOS	35
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.	35
3.2. Población, muestra y muestreo.....	36
3.3. Métodos, técnicas e instrumento de recolección de datos.	37
3.4. Plan de procesamiento y análisis.....	39
3.5. Formulación de la hipótesis	41
3.6. Definición y operacionalización de variables.....	41
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
4.1 Resultados	44
4.2 Discusión	50
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES.....	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
VIII. ANEXOS.....	60

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1:Población laboral del PNAEQW, Unidad territorial.....	36
Cuadro 2:Alfa de Cronbach de la gestión municipal	39
Cuadro 3: Dimensiones e indicadores variable motivación	42
Cuadro 4: Dimensiones e indicadores variable desempeño laboral	43
Cuadro 5:Relación entre la motivación y el desempeño laboral	44
Cuadro 6: Correlación entre motivación y desempeño laboral	45
Cuadro 7: Relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral	46
Cuadro 8: Correlación entre reconocimiento y desempeño laboral	46
Cuadro 9: Relación entre el trato y el desempeño laboral	47
Cuadro 10: Correlación entre el trato y el desempeño laboral.....	47
Cuadro 11: Relación entre la compensación y el desempeño laboral	48
Cuadro 12: Correlación entre la compensación económica y el desempeño laboral .	49
Cuadro 13: Relación entre las condiciones físicas y el desempeño laboral.	49
Cuadro 14: Correlación entre las condiciones físicas y el desempeño laboral	50

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	61
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	62
Anexo 3: Cuestionario.....	64
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	67
Anexo 5: Autorización para ejecución de tesis.....	71

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes, 2021 utilizando un nivel descriptivo y correlacional, cuantitativa, básica y transversal, las variables de estudio fueron la motivación y el desempeño laboral, se utilizó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios de doce preguntas cada uno en escala de Likert, el procesamiento se llevo acabo utilizando el programa SPSS, la población estuvo constituida por el personal que labora en el programa igual a la muestra de 23 personas. Los resultados tenemos que el 52,2% de los trabajadores se encuentran motivados y el 56,5% un desempeño laboral de nivel alto. La dimensión reconocimiento que incluye los elogios, la certificación y la capacitación tuvieron contestaciones de nivel alto del orden del 60,9%. La dimensión que investiga el trato y que comprende los indicadores sobre el liderazgo, las relaciones laborales y la amabilidad, tuvieron un nivel de aceptación alto del 65,2%. Para la dimensión que investiga el trato y que comprende los indicadores sobre el liderazgo, las relaciones laborales y la amabilidad, tuvieron un nivel de aceptación alto del 65,2%. La dimensión que midió lo referente a la compensación económica con los indicadores sobre las remuneraciones, las bonificaciones y los estados contractuales tuvieron una aceptación de nivel alto del 43,5%. Todas las variables experimentaron coeficientes Rho de Spearman de medio a alto, indicando que hubo relación de asociatividad directa y significativa, aceptando las hipótesis de trabajo.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, reconocimiento, trato, liderazgo.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between motivation and job performance of workers in the Qali Warma school feeding program, in the territorial unit of Tumbes, 2021 using a descriptive and correlational, quantitative, basic and transversal level, The study variables were motivation and job performance, the survey technique was used with two questionnaires of twelve questions each on a Likert scale, the processing was carried out using the SPSS program, the population was made up of personnel who works in the program equal to the sample of 23 people. The results show that 52.2% of the workers are motivated and 56.5% have a high-level job performance. The recognition dimension that includes praise, certification and training had high-level responses in the order of 60.9%. The dimension that investigates the treatment and that includes the indicators on leadership, labor relations and friendliness, had a high level of acceptance of 65.2%. For the dimension that investigates the treatment and that includes the indicators on leadership, labor relations and friendliness, they had a high acceptance level of 65.2%. The dimension that measured the economic compensation with the indicators on remuneration, bonuses and contractual statements had a high level acceptance of 43.5%. All the variables experienced medium to high Spearman's Rho coefficients, indicating that there was a direct and significant associativity relationship, accepting the working hypotheses.

Keywords: Motivation, job performance, recognition, treatment, leadership.

I. INTRODUCCION

La implementación de programas de protección social y unas condiciones externas propicias, que parte de un derecho esencial para todos los habitantes y juegan un rol decisivo en el progreso del país ya que originan mayor igualdad e inclusión social, avances tecnológicos y de productividad; siendo la educación el pilar central con un mayor desarrollo inclusivo en el Perú. En el Programa nacional de alimentación escolar Qali Warma (PNAEQW), unidad territorial, Tumbes, el problema surge que a pesar de la gestión lograda en el año 2020, el desempeño laboral de los trabajadores no ha sido satisfactorio en su totalidad para el programa de Qali Warma debido a que se ha visto relacionado, por las continuas acusaciones convenientes a las políticas del sistema de gestión, al parecer el trabajador no sería competente ni comprometido, motivo de ello los sucesos que han ocurrido como cambios del recurso humano a través de rotaciones, despidos, renuncias del personal por circunstancias generando una inestabilidad al trabajador en general, por tal razón surge la problemática de conocer cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAEQW.

Larico (2015) en su estudio encontró una relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román, y también se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Ante este escenario presentado nos lleva a investigar el tema planteándose la interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAEQW, en la unidad territorial de Tumbes, 2021?

Situación problemática

Perú ha experimentado un enorme adelanto socioeconómico y una prosperidad del bienestar en las actuales dos décadas gracias a una composición de sólidas políticas macroeconómicas, la implementación de programas de defensa social y unas condiciones externas favorables, que parte de un derecho principal para todos los ciudadanos y juegan un papel irrefutable en el desarrollo del país ya que promueven mayor igualdad e inclusión social, avances tecnológicos y de productividad; siendo la educación el pilar central con un mayor desarrollo inclusivo en el Perú. “Evidenciando en dicho sector, que los niveles de acceso al sistema educativo han elevado ampliamente y particularmente en los niveles de educación inicial (tasa neta de matrícula de 84% en 2014) y el desempeño también ha mejorado, principalmente para los alumnos de primaria, tal y como demuestran las consecuencias del estudio (Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo) y la (Evaluación Censal de Estudiantes). Asimismo, la educación se ha visto favorecida por diversas políticas y programas que han sido eficaces en los últimos años, tales como Cuna Más; Qali Warma etc. Los mismos, que han tenido una gran marca en el aumento del acceso educativo de grupos desfavorables”. (Pezzini, 2016)

El PNEQW, brinda alimentos ricos, variados y nutritivos a niños y niñas de inicial y primaria de las escuelas públicas de todo el país, con el fin de mejorar la atención en clases, la asistencia y la permanencia. “Dicho programa fue creado mediante decreto supremo N°-008-2012 del 31 de mayo del 2012 y pertenece al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), teniendo como objetivos garantizar el servicio alimentario durante todos los días del año escolar a los usuarios del programa de acuerdo a sus características y las zonas donde viven, contribuir a mejorar la atención de los usuarios del programa en clases, favoreciendo su asistencia y permanencia y promover mejores hábitos de alimentación en los usuarios, siendo un programa muy

importante a nivel Nacional y Regional por el aporte del desarrollo que brinda a cada niño y niña de baja sostenibilidad económica. A nivel de la región Tumbes en el año 2021, se ha logrado atender brindado el servicio alimentario escolar a 364 instituciones educativas y a 42 837.000 usuarios”. (Consejo de Ministros- Decreto Supremo N°008-2012-MIDIS, 2012)

Para poder cumplir dichos objetivos PNAEQW, el gobierno, mediante RDE N° 3979-2015MIDIS/PNAEQW, establece:

Que, a través del sistema de gestión de la calidad, el personal debe ser competente y comprometido, orientando los procesos hacia la mejora continua y la eficacia con el propósito de conseguir la satisfacción de las obligaciones del cliente, cumplir los requisitos legales determinados para el programa y dar cumplimiento con los requerimientos propios de la prestación del servicio alimentario que promete el programa.

En el PNAEQW, Unidad Territorial Tumbes, la motivación del trabajador requiere especial vigilancia, por ser el origen al esfuerzo manteniendo por conseguir una meta, que constituye un factor condicionante para lograr la dirección hacia los objetivos del programa a pesar de ser un grupo muy dinámico, heterogéneo y pequeño integrado por 23 trabajadores de diferentes edades, de los cuales tienen diferentes funciones y formaciones académicas dentro de la unidades territoriales a nivel nacional siendo la más pequeña ha logrado atender , gestionar y vigilar el servicio alimentario a 364 instituciones educativas a nivel de la Región de Tumbes.

El problema surge que a pesar de la gestión lograda en el año 2020 el desempeño laboral de los trabajadores no ha sido satisfactorio en su totalidad para el programa de Qali Warma debido a que se ha visto relacionado, con las continuas denuncias convenientes a las políticas del método de gestión, al parecer el trabajador no sería competente ni comprometido, motivo de ello los sucesos que han ocurrido como cambios del recurso humano a través de rotaciones, despidos, renuncias del personal por circunstancias generando una inestabilidad al trabajador en general, por

tal razón surge la problemática de conocer cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAEQW; se busca mejorar la problemática existen a través de estrategias de motivación necesaria para el trabajador y que se refleje en su desempeño laboral haciendo un trabajador comprometido, competente e Indicado dentro de la unidad territorial de Tumbes, proporcionando un ambiente conforme de trabajo, generando que los trabajadores se sientan motivados, al realizar un trabajo adecuado y oportuno con calidad y calidez, sean reconocidos de manera verbal, física por la institución, así mismo lograr un trabajo integrado entre los mismos trabajadores.

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes, 2021?

Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el trato y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la compensación económica y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones físicas y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes?

Justificación

Estudio basado en teorías administrativas para explicar el comportamiento y la asociación que existe entre la variable motivación y desempeño laboral. Asimismo, sus resultados del estudio ayudarán como antecedente para futuros trabajos relacionados a las variables de estudio, ya que en la actualidad en la ciudad de Tumbes no existen investigaciones similares.

En su desarrollo se trazarán métodos, técnicas, que validarán la realización del trabajo. Estos instrumentales serán esenciales para afirmar un trabajo científico y ratificar el nuevo conocimiento, permitiendo ser un modelo que puede ser aplicado a otros ambientes que necesiten investigarse.

La investigación es relevante toda vez que se inserta en el contexto del sector público, la misma que admitirá plantear alternativas de solución al y por ende pueda generar nuevas políticas en cuanto a la motivación de los trabajadores de los programas sociales. Servirá como alternativa de solución para otras problemáticas en organizaciones similares.

El presente proyecto de investigación servirá para estudiar la motivación y desempeño laboral de los colaboradores del PNAEQW de la unidad territorial de Tumbes, asimismo establecer la relación que existe entre dos variables. La información permitirá que las autoridades diseñen estrategias para motivar a los trabajadores y esto redunde en los beneficiarios del programa en la región Tumbes.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAEQW, en la unidad territorial de Tumbes, 2021.

Objetivos específicos

1. Explicar la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes.
2. Analizar la relación que existe entre el trato y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes.
3. Describir la relación que existe entre la compensación económica y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes.
4. Determinar la relación que existe entre las condiciones físicas y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes.

II. ESTADO DEL ARTE

2.1 Bases teórico - científicas.

2.1.1 Motivación

Es el resultado de la combinación de los vocablos latinos motus (traducido como “movido”) y motio (que significa “movimiento”). A juzgar por el sentido que se le atribuye al concepto desde el campo de la psicología y de la filosofía, una motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés, en otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer con el propósito de alcanzar ciertas metas. Necesariamente el impulso que mueve a la persona a realizar un intento y obtener un resultado en una organización se basa en la necesidad e interés de conservar un puesto laboral (Pérez, 2012).

La motivación ha recibido diferentes nombres: instintos, pulsiones, refuerzos, necesidades, emociones, intereses, etc. Conceptos tan dispares hacen notar que los motivos son muchos y muy variados, por lo que no es difícil concebir que la motivación deba definirse como un proceso multideterminado. Desde la perspectiva científica, la motivación es entendida como la fuerza que impulsa al individuo a actuar y perseguir metas específicas; de modo que es un proceso que puede provocar p modificar un determinado comportamiento. No obstante, esa fuerza o proceso no deja de ser, desde el punto de vista científico, un término impreciso cuya importancia podría ponerse en tela de juicio, por una parte, se le juzga básica y necesaria, pero por otra es poco susceptible a recibir tratamiento experimental; eso último, sobre todo si se considera la complejidad inherente a la motivación humana y la dificultad para tener acceso directo al conocimiento al conocimiento de los motivos (Hernández, 2002).

“La motivación se asocia muchas veces a las necesidades y desea sin embargo existen diferencias sustanciales. Se concreta como la búsqueda de la satisfacción de las necesidades que disminuye la atención asociada por la misma” (Hernández, 2002).

“Las motivaciones están muy ligadas a las necesidades una misma necesidad puede dar lugar a distintas motivaciones e inversa; por ejemplo, un comportamiento motivado proviene normalmente de una necesidad no satisfecha y se obtiene a través de diversos incentivos” (Valladolid, 2014)

En un estudio sobre la psicología de la motivación se precisa como: el proceso adaptativo que energiza y dirige el comportamiento hacia un objetivo o meta de una actividad, a la que instiga y mantiene. Un proceso dinámico e interno que hace referencia al deseo de querer una necesidad, y que en definitiva viene a indicarnos que la motivación nos mueve a realizar unas conductas y a no hacer otras, dependiendo de nuestros motivos expresados como deseos, pulsiones o necesidades que se producen en cada momento; se concluye más que un proceso adaptativo, con inicio, activo y dirige la conducta que implica la existencia de unos objetivos y unas metas, también requiere ciertas actividades físicas, mentales e estimula a la conducta motivada, en psicología, el concepto de motivación ha surgido principalmente para conocer las causas que desencadenaba el comportamiento de los organismos. Así, la psicología de la motivación intenta dar respuestas al por qué de nuestro comportamiento es decir estudiar cuales son las causas de que hagamos o dejemos de hacer determinadas cosas, por qué nos comportamos como lo hacemos o por que realizamos unas determinadas conductas. Al formular estas preguntas nos estamos interesando por la motivación como proceso explicativo de la conducta, es decir para comprender lo que nos mueve a los individuos a actuar de una u otra manera. (Céspedes, 2011)

En todos los espacios de la existencia humana actúa la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas; ya que incorpora un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad, ha sido objeto de numerosos estudios investigativos, y desde los más diversos puntos de vista se le ha tratado, con el propósito de recabar toda aquella información necesaria para descubrir el acontecimiento de ésta pueda tener en determinados patrones de conducta, que la motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios. esencialmente, es el principal eslabón para cualquier área laboral para que el potencial humano se esfuerce en tener un mejor desempeño en una organización. Es la causa de movimiento para actuar, lograr, realizar cualquier acción que impulsan al ser humano y forme conductas de esfuerzo en la práctica del quehacer diario en una organización. (Rodríguez y Acosta, 2009)

La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige de acuerdo con Santrock, la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”, señala que la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte. En el plano educativo, la motivación debe ser considerada con la disposición para aprender y continuar haciendo de una forma autónoma. (Naranjos, 2009)

Importancia de la motivación

Su importancia se refuerza debido a que mueve a la persona en una dirección y con una finalidad determinada; es la disposición al esfuerzo manteniendo por lograr un objetivo. Constituye, por tanto, un componente que determina la

capacidad para aprender. Al igual que los intereses, dependen en parte de la historia de éxitos y fracasos anteriores de la persona, pero también el hecho de que los comprendidos que se brinden para el aprendizaje tengan significado lógico y sean funcionales. Además, hay que reflexionar la motivación como una vasta capacidad que precisa enseñar valores superiores como la satisfacción laboral, la ventaja personal, la autonomía y la libertad que da el conocimiento. (Ibañez, 2014)

La motivación es una cuestión de procedimientos que implica un trabajo importante y, por último, exige conocimientos sobre el riesgo que se corre en caso de fracasar en el intento o por el contrario, y más importante, la satisfacción que supone la obtención del éxito. Porque la motivación juega un papel fundamental a la hora de lograr metas y objetivos en las empresas u organizaciones, para crear y mantener un alto nivel de motivación es importante asegurarse de que los objetivos y los valores de cada empleado se corresponden con la misión y la visión de la organización. Las estrategias de motivación pueden ayudar en la mejora del rendimiento de los empleados, la reducción de las posibilidades de baja moral por parte de los empleados, la asociación del trabajo en equipo y la inclusión de una actitud positiva en tiempos difíciles, con un alto nivel de motivación suelen trabajar más y pueden superar los desafíos comunes de trabajo con facilidad, lo que ayuda a la organización a alcanzar los objetivos y se mejoren las operaciones en general. (Plaza, 2014)

Teorías de dos factores de Herzberg

Frederick Herzberg; su estudio se basó en esta teoría para exponer la conducta de las personas en el contexto laboral:

Factores higiénicos o factores extrínsecos; pues se encuentran en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan en su trabajo. Como esas condiciones se

administran y deciden por la empresa, los factores higiénicos se encuentran fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son sueldo, beneficios sociales, tipo de jefatura o supervisión que las personas reciben de sus superiores, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas y directrices de la empresa, el clima de relación dentro la empresa y los empleados, reglamentos internos, etcétera. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. De manera tradicional únicamente los factores higiénicos se utilizan en la motivación de los empleados: el trabajo se consideraba como una actividad desagradable y, para hacer que las personas trabajen más, se hacía necesario el recurso de premios e incentivos salariales, supervisión, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir incentivos situados externamente al individuo a cambio de su trabajo. (Chiavenato, 2006)

Las investigaciones de Herzberg revelaron que cuando los factores higiénicos son excelentes, estos únicamente evitan la insatisfacción de los empleados; si elevan la satisfacción no logran mantenerla por mucho tiempo. Cuando los factores higiénicos son precarios, estos provocan la insatisfacción de los empleados. Debido a que esta influencia más enfocada para la insatisfacción, pero no provocan la satisfacción Herzberg los llama factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos ellos nada más evitan la insatisfacción, pero no provocan la satisfacción. Su efecto es semejante al de ciertas medicinas higiénicas evitan infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud. Por el hecho que se encuentran más relacionados con la insatisfacción, Herzberg también los llama factores no satisfactorios. (Chiavenato, 2006)

Factores motivacionales, o factores extrínsecos, se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta. Los factores motivacionales se encuentran bajo control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Involucra sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización, y

depende de las tareas individuales realidad en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos se arreglaban y definían con la preocupación de atender al principio de eficiencia y economía, eliminando el desafío y la creatividad individual. Con esto perderían el significado psicológico para el individuo que los ejecutaba y creaban un efecto de “desmotivación”, provocando apatía, desinterés y falta de sentido psicológico. El efecto de los factores motivacionales sobre las personas es profundo y estable. Cuando los factores motivacionales son óptimos, estos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, estos evitan la satisfacción. Debido al hecho de que están relacionados con la satisfacción de los individuos, Herzberg también la llama de factores satisfactores. Los factores higiénicos y motivacionales son independientes y no se encuentran vinculados entre sí, los factores responsables por la satisfacción profesional de las personas son totalmente desligados y distintos de los factores responsables por la insatisfacción profesional (Chiavenato, 2006).

Jerarquía de las necesidades de Maslow

Céspedes (2011) nos dice:

Que Maslow, presentó una teoría de la motivación según la cual las necesidades humanas se encuentran organizadas y dispuestas en niveles, en una jerarquía de importancia y de influencia. Esta jerarquía de necesidades puede ser visualizada como una pirámide. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades primarias (necesidades fisiológicas) y en la cima, se encuentra las necesidades más elevadas (las necesidades de autorrealización), describiéndolas:

Necesidades fisiológicas; constituyen el nivel primario de todas las necesidades humanas, pero de vital importancia. En ese nivel están la necesidad de alimentación (hambre y sed), de sueño y reposo (cansancio), de abrigo (frío o calor), o deseo sexual, etcétera. Las necesidades fisiológicas están relacionadas con la supervivencia del individuo y con la preservación de

la especie. Son necesidades instintivas y que nace con el individuo. Son las más preeminentes de todas las necesidades humanas; cuando alguna de esas necesidades no se satisface, esta domina la dirección de la conducta.

Necesidades de seguridad; se ubican en el segundo nivel de las necesidades humanas. Son necesidades de seguridad, estabilidad, búsqueda de protección contra amenaza o privación y huida del peligro. Surge en la conducta cuando las necesidades fisiológicas se encuentran relativamente satisfechas. Las necesidades de seguridad tienen gran importancia en la conducta humana, una vez que todo empleado se encuentre siempre en relación de dependencia con la empresa, en la cual las acciones administrativas arbitrarias o decisiones incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en el empleado en cuanto a su permanencia en el tiempo en el empleo. Si esas acciones o decisiones reflejan discriminación o favoritismo o alguna política administrativa imprevisible, puede transformarse en poderosos activadores de inseguridad en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Necesidades sociales. Surgen en la conducta, cuando las necesidades más bajas (fisiológicas y de seguridad) se encuentran relativamente satisfechas. Entre las necesidades sociales están las necesidades de asociación, de la participación, de aceptación por parte de los compañeros de intercambio de amistad, de afecto y de amor. Cuando las necesidades sociales no están lo suficientemente satisfechas, el individuo se pone resistente, antagónico y hostil en relación con las personas que lo crean.

Necesidad de estima; son las necesidades relacionadas con la forma por la cual el individuo se ve y se evalúa. Involucra la auto - apreciación, la autoconfianza, la necesidad de aprobación social y de respeto, de estatus, de prestigio de consideración. Incluyen además el deseo de fuerza y adecuación, de confianza frente al mundo, independencia y autonomía. La satisfacción de

las necesidades se estima conduce a sentimientos de autoconfianzas, valores, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad.

Necesidades de autorrealización, son las necesidades humanas más elevadas y que están en la cima de la jerarquía. Se relacionan con realización del propio potencial y superación continua. Esa tendencia se expresa por medio del impulso que la persona tiene para crecer más de los que es y de ser todo lo que puede ser.

La jerarquía de Maslow se cimienta en los siguientes aspectos: cuando una necesidad se repara, deja de ser motivadoras de conducta, dando la oportunidad para que un nivel más dominante de necesidad pueda manifestarse. No todas las personas consiguen llegar a la cumbre de la pirámide de necesidades. Algunas llegan a preocuparse con las necesidades de autorrealización, otras se estacionan en la inquietud de estima, otras aun en las necesidades sociales, en tanto que muchas permanecen preocupadas únicamente con necesidades de seguridad y fisiológicas, sin que consigan satisfacerlas apropiadamente. Cuando las necesidades más bajas se satisfacen las necesidades ubicadas en los niveles más elevados dominan la conducta (Céspedes, 2011).

Influencia de la motivación humana

La teoría de la motivación busca explicar el comportamiento de las personas. La administración científica se basaba en la concepción de homo economicus, según la cual el comportamiento del hombre es motivado exclusivamente por la búsqueda de dinero y por las recompensas salariales y materiales de trabajo; por tanto, el enfoque clásico de la administración se fundamentaba en esa teoría de la motivación. (Chiavenato, 2006)

2.1.2 Desempeño laboral

Desempeño conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados. (Cueva, 2011)

Se define como un “Procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y si podrá mejorar su rendimiento futuro”. (Dolan & Valle, 2015)

“En el desempeño laboral donde el individuo exterioriza las competencias laborales aprehendidas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que favorecen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas, productivas y de servicios de la empresa. El termino desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo que sabe hacer, por tanto le son básicos aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un periodo determinado), el comportamiento de la disciplina, (la adaptación de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las especificaciones de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinados trabajos o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada. Existente una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada”. (Dolan y Valle, 2015)

La competencia confirmada “es el principio por el que se rige la gerencia para la determinación del ingreso de los colaboradores al empleo, su persistencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y progreso”. “Comprende el análisis integral e los requisitos generales que implican: La realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, la experiencia y conocimientos demostrados en los resultados concretos obtenidos en su trabajo, el cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas y las específicas de los puestos de trabajo y de características personales que se exijan en el desempeño de determinados ocupaciones o cargos y la demostración de habilidades y de la capacitación adquirida en el desempeño de los cargos establecidos. Solo se exigirá la calificación formal a través de los certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para el cargo”. (EcuRed, 2012)

En la evaluación del desempeño “se mide el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y la eficacia con la que realizan sus actividades laborales durante un periodo de tiempo determinado y de su potencial desarrollo”. “Es en el desempeño rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad”. (EcuRed, 2012)

La motivación y el desempeño conforman uno de los ejes centrales dentro del comportamiento organizacional, así como manifiestan en su estudio Whetten y Cameron, el desempeño es el resultado de la habilidad desarrollada por la motivación. “La habilidad es el resultado de la aptitud desarrollada por el entrenamiento y los recursos; y la motivación es el resultado derivado del deseo y el compromiso. Un desempeño elevado en cualquier trabajo se logra si las personas poseen todos los elementos esenciales antes mencionados”. (Enriquez, 2014)

Olvera, 2013) define al desempeño laboral como:

Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. El Desempeño Laboral se puede puntualizar, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. El desempeño de un puesto, es el comportamiento de la que lo ocupa, este desempeño es situacional, varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionante que influyen mucho del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer.

Un sistema de trabajo de alto desempeño es un conjunto integrado de políticas y prácticas de administración de recursos humanos que, de manera conjunta, fomentan empleados con un mejor desempeño. Este caso, el objetivo principal consiste en establecer sistemas de recursos humanos (para reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y remuneración, por ejemplo), de manera que la empresa genere un mayor número de aspirantes a los puestos, elija a los candidatos eficazmente, brinde más y mejor capacitación, vincule el salario con el desempeño de manera más realista, y ofrezca un ambiente laboral con mayor seguridad. De esta manera, el equipo de recursos humanos es capaz de hacer una contribución medible para la empresa. En el entorno actual, que se centra crecientemente en el desempeño, los empleadores esperan que sus equipos de administración de recursos humanos brinden evidencias medibles de su eficiencia. Por ejemplo: “¿Cuánto servirá el nuevo programa de pruebas para disminuir la rotación de empleados?” “¿Cuánto aumentaría un nuevo programa de capacitación la productividad de los trabajadores?” “¿Qué tan productivo es nuestro equipo de recursos humanos, en términos de la proporción de personal de recursos humanos por empleado a diferencia de los competidores?”. (Garay y Valera, 2009)

Los administradores de empresas, a fin de cuentas, juzgan la función de recursos humanos dependiendo de si crea o no valor para la organización, donde la creación de valor implica hacer una contribución medible para alcanzar las metas estratégicas de la compañía crea valor al participar en actividades que producen los empleados con las conductas que la empresa requiere para alcanzar tales metas estratégicas. A menudo los gerentes utilizan un proceso para medir la eficiencia de la función de recursos humanos para producir tales conductas en los empleados, con la finalidad de alcanzar las metas estratégicas de la compañía. Este sistema indica los estándares cuantitativos o “mediciones” que la empresa utiliza para evaluar las actividades de los recursos humanos, las conductas de los empleados que resultan de tales actividades, así como también los resultados estratégicamente relevantes para la organización a partir de esas conductas. Con ello, destaca de una forma concisa pero detallada, las relaciones causales entre las actividades, las conductas emergentes de los empleados, y los resultados y el desempeño (Garay y Valera, 2009).

2.1.2.1. Factores del desempeño laboral

Según Chiavenato (2006) menciona dos factores, los actitudinales de la persona y factores operativos:

Factores actitudinales, hace referencia a aquellos factores como son la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidades de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización.

Factores operativos hace referencia aquellos factores concernientes al trabajo como son conocimiento de trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. Por tanto, podemos indicar que el desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador,

supervisión y factores situacionales de cada persona, la percepción que se tenga del papel que se desempeña.

Observándose así que son múltiples los factores que determinan el desempeño laboral. Sin embargo, no solo los elementos personales y actividades de grupo son los únicos que determinan el desempeño laboral, ya que un factor que tiene un papel muy significativo son las herramientas de trabajo pues como expresa los recursos muy importantes son las herramientas de trabajo pues como expresa los recursos de mantenimiento como el suministro de herramientas, materiales y sobre todo de información esencial para el cumplimiento del trabajo, es un aspecto importante. Por tanto, no se debe dejar de lado la importancia que tienen los recursos materiales para el desempeño laboral. (Garay & Valera, 2009)

2.2. Antecedentes

Internacional

Romero y Urdaneta (2009) en su estudio denominado:

“Desempeño laboral y calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas”. Concluyó que existe un ambiente de trabajo en equipo y el supervisor es quien controla realmente todas las actividades delegando; poseen autonomía a la hora de tomar decisiones; asume responsabilidades y es capaz de tomar decisiones frente a situaciones críticas; y los factores que caracterizan el desempeño laboral de los del personal administrativo: conocimiento, habilidades, personalidad, compromiso, expectativas.

Mariño,(2014), en su trabajo denominado:

“Relación entre motivación laboral y desempeño apasionado”, obteniendo como resultado que existe suficiente teoría al respecto, pero no demasiadas investigaciones que comprueben la existencia o inexistencia de correlación entre ambas. Se da por supuesto que esta existe; es por ello que la investigación apuesta información empírica para la comprobación o refutación de hipótesis.

Ramirez (2014) en su estudio:

“Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas” arribo a las conclusiones: Que la edad del empleado y la antigüedad en el puesto no tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral, la capacitación laboral si resulto predictor del desempeño laboral; la capacitación laboral si resulto predictor del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Determinando que, a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel desempeño laboral.

Enriquez (2014) en su trabajo:

“Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México 2014”, al realizar el análisis de regresión encontró que la variable grado de motivación explico el 41.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño, el valor de R2 corregida fue igual a .414 de igual manera se obtuvo el valor F igual a 116.2 y el valor de p igual .00 permitiendo determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa; así mismo concluye que en relación al grado de motivación se observó que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encuentran ubicados entre muy bueno y excelente.

Nacional

Guevara y Silva (2017) en su trabajo:

“Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca”. Se obtuvo como resultado que el 57,33 % de los colaboradores del programa, tienen un nivel alto en necesidades fisiológicas, el 69,33 % tienen el nivel medio de satisfacción de necesidades de seguridad, el 92,0 % tienen el nivel alto en satisfacción de necesidades sociales de amor y pertenencia, el 64,0 % tienen un nivel alto en satisfacción de necesidades de estima, 45,33 % tienen un nivel medio en satisfacción de necesidad de autorrealización, 65,33 % tienen un nivel alto en motivación laboral. El 53,33 % tienen percepción alta sobre la influencia de las variables causales en el clima organizacional, 64,00 % tienen una percepción media sobre la influencia de variables intermedias en el clima organizacional, el 56 % tienen percepción media sobre influencia de variables finales en el clima organizacional, 61,33 % de ellos aprecian que el clima organizacional de acuerdo a variables causales, intermedias y finales está en un nivel medio, determinado que existe una correlación de $r = 0,627$ corresponde a una $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ entre la motivación laboral con el clima organizacional en los colaboradores del PNAEQW, por lo tanto, la motivación laboral se relaciona directamente con el clima organizacional de los colaboradores, es decir, a mayor nivel de motivación laboral, mayor nivel del clima organizacional.

Nolazco (2017) en su investigación:

“El desempeño laboral y la calidad de servicio de Qali Warma en Huánuco, 2017”; tuvo por objetivo determinar la asociación entre el desempeño laboral y la calidad de servicio de Qali Warma; concluyó que, con un resultado de 0.044, encontrándose entre 0.00 y 0.19 en la escala Rho de Spearman, se determinó que la calidad de servicio no depende del desempeño laboral.

Larico (2015) en su tesis:

“Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014”. Se aplicó el método de investigación de tipo descriptivo y correlacional, con un el método hipotético deductivo. Obteniendo como resultado más relevante que existe una correlación alta establecida entre los factores motivadores y el desempeño laboral ($r=.786$), es un indicador del nivel racional de las acciones de los gerentes y los trabajadores de todas las áreas y departamentos preocupados por el cumplimiento de las metas establecidas por la Municipalidad Provincial de San Román, además existe asociación entre los incentivos que reciben los trabajadores de la Municipalidad de San Román y el desempeño laboral. Concluyendo que se encontró relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, y también se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Regional

Parra y Tineo (2018), en su estudio:

Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2018”; para analizar su correlación se empleó coeficiente Rho de Spearman. Determinándose que ante un nivel de motivación media del 50% su implicancia en el desempeño laboral ostenta un nivel de bueno del 67,2 %. Se observó que la compensación económica fue de nivel bajo de 51,7% con una influencia de nivel regular de 50,0% en el desempeño de los trabajadores. Las condiciones de trabajo tuvieron un nivel alto de 51,7 % incidiendo en el rendimiento de los colaboradores en el nivel

regular de 50,0%. El indicador reconocimientos tuvo un resultado de nivel alto con el 41,4 % de las respuestas de los trabajadores, con una influencia de nivel regular del 50,0 % del desempeño. El indicador relaciones interpersonales de los trabajadores alcanzó un nivel alto de 53,4 % con una influencia del orden del 50,0% para un nivel regular en el desempeño laboral. Concluyendo que la correlación entre motivación y desempeño laboral es del 0,491, existiendo implicancia directa y positiva. Las compensaciones económicas tienen prioridad y afectan directamente el rendimiento obteniendo una correlación de 0,173. Las condiciones de trabajo influyeron con un nivel alto en el desempeño laboral precisando sobre la comunicación y el ambiente de trabajo de los colaboradores con una correlación de 0,394. Los indicadores de la motivación de reconocimientos y relaciones interpersonales alcanzaron un nivel alto en su influencia desempeño laboral con un coeficiente de 0,394 y 0,352 respectivamente.

Vega (2017) en su estudio denominado:

“Clima organizacional y satisfacción de los trabajadores del programa nacional Cuna Mas – oficina de coordinación Tumbes, 2017”; los resultados obtenidos de los niveles de la variable clima organizacional, el que predomina es el nivel deficiente con un 36%, lo que conlleva a mencionar que el clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral del programa nacional Cuna Mas- oficina de coordinación de Tumbes, 2017 así mismo se concluye el estudio realizados no orienta a diseñar mejoras políticas de trabajo orientadas a mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral.

2.3. Definición de términos básicos

Motivación: “Proceso que da cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo por alcanzar una meta” (Dessler , 2009).

Desempeño: rendimiento laboral de un trabajador del trabajo asignado.

Evaluación del desempeño: “Es una apreciación sistemática del comportamiento de las personas en los cargos que ocupan” (Chiavenato, 2006).

Organización: “sistema estructurado de reglas y relaciones funcionales diseñado para llevar a cabo las políticas empresariales”.

Reconocimiento: es la acción de distinguir a una persona entre otros, por logros o habilidades.

Rendimiento laboral: “es el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace la consecución de la eficiencia de su organización”.

Trato: es la acción y efecto de tratar.

Compensación: es el acto y resultado de compensar.

Calidad de trabajo: conjunto de medidas que permite caracterizar y valorar los objetivos en una organización (Dessler , 2009).

Social: es aquello perteneciente o relativo a la sociedad.

Qali Warma: niño vigoroso o niña vigorosa.

Usuarios: personas atendidas por el PNAEQW

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.

Tipo de estudio

Estudio correlacional, porque ha determinado la relación de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el PNAEQW. Al respecto. Hernández, Baptista y Fernández (2014), refieren. “Es correlacional, porque tendrá como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”.

Diseño de investigación

Diseño no experimental.

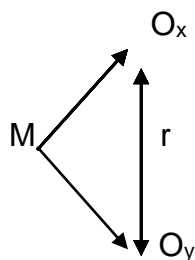
Los datos del estudio no fueron manipulados, se analizaron tal y como suceden en la realidad. Al respecto Hernández et al. (2014), expresan “Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

Diseño transversal.

Los datos se recogieron en un solo instante. “Aquella en la cual se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado”. (Bernal, 2016)

Diseño y contrastación de la hipótesis

Su representación del diseño es el siguiente:



Dónde:

M = muestra de estudio

Ox = Observaciones de la motivación.

Oy = Observaciones de la desempeño laboral

r = Correlación entre variables.

3.2. Población, muestra y muestreo.

Población

Para Hernández et al. (2014) afirma que la población “es el conjunto de individuos, objetos, sucesos o comunidades de los que se desea conocer algo en una investigación” (p.174). La población estuvo constituida por 23 trabajadores entre directivos, administradores, de supervisión y monitores del PNAEQW de la Unidad territorial de Tumbes. (Cuadro 1)

Cuadro 1: Población laboral del PNAEQW, Unidad territorial de Tumbes

N°	Cargo
1	Jefe de UT- Tumbes
1	Coordinador técnico territorial
1	Asistente administrativo
1	Administrador
1	Abogado
1	Supervisor de compras
1	Especialista alimentario
1	Especialista educativo
1	Especialista informático
1	Especialista de comunicaciones e imagen
6	Supervisores de plantas y almacenes
6	Monitores de gestión local
1	Chofer
Total: 23	

Fuente: Cuadro de Asignación PNAEQW con Resolución de secretaria General N°-019- 2021DP/SG

Muestra.

De acuerdo al estudio se emplea la muestra no probabilística. De acuerdo a Hernández et.al. (2014) definen: “La muestra no probabilística, también llamadas

muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización de ser elegidos” (p. 189).

Muestra estuvo comprendida por el mismo número de trabajadores que constituyen la población es decir 23 entre funcionarios y servidores públicos del PNAEQW, unidad territorial, Tumbes.

3.3. Métodos, técnicas e instrumento de recolección de datos.

Métodos de Investigación.

Descriptivo

Se utilizó para recoger, organizar, resumir, presentar, analizar y generalizar los resultados de las observaciones de nuestro objeto de estudio, que implicaron la recopilación y presentación sistemática de los datos obtenidos con el fin de establecer una idea clara de una determinada situación en este caso la gestión la motivación y el desempeño laboral.

Método cuantitativo

Su propósito fue explicar y predecir y/o controlar fenómenos a través de un enfoque de obtención de datos numéricos, en la cual se recogieron y analizaron datos cuantitativos sobre las variables y sus dimensiones con la valoración de la escala de Likert a las variables en estudio.

Método inductivo.

Método utilizado en la recolección de los datos, en la elaboración del marco teórico al establecerse las categorías y dimensiones de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de PNAEQW; dándole un tratamiento a la información desde los conceptos básico hasta arribar a las conclusiones.

Método deductivo

En el estudio se un proceso sintético – analítico, puesto que se presentaron conceptos, principios, normas generales, extrayéndose de estas conclusiones y aplicándose al estudio en aplicaron; o se examinaron casos particulares sobre la

base de las afirmaciones generales presentadas, pudiéndose ejecutar recomendaciones.

Técnicas de recolección de datos.

Técnica documental.

Se revisaron, observaron y analizaron la información contenida en la literatura de los textos y en registros e informes técnicos del PNAEQW; información que se compilaron mediante fichas bibliográficas.

Técnica de la encuesta.

Se diseñó un cuestionario conteniendo 32 ítems, con 16 preguntas para cada variable, valorándola con la escala de Likert, aplicándose luego tipo entrevista a una muestra de los 23 colaboradores de. PNAEQW. (Anexo 3)

Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario

Se estructuraron preguntas cerradas que contribuyeron identificándose cada uno de los indicadores de las variables en estudio. Este instrumento ha permitido conocer estados de opinión, características o hechos específicos. (Anexo 3)

Fichas bibliográficas

Se emplearon estos instrumentos para registrar información de forma sintetizada sobre los autores consultados; recursos útiles para el estudio, permitiendo la descripción de las características generales y ubicaciones de los textos e informes que se consultan. Asimismo, las anotaciones que obtuvimos permitieron obtener los elementos necesarios que recrearon experiencias.

Confiabilidad del instrumento

“La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el Alfa de Cronbach”. “La medida de la confiabilidad “mediante el

alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados”. (Welch & Comer, 1988).

“Cuanto más cerca de 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra de investigación”. (Welch y Comer, 1988)

“En la fiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto compuesta por 23 colaboradores de la PNAEQW, indicándose que este tipo de instrumento es aplicado en la mayoría de las investigaciones realizadas de corte transversal, donde se obtuvo el coeficiente Alfa de Cronbach de 0,989 para las 32 preguntas del instrumento de medición”. (Cuadro 2)

Cuadro 2: Alfa de Cronbach de la gestión municipal

Alfa de Cronbach de Gestión Municipal	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,989	,989	32

Fuente: Cuestionario

3.4. Plan de procesamiento y análisis

Recolección

La información que requirió en la investigación fue recogida en forma personal por el investigador; respecto a la información documental se realizó la compilación de los textos, artículos académicos, e informes técnicos, que obran en las bibliotecas de las universidades locales, publicaciones y otros documentos que se obtuvieron vía Internet, para este propósito se emplearon fichas bibliográficas; en donde se consignaran estos datos; la recolección de datos en las unidades muestrales se ejecutó aplicándose la técnica de la encuesta.

Procesamiento

Una vez realizada la recogida de datos a través de los cuestionarios descritos, se inició una fase esencial para toda investigación, referida a la clasificación o agrupación de los datos referentes a cada variable, objetivo de estudio y su presentación conjunta. Se siguió un procedimiento de cuatro pasos: Validación, codificación, tabulación y presentación. Considerando el tipo de investigación, para su procesamiento se empleó el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). La comprobación de la hipótesis se efectuó con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, ρ (rho) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias (tanto continuas como discretas). Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden. La interpretación del coeficiente Rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal. Puede que exista otro tipo de correlación, pero no lineal. La correlación de Spearman suele utilizarse para evaluar relaciones en las que intervienen variables ordinales. (Spearman, 1927)

Análisis

La presentación de la información se hizo en cuadros e indicadores, empleándose la estadística descriptiva se analizaron los resultados y se discutieron fundamentándose en el estado del arte (Antecedentes y bases teórico – científicas), enfocándose, en la contratación de la hipótesis y en el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del PAEQW.

3.5. Formulación de la hipótesis

3.5.1. Hipótesis general (Hi):

Existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma en la unidad territorial de Tumbes 2021.

3.5.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación directa y significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma en la unidad territorial de Tumbes.
2. Existe una relación directa y significativa entre el trato y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma en la unidad territorial de Tumbes.
3. Existe una relación directa y significativa entre las condiciones físicas compensación económica y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma en la unidad territorial de Tumbes.
4. Existe una relación directa y significativa entre las condiciones físicas y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma en la unidad territorial de Tumbes.

3.6. Definición y operacionalización de variables

Variable independiente: Motivación

Definición conceptual

Gonzales (2008) afirma: “Es el proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo”.

Definición operacional

La variable motivación se midió a través de sus dimensiones: reconocimiento, trato, compensación económica y condiciones físicas e indicadores, estructurándose un cuestionario que comprendieron 16 ítems, asignándoles una valoración de acuerdo a la escala de Likert: 1 Nunca, 2 casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre, respuestas que reflejaran una actitud positiva o negativa, el instrumento de medición se aplicó a una muestra de 23 colaboradores del PNEQW en horario de trabajo. (Cuadro 3)

Cuadro 3: Dimensiones e indicadores variable motivación

Dimensiones	indicadores	Ítems
Reconocimiento	Elogios	1
	Certificación	2, 3
	Capacitación	4
Trato	Liderazgo	5
	Relación laboral	6, 7
	Amabilidad	8
Compensación económica	Remuneración	9, 10
	Bonificaciones	11
	Contractual	12
Condiciones físicas	Ambiente laboral	13
	Equipo y mobiliario	14
	Seguridad y funcionalidad	15, 16

Fuente: Cuestionario

Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual

Dessler (2009) precisa. “Es el proceso que une el establecimiento de metas, la evaluación del desempeño y el desarrollo de un solo sistema común, cuyo objetivo es garantizar que el desempeño de los empleados respalde las metas estratégicas de la empresa”.

Definición operacional

El desempeño laboral será medido con las dimensiones calidad de trabajo, interacción social, iniciativa y responsabilidad y sus indicadores, estructurándose un cuestionario con 16 ítems, asignándoles una valoración aplicándole la escala de Likert: 1 Nunca, 2 casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre, respuestas que reflejaran una actitud positiva o negativa, Aplicándose dicho instrumento a una muestra de 23 administrativos del PNEQW en horario de trabajo. (Cuadro 4)

Cuadro 4: Dimensiones e indicadores variable desempeño laboral

Dimensiones	indicadores	Ítems
Calidad del trabajo	Destrezas	1
	Manejo de Tics	2
	Sobre calificación	3, 4
Interacción social	Toma de decisiones	5
	Trabajo cooperativo	6
	Comunicación efectiva	7
	Trabajo en equipo	8
Iniciativa	Participación activa	9,11
	Proactividad	10,12
Responsabilidad	Puntualidad	13
	Compromiso	14, 15. 16
	organizacional	

Fuente: Cuestionario

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Para el objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes, 2021.

Cuadro 5: Relación entre la motivación y el desempeño laboral

Nivel	Motivación			Desempeño laboral			
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%	
Alto	59 a 80	12	52.2	59 a 80	13	56.5	
Medio	37 a 58	6	26.1	37 a 58	7	30.4	
Bajo	16 a 36	5	21.7	16 a 36	3	13.0	
Totales		23	100.0			23	100.0

Fuente: Encuesta.

La variable motivación que incluye al reconocimiento, el trato, la compensación económica y las condiciones físicas tuvieron resultados del 52,2% en nivel alto, del 26,1% nivel medio y del 21,7% para el nivel bajo en relación a la variable desempeño laboral que experimentó respuestas de nivel alto del 56,5% para el nivel medio del 30,4% y para el nivel bajo del 13,0% de las respuestas de los trabajadores del PAEQW en la unidad territorial de Tumbes, 2021.

Prueba de hipótesis para el objetivo general: Existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma en la unidad territorial de Tumbes 2021.

Estas cifras las podemos comprobar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,734 con una significación bilateral del 0,000 indicando que existió una relación de asociatividad directa y significativa entre las variables de estudio, por lo cual

aceptamos la hipótesis de trabajo para el objetivo general.

Cuadro 6: Correlación entre motivación y desempeño laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Coeficiente de correlación		,734**
	Sig. (bilateral)		.000
	N		23
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,734**	
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	23	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La interpretación del Rho de Spearman nos dice que para valores cercanos a la unidad la existencia de una relación de asociatividad muy fuerte, a medida que se acerca al cero "0" el grado de asociatividad se debilita, dependiendo del signo positivo relación directa o negativo manifiesta una relación inversa, aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo general.

Se utiliza la "Rho de Spearman para evaluar la asociación entre dos variables que tienen categorías ordinales. Las categorías ordinales tienen un orden natural, como por ejemplo pequeño, mediano y grande, alto, medio, bajo. El coeficiente puede variar de -1 a +1". (Rodó, 2020)

Para el objetivo específico 1: Explicar la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes.

Cuadro 7: Relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral

Nivel	Reconocimiento			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	59 a 80	14	60.9	59 a 80	13	56.5
Medio	37 a 58	8	34.8	37 a 58	7	30.4
Bajo	16 a 36	1	4.3	16 a 36	3	13.0
Totales		23	100.0	23		100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión reconocimiento que incluye los elogios, la certificación y la capacitación tuvieron contestaciones de nivel alto del orden del 60,9% para el nivel medio de 34,8% y de 4,3% para el nivel bajo en relación a la variable desempeño laboral que experimentó respuestas de nivel alto del 56,5% para el nivel medio del 30,4% y para el nivel bajo del 13,0% de las respuestas de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes, 2021.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1: Existe una relación directa y significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma en la unidad territorial de Tumbes.

Cuadro 8: Correlación entre reconocimiento y desempeño laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Desempeño laboral	Reconocimiento
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación		,618**
	Sig. (bilateral)		.002
	N		23
Reconocimiento	Coeficiente de correlación	,618**	
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	23	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Las cifras indicadas las podemos confirmar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,618 con una significación bilateral del 0,002 indicándonos que entre

las variables de estudio existió una relación directa y significativa de asociatividad, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 1.

Para el objetivo específico 2: Analizar la relación que existe entre el trato y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes.

Cuadro 9: Relación entre el trato y el desempeño laboral

Nivel	Trato			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	59 a 80	15	65.2	59 a 80	13	56.5
Medio	37 a 58	5	21.7	37 a 58	7	30.4
Bajo	16 a 36	3	13.0	16 a 36	3	13.0
Totales		23	100.0			23 100.0

Fuente: Encuesta.

Para la dimensión que investiga el trato y que comprende los indicadores sobre el liderazgo, las relaciones laborales y la amabilidad, tuvieron un nivel de aceptación alto del 65,2% para el nivel medio del 21,7% y para el nivel bajo del 13,0%, con relación desempeño laboral que experimentó respuestas de nivel alto del 56,5% para el nivel medio del 30,4% y para el nivel bajo del 13,0% de las respuestas de los trabajadores del PNAEQW.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2: Existe una relación directa y significativa entre el trato y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma en la unidad territorial de Tumbes.

Cuadro 10: Correlación entre el trato y el desempeño laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Desempeño laboral	Trato
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,549**
	Sig. (bilateral)		.007
	N	23	23
Trato	Coeficiente de correlación	,549**	1.000
	Sig. (bilateral)	.007	
	N	23	23

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados obtenidos en la investigación los podemos confirmar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,549 con una significación bilateral de 0,007 mostrándonos que existió una relación directa y significativa de asociatividad entre las variables de estudio, aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 2.

Para el objetivo específico 3: Describir la relación que existe entre la compensación económica y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes.

Cuadro 11: Relación entre la compensación y el desempeño laboral

Nivel	Compensación Económica			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	59 a 80	10	43.5	59 a 80	13	56.5
Medio	37 a 58	9	39.1	37 a 58	7	30.4
Bajo	16 a 36	4	17.4	16 a 36	3	13.0
Totales		23	100.0	23		100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión que mide la dimensión referente a la compensación económica con los indicadores sobre las remuneraciones, las bonificaciones y los estados contractuales tuvieron una aceptación de nivel alto del 43,5% para el nivel medio de 39,1% y para el nivel bajo de 17,4%, con relación al desempeño laboral que experimentó respuestas de nivel alto del 56,5% para el nivel medio del 30,4% y para el nivel bajo del 13,0% de las respuestas de los trabajadores del PNAEQW.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3: Existe una relación directa y significativa entre las compensación económica y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma en la unidad territorial de Tumbes.

El cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,717 con una significación bilateral del 0,000 nos mostró que existió una relación de asociatividad directa y significativa entre las variables en estudio, inclinándonos por aceptar la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 3.

Cuadro 12: Correlación entre la compensación económica y el desempeño laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Desempeño Laboral	Compensación Económica
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación		,717**
	Sig. (bilateral)		.000
	N		23
Compensación Económica	Coeficiente de correlación	,717**	
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	23	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Para el objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre las condiciones físicas y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes.

Cuadro 13: Relación entre las condiciones físicas y el desempeño laboral.

Nivel	Condiciones físicas			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	59 a 80	11	47.8	59 a 80	13	56.5
Medio	37 a 58	7	30.4	37 a 58	7	30.4
Bajo	16 a 36	5	21.7	16 a 36	3	13.0
Totales		23	100.0	Totales		23 100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión condiciones físicas que comprendió los indicadores del ambiente laboral, el equipo y mobiliario, la seguridad y su funcionalidad experimentaron respuestas de nivel alto con el 47,8%, para el nivel medio con el 30,4% y para el nivel bajo con el 21,7% con relación a la variable desempeño laboral que experimentó respuestas de nivel alto del 56,5% para el nivel medio del 30,4% y para el nivel bajo del 13,0% de las respuestas de los trabajadores del PNAEQW.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 4: Existe una relación directa y significativa entre las condiciones físicas y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma en la unidad territorial de Tumbes.

Respuestas que las podemos comprobar con el cálculo del indicador Rho de Spearman de 0,488 indicándonos que existió una relación de asociatividad media con significación bilateral de 0,008 entre las variables de estudio, inclinándonos a aceptar la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 4.

Cuadro 14: Correlación entre las condiciones físicas y el desempeño laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Desempeño Laboral	Condiciones Físicas
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación		,488*
	Sig. (bilateral)		0,008
	N		23
Condiciones Físicas	Coeficiente de correlación	,488*	
	Sig. (bilateral)	0,008	
	N	23	

****.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

4.2 Discusión

Para el objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes, 2021.

La variable motivación que incluye al reconocimiento, el trato, la compensación económica y las condiciones físicas tuvieron resultados del 52,2% en nivel alto, del 26,1% en nivel medio y del 21,7% para el nivel bajo en relación a la variable desempeño laboral que experimentó respuestas de nivel alto del 56,5% para el nivel

medio del 30,4% y para el nivel bajo del 13,0% de las respuestas de los trabajadores PNAEQW.

Enriquez (2014) en su investigación “Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México 2014”. ” Concluyó que con relación al grado de motivación se observó que los empleados tienen una autopercepción de la motivación de muy buena a excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encuentran ubicados entre muy bueno y excelente”.

Existen coincidencias entre los resultados hallados entre la investigación realizada en programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes, 2021, y las conclusiones del tesista Enríquez, (2014) en México.

Para el objetivo específico 1: Explicar la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes.

La dimensión reconocimiento que incluye los elogios, la certificación y la capacitación tuvieron contestaciones de nivel alto del orden del 60,9% para nivel medio de 34,8% y de 4,3% en el nivel bajo en relación a la variable desempeño laboral.

Parra y Tineo (2018), en su tesis titulada Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2018”. ” Los indicadores de la motivación de reconocimientos y relaciones interpersonales alcanzaron un nivel alto en su influencia desempeño laboral con un coeficiente de 0,394 y 0,352 correspondientemente”.

Hay acercamientos entre los hallazgos de la investigación realizada al programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes, 2021 y las conclusiones de Parra y Tineo, (2018).

Para el objetivo específico 2: Analizar la relación que existe entre el trato y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes.

Para la dimensión que investiga el trato y que comprende los indicadores sobre el liderazgo, las relaciones laborales y la amabilidad, tuvieron un nivel de aceptación alto del 65,2% para el nivel medio del 21,7% y para el nivel bajo del 13,0% en relación a la variable desempeño laboral.

Guevara y Silva (2017) en su trabajo “Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca”. Se obtuvo como resultado que el 65,33 % tienen un nivel alto de la motivación laboral. por lo tanto, se relaciona directamente con el clima organizacional de los colaboradores, es decir, a mayor nivel de motivación laboral, mayor nivel del clima organizacional.

Existen similitudes entre las conclusiones obtenidas en la investigación realizada al PNAEQW, en la unidad territorial de Tumbes, 2021 y los hallazgos de los tesisistas Guevara y Silva, (2017) en Cajamarca.

Para el objetivo específico 3: Describir la relación que existe entre la compensación económica y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes.

La dimensión que mide la dimensión referente a la compensación económica con los indicadores sobre las remuneraciones, las bonificaciones y los estados contractuales tuvieron una aceptación de nivel alto del 43,5% para el nivel medio de 39,1% y para el nivel bajo de 17,4% con relación a la variable desempeño laboral.

Larico (2015) en su tesis “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014”. Se aplicó el método de investigación de tipo descriptivo y correlacional, con un

el método hipotético deductivo”. “Concluyendo se encontró relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores”.

Existen coincidencias entre las conclusiones del trabajo realizado en el PNAEQW, en la unidad territorial de Tumbes, 2021 y los resultados del investigador Larico, (2015) en San Román en Juliaca.

Para el objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre las condiciones físicas y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes.

La dimensión condiciones físicas que comprendió los indicadores del ambiente laboral, el equipo y mobiliario, la seguridad y su funcionalidad experimentaron respuestas de nivel alto con el 47,8%, para el nivel medio con el 30,4% y para el nivel bajo con el 21,7% con relación a la variable desempeño laboral.

Larico (2015) en su tesis “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014”. “Concluyendo que se encontró relación significativa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román”.

Tanto las investigaciones realizadas en el programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes, 2021 como las efectuadas por Larico, (2015) llegaron a coincidir en sus conclusiones.

V. CONCLUSIONES

1. La variable motivación que incluye al reconocimiento, el trato, la compensación económica y las condiciones físicas tuvieron resultados del 52,2% para el nivel alto, del 26,1% para el nivel medio y del 21,7% para el nivel bajo en relación a la variable desempeño laboral que experimentó respuestas de nivel alto del 56,5% para el nivel medio del 30,4% y para el nivel bajo del 13,0% de las respuestas de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma (PNAEQW), en la unidad territorial de Tumbes, 2021. Se aceptó la hipótesis de trabajo con un Rho de Spearman de 0,734 indicando que existió una relación de asociatividad directa y significativa entre las variables de estudio.
2. La dimensión reconocimiento que incluye los elogios, la certificación y la capacitación tuvieron contestaciones de nivel alto del orden del 60,9% para el nivel medio de 34,8% y de 4,3% para el nivel bajo en relación a la variable desempeño laboral que experimentó respuestas de nivel alto del 56,5% para el nivel medio del 30,4% y para el nivel bajo del 13,0% de las respuestas de los trabajadores del PNAEQW, en la unidad territorial de Tumbes, 2021. Se aceptó la hipótesis de trabajo con un Rho de Spearman de 0,618 indicándonos que entre las variables de estudio existió una relación directa y significativa de asociatividad.
3. Para la dimensión que investiga el trato y que comprende los indicadores sobre el liderazgo, las relaciones laborales y la amabilidad, tuvieron un nivel de aceptación alto del 65,2% para el nivel medio del 21,7% y para el nivel bajo del 13,0% en relación a la variable desempeño laboral que experimentó respuestas de nivel alto del 56,5% para el nivel medio del 30,4% y para el nivel bajo del 13,0% de las respuestas de los trabajadores del PNAEQW. Se aceptó la hipótesis de trabajo con un Rho de Spearman de 0,549 indicándonos que existió una relación directa y significativa de asociatividad entre las variables de estudio.

4. La dimensión que mide la dimensión referente a la compensación económica con los indicadores sobre las remuneraciones, las bonificaciones y los estados contractuales tuvieron una aceptación de nivel alto del 43,5% en nivel medio de 39,1% y para el nivel bajo de 17,4% en relación a la variable desempeño laboral que experimentó respuestas de nivel alto del 56,5% para el nivel medio del 30,4% y para el nivel bajo del 13,0% de las respuestas de los colaboradores PNAEQW. Se consintió la hipótesis de trabajo con un Rho de Spearman de 0,717 indicándonos que existió una relación directa y significativa entre las variables de estudio.

5. La dimensión condiciones físicas que comprendió los indicadores del ambiente laboral, el equipo y mobiliario, la seguridad y su funcionalidad experimentaron respuestas de nivel alto con el 47,8%, para el nivel medio con el 30,4% y para el nivel bajo con el 21,7% con relación a la variable desempeño laboral que experimentó respuestas de nivel alto del 56,5% para el nivel medio del 30,4% y para el nivel bajo del 13,0% de las respuestas de los trabajadores del PNAEQW Tumbes, 2021. Afirmaciones que se fundamentan en el Rho de Spearman de 0,488 indicándonos que existió una relación de asociatividad media entre las variables de estudio, inclinándonos a aceptar la hipótesis de trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes, deben aplicar un programa de motivación estratégico que induzca a mantener e incrementar el rendimiento laboral de sus colaboradores, con evaluaciones semestrales.
2. En los programas de capacitación que se oferten deben precisarse las competencias a lograr de los trabajadores a fin de asegurar un mejor desempeño Asimismo el reconocimiento y la certificación debe aplicarse como política interna convirtiéndose en una filosofía de trabajo.
3. Es necesario aplicar una política de reforzamiento de conducta y buenas relaciones interpersonales para consolidar el compañerismo y el trabajo cooperativo.
4. Es necesario que las autoridades mejoren la economía de los trabajadores proponiendo a instancias superiores u programa de incentivos monetarios.
5. El ambiente de la empresa y de las oficinas debe ser rediseñado en cuanto a cambios en la infraestructura, renovación y/o mantenimiento de equipos que permitan brindar comodidad para el mejor desempeño de sus funciones y/o tareas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Bernal, C. (2016). Metodología de Investigación. (Vol. 4). Colombia: Pearson educación. Obtenido de <http://201.195.87.22:2222/?il=4326>
- Céspedes, H. R. (2011). Psicología de la motivación. España: Universidad de Valencia.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción al teoría general de la administración. México: Mc Graw Hill.
- Consejo de Ministros- Decreto Supremo N°008-2012-MIDIS. (31 de mayo de 2012). Decreto Supremo N°008-2012-MIDIS. Crean el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma. Lima, , Perú: Diario El Peruano.
- Cueva, J. C. (2011). Psicología y empresas. Recuperado el 09 de diciembre de 2016, de <http://psicologíayempresa.com/desempeño-y-standar-conceptos.html>
- Dessler , G. (2009). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill.
- Dolan, S., & Valle. (2015). Objetivos de la evaluación de desempeño. Recuperado el 09 de diciembre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/definicion-y-objetivos-de-la-evaluación-del-desempeño/>
- EcuRed. (2012). Conocimientos con todos y para todos. Recuperado el 09 de diciembre de 2016, de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Enriquez, L. P. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión de México. México.: Universidad Montemorelos.
- Garay, D., & Valera, R. (2009). Administración de recursos humanos. Mexico: Mc Graw Hill.
- Gonzales, D. J. (2008). Psicología de la motivación. Ciencias Médicas.
- Guevara, S. A., & Silva, C. I. (2017). Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill - Educación.
- Hernández, G. M. (2002). Motivación animal y humana. México: E Manual moderno.

- Ibañez, A. (2014). Cerebro adolescente. Recuperado el 06 de 12 de 2016, de <http://aranzazu5.blogspot.pe/2021/08/la-importancia-de-la-motivación-en-el-html>
- Larico, A. R. (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2014. Juliaca, Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Mariño, D. (2014). Relación entre motivación laboral y desempeño apasionado. Montevideo: Instituto de Psicología Social.
- Naranjos, P. M. (2009). Motivación: Perspectiva y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista de Educación*, 153 - 170.
- Nolazco, B. (2017). El desempeño laboral y la calidad de vida de servicios de Qali Warma en Huánuco. Huanuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Obtenido de <http://repositorio.unherval.edu.pe/bitstream/handle/UNHHEVAL/1645/PGP%2C000055%20N77.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olvera, Z. Y. (2013). Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral en los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiamani obras y proyectos. Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Parra Montalvo, E. Y., & Tineo Córdova, Y. S. (2018). Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2018. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Pérez, P. (2012). Definición del programa. Obtenido de <http://definición.de/programa/>
- Pezzini, M. (2016). Centro de desarrollo de la OCDE. Obtenido de www.oecd.org/dev/Avanzando-hacia-una-mejor-educación-en-Perú.pdf
- Plaza, J. C. (2014). Importancia de la motivación en la organización. Recuperado el 14 de diciembre de 2016, de <https://prezzi.com/qjauofkvyd6x/la-importancia-de-la-motivación-en-la-organización/>
- Ramirez. (2014). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad Linda Vista de la unión mexicana. Chiapas, México: Universidad Linda Vista.

- Rodríguez , S. M., & Acosta, C. J. (2009). Orientación hacia el aprendizaje y el desempeño con el trabajo duro e inteligente de la fuerza de ventas en las empresas del país. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica del Litoral.
- Romero, U. F., & Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Venezuela: Universidad Dr. Rafael Belloso Chacin (URBE).
- Spearman, C. (1927). The nature of intelligence and the principles of cognition (1923) y The abilities of man (1927).
- Valladolid, C. (2014). Necesidades, motivaciones y deseos. Madrid: Universidad Carlos III.
- Vega, B. L. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del programa nacional Cuna Más - oficina de coordinación Tumbes - 2017. Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
- Welch, S., y Comer, J. (1988). Quantitative Methods for Public Administration. In Books/Cole Publishing Co. USA: Wadsworth.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores, Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Unidad Territorial, Tumbes, 2021.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes, 2021?</p> <p>Problemas específicos 1.¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre el trato y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes? 3.¿Cuál es la relación que existe entre la compensación económica y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes? 4¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones físicas y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes, 2021.</p> <p>Objetivos específicos 1.Explicar la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes 2..Analizar la relación que existe entre el trato y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes, 3.Describir la relación que existe entre la compensación económica y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes. 4. Determinar la relación que existe entre las condiciones físicas y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes</p>	<p>Hipótesis general (Hi): “Existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma en la unidad territorial de Tumbes 2021”.</p> <p>Hipótesis específicas 1. Existe una relación directa y significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma en la unidad territorial de Tumbes. 2. Existe una relación directa y significativa entre el trato y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma en la unidad territorial de Tumbes. 3. Existe una relación directa y significativa entre las condiciones físicas compensación económica y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma en la unidad territorial de Tumbes. 4. Existe una relación directa y significativa entre las condiciones físicas y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma en la unidad territorial de Tumbes.</p>	<p>Variable independiente Motivación</p> <p>Variable dependiente Desempeño laboral</p>	<p>Tipo descriptivo y correlacional De acuerdo al enfoque de investigación No experimental</p> <p>Transversal</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Título: Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores, Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Unidad Territorial, Tumbes, 2021.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Motivación	González (2008), afirma: "Es el proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo".	"La variable motivación será medida a través de sus dimensiones: reconocimiento, trato, compensación económica y condiciones físicas e indicadores, estructurándose un cuestionario que comprendieron 16 items, asignándoles una valoración de acuerdo a la escala de Likert: 1 Nunca. 2 Casi nunca. 3 A veces. 4 Casi siempre. 5 Siempre; respuestas que reflejaran una actitud positiva o negativa, el instrumento de medición se aplicó a una muestra de 23 colaboradores del PNEQW en horario de trabajo"	Reconocimiento Trato, Compensación económica Condiciones físicas	Elogios Certificación Capacitación Liderazgo Relación laboral Amabilidad Remuneración Bonificaciones Contractual Ambiente laboral Equipo y mobiliario Seguridad y funcionalidad	1 2, 3 4 5 6, 7 8 9, 10 11 12 13 14 15, 16

Título: Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores, Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Unidad Territorial, Tumbes, 2021.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Desempeño laboral	Dessler (2009) precisa. “Es el proceso que une el establecimiento de metas, la evaluación del desempeño y el desarrollo de un solo sistema común, cuyo objetivo es garantizar que el desempeño de los empleados respalde las metas estratégicas de la empresa”	El desempeño laboral será medido con las dimensiones calidad de trabajo, interacción social, iniciativa y responsabilidad y sus indicadores, estructurándose un cuestionario con á 16 items, asignándoles una valoración aplicándole la escala de Likert: 1 Nunca, 2 casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre, respuestas que reflejaran una actitud positiva o negativa, instrumento de medición. Aplicándose dicho instrumento a una muestra de 23 administrativos del PNEQW en horario de trabajo	Calidad del trabajo Interacción social Iniciativa Responsabilidad	Destrezas Manejo de Tics Sobre calificación Toma de decisiones Trabajo cooperativo Comunicación efectiva Trabajo en equipo Participación activa Proactividad Puntualidad Compromiso organizacional	1 2 3, 4 5 6 7 8 9,11 10,12 13 14, 15. 16

Anexo 3: Cuestionario

Estimado Colaborador:

Buen día, el presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye la investigación con el título: **“Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores, Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Unidad Territorial Tumbes, 2021”**. “Por lo tanto, el cuestionario tiene naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución”

A continuación, se presentan una serie de preguntas elaboradas con el propósito de determinar la motivación que el trabajo produce en las personas; y el desempeño laboral en la institución. Se utiliza para su valoración una escala de (5) opciones según sea la pregunta marcando la alternativa con una (x) en la casilla que usted considere.

Variable: Motivación

N°	Item	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Reconocimiento						
1	Existe un reconocimiento verbal de parte del jefe por los logros conseguidos					
2	El programa te ha hecho algún reconocimiento mediante (certificados, diplomas, resoluciones, etc.)					
3	El programa le brinda reconocimiento especial por su dedicación laboral					
4	Recibe capacitación de parte del programa en alguna área de su interés y que forma parte importante de tu desarrollo					
Trato						
5	Se siente satisfecho con el liderazgo que se ejerce en el programa					
6	Está satisfecho con la buena relación entre usted y su jefe inmediato					
7	Esta de satisfecho con la buena relación entre usted y su jefe inmediato					
8	Cree usted que en el programa resalta la amabilidad y el buen trato entre todos					

	Compensación económica					
9	Considera que recibe una justa retribución económica por las labores					
10	La remuneración que recibe, es atractiva en comparación con la de otras instituciones					
11	Se aplica un reconocimiento por el trabajo realizado fuera de la horas reglamentarias					
12	Están conforme con el contrato estabilidad laboral que te brinda el programa					
	Condiciones físicas					
13	Está conforme con las condiciones del ambiente de la unidad territorial Tumbes					
14	Te sientes cómodo con el equipo y mobiliario que se te ha asignado					
15	Esta de acorde a la imagen de la unidad territorial Tumbes, frente a facilitar el trabajo y los servicios prestados a los usuarios.					
16	Somos una unidad territorial Tumbes modelo para otras unidades territoriales					

Variable: Desempeño laboral

N°	Item	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	Calidad del trabajo					
1	Usted tiene conocimiento, dominio y técnicas para realizar sus funciones.					
2	Usted tiene conocimiento y cuidado de equipos informáticos que maneja.					
3	Cumple con las diferentes funciones que se le encomienda.					
4	Tiene la habilidad para aprender tareas nuevas.					
	Interacción social					
5	Brinda aportes y toma de decisiones en equipo.					
6	Existe una cooperación y coordinación entre el personal que labora.					

7	Existen suficientes canales de comunicación.					
8	El apoyo y escucha sucede en el equipo de trabajo.					
9	Iniciativa					
	Aporta lo mejor de sí para lograr los objetivos del programa					
10	Participa en la elaboración de los planes de trabajo en el programa.					
11	Se preocupa para alcanzar las metas del programa.					
12	Participación en las actividades culturales y recreacionales que la institución organiza.					
13	Responsabilidad					
	Es usted puntual y responsable al realizar su trabajo.					
14	Usted termina sus trabajos de manera rápida y oportuna.					
15	Usted piensa que para su trabajo salga bien, debe hacerlo usted mismo.					
16	Mantiene todo organizada y ordenada su información.					

Muchas gracias

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,989	,989	32

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Covarianzas entre elementos	,168	,111	,237	,126	2,143	,004	32

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
143,30	174,040	13,192	32

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Existe un reconocimiento verbal de parte del jefe por los logros conseguidos	4,65	,487	23
El programa te ha hecho algún reconocimiento mediante (certificados, diplomas, resoluciones, etc.)	4,30	,470	23
El programa le brinda reconocimiento especial por su dedicación laboral	4,65	,487	23
Recibe capacitación de parte del programa en alguna área de su interés y que forma parte importante de tu desarrollo	4,30	,470	23
Se siente satisfecho con el liderazgo que se ejerce en el programa	4,65	,487	23
Está satisfecho con la buena relación entre usted y su jefe inmediato	4,30	,470	23
Esta de satisfecho con la buena relación entre usted y su jefe inmediato	4,65	,487	23
Cree usted que en el programa resalta la amabilidad y el buen trato entre todos	4,30	,470	23
Considera que recibe una justa retribución económica por las labores	4,65	,487	23
La remuneración que recibe, es atractiva en comparación con la de otras instituciones	4,30	,470	23

Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias	4,65	,487	23
Están conforme con el contrato estabilidad laboral que te brinda el programa	4,30	,470	23
Está conforme con las condiciones del ambiente de la unidad territorial Tumbes	4,65	,487	23
Te sientes cómodo con el equipo y mobiliario que se te ha asignado	4,30	,470	23
Esta de acorde a la imagen de la unidad territorial Tumbes, frente a facilitar el trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	4,65	,487	23
Somos una unidad territorial Tumbes modelo para otras unidades territoriales	4,30	,470	23
Usted tiene conocimiento, dominio y técnicas para realizar sus funciones.	4,65	,487	23
Usted tiene conocimiento y cuidado de equipos informáticos que maneja.	4,30	,470	23
Cumple con las diferentes funciones que se le encomienda.	4,65	,487	23
Tiene la habilidad para aprender tareas nuevas.	4,30	,470	23
Brinda aportes y toma de decisiones en equipo.	4,65	,487	23
Existe una cooperación y coordinación entre el personal que labora.	4,30	,470	23
Existen suficientes canales de comunicación.	4,65	,487	23
El apoyo y escucha sucede en el equipo de trabajo.	4,30	,470	23

Aporta lo mejor de sí para lograr los objetivos del programa	4,65	,487	23
Participa en la elaboración de los planes de trabajo en el programa.	4,30	,470	23
Se preocupa para alcanzar las metas del programa.	4,65	,487	23
Participo de las actividades culturales y recreacionales que el programa realiza.	4,30	,470	23
Es usted puntual y responsable al realizar su trabajo.	4,65	,487	23
Usted termina sus trabajos de manera rápida y oportuna.	4,30	,470	23
Usted piensa que para su trabajo salga bien, debe hacerlo usted mismo.	4,65	,487	23
Mantiene todo organizada y ordenada su información.	4,30	,470	23

Anexo 5: Autorización para ejecución de tesis

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Tumbes, 19 julio 2021.

Carta N° 010– 2021/ RDDB

SEÑOR: Dr. Claudio Ecca Canales

Jefe de la Unidad territorial Qali Warma.

Asunto: Autorización para la ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que la suscrita egresada del Programa de Maestría de Gestión Pública, con el propósito de optar el grado de Maestro, presenta el proyecto de tesis; "Relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores, programa nacional de alimentación escolar Qali Warma, unidad territorial, Tumbes, 2021" y para cumplir con su ejecución. Solicito a usted, la debida autorización para aplicar técnicas de recolección de datos (Encuestas e información pertinente) en su representada, información que será empleada de manera confidencial por la suscrita.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Davis Barba Roscely Duberly

Tesista



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Alimentación Escolar QALI WARMA

Firma Digital
PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA

Firmado digitalmente por SIFUENTES
QALU, GATE, Víctor Alejandro FAU
200501154095, hard
Cargo: Jefe De La Unidad De
Recursos Humanos
Módulo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/08/2021 12:45:58 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Santiago De Surco, 27 de Agosto del 2021

MEMORANDO N° D002929-2021-MIDIS/PNAEQW-URH

Para : **CLAUDIO LEONY ECCA CANALES**
UNIDAD TERRITORIAL TUMBES

Asunto : Respuesta a la solicitud para realizar encuestas para un trabajo de investigación.

Referencia : Memorando N° D000449-2021-MIDIS-PNAEQW-UTTUMB

Fecha Elaboración: Santiago De Surco, 27 de agosto de 2021

Es grato dirigirme a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual, se trasladó la solicitud de la Monitora de Gestión Local, Roscely Duberly Davis Barba, de aplicar una encuesta a dirigida a conocer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Territorial Tumbes, con el fin de emplear dicha información en la tesis que se encuentra elaborando para obtener el título de Magíster en Gestión Pública.

Sobre el particular, esta Unidad no tiene la facultad para autorizar que un trabajador realice encuestas a los trabajadores de la Unidad Territorial Tumbes; ni que haga referencia al PNAEQW en el citado trabajo de investigación, sin embargo, si decide efectuar dichas encuestas, resulta necesario comunicar a la señora Roscely Duberly Davis Barba, que observe los siguientes aspectos:

Sobre la necesidad de obtener el consentimiento por escrito del personal objeto de la encuesta

De acuerdo a la Ley N° 29733, "Ley de protección de datos personales", las opiniones constituyen datos sensibles¹, en ese sentido, los titulares de los datos sensibles tienen derecho a ser informados de forma detallada, sencilla

¹ Ley N° 29733, Ley de protección de datos personales

**Artículo 2. Definiciones*

(...)



PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

Viceministerio
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional
de Alimentación Escolar
QALI WARMA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

expresa, inequívoca y de manera previa a su recopilación, sobre la finalidad para la que sus datos serán tratados; quiénes son o pueden ser sus destinatarios, la identidad y domicilio de su titular, entre otros aspectos².

En ese sentido, en el caso que el personal objeto de la encuesta acceda a responder la misma, su consentimiento deberá constar por escrito³.

Sobre el contenido de las respuestas brindadas por el personal objeto de la encuesta

Asimismo, las respuestas brindadas por el personal solo pueden consistir en sus opiniones o percepciones personales, porque, en el caso que la trabajadora requiera información que se encuentre bajo el poder del PNAEQW, esta deberá ser requerida a través de la Ley N° 27806, "Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública", a fin de que la entidad evalúe debidamente la solicitud. Esto se debe a que, entregar información con carácter reservado, secreto o confidencial, se encuentra prohibido por la citada norma.

5. **Datos sensibles.** Datos personales constituidos por los datos biométricos que por sí mismos pueden identificar al titular; datos referidos al origen racial y étnico; ingresos económicos; **opiniones** (...)* (El resaltado es nuestro)

² Ley N° 29733, Ley de protección de datos personales

"Artículo 18. Derecho de información del titular de datos personales

*El titular de datos personales tiene derecho a ser informado en forma detallada, sencilla, expresa, inequívoca y de manera previa a su recopilación, sobre la finalidad para la que sus datos personales serán tratados; quiénes son o pueden ser sus destinatarios (...) así como la identidad y domicilio de su titular y, de ser el caso, del o de los encargados del tratamiento de sus datos (...) el carácter obligatorio o facultativo de sus respuestas al cuestionario que se le proponga, en especial en cuanto a los datos sensibles; (...) las consecuencias de proporcionar sus datos (...) y de su negativa a hacerlo (...)** (El resaltado es nuestro)

³ Ley N° 29733, Ley de protección de datos personales

"Artículo 13. Alcances sobre el tratamiento de datos personales

*13.6 En el caso de datos sensibles, el consentimiento para efectos de su tratamiento, además, debe efectuarse por escrito (...)** (El resaltado es nuestro)