

## La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de DEVIDA, oficina zonal Tingo María

Motivation and Job performance of DEVIDA employees at the Tingo María zonal office

**Diana Cuesta Saavedra**

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA. Tingo María, Huánuco - Perú.

Email: [diana.cuesta@unas.edu.pe](mailto:diana.cuesta@unas.edu.pe) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8040-9997>

**Ferdinan Núñez Furó**

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA. Tingo María, Huánuco - Perú.

Email: [ferdinan.nunez@unas.edu.pe](mailto:ferdinan.nunez@unas.edu.pe) ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-9050-3108>

### RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue evaluar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Zonal de DEVIDA en Tingo María. Se desarrolló un estudio cuantitativo, de tipo aplicado, con diseño no experimental y transversal, y nivel explicativo. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta aplicada a 30 trabajadores, utilizando un cuestionario validado por expertos y con un coeficiente Alfa de Cronbach para garantizar su confiabilidad. El análisis estadístico incluyó modelos econométricos de elección binaria (Logit, Probit y Gompit), seleccionándose el modelo Gompit por su mejor ajuste. Los resultados revelaron que las recompensas extrínsecas aumentan en un 42.87% la probabilidad de mejora del desempeño laboral, mientras que las recompensas intrínsecas lo hacen en un 45.19%. El impacto conjunto de ambas dimensiones motivacionales alcanza un 96.84%. Se concluye que la motivación, tanto extrínseca como intrínseca, influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, siendo un factor clave para mejorar la productividad y la eficiencia organizacional.

**Palabras claves:** incentivos laborales, satisfacción personal, desempeño organizacional, liderazgo, clima laboral, productividad, gestión pública.

**Términos de indexación:** motivación, desempeño laboral, incentivos, liderazgo, productividad, gestión pública, clima organizacional.

## ABSTRACT

The objective of this research was to evaluate the influence of motivation on the job performance of employees at DEVIDA's Zonal Office in Tingo María. A quantitative, applied, non-experimental, cross-sectional study with explanatory scope was conducted. Data were collected through a survey administered to 30 employees using a validated questionnaire, with reliability confirmed via Cronbach's Alpha. Statistical analysis included binary choice econometric models (Logit, Probit, and Gompit), with Gompit selected for its superior fit. Results showed that extrinsic rewards increased the probability of improved job performance by 42.87%, while intrinsic rewards increased it by 45.19%. The combined impact of both motivational dimensions reached 96.84%. It is concluded that motivation, both extrinsic and intrinsic, significantly influences job performance, making it a key factor in enhancing organizational productivity and efficiency.

**Keywords:** work incentives, personal satisfaction, organizational performance, leadership, work climate, productivity, public management.

**Indexing terms:** motivation, job performance, incentives, leadership, productivity, public management, organizational climate.

## INTRODUCCIÓN

La motivación laboral ha sido reconocida como un factor determinante en el rendimiento de los trabajadores dentro de las organizaciones públicas y privadas. En el contexto actual, caracterizado por dinámicas laborales cambiantes y exigencias crecientes en la gestión institucional, comprender cómo los estímulos motivacionales inciden en el desempeño de los colaboradores se vuelve esencial para fortalecer la eficiencia organizacional. Este estudio se enfoca en analizar dicha relación en el entorno de la Oficina Zonal de DEVIDA en Tingo María, entidad encargada de implementar políticas públicas en la lucha contra las drogas en el Perú.

La elección del tema responde a la necesidad de identificar los elementos que contribuyen a mejorar el rendimiento laboral en instituciones públicas, donde los recursos humanos representan el eje central de la gestión. La investigación aporta una mirada renovada sobre la motivación, diferenciando entre factores extrínsecos e intrínsecos, y su impacto en dimensiones como la iniciativa, la eficacia, la cooperación y el trabajo en equipo. Su carácter novedoso radica en la aplicación de un modelo econométrico Gompit para estimar probabilidades de mejora en el desempeño, lo que permite una interpretación más precisa de los efectos marginales de cada tipo de

recompensa.

Diversos estudios han abordado la relación entre motivación y desempeño laboral desde enfoques multidimensionales. Se ha señalado que tanto los factores internos como externos influyen significativamente en la actitud y productividad de los trabajadores (García et al., 2016). Asimismo, se ha evidenciado que la motivación no responde a una única variable dominante, sino que se manifiesta de forma diversa según el contexto y las características individuales (Díaz et al., 2014). En investigaciones previas, se ha encontrado una correlación positiva entre la motivación y el rendimiento, destacando el papel de los incentivos, el ambiente laboral y las relaciones interpersonales (Murillo, 2012). Por otro lado, se ha observado que la baja motivación está asociada a niveles críticos de desempeño en dimensiones como innovación, eficiencia y productividad (Medina, 2017). En ese sentido, se reafirma la importancia de implementar estrategias motivacionales que respondan a las necesidades reales del personal.

Las teorías clásicas y contemporáneas sobre motivación, como las propuestas por Maslow, McClelland, Vroom y Adams, ofrecen marcos conceptuales que permiten entender los mecanismos que impulsan el comportamiento laboral. Estas teorías destacan la relevancia de las necesidades humanas, la percepción de

equidad, las expectativas de logro y el valor de las recompensas, elementos que se articulan en el presente estudio para explicar el vínculo entre motivación y desempeño.

En virtud de lo referido, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de DEVIDA – Zonal Tingo María? A tal efecto, la hipótesis que responde a esta pregunta es: "La motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de DEVIDA – Zonal Tingo María"; mientras que el objetivo del estudio es evaluar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución.

## METODOLOGÍA

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un alcance explicativo, ya que buscó determinar el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de DEVIDA – Oficina Zonal Tingo María. El diseño fue no experimental, de tipo transversal, lo que permitió recolectar datos en un solo momento para establecer relaciones causales entre las variables. La unidad de estudio estuvo conformada por los trabajadores activos de dicha oficina, quienes fueron evaluados mediante una encuesta.

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, aplicada a través de un cuestionario estructurado. Este instrumento fue elaborado siguiendo las propuestas de Litwin y Stringer (1968), y Parasuraman, Zeithaml y Berry (1985), y constó de tres secciones: información sociodemográfica, motivación y desempeño laboral. Las respuestas se registraron en una escala de Likert de cinco puntos, donde 1 representaba "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo". La confiabilidad del cuestionario fue validada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, y su contenido fue sometido a juicio de expertos.

La población estuvo compuesta por 32 trabajadores, y se aplicó un muestreo censal, considerando a 30 de ellos por su accesibilidad.

Las variables analizadas fueron: motivación (variable independiente), con indicadores como recompensas, incentivos, reconocimientos, autoestima y empatía; y desempeño laboral (variable dependiente), con indicadores como

iniciativa, eficacia, cooperación y trabajo en equipo.

El procesamiento de los datos se realizó utilizando los programas Microsoft Excel e IBM SPSS. El análisis incluyó estadística descriptiva para la presentación de frecuencias y porcentajes, y estadística inferencial mediante modelos econométricos de elección binaria: Logit, Probit y Gompit. Para la contrastación de hipótesis se evaluó la bondad de ajuste de los modelos, seleccionando el modelo Gompit por presentar los mejores indicadores: mayor R<sup>2</sup> de McFadden y LR statistic, y menores valores en los criterios de información de Akaike, Schwarz y Hannan-Quinn. Este modelo permitió estimar la probabilidad de mejora del desempeño laboral en función de los factores motivacionales.

## RESULTADOS

Los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico permiten contrastar las hipótesis planteadas en la investigación. En la Tabla 1, se presenta la prevalencia de los factores extrínsecos según el sexo de los trabajadores de DEVIDA – Zonal Tingo María.

**Tabla 1**  
**Prevalencia de los factores extrínsecos según sexo de los trabajadores de DEVIDA – Zonal Tingo María**

Sexo	Factores extrínsecos		Total
	No	Si	
<b>Masculino</b>	34.8%	65.2%	<b>100.0%</b>
<b>Femenino</b>	57.1%	42.9%	<b>100.0%</b>
<b>Total</b>	<b>40.0%</b>	<b>60.0%</b>	<b>100.0%</b>

**Nota:** Elaborado con datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de DEVIDA – Zonal Tingo María, febrero de 2023.

En ese sentido, se colige que los trabajadores varones perciben en mayor proporción que las mujeres el efecto motivador de las recompensas extrínsecas sobre su desempeño laboral.

En la Tabla 2, se muestra la prevalencia de los factores extrínsecos según el régimen laboral.

**Tabla 2**

**Prevalencia de los factores extrínsecos según régimen laboral de los trabajadores de DEVIDA – Zonal Tingo María**

Régimen laboral	Factores extrínsecos		Total
	No	Si	
CAS	39.1%	60.9%	100.0%
Decreto Leg. 728	40.0%	60.0%	100.0%
Ley 30057	50.0%	50.0%	100.0%
Total	40.0%	60.0%	100.0%

**Nota:** Elaborado con datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de DEVIDA – Zonal Tingo María, febrero de 2023.

Los resultados demuestran que, independientemente del régimen laboral, los trabajadores reconocen el valor de los factores extrínsecos, aunque con ligera variación entre regímenes.

En la Tabla 3, se presenta la percepción de los factores extrínsecos según el nivel educativo.

**Tabla 3**

**Prevalencia de los factores extrínsecos según nivel educativo de los trabajadores de DEVIDA – Zonal Tingo María**

Nivel	Factores extrínsecos		Total
	No	Si	
Superior mando medio	0.0%	100.0%	100.0%
Secundaria incompleta	100.0%	0.0%	100.0%
Secundaria completa	0.0%	100.0%	100.0%
Pregrado incompleto	100.0%	0.0%	100.0%
Pregrado completo	50.0%	50.0%	100.0%
Maestría incompleta	30.0%	70.0%	100.0%
Maestría completa	42.9%	57.1%	100.0%
Total	40.0%	60.0%	100.0%

**Nota:** Elaborado con datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de DEVIDA – Zonal Tingo María, febrero de 2023.

Los resultados indican que los trabajadores con menor nivel educativo perciben con mayor claridad el impacto de las recompensas extrínsecas en su desempeño.

Respecto a los factores intrínsecos, en la Tabla 4 se muestra su percepción según el régimen laboral.

**Tabla 4**

**Prevalencia de los factores intrínsecos según régimen laboral de los trabajadores de DEVIDA – Zonal Tingo María**

Régimen laboral	Rendimiento laboral		Total
	No	Si	
CAS	34.8%	65.2%	100.0%
728	40.0%	60.0%	100.0%
30057	50.0%	50.0%	100.0%
Total	36.7%	63.3%	100.0%

**Nota:** Elaborado con datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de DEVIDA – Zonal Tingo María, febrero de 2023.

Se observa una tendencia similar a la de los factores extrínsecos, con una mayor valoración por parte de los trabajadores bajo el régimen CAS.

En la Tabla 5, se presenta la percepción del rendimiento laboral según el nivel educativo.

**Tabla 5**

**Prevalencia del rendimiento laboral según nivel educativo de los trabajadores de DEVIDA – Zonal Tingo María**

Nivel	Rendimiento laboral		Total
	No	Si	
Superior mando medio	0.0%	100.0%	100.0%
Secundaria incompleta	100.0%	0.0%	100.0%
Secundaria completa	0.0%	100.0%	100.0%
Pregrado incompleto	0.0%	100.0%	100.0%
Pregrado completo	50.0%	50.0%	100.0%
Maestría incompleta	30.0%	70.0%	100.0%
Maestría completa	42.9%	57.1%	100.0%
Total	36.7%	63.3%	100.0%

**Nota:** Elaborado con datos tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de DEVIDA – Zonal Tingo María, febrero de 2023.

Los resultados evidencian que la motivación es reconocida como un factor clave del rendimiento laboral, especialmente por los trabajadores con niveles educativos medios.

Para contrastar las hipótesis, se aplicaron modelos econométricos de elección binaria: Logit, Probit y Gompit. En la Tabla 6, se presentan los indicadores de bondad de ajuste de dichos modelos.

**Tabla 6**

**Indicadores de bondad de ajuste de los modelos de elección discreta para medir la probabilidad de mejora del rendimiento laboral**

DESCRIPCIÓN	MODELO		
	LOGIT	PROBIT	GOMPIT
McFadden R-squared	0.513618907	0.512501087	0.541106284
S.D. dependent var	0.490132518	0.490132518	0.490132518
Akaike info criterion	0.839258221	0.840727388	0.803131135
Schwarz criterion	0.979377959	0.980847126	0.943250873
Hannan-Quinn criter.	0.884083729	0.885552896	0.847956643
Restr. deviance	39.42946569	39.42946569	39.42946569
LR statistic	20.25171906	20.20764404	21.33553165
Prob(LR statistic)	0.00004003	0.00004092	0.00002328

**Nota:** Elaborado con datos tomados del análisis econométrico realizado con SPSS, sobre la encuesta aplicada a los trabajadores de DEVIDA – Zonal Tingo María, febrero de 2023.

Los resultados demuestran que el modelo Gompit presentó los mejores indicadores de ajuste, con un porcentaje de predicción correcta del 86,67 %, lo que confirma su capacidad para estimar con precisión la probabilidad de mejora del rendimiento laboral.

En cuanto a los efectos marginales, se estimó que las recompensas extrínsecas incrementan en 42,87 % la probabilidad de mejora del desempeño laboral, mientras que las recompensas intrínsecas lo hacen en 45,19 %. El impacto conjunto de ambas dimensiones motivacionales alcanza un 96,84 %, lo que indica una influencia significativa de la motivación sobre el rendimiento de los trabajadores.

En consecuencia, los resultados apoyan la hipótesis general que sostiene que la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de DEVIDA – Zonal Tingo María. Asimismo, se aceptan las hipótesis específicas que afirman que los factores extrínsecos e intrínsecos tienen un efecto positivo en dicho desempeño.

Los hallazgos se alinean con los objetivos de la investigación, al demostrar que la motivación, en sus distintas formas, constituye un elemento clave para mejorar la eficacia, la cooperación, la iniciativa y el trabajo en equipo dentro de la organización. Esta evidencia empírica respalda la necesidad de implementar estrategias motivacionales que consideren tanto incentivos materiales como aspectos relacionados con la satisfacción personal y el reconocimiento interno.

## DISCUSIÓN

La investigación ofrece un valioso aporte al conocimiento existente al demostrar, mediante evidencia empírica y análisis econométrico, que la motivación laboral —tanto extrínseca como intrínseca— tiene una influencia significativa en el desempeño de los trabajadores de una entidad pública como DEVIDA – Zonal Tingo María. Este estudio no solo reafirma la importancia de los incentivos materiales y simbólicos en contextos organizacionales, sino que también cuantifica su impacto mediante el modelo Gompit, lo que permite una interpretación más precisa y útil para la gestión pública.

Al comparar los resultados con los antecedentes revisados, se observa una clara coincidencia con estudios previos que destacan la relación positiva entre motivación y rendimiento laboral. Por ejemplo, García et al. (2016) señalaron que tanto los factores internos como externos influyen en la motivación de los empleados, lo cual se confirma en este estudio con efectos marginales del 42,87 % para recompensas extrínsecas y 45,19 % para recompensas intrínsecas. Asimismo, Murillo (2012) encontró una correlación positiva entre motivación y productividad, lo que se refleja en el presente estudio con un impacto conjunto del 96,84 % en la mejora del desempeño laboral.

Sin embargo, este estudio aporta una perspectiva original al aplicar un modelo econométrico de elección binaria, lo que permite estimar probabilidades de mejora en el rendimiento laboral con mayor precisión. A diferencia de estudios como el de Medina (2017), que se centraron en clasificaciones de desempeño por dimensiones, esta investigación integra la motivación como variable explicativa directa, fortaleciendo el vínculo entre teoría y práctica en la gestión institucional.

Del análisis realizado, se concluye que existe una tendencia generalizada entre los trabajadores de DEVIDA – Zonal Tingo María a reconocer la motivación como un factor determinante en su rendimiento. Esta tendencia se mantiene constante independientemente del régimen laboral o nivel educativo, aunque se identifican excepciones en grupos con menor formación académica, donde la percepción de los factores intrínsecos es menos marcada. No se evidencian ausencias de correlación significativas, lo que refuerza la consistencia de



los resultados obtenidos.

Entre las limitaciones del estudio se reconoce la disponibilidad de datos, ya que la muestra fue censal y limitada a 30 trabajadores, lo que restringe la posibilidad de generalización a otras oficinas o entidades públicas. Asimismo, la aplicación de la encuesta estuvo sujeta a la disposición de los trabajadores, lo que pudo influir en la sinceridad de las respuestas. A pesar de ello, los instrumentos utilizados fueron validados y mostraron alta confiabilidad, lo que respalda la solidez de los hallazgos.

## CONCLUSIONES

La presente investigación aporta de manera significativa al campo de la gestión pública, al evidenciar empíricamente que la motivación laboral, tanto en su dimensión extrínseca como intrínseca, influye de forma directa y positiva en el desempeño de los trabajadores de la Oficina Zonal de DEVIDA – Tingo María. Este hallazgo no solo reafirma la importancia de los factores humanos en el éxito institucional, sino que también proporciona una base cuantitativa sólida para la formulación de políticas organizacionales orientadas a mejorar la productividad y el clima laboral en entidades públicas.

Uno de los principales aportes del estudio radica en la aplicación de un modelo econométrico de elección binaria tipo Gompit, que permitió estimar con precisión la probabilidad de mejora del rendimiento laboral en función de los estímulos motivacionales. A diferencia de estudios anteriores que se limitaron a correlaciones descriptivas, este enfoque metodológico ofrece una herramienta analítica robusta para la toma de decisiones en gestión de talento humano. Los efectos marginales obtenidos —42,87 % para recompensas extrínsecas y 45,19 % para recompensas intrínsecas— demuestran que ambos tipos de motivación tienen un impacto significativo y complementario en el desempeño laboral. El efecto conjunto, estimado en 96,84 %, refuerza la necesidad de implementar estrategias integrales que consideren tanto incentivos materiales como reconocimiento personal.

Además, el estudio revela que la percepción de la motivación como factor determinante del rendimiento laboral es transversal entre los trabajadores, independientemente de su

régimen contractual o nivel educativo. Sin embargo, se identifican matices importantes: los trabajadores con menor nivel educativo tienden a valorar más los factores extrínsecos, mientras que aquellos con formación superior reconocen con mayor claridad los beneficios de los factores intrínsecos. Esta diferenciación permite diseñar políticas motivacionales más personalizadas, ajustadas a las características del personal.

La investigación también confirma y amplía los hallazgos de estudios previos. Por ejemplo, concuerda con García et al. (2016) y Murillo (2012) en cuanto a la influencia de factores internos y externos en la motivación laboral. No obstante, el presente estudio va más allá al cuantificar dicha influencia y vincularla directamente con el rendimiento, lo que representa una contribución novedosa al área de la gestión pública. Asimismo, se diferencia de investigaciones como la de Medina (2017), que se centraron en clasificaciones de desempeño sin considerar la motivación como variable explicativa.

Del análisis realizado, se concluye que la motivación laboral no solo mejora el rendimiento individual, sino que también fortalece el trabajo en equipo, la cooperación y la eficacia organizacional. En ese sentido, se recomienda que DEVIDA y otras entidades públicas desarrollen programas de incentivos que integren recompensas económicas, reconocimiento institucional, oportunidades de desarrollo profesional y mecanismos de participación activa del personal.

Entre las limitaciones del estudio se encuentra el tamaño reducido de la muestra, limitada a 30 trabajadores, lo que restringe la generalización de los resultados a otras oficinas o contextos institucionales. Asimismo, la aplicación de la encuesta estuvo condicionada por la disponibilidad y disposición de los trabajadores, lo que podría haber influido en la sinceridad de las respuestas. A pesar de ello, el instrumento utilizado fue validado por expertos y mostró alta confiabilidad, lo que respalda la solidez de los hallazgos.

Como líneas futuras de investigación, se plantea la necesidad de ampliar el estudio a otras oficinas zonales de DEVIDA y a entidades públicas similares, con el fin de comparar resultados y validar el modelo econométrico en diferentes contextos. También sería pertinente explorar el impacto de la motivación en otras

dimensiones organizacionales, como la innovación, la retención de talento y la satisfacción laboral. Finalmente, se sugiere investigar cómo las políticas institucionales pueden integrar de manera efectiva los factores motivacionales en sus sistemas de gestión del desempeño.

## REFERENCIAS

- ACCIÓN RSE. (2010). Es posible medir el beneficio que la RSE tiene para las empresas: ¿Revisión de casos en Chile y el Mundo? Acción RSE Chile, Chile. Obtenido de [http://accionempresas.cl/wp-content/uploads/2017/08/2804025933\\_Es\\_posible\\_medir\\_el\\_beneficio\\_que\\_la\\_RSE2011.pdf](http://accionempresas.cl/wp-content/uploads/2017/08/2804025933_Es_posible_medir_el_beneficio_que_la_RSE2011.pdf)
- Azapalo, P. (2020). La responsabilidad social municipal y la calidad de los servicios públicos de la localidad de Bolognesi, distrito de Tahuánía provincia de Atalaya Región Ucayali. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María. Obtenido de [https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1960/TS\\_PCAR\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1960/TS_PCAR_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bestratén, M., & Pujol, L. (2004). Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España.
- BID. (2019). Transparencia, responsabilidad y anticorrupción. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://www.iadb.org/es/transparencia/transparencia-responsabilidad-y-anticorrupcion>
- Cajiga, J. (2013). El concepto de responsabilidad social empresarial. Cemefi-Centro Mexicano para la Filantropia. 2018, de [https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto\\_esr.pdf](https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf)
- Camacho, I. (2015). Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. Revista latinoamericana de derecho social. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702015000100003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100003)
- Capriotti, P., & Schulze, F. (2010). Responsabilidad Social Empresarial. Barcelona, España.
- Castro, U. (2009). Estructuras regionales emergentes y desarrollo turístico sustentable; La región Costa Sur de Nyarit, México. Tesis de doctorado, Universidad de Guadalajara, Puerto Vallarta, Jalisco. Obtenido de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/uca/Servicios%20Basicos.htm>
- Chiavenato. (2000). Administración de recursos humanos. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). New York: MC. Graw. Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Introducción a la moderna gestión del talento humano. Bogotá: Editorial McGraw Hill.
- Congreso de la República del Perú. (29 de diciembre de 1993). Constitución Política del Perú. Obtenido de <http://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucionparte1993-12-09-2017.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (08 de marzo de 1994). Ley de Cementerios y Servicios Funerarios Ley Nº 26298. Lima, Perú.
- Congreso de la República del Perú. (2003). Ley Nº27972 Ley Orgánica de Municipalidades. Lima, Perú.
- Congreso de la República del Perú. (08 de marzo de 2017). Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Ley Nº 29381. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/09496564C-1D007960525817100783458/\\$FILE/Ley+Organizaci%C3%B3n+y+Funciones+del+Ministerios+de+Trab+Ley+N%C2%BD+29381.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/09496564C-1D007960525817100783458/$FILE/Ley+Organizaci%C3%B3n+y+Funciones+del+Ministerios+de+Trab+Ley+N%C2%BD+29381.pdf)
- Consultores AC Pública. (2012). Política Nacional de modernización de la Gestión Pública. Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, Perú.
- Cummins, R. (2004). Moving from the quality of life concept to a theory. Journal of Intellectual Disability Research, 49, 699-706.



- Daza, W. (2008). La intervención en el espacio público como estrategia para el mejoramiento de la calidad de vida urbana. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Obtenido de <https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/arquitectura/tesis23.pdf>
- De La Barra, A. (2018). La inversión pública y la calidad de vida de los pobladores del distrito de Hermilio Valdizán, Huánuco. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María.
- Díaz, J. Díaz, M. & Morales, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. Revista Iberoamericana de Psicología, 59–78.
- EDOMÉX. (s.f.). Qués es la Inversión Pública. Obtenido de Gobierno del Estado de México: [http://inversionpublica.edomex.gob.mx/inversion\\_publica](http://inversionpublica.edomex.gob.mx/inversion_publica)
- Erikson, R. (1998). Descripciones de la desigualdad: el enfoque sueco de la investigación sobre el bienestar. La calidad de vida. Fondo de Cultura Económica, 101-120.
- Espinosa, E., & Martínez, P. (2000). Importancia de la calidad en los servicios públicos municipales. Gestión y estrategia, 48-56. Obtenido de <http://zaloamatí.azc.uam.mx/handle/11191/4895>
- Espíritu, Y. (2018). Determinantes de la pobreza de los hogares del Asentamiento Humano Brisas del HUallaga del Distrito de Rupa Rupa. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú. Obtenido de [http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1654/TS\\_YYEC\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1654/TS_YYEC_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Estévez, R. (08 de enero de 2016). ¿En qué consiste la compra responsable? Obtenido de Ecointeligencia: <https://www.ecointeligencia.com/2016/01/compra-responsable/>
- Fernández, R. (2009). Responsabilidad social corporativa. San Vicente, España: Editorial CLub Universitario.
- Fedotov, Y. (2013). Prólogo. En N. Unidas, Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas: Guía práctica (págs. 3-4). Nueva York: Oficina de Naciones Unidas en Viena. Obtenido de Oficina de las Naciones Unidas contra la Driga y el Delito: [https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-85255\\_Ebook.pdf](https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-85255_Ebook.pdf)
- Ferreiro, P. & Alcázar, M. (2008). Gobierno de Personas en la Empresa. Lima: Planeta.
- Franco, C. (s/f). Responsabilidad Social Corporativa. Obtenido de United States Interamerican Affairs: [http://interamerican-usa.com/articulos/Gob-Corp-Adm/Responsabilidad%20Social%20Carolina%20Franco\[1\].pdf](http://interamerican-usa.com/articulos/Gob-Corp-Adm/Responsabilidad%20Social%20Carolina%20Franco[1].pdf)
- Franklin Fincowsky, E. & Krieger; M. (2011). Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina. México: Pearson Educación.
- Gaete, R. (2008). Aplicaciones de la responsabilidad social a la nueva gestión pública. Scielo, 35-61. Obtenido de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1851-37272008000200002&lng=es&nrm=iso&tlang=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1851-37272008000200002&lng=es&nrm=iso&tlang=es)
- Gaete, R. (24 de mayo de 2012). La responsabilidad social aplicada al sector público. Obtenido de Compartiendo experiencias universitarias: <http://compartiendoexperienciauniversitaria.blogspot.com/2012/05/la-responsabilidad-social-aplicada-al.html>
- García, D. Londoño, C. & Ortiz L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Medellín, Colombia. Medellín.
- García, H. (2017). De La Administración Pública Tradicional A La Calidad En La Gestión Pública. San José: Instituto Centroamericano de Administración Pública ICAP.
- Gómez, H. (2014). Responsabilidad social empresarial en la Municipalidad de Huehuetenango. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Gomez-Helen.pdf>

- Gómez, H. (2014). Responsabilidad Social Empresarial en la Municipalidad de Huehuetenango. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Gómez, N., Carñel, G., & Tarabella, L. (2018). Municipios y calidad de vida: análisis de la cobertura de servicios básicos en la provincia de Santa Fe entre 2001 y 2010. Espacio y Desarrollo, 55-74. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/espacioydesarrollo/article/view/20547/20425>
- Gordon, J. (1997). Comportamiento organizacional. Chicago: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados? Teoría de las organizaciones, 1-13.
- INEI. (2018). Población en situación de pobreza, según ámbitos geográficos. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/living-conditions-and-poverty/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). Encuesta Nacional de Programas Presupuestales 2011-2017. Lima, Perú: INEI. Obtenido de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1520/cap01.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1520/cap01.pdf)
- Kreitner & Kinicki. (2003). Comportamiento de las organizaciones. Madrid: Mc Graw Hill/interamericana de España.
- Larico Apaza, R. I. (07 de Abril de 2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/453>
- Loyola, R. (10 de febrero de 2010). Responsabilidad Social en el Sector Público: Impacto directo en las herramientas de gestión y en la filosofía organizacional.
- Diario\_responsable. Obtenido de <https://diarioresponsable.com/opinion/9909-responsabilidad-social-en-el-sector-publico-impacto-directo-en-las-herramientas-de-gestion-y-en-la-filosofia-organizacional->
- Lozada, S. (2018). Calidad de vida en estudiantes de Psicología y Ciencias de la Comunicación de una Universidad Privada. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4770/Lozada%20V%C3%ADchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Machuca Samuel, S. (22 de 02 de 2016). DETERMINANTES DEL TRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LICENCIADOS DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL I ESSALUD - TINGO MARÍA 2014. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/280>
- Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- McClelland, D. (1961). The Achieving Society. New York: A Free Press Paperback.
- Medina, S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. Chimbote: Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12001>
- Mehrotra, S., Vandemoortele, J., & Delamonica, E. (2000). ¿Servicios básicos para todos? El gasto público y la dimensión social de la pobreza. Centro de Investigaciones Innocenti de UNICEF. Florencia: Publicaciones Innocenti. Obtenido de <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/basics.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (25 de marzo de 2013). La Inversión Pública. Obtenido de Municipalidad Distrital de Mala: <http://munimala.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/snip.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). Informe de actualización de proyecciones macroeconómicas 2018-2021. Lima, perú. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol\\_econ/marco\\_macro/IAPM\\_2018\\_2021.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/marco_macro/IAPM_2018_2021.pdf)



- Montalvo, R. (2007). Hacia un modelo de crecimiento ordenado de los centros de población en el Estado de Tlaxcala. Tesis de doctorado, El colegio de Tlaxcala A.C., Tlaxcala, México. Obtenido de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2007/rmv/9.htm>
- Mujica, J., & Tuesta, D. (2012). Problemas de construcción de indicadores criminológicos y situación comparada del feminicidio en el Perú. Scielo. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0254-92122012000100009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92122012000100009)
- Mulet, C., & Castanedo, I. (2002). La participación comunitaria y el medio ambiente. Revista Cubana de Enfermería. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192002000200010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192002000200010)
- Municipalidad de San Borja. (2019). Talleres de Producción-Programa Productivo. Obtenido de <http://www.munisanborja.gob.pe/talleres-de-produccion-2/>
- Municipioaldía. (marzo de 2008). Rendición de cuentas. Obtenido de Presidencia del Consejo de Ministros: [https://municipioaldia.com/consejos-del-mes/rendicion\\_de\\_cuentas/](https://municipioaldia.com/consejos-del-mes/rendicion_de_cuentas/)
- Muntané, J. (2010). Revisiones temáticas: Introducción a la investigación básica. RAPD, 221-227. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Jordi\\_Muntane2/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Investigacion\\_basica/links/5ebb9e7d-92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jordi_Muntane2/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d-92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf)
- Murillo Lara, N. (. (2012). Murillo Lara, N. (2012). La Motivación y el Desempeño Laboral de los empleados de la Sede de la Región Departamental de Salud de Cortes. Tegusigalpa: Universidad Tecnológica de Honduras.
- Navarro, P. (2010). Análisis del comportamiento organizacional. . Madrid: Bresca Editorial.
- Oblitas, L. (2006). Psicología de la salud y calidad de vida. México: International Thomson Editores, S.A. Obtenido de <http://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/psicologiasalud.pdf>
- OCDE. (2013). Organización para la cooperación y desarrollo económico. [www.oecd.org](http://www.oecd.org).
- Organización Mundial de la Salud. (1986). Carta de Ottawa para la promoción de la salud. Una conferencia internacional sobre la Promoción de la Salud: Hacia un nuevo concepto de la salud pública. Ottawa, Canadá: Asociación Costarricense de la Salud Pública-ACOSAP. Obtenido de <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2013/Carta-de-ottawa-para-la-apromocion-de-la-salud-1986-SP.pdf>
- Ortíz, J. (2017). Análisis de la responsabilidad social y sostenibilidad en la gestión universitaria. Caso: Universidad Técnica Particular de Loja-Ecuador. Ciencias Administrativas Revista Digital FCE-UNLP. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653854003/html/index.html>
- Parraga, P. (2018). Percepción de la responsabilidad social municipal en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca, 2018. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Obtenido de [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5310/T010\\_40414753\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5310/T010_40414753_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pedrotti, G. (s.f.). Responsabilidad social municipal. Obtenido de RRPPnet Portal de Relaciones Públicas: <http://www.rrppnet.com.ar/programasderesponsabilidadsocial.htm>
- Pérez, J., & Merino, M. (2015). Definición de programa social. Obtenido de <https://definicion.de/programa-social/>
- Pírez, P. (septiembre de 2000). Servicios urbanos y equidad en América Latina. Un panorama con base en algunos casos. CEPAL ECLAC, 26-89. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5709/1/S00090784\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5709/1/S00090784_es.pdf)