



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Motivación y desempeño laboral en trabajadores Municipales del
distrito de Pampas, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Anticona Guzmán, María Rosa (ORCID: 0000-0003-1054-1508)

ASESOR:

Mg. Vargas Llumpo, Jorge Favio (ORCID: 0000-0002-1624-3512)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Pública

CHIMBOTE - PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente estudio, lo dedico a mi querido esposo Filiberto Villanueva, a mis amados hijos Cesar Augusto y Armando Manuel, quienes constituyen mi fortaleza para alcanzar mis objetivos.

María Rosa

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por darme la vida y acompañarme en todo momento.

Así mismo agradecer profundamente a mi familia que me motivaron y confiaron en mí, gracias por su apoyo incondicional y permanente.

A mis profesores de la universidad Cesar Vallejo y mis asesores que compartieron sus conocimientos y me acompañaron en este proceso de iniciar y culminar mi trabajo de tesis.

La autora

Índice de contenidos

	Pág
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Correlación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores municipales	22
Tabla 2: Prueba de hipótesis de correlación entre motivación y desempeño laboral	23
Tabla 3: Relación entre la dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral en los trabajadores municipales	24
Tabla 4: Prueba de hipótesis de la correlación entre necesidad de logro y el desempeño laboral	25
Tabla 5: Relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral en los trabajadores municipales	26
Tabla 6: Prueba de hipótesis de la correlación entre necesidad de poder y el desempeño laboral	27
Tabla 7: Relación entre necesidad de afiliación y el desempeño laboral en los trabajadores municipales	28
Tabla 8: Prueba de hipótesis de correlación entre necesidad de afiliación y desempeño laboral	29
Tabla 9: Niveles de motivación en los trabajadores municipales	30
Tabla 10: Niveles de desempeño laboral en los trabajadores municipales	31

Resumen

El presente estudio, tiene como objetivo relacionar la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores del municipio distrital de Pampas, que pertenece a la provincia de Pallasca en la región Ancash; se trabajó con una muestra de 60 trabajadores entre varones y mujeres de 18 a 62 años de edad; para recopilar la información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos la escala de motivación de Steers y Braunstein (1976), validada por Ventura (2018) y la escala de desempeño laboral de Carlos (2017). Dentro de los resultados destaca una correlación positiva moderada (0,660) entre las variables con un p-valor (0,000) menor a 0,01 que indica una correlación positiva moderada y altamente significativa; así mismo, se evidenciaron correlaciones positivas moderadas y altamente significativas entre las dimensiones de necesidad de logro, de poder y de afiliación con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pampas. Por otro lado, se muestran resultados descriptivos de la motivación resaltando que el 50% de los trabajadores presentan niveles medios de motivación, 28,3% niveles bajos y 21,7% niveles altos; por su parte en el desempeño laboral el 45% de los trabajadores presentan un nivel regular, el 28,3% niveles altos y el 26,7% niveles bajos de desempeño laboral.

Palabras clave: Motivación de logro, motivación de poder, afiliación, desempeño laboral, trabajadores municipales

Abstract

The objective of the present study is to relate motivation with the labor performance of the workers of the district municipality of Pampas, which belongs to the province of Pallasca in the Ancash region; We worked with a sample of 60 workers between men and women from 18 to 62 years of age; To collect the information, the survey was used as a technique and the Steers and Braunstein (1976) motivation scale, validated by Ventura (2018) and Carlos's (2017) work performance scale, as instruments. Among the results, a moderate positive correlation stands out (0.660) between the variables with a p-value (0.000) less than 0.01, which indicates a moderate and highly significant positive correlation; likewise, moderate and highly significant positive correlations were evident between the dimensions of need for achievement, power and affiliation with job performance in the workers of the municipality of Pampas. On the other hand, descriptive results of motivation are shown, highlighting that 50% of workers have medium levels of motivation, 28.3% low levels and 21.7% high levels; On the other hand, 45% of workers have a regular level of job performance, 28.3% high levels and 26.7% low levels of job performance.

Keywords: Motivation of achievement, power motivation, affiliation, job performance, municipal workers

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo un 40% de los empleados no se sienten valorados por su trabajo en las organizaciones, esto genera una falta de compromiso y disminución en el desempeño, y por ende no se cumplen con los objetivos de la empresa. Por otro lado, el 89% de las organizaciones asumen que sus trabajadores cambian de trabajo en busca de mejoras en su salario, sin embargo, sólo un 12% logra mejorar su sueldo en el nuevo trabajo. También en otros casos consideran que solo el sueldo no es suficiente, sino que necesitan horarios flexibles, reconocimientos, autonomía para trabajar, entre otros beneficios al momento de elegir un nuevo trabajo (Starmeup, 2018).

En el Perú el 87% de las organizaciones estiman como un problema principal en sus trabajadores la falta de compromiso laboral, el 50% de los ejecutivos menciona como problema la cultura organizacional y la falta de compromiso en el grado de muy importante; por otro lado el 60% de ellos manifestaron no tener un programa suficiente para medir y perfeccionar el compromiso laboral y un 12% afirma si tener un programa para la cultura corporativa y sólo un 7% se atribuyó tener un excelente programa para medir, mejorar y promover el compromiso laboral y la retención de sus colaboradores en su organización (Gestión, 2015).

En las organizaciones estatales del Perú, principalmente los directivos tienen quejas sobre sus trabajadores, aun en estos tiempos no se cuenta con un sistema realista y eficiente para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores, ya que cada una de las instituciones genera sus propios métodos, instrumentos y peor aún no cuenta con personas capacitadas para la evaluación. Estas deficiencias son más notorias en las instituciones de los gobiernos regionales y gobiernos locales; nos referimos a las instituciones municipales, ya sean provinciales o distritales.

Esto tiene que ver con las características y políticas implementadas por las oficinas de recursos humanos o gestión del talento, y una realidad muy deficiente se observa en los municipios distritales alejados de las grandes urbes, llámese

en los distritos rurales, donde las funciones del personal son diversos, no se cuenta con el personal idóneos ni capacitados en la gestión pública, lo que hace aún más difícil el proceso de evaluación de los recursos humanos. Es en este sentido que el presente trabajo trata de interesarse por conocer el desempeño laboral de los trabajadores municipales del distrito de Pampas, Provincia de Pallasca, región Ancash y relacionarlo con la variable motivación, de tal manera que nos permita obtener información real de lo que sucede en estas instituciones estatales de las cuales depende el desarrollo local y regional de los pueblos y comunidades. En este sentido para investigar esta relación se plantea el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores municipales del distrito de Pampas, 2020?.

Así mismo, el presente trabajo se justifica desde el punto de vista teórico ayudará a incrementar la información sobre las variables de estudios y su relación entre éstas, de tal manera que pueda acopiarse información relevante en una población de trabajadores de distritos rurales donde existen escasos estudios sobre esta temática, al mismo tiempo, permitirá llenar un vacío del conocimiento existente hasta la actualidad, debido a que no se han encontrado estudios de esta naturaleza en el distrito de Pampas.

Desde la perspectiva de trascendencia social, este trabajo se convertirá en un nuevo antecedente para futuras investigaciones y para otros estudiosos que se encuentren interesados en esta área o línea de investigación; los resultados servirán para tener información que puedan utilizar las autoridades y responsables de las oficinas o departamentos de recursos humanos, para acercarse un poco más a la realidad de la gestión del talento humano y para los propios trabajadores, donde puedan percibir su rendimiento y compromiso con la institución donde laboran. Así mismo, los resultados pueden servir posteriormente como un aporte práctico para realizar propuestas de intervención y desarrollar actividades de mejora de la gestión y por ende para el desempeño laboral.

En este mismo sentido, se propone los siguientes objetivos que orientarán el presente estudio: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño

laboral en los trabajadores municipales del distrito de Pampas, 2020, así mismo se proponen los objetivos específicos siguientes: Determinar la relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral en los trabajadores municipales, relacionar la necesidad de poder y el desempeño laboral, establecer la relación de la necesidad de afiliación y el desempeño laboral; así también describir los niveles de motivación y desempeño laboral que presentan los trabajadores municipales del distrito de Pampas.

Finalmente, la hipótesis a contrastar queda expresada de la siguiente manera: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de municipales del distrito de Pampas, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Ismajli, Zekiri, Qosja, & Krasniqi (2015), en Tirana – Albania, describió e identificó los factores que motivan a los trabajadores del gobierno local para aumentar la calidad de los servicios. Se utilizó un cuestionario estructurado para medir la motivación respecto a su desempeño, dentro de los municipios donde laboran. Los datos fueron recolectados utilizando recursos primarios y secundarios. Los resultados muestran la importancia de la motivación que es afectada por el proceso de evaluación del desempeño, dentro de estos factores motivacionales resaltan, el salario de los trabajadores, el ascenso profesional y la oportunidad de promoción, que parece estar entre los factores más importantes de la motivación. Los otros factores son las condiciones de trabajo, así como la evaluación objetiva del desempeño, estos datos proporcionan información adicional para los administradores de municipios rurales y urbanos, sobre sus estrategias de gestión más eficiente de los recursos humanos y poder aumentar la calidad de los servicios a nivel local y más allá.

Otro estudio en Estonia de Kamdron (2015), para identificar las correlaciones entre la motivación, la satisfacción laboral y la esfera de control, trabajo con 767 trabajadores públicos y privados que representan 20 áreas de trabajo, midió tres dimensiones a través de las características sociodemográficas, una escala de externalidad- internalidad de Rotter y la escala de motivación y satisfacción laboral; se comprobó la existencia de una relación fuerte entre la motivación y la satisfacción laboral, también con los factores sociodemográficos (género, el puesto de trabajo y la edad) así mismo con el locus de control interno). También se pudo percibir que los empleados internos, están más satisfechos y motivados intrínsecamente de manera significativa. Estos resultados, permiten vincular la satisfacción, la motivación, el locus de control y la dirección motivacional.

En Colombia Díaz, Díaz y Morales (2014), investigaron la motivación laboral en una muestra de 385 trabajadores de diferentes empresas de la ciudad de Bogotá; tuvo en cuenta las variables sexo, edad y tipo de contrato,

se pudo evidenciar a través del análisis, que se encontraron diferencias en los resultados de las dimensiones estudiadas. En el caso de la motivación de poder se encontró que el 56.74% de los trabajadores que tienen contrato temporal presentan mayor motivación de poder, seguido de aquellos con contrato de termino definido; con respecto a la motivación de logro el 54,97% de los trabajadores con contrato definido tienen mayor motivación de logro y con respecto a la motivación de filiación se encontró que los trabajadores que tienen contrato definido tienen mayor afiliación en el 57,24% de los casos.

En esta misma línea, Muñoz (2018), en Madrid, analizó la posible relación entre la motivación y el bienestar laboral en una muestra de 90 empleados (45 hombres y 45 mujeres), vendedores, quienes respondieron a un Cuestionario de Motivación para el Trabajo y un Cuestionario de Bienestar Laboral General, que evalúa la somatización, el desgaste y la alienación en el vendedor. Dentro de estos factores motivacionales internos es la autorrealización quien presenta la media más alta (18.51), mientras que la dimensión de logro evidencia la media más baja (13.14). Con respecto a la motivación y el bienestar laboral, se encontraron relaciones significativas y muy significativas, así como relaciones directas e indirectas entre los factores evaluados y el tiempo con el bienestar psicosocial y los efectos colaterales, así se perciben también relaciones directas con el factor supervisión y grupo de trabajo y con los factores reconocimiento y salario; así mismo se pudo observar que algunos factores motivacionales tienen capacidad para predecir el bienestar psicosocial y algunos efectos colaterales

Por su parte, Mohammad (2016) en Bangladesh estudió el impacto de la motivación en el desempeño de los empleados de una escuela secundaria, el método fue descriptivo y utilizaron cuestionarios integrados tipo escala Likert para recopilar los datos, la muestra estuvo conformada por 50 personas, miembros de la facultad, asistentes, ayudantes de oficina, personal de capacitación y de seguridad. El análisis de los resultados cuantitativos señala que los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos tienen un papel importante en la motivación de los empleados. También se reveló que el factor de mayor impacto es el salario, la seguridad laboral, el ascenso en la carrera,

las buenas relaciones con los compañeros de trabajo, el logro de objetivos, la capacitación y el reconocimiento. Sin embargo, el estudio revela que la motivación en los empleados de la escuela es baja en relación con sus expectativas y predomina el factor extrínseco.

Chiang y San Martín (2015), analizó la satisfacción y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Talcahuano (Chile) cuyo objetivo fue medir si el desempeño laboral afecta la satisfacción laboral, en 259 funcionarios municipales, encontró la existencia de correlaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral con el desempeño, destacando las asociaciones positivas entre las escalas de rendimiento y la satisfacción, tanto en varones como en mujeres.

Oliva (2017), estudió la Motivación y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores del Hospital Larco Herrera, (Lima), el objetivo fue describir y correlacionar dichas variables, fue una investigación básica, no experimental, transversal; la población estuvo conformada por 825 colaboradores y la muestra fue aleatoria y conformada por 130 trabajadores. Los resultados, muestran una relación positiva y significativamente entre las variables, con un valor $p: 0,026$ menor que alfa (α) es, 05 . Se concluye que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral; por su parte los descriptivos denotan un nivel de motivación buena (58.46%), motivación alta (36.92%) y nivel bajo 4.62%. En las dimensiones de motivación intrínseca 56,2% es alto, en la motivación extrínseca el 57,7 % es medio y en la motivación trascendental el 50,8 % es bajo. Así mismo, en el desempeño laboral, el 53,08 % de los trabajadores presentan desempeño poco eficiente, 23,85 %, ineficiente y solo el 23,07 % es eficiente.

Por otro lado, Burga y Wiese (2018), en un estudio sobre motivación y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial, (Lambayeque), fue un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal; la muestra estuvo conformada por 17 personas, (total de trabajadores administrativos de la empresa). Se utilizó un cuestionario sobre motivación y desempeño laboral, y al aplicar el coeficiente de correlación de

Pearson, se obtuvo como resultado una relación significativa de $p < 0.05$, y una $r = 0.604$, demostrando la existencia de una relación significativa de grado moderado entre la motivación y el desempeño laboral.

Vilca (2018), en Moquegua relacionó la variable gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de Infraestructura del Municipio de Mariscal Nieto, con una muestra de 79 trabajadores y utilizó un cuestionario para recoger la información para luego describir y correlacionar las variables. Se concluyó que existe una asociación directa y significativa entre la cuestión administrativa y el rendimiento laboral en los trabajadores, esto se demostró a través del valor de la prueba de Pearson = 0,955 significativo ($p < 0.05$), concluyendo que una eficiente gestión tendrá como consecuencia un desempeño laboral adecuado.

Amaya (2016) indagó sobre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de educación del Instituto Nacional Penitenciario, Lima, 2016, cuyo objetivo fue relacionar la motivación con el desempeño laboral de dichos profesionales, fue un estudio cuantitativo, básica y descriptiva, se concluyó que se evidencia una relación positiva débil (0,475**) entre la motivación y desempeño laboral. En los descriptivos de la motivación, existe un 4,4% de docentes con nivel bajo de motivación, el 25,6%, con niveles regulares y el 70,0% con nivel alto. En la dimensión de motivación extrínseca prevalece un 80,0% en el nivel alto y en motivación intrínseca, un 72,2% también en niveles altos de motivación intrínseca. Por su parte en la variable desempeño laboral, el 6,7% presentan niveles bajos, 11,1% nivel regular, y un 82,2%, niveles altos de desempeño laboral.

Larico (2015) investigó la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del personal que laboran en la Municipalidad de San Román – Juliaca, la población la conformaron 635 trabajadores (nombrados y contratados) de dicha municipalidad. Se optó por un muestreo no probabilístico formado por 182 trabajadores, como resultado se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño de los trabajadores ($r=.786$), evidenciándose también una

relación significativa ($r=.659$) entre el mínimo vital con las responsabilidades en el desempeño laboral. Por otro lado, se evidenció relación significativa entre los incentivos (resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación) con el desempeño laboral. Así mismo existe vinculación directa entre las condiciones físicas, el amor al trabajo y la autorrealización con el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

Dentro de algunos antecedentes locales, tenemos a León (2017), que llevó a cabo un estudio para determinar si la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores municipales de del Distrito de Cajay – provincia de Huari; la población estuvo compuesta por 44 personas entre profesionales, técnicos y auxiliares, como instrumento se utilizó una escala con sus dimensiones de dirección, Intensidad y persistencia. Dentro de los resultados se perciben una correlación significativa de 0.01, con un valor de $P = 0.000$ y una correlación de 79,5% (Pearson) entre la motivación y el desempeño laboral; esto muestra una significancia asintótica (bilateral) de 0.000, lo que quiere decir que es menor a 0.05, esto quiere decir que la motivación tiene un efecto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Cajay.

En esta misma dirección, Huerta (2017), estudió la motivación y el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad provincial de Yungay (Ancash), fue una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional; la muestra estuvo conformada por 74 servidores públicos y se utilizó un cuestionario de motivación de dos dimensiones (Factores higiénicos y motivacionales) que se aplicó a través la encuesta. Los resultados arrojan una relación directa entre las variables a través de la Chi-cuadrado (valor de, $\chi^2=13,258$), la cual indica que existe una asociación significativa, donde el valor de $p= 0.010 < 0.05=\alpha$. También se encontró una relación moderada entre los factores higiénicos y el desempeño, sin embargo, no se encontró asociación entre el factor motivacional con el desempeño laboral de los trabajadores municipales. En los resultados descriptivos, se observa que en la motivación predomina el nivel medio (44.6%), el bajo (25.7%) y nivel alto (29.7%); en la dimensión factores higiénicos prevalece el nivel medio (40.5%) y en el factor

motivacional el nivel medio (43.25). En la variable desempeño laboral, predomina el nivel bueno (41.9%), el medio (28.4%) y el nivel malo (20.7%).

Barreto (2017), el presente estudio tuvo como objetivo determinar la asociación entre la motivación y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores de la dirección Regional de Salud de Ancash, fue una investigación cuantitativa, no experimental y correlacional; la población estuvo compuesta por todos los trabajadores nombrados y contratados haciendo un total de 254, y la muestra fue aleatoria simple y estuvo constituida 153 trabajadores; como instrumentos se utilizaron el cuestionario de motivación de Herzberg y una ficha de para evaluar el desempeño laboral de Chiavenato. Como resultados destacan un 15% de los colaboradores está motivado, un 17% tienen mala motivación y los restantes presentan una regular motivación; con referencia al desempeño laboral, el 17% tienen un buen desempeño, el 28.8% mal desempeño y los restantes regular desempeño, también se evidencia una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección de salud de Ancash.

Ponce (2016) a través del presente estudio se pretende relacionar el clima Organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Colquioc-Chasquitambo fue un estudio descriptivo y no experimental; la población y muestra estuvo compuesta por 16 trabajadores de la Municipalidad Distrital, para ello, los resultados muestran que, el Clima laboral influye de manera notable en el desempeño laboral de los trabajadores municipales, los cuales serán tomados en cuenta para realizar las recomendaciones del caso. Así mismo el promedio de 71% de los colaboradores se identifica con las perspectivas de desarrollo, comunicación, autonomía y la estructura organizacional, cuentan con el apoyo de la Municipalidad; por otro lado, el 74% de los trabajadores estiman como bueno la estructura organizacional, así como el clima laboral, las recompensas y el apoyo organizacional; esto tributa de alguna manera en el buen desempeño laboral con la posibilidad de seguir mejorando.

Valentín (2017) en su tesis sobre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016, tuvo como determinar si la gestión del talento influye en el desempeño laboral para lo cual se utilizó un estudio explicativo y no experimental transversal, la población estuvo conformada por 161 trabajadores asistenciales y administrativos, utilizándose un cuestionario sobre gestión del talento humano y de desempeño laboral; los resultados muestran que la influencia es directa y altamente significativa ($r = 0.8154$, $p = 0.000$), entre las variables; también se evidencia que el 23.6% presentan un nivel alto de desempeño laboral, el 69.6%, un desarrollo regular y el 6.8% un desempeño bajo.

Como parte del sustento teórico de las variables se hace referencia a la motivación como un elemento esencial en la gestión de las personas, para lo cual deben cumplir tres elementos básicos: Tener los medios o recursos, tener los conocimientos necesarios (habilidades y aptitudes) y que tengan la predisposición para hacerlo (motivación), que es la clave que moviliza a las personas (Peña 2015).

En este caso, Navea (2015), expresa que los conceptos teóricos de la motivación se establecen en el proceso de construcción de la misma variable; es así que sobresalen dos dimensiones importantes; por un lado, está la dirección y por otro la intensidad. En primer término, la dirección tiene que ver con la tendencia a aproximarse o evitar un determinado objetivo o evento y por intensidad es la magnitud de la conducta de acercarse o evitar tales eventos o situaciones. En estas circunstancias, toda motivación tiene su base en la emoción, en las expectativas de cambio y en la afectividad; por lo tanto, un motivo viene a ser el restablecimiento o cambio de una situación afectiva; esto significa que existe un aprendizaje previo porque los motivos sociales son adquiridos y el afecto es la base para que se generen los motivos, ya que el afecto ofrece más elementos explicativos (McClelland, 1986).

Para el presente estudio se tiene en consideración la teoría de las necesidades aprendida de McClelland, que versa sobre tres impulsos o

necesidades que influyen en la motivación que son: Las necesidades de logro, las necesidades de poder y las necesidades de afiliación (Peña, 2015).

La teoría de las necesidades o de la motivación humana, clasifica a tres grupos motivacionales: A los ejecutivos tipo "afiliativos", con mayor necesidad de reconocimiento y estima para lograr la realización de cosas, las decisiones se basan en el aumento de la popularidad más que proponerse metas organizacionales; otros tipos de ejecutivos son los motivados por los logros, a quienes no le interesa lo que diga o piense la gente sobre ellos, se concentran en las metas y en cumplirlas, poniendo siempre en primer lugar, su propio reconocimiento y logros. Un tercer grupo de personas son los ejecutivos organizacionales quienes están más interesados en el poder, que, sobre cualquier otra situación, además, están convencidos que en la organización hay que influenciar a las personas. Se interesan principalmente por acopiar y mantener el poder a través de la influencia de los demás, son las personas más efectivas, sus subordinados inmediatos asumen mayor sentido de responsabilidad, visualizan sus metas organizacionales con claridad y tienen espíritu de equipo (McClelland & Burnham, 2003).

Disgregando este modelo, la motivación de logro es concebida como un impulso de resaltar o sobresalir con la finalidad de conseguir las metas, esforzarse por el éxito, es un incentivo natural propio de la motivación o de una necesidad de lograr "algo mejor". Esta actividad puede hacerse por varias razones entre éstas la de agradar a los otros, evitar críticas, tener aprobación o conseguir algún tipo de recompensa (Morán y Menezes dos Anjos, 2016). En este sentido el motivo de logro consiste en actuar bien por sí mismo, o por la satisfacción intrínseca de uno mismo de ser mejor (McClelland, 1989 en Morán y Menezes dos Anjos, 2016), quien además agrega que es la capacidad de innovar, ensayar y hacer algo distinto a lo anterior y de manera más eficaz para conseguir los objetivos. Las personas con alta necesidad de logro se muestran más preocupadas al momento de buscar información, hacer mejor las cosas y evitar la rutina.

Las personas con motivación de logro se caracterizan porque persiguen tareas retadoras y se esfuerzan por realizar otras más desafiantes, buscan trabajo más rápidamente, utilizan diversas alternativas y técnicas para encontrar empleo, visitan mayor número de organizaciones, migran a otras ciudades para buscar lo que desean, examinan periódicos o avisos. Las personas con alta necesidad de logro asumen responsabilidades con su rendimiento, buscan retroinformación, ensayan nuevas maneras, o formas novedosas y más eficaces de hacer las cosas (McClelland, 1989 en Morán y Menezes dos Anjos 2016).

Este tipo de motivación de logro es un factor clave para el desarrollo económico, en el mundo actual y real, por lo tanto, se incluye como parte de la explicación y comprensión que debe ser tomado en cuenta para el desarrollo y bienestar económico de las naciones.

Un impulso que moviliza al individuo a sobresalir, corresponde a un conjunto de modelos, que dirige a la persona a tener éxito y llegar más lejos, a poder desarrollar tareas de mejor calidad y esforzarse en las mismas para cumplirlas y por consiguiente lograr metas basadas en la excelencia (McClelland, 1989; Robbins y Judge, 2009). Finalmente se concibe que las personas con alto nivel de logro evidencian características y preferencias por situaciones que toman responsabilidades de manera personal para buscar solución a los conflictos o problemas que se presentan, se fijan metas moderadas y asumen riesgos tolerables, se retroalimentan constantemente de forma objetiva sobre su desempeño, se esfuerzan por tener éxito y hacer bien las cosas, incluso sin esperar recompensas (Mc Clelland, 1989).

La siguiente dimensión se considera importante en el mangament y viene a ser, la “motivación de poder” la misma que hace referencia a tener un impacto, influyente y fuerte, sin llegar a ser autoritario o dictatorial. Los mejores directivos tienden a puntuar más alto en la motivación de poder, incluso tienen puntajes más altos que la necesidad de estima. Estas características destacan en más del 80% de los mejores gestores y gerentes de venta y solo en un 10% de los gerentes mediocres. Los buenos gerentes

tienen características que deben tomarse en cuenta, ya que su motivación de poder no se orienta a su beneficio personal, sino al de la organización para la cual laboran (McClelland & Burnham, 2003).

En consecuencia, la necesidad de poder consiste en influir sobre la forma de pensar y sobre las acciones de otras personas o grupos, de tal manera que pueda obtenerse el reconocimiento de ellas. Las personas con un alto nivel de necesidad de poder, utilizan más tiempo y dedicación, en conseguir estrategias para hacer crecer, obtener poder y autoridad, crean argumentos, persuaden y hacen prevalecer sus criterios y puntos de vista. Este perfil lleva a las personas a intervenir sobre las conductas y decisiones de los demás (McClelland, 1989; Robbins y Judge, 2009, en Benavides 2014).

Finalmente, la motivación de afiliación, es un deseo de tener aceptación de parte de los demás, así como establecer relaciones de cercanía con los otros, por ello la conducta se dirige a las personas con la finalidad de sentirse más cómoda; les agrada trabajar en grupo y se sienten mejor ayudando a los demás. Las personas con un alto nivel de afiliación, dedican más tiempo y esfuerzo para compartir espacios de calidad con los otros y sienten preocupación por el deterioro de las relaciones o cuando se presentan dificultades. Una parte negativa, es cuanto al gerenciar grupos o equipos de trabajo, una persona con perfil de afiliación no será muy objetiva, porque tratará de ser agradable con los demás y esto afectará la capacidad para la toma de decisiones (Benavides, 2014).

Desde la perspectiva del desempeño laboral, Pedraza, Amaya y Conde (2010), lo definen como aquellas acciones observados en los trabajadores relevantes para los objetivos organizacionales, que pueden ser medidos a través de competencias, de forma individual o por su contribución a la organización; este rendimiento puede ser favorable o desfavorable, dependiendo de ciertas características manifiestas. Así mismo, el desempeño laboral es el grado a través del cual un empleado cumple con los requisitos del trabajo (Milkovich y Boudrem, 2002 en Chiang y San Martín 2015).

La evaluación laboral o evaluación del desempeño, es un concepto dinámico, debido a que las organizaciones constantemente evalúan a sus trabajadores de manera formal o informal; por eso, la práctica de la evaluación es parte necesaria de la administración de una organización, es un medio a través del cual se detectan dificultades de la supervisión e integración de los trabajadores dentro de la organización, o dentro del puesto laboral que ocupa. El resultado de este proceso evaluativo sirve para corregir, capacitar, tomar decisiones y asumir políticas de mejora en las organizaciones (Chiavenato, 2011).

Cabe mencionar también, que la evaluación del desempeño es un instrumento útil y necesario en las organizaciones, a través del cual se puede obtener información sobre las necesidades y determinar las estrategias orientadas a lograr el máximo rendimiento en la organización (Rodríguez, 2017); por consiguiente, los colaboradores enfrentan largos procesos de capacitación y también de evaluación, porque se estima que esto repercutirá en beneficio de las organizaciones para generar compromisos con los equipos de trabajo y con las organizaciones. Este proceso se sintoniza también con los incentivos que motivan y apoyan el pensamiento de la cultura organizacional; en otras ocasiones, éstos procesos de evaluación generan también tensiones en los trabajadores y equipos de colaboradores (Dessler, 2009).

En esta misma dirección, un sistema de evaluación del desempeño, genera múltiples beneficios, por ejemplo, genera políticas de retribución, visiones de planes de carrera, facilita las relaciones entre los responsables y los colaboradores, reconocimientos de los colaboradores, adaptación a los nuevos métodos y cambios laborales en concordancia con los valores, misión y visión organizacional (Rodríguez, 2017).

Existen múltiples formas y métodos de evaluación del desempeño y se determinan y varían según el tipo de organización, en muchos casos cada una tiende a construir su propio sistema evaluativo conforme a la jerarquía, áreas, cantidad de trabajadores y objetivos organizacionales. Dentro de estos

podemos encontrar: a) Los métodos de escalas gráficas, b) los de elección forzada, c) de campo, e) de incidentes críticos y f) los métodos mixtos. En los últimos tiempos prevalece un tipo de evaluación cualitativa de los trabajadores, que se realiza directamente y trata de constatar el proceso y aplicar las eventuales medidas correctivas y ajustes necesarios en los trabajadores, equipos, puestos, áreas y en la organización en su conjunto (Chiavenato, 2011).

También existen diversos formatos de evaluación, como son los métodos de las escalas graficas de calificación, las escalas mixtas, los métodos de distribución forzada y los métodos narrativos; otros hacen referencia al método de incidentes críticos con la escala para medición del comportamiento y observacionales; y el tercer método se refiere a los resultados donde figuran las mediciones de productividad y administración de objetivos (Rodríguez, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, debido a que utiliza para el análisis los resultados, técnicas y operaciones numéricas y estadísticas, así también porque tiene la finalidad de generalizar los resultados a grupos amplios, otorga un control más riguroso de las variables, se basa en conteos y magnitudes; por otro lado, da la posibilidad de que los resultados se repitan y puedan compararse con otros grupos similares (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El tipo de estudio es descriptivo correlacional, porque trata de medir el grado de relación pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos sujetos. Es decir, buscan establecer si existe o no correlación, el tipo o el grado o intensidad, así mismo porque averigua cómo se comporta un concepto o variable con otras variables relacionadas, (Cazau, 2006). En el presente caso se describen y relacionan las variables motivación con el desempeño laboral en los trabajadores municipales del distrito de Pampas.

Así mismo, el diseño fue no experimental, debido a que no existió manipulación de variables, así mismo es transversal porque los datos fueron recopilados en un solo momento o tiempo único (Hernández, et al., 2014). En este mismo orden se puede decir que el estudio corresponde a un diseño observacional (León y Montero, 2002) porque funciona como una forma de acceder a los problemas de investigación a través de una encuesta, además porque está destinada a conocer características de la población a través de un conjunto de preguntas.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Definición conceptual

Motivación laboral.- Es una fuerza que energiza el comportamiento del ser humano para dirigirlo hacia una conducta en particular que le generará una recompensa que satisface sus necesidades de poder, logro y afiliación (Steers, et al., 2003).

Desempeño laboral.- Es la valoración sistémica de la actuación de una persona en función a las actividades, metas, resultados, competencias y potencial de desarrollo. Proceso que mide el cumplimiento de los requisitos del trabajo, (Vallejo, 2016).

3.2.2. Definición operacional

Motivación laboral.- Mide la variable a través de tres (3) dimensiones, 9 indicadores, con alternativas de respuestas: Totalmente en desacuerdo (TA), En desacuerdo (D), algunas veces (AV), de acuerdo (DA), y en total acuerdo (TA).

Desempeño laboral.- Se mide el desempeño a través de 18 ítems, dos dimensiones, 4 indicadores cada una de estas con dos indicadores y con una escala dicotómica con un índice de, 2 y 1, con niveles alto, medio alto, medio y bajo.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población.- Estuvo conformada por 60 trabajadores, mayores de edad, varones y mujeres que laboran en el municipio distrital de Pampas; están clasificados según la normativa de la Ley Marco del empleo público N° 28175, donde los clasifican, en funcionarios públicos,

empleados de confianza y servidores públicos, (directivos, ejecutivos, especialistas, apoyo y de régimen especial).

Dentro de los criterios de inclusión, se tuvo en cuenta a los trabajadores varones y mujeres, participaron voluntariamente, firmaron el consentimiento informado, no tuvieron problemas de salud, de edades entre 18 y 62 años.

Como criterios de exclusión, se consideraron a los trabajadores que no desearon participar voluntariamente, que estuvieron con descanso médico y problemas de salud, de vacaciones o con permisos en el momento de recojo de la información.

Muestra.- La muestra estuvo conformada por la totalidad de trabajadores que laboran en la municipalidad de Pampas, por ser una cantidad accesible se trabajó con toda la población; en este caso fueron 60 trabajadores con las mismas características descritas.

Muestreo.- Fue un muestreo no probabilístico o por conveniencia, porque quedó a criterio de la investigadora y a las facilidades que se tuvo de parte de las autoridades para acceder a los participantes. Así mismo, la unidad de análisis, fue cada uno de los trabajadores que participaron en el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas.- Para la recolección de la información se utilizó la encuesta como técnica de recojo de información a través de la interrogación de los participantes con la finalidad de obtener datos ordenados y sistemáticos a través de instrumentos previamente validados y estandarizados (López-Roldán y Fachelli, 2016).

Instrumentos.- Para medir las variables en el presente estudio se han considerado los siguientes instrumentos:

La escala de Motivación, cuyos autores son Steers y Braunstein (1976), que está conformada por 15 ítems y 3 factores que son: Poder, logro y afiliación; se puede administrar a personas mayores de 16 años que tienen o desarrollan actividad laboral. Es un instrumento muy conocido a nivel mundial por su consistencia interna y externa; en el Perú ha sido utilizada en varios estudios a nivel de maestría, doctorado y pregrado, principalmente en las líneas de Psicología organizacional, ciencias administrativas y en recursos humanos. Entre los trabajos realizados en Perú, resalta el de Palma (2000), quien demostró una confiabilidad global de .86 a través del alfa de Cronbach; para el presente estudio se utilizará la escala validada por Ventura (2018) en la ciudad de Trujillo, la misma que presenta validez interna realizada a través del análisis factorial confirmatorio (AFC), con índices de .944, con un residuo cuadrático de .0864; así mismo, presenta confiabilidad a través del coeficiente Omega, para cada una de las tres dimensiones: Necesidad de logro (.785), poder (.613) y afiliación (.657).

Por otro lado, para medir el desempeño laboral se utilizará el instrumento que lleva el mismo adaptado por Carlos (2017), es útil para valorar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores. SU aplicación tiene una duración aproximada de 10 minutos, presenta dos dimensiones (eficiencia laboral y productividad), consta de 18 ítem con alternativas de respuestas dicotómicas (Si – NO) y mide niveles o categorías de rendimiento. El instrumento presenta validez de contenido a través de jueces expertos, resultado aplicable, con un valor de 0.810, de los 18 ítems, así también presenta una confiabilidad a través de la prueba de medidas de coherencia a través de la prueba KR20 con un valor de 0.99, que muestra una alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Una vez aprobado el proyecto de investigación se procedió a preparar el material y recursos necesarios para la recopilación de la información; se solicitó un documento formal a la universidad Cesar Vallejo el mismo que fue dirigido al alcalde de la municipalidad distrital de Pampas, dándole a conocer la importancia del estudio y solicitarle el permiso y facilidades para recolectar la información en los trabajadores. También, se adjuntó un modelo de consentimiento informado para conocimiento de los participantes el mismo que fue firmado antes de responder a las preguntas de los instrumentos.

Seguidamente, se coordinaron y concertaron las fechas, horarios y lugar para el recojo de la información de los participantes se realizó de manera presencial y una vez recolectada la información se procedió a organizar y depurarla.

Luego con la información recabada se elaboró la matriz de datos en el programa excel para su posterior análisis descriptivo y correlacional según lo prescribe el proyecto.

3.6. Método de análisis de datos

En primer lugar, se elaboró la matriz de datos recolectados luego a través del software SPSS se procedió a analizar los resultados teniendo en consideración los objetivos e hipótesis propuestas. Antes de realizar el análisis de correlación se realizó la prueba de normalidad de las variables para seleccionar la prueba más adecuada para la correlación. La prueba de normalidad se realizó con Kolmogorov-Smirnov, donde el p-valor en las puntuaciones de motivación (0,000) es menor que 0,05 por lo que se rechaza el supuesto de normalidad univariante (es decir las puntuaciones de motivación no tienden a una distribución normal); de otro lado el p-valor (0,200) de la variable desempeño laboral es mayor a 0,05 por lo que las puntuaciones tienden a una distribución normal, es así que se utilizó la estadística no paramétrica como el coeficiente de correlación Rho de Spearman con su correspondiente prueba de hipótesis.

Posteriormente los resultados se presentan en tablas simples para los datos descriptivos y tablas cruzadas para mostrar y visualizar las correlaciones de acuerdo a los objetivos y prueba de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La información obtenida se considera confidencial porque solamente se utilizará para los objetivos del estudio, sin ser utilizada para exhibición fuera de los criterios investigativos o académicos; se respetó en todo momento la Integridad y autenticidad de la información para lo cual se citaron y referenciaron las fuentes consultadas teniendo en cuenta las normas y estilos internacionales para la redacción científica; así mismo se dio conformidad de los contenidos, los mismos que fueron sometidos al programa Turnitin para comprobar su autenticidad, originalidad y evitar la similitud y la copia o plagio.

Por otro lado, se tiene en cuenta el principio de beneficencia, el mismo que se dio a conocer y responden a la mejora de la comunidad científica y a la sociedad; se asume también como requisito el anonimato de los participantes, se evitó difundir la identidad a través de la omisión de nombres o direcciones en los instrumentos de recojo de la información. En todo el proceso se evitó causar daños a los participantes, para lo cual se tomaron las precauciones pertinentes para evitar perjuicios físicos, sociales o psicológicos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores municipales del distrito de Pampas, 2020.

Motivación		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Baja	Frecuencia	10	6	1	17
	Porcentaje	16,7%	10%	1,7%	28,3%
Media	Frecuencia	5	19	6	30
	Porcentaje	8,3%	31,7%	10%	50%
Alta	Frecuencia	1	2	10	13
	Porcentaje	1,7%	3,3%	16,7%	21,7%
Total	Frecuencia	16	27	17	60
	Porcentaje	26,7%	45%	28,3%	100%

Descripción:

En la tabla 5 se observa que de 17 trabajadores que presentan baja motivación, 10 de ellos tienen bajo desempeño laboral, así también de 30 trabajadores que tienen motivación de nivel medio, 19 de ellos muestran regular desempeño laboral, y de los 13 trabajadores que están con motivación alta, 10 de ellos presentan alto desempeño laboral.

Tabla 2

Prueba de hipótesis de correlación entre motivación y desempeño laboral

Correlación	Desempeño laboral	
	Rho de Spearman	p-valor
<i>Motivación</i>	0,660	0,000

Descripción:

En la tabla 2 se observa una correlación positiva moderada (0,660) entre motivación y desempeño laboral, además el p-valor (0,000) es menor que 0,01, por lo que se acepta la hipótesis alternativa en donde se indica que la correlación positiva moderada es altamente significativa.

Tabla 3

Relación entre la dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral en los trabajadores municipales del distrito de Pampas, 2020.

Necesidad de logro		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Baja	Frecuencia	8	7	3	18
	Porcentaje	13,3%	11,7%	5%	30%
Media	Frecuencia	8	18	8	34
	Porcentaje	13,3%	30%	13,3%	56,7%
Alta	Frecuencia	0	2	6	8
	Porcentaje	0%	3,3%	10%	13,3%
Total	Frecuencia	16	27	17	60
	Porcentaje	26,7%	45%	28,3%	100%

Descripción:

En la tabla 3 se percibe que de 18 trabajadores que presentan baja necesidad de logro, 8 de ellos tienen bajo desempeño laboral; de 34 trabajadores que tienen necesidad de logro medio, 18 de ellos muestran regular desempeño laboral, y de los 8 trabajadores que tienen un alto nivel de logro, 6 de ellos presentan alto desempeño laboral.

Tabla 4

Prueba de hipótesis de la correlación entre necesidad de logro y el desempeño laboral

Correlación	Desempeño laboral	
	Rho de Spearman	p-valor
<i>Necesidad de logro</i>	0,567**	0,000

Descripción:

En la tabla 4, se observa correlación positiva moderada (0,567) entre necesidad de logro y el desempeño laboral, además el p-valor (0,000) es menor que 0,01, por lo que se acepta la hipótesis alternativa en donde se indica que la correlación positiva moderada es altamente significativa.

Tabla 5

Relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral en los trabajadores municipales del distrito de Pampas, 2020.

Necesidad de poder		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Baja	Frecuencia	10	4	1	15
	Porcentaje	16,7%	6,7%	1,7%	25%
Media	Frecuencia	5	19	11	35
	Porcentaje	8,3%	31,7%	18,3%	58,3%
Alta	Frecuencia	1	4	5	10
	Porcentaje	1,7%	6,7%	8,3%	16,7%
Total	Frecuencia	16	27	17	60
	Porcentaje	26,7%	45%	28,3%	100%

Descripción:

En la tabla 5 se observa que de 15 trabajadores que presentan baja necesidad de poder, 10 de ellos tienen bajo desempeño laboral, de los 35 trabajadores que tienen necesidad de poder media, 19 de ellos muestran regular desempeño laboral, y de los 10 trabajadores que están con alta motivación en necesidad de poder, 5 de ellos presentan un alto desempeño laboral.

Tabla 6

Prueba de hipótesis de la correlación entre necesidad de poder y el desempeño laboral

Correlación	Desempeño laboral	
	Rho de Spearman	p-valor
<i>Necesidad de poder</i>	0,577**	0,000

Descripción:

En la tabla 6 se observa una correlación positiva moderada (0,577) entre necesidad de poder y desempeño laboral, además el p-valor (0,000) es menor que 0,01, por lo que se acepta la hipótesis alternativa en donde se indica que la correlación positiva moderada es altamente significativa.

Tabla 7

Relación entre necesidad de afiliación y el desempeño laboral en los trabajadores municipales del distrito de Pampas, 2020

Necesidad de afiliación		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Baja	Frecuencia	10	5	0	15
	Porcentaje	16,7%	8,3%	0,0%	25%
Media	Frecuencia	4	17	7	28
	Porcentaje	6,7%	28,3%	11,7%	46,7%
Alta	Frecuencia	2	5	10	17
	Porcentaje	3,3%	8,3%	16,7%	28,3%
Total	Frecuencia	16	27	17	60
	Porcentaje	26,7%	45%	28,3%	100%

Descripción

En la tabla 7 se tiene que de los 15 trabajadores que presentan baja motivación, 10 de ellos tienen bajo desempeño laboral, de los 28 trabajadores que tienen necesidad de afiliación media, 17 de ellos muestran regular desempeño laboral, y de los 17 trabajadores que se ubican con alta necesidad de afiliación, 10 de ellos presentan alto desempeño laboral.

Tabla 8

Prueba de hipótesis de correlación entre necesidad de afiliación y desempeño laboral

Correlación	Desempeño laboral	
	Rho de Spearman	p-valor
Necesidad de afiliación	0,570**	0,000

Descripción:

En la tabla 8, se observa una correlación positiva moderada (0,570) entre necesidad de afiliación y el desempeño laboral, además el p-valor (0,000) es menor que 0,01, por lo que se acepta la hipótesis alternativa en donde se indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.

Tabla 9

Niveles de motivación en los trabajadores municipales del distrito de Pampas.

Niveles		Trabajadores	
		Nº	%
Motivación general	Baja	17	28,3
	Media	30	50
	Alta	13	21,7
Necesidad de logro	Baja	15	25
	Media	35	58,3
	Alta	10	16,7
Necesidad de poder	Baja	18	30
	Media	34	56,7
	Alta	8	13,3
Necesidad de afiliación	Baja	15	25
	Media	28	46,7
	Alta	17	28,3

Descripción:

En la tabla 9, se observa que el 50% (30) de los trabajadores presentan niveles medios de motivación general, 28,3% (17) niveles bajos y 21,7% (13) tienen niveles altos. Para la dimensión necesidad de logro el 58,3% (35) de los trabajadores poseen niveles medios, el 25% (15) tienen nivel bajo y el 16,7% (10) presentan niveles altos. Para la dimensión necesidad de poder el 56,7% (34) de los trabajadores están en el nivel medio, el 30% (18) tienen niveles bajos y el 13,3% (8) presentan niveles altos. Para la dimensión necesidad de afiliación el 46,7% (28) de los trabajadores están en el nivel medio, el 28,3% (17) tienen niveles altos y el 25% (15) presentan niveles bajos.

Tabla 10

Niveles de desempeño laboral en los trabajadores municipales del distrito de Pampas.

Niveles		Adolescentes	
		N°	%
Desempeño laboral	Bajo	16	26,7
	Regular	27	45
	Alta	17	28,3
Total		60	100

Descripción:

En la tabla 10 se observa que el 45% (27) de los trabajadores presentan nivel regular de desempeño laboral, el 28,3% (17) están en el nivel alto y el 26,7% (16) tienen nivel bajo en su desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los resultados y sobre la base de los objetivos propuestos que asumen la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores municipales del distrito de Pampas, en este sentido se muestran que de 17 trabajadores que presentan baja motivación, 16.7% tienen bajo desempeño laboral, de 30 trabajadores con motivación media, 31,7% muestran un desempeño laboral regular, y de los 13 trabajadores con alta motivación, 16.7% de ellos presentan un alto desempeño laboral. Al mismo tiempo, se observa una correlación positiva moderada (0,660) entre la motivación con el desempeño laboral con un p-valor (0,000) que es menor a 0,01; por lo que se acepta la hipótesis alternativa que indica una correlación positiva moderada y altamente significativa.

Por su parte, Larico (2015) al medir la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral en una muestra de 182 trabajadores municipales de San Román en Juliaca, obtuvo como resultado una vinculación significativa entre los componentes motivacionales y el desempeño de los trabajadores ($r=.786$), evidenciándose una relación significativa de $r=.659$, al momento de relacionar los incentivos otorgados (resoluciones, reconocimientos, felicitaciones y capacitación), con el desempeño laboral. Otro dato importante es la existencia de una vinculación directa entre las condiciones físicas, el amor al trabajo y la autorrealización con la variable desempeño laboral de los trabajadores municipales; entendiéndose al desempeño laboral como las acciones de los trabajadores que son relevantes para los objetivos organizacionales; pueden ser competencias individuales o por su contribución en la organización, este rendimiento puede ser favorable o desfavorable, dependiendo de ciertas condiciones o variables internas o externas (Milkovich y Boudrem, 2002 en Chiang y San Martín 2015).

Por otro lado Vilca (2018), en Moquegua relacionó la gestión administrativa y el desempeño laboral en 79 trabajadores de Infraestructura del Municipio de Mariscal Nieto, concluyendo que existe una asociación directa y significativa, esto se demostró a través del valor de la prueba de

Pearson = 0,955 significativo ($p < 0.05$), que a la luz de los resultado concluye que si existe una gestión eficiente, entonces se tendrá como consecuencia un desempeño laboral adecuado; en este mismo orden en la ciudad de Huari (Ancash), León (2017), estudio la influencia de la motivación en el desempeño laboral de 44 trabajadores de Cajay en Huari, fueron profesionales, técnicos y auxiliares. Como resultados resalta una correlación significativa de 0.01, con un valor de $P = 0.000$ y una correlación de 79,5% (Pearson) entre la motivación y el desempeño laboral; esto muestra una significancia asintótica (bilateral) de 0.000 y es menor a 0.05, lo que quiere decir que la motivación tiene un efecto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de Cajay (Huari).

En la misma región Ancash, Huerta (2017), al relacionar estas variables en 74 trabajadores de la municipalidad provincial de Yungay, encontró una asociación significativa, donde el valor de $p = 0.010 < 0.05 = \alpha$, también evidenció una relación moderada entre los factores higiénicos y el desempeño laboral de los trabajadores municipales; por su parte, Barreto (2017), relacionó la motivación con el desempeño laboral en una muestra de 153 trabajadores nombrados y contratados de la dirección Regional de Salud de Ancash, el resultado evidenció una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de salud; hay que acotar que el 15% de los colaboradores están motivados, un 17% tienen mala motivación y los restantes presentan una regular motivación y con referencia al desempeño laboral, el 17% tienen un buen desempeño, el 28.8% mal desempeño y los restantes un regular desempeño. Estos datos concuerdan con los obtenidos en los trabajadores municipales del distrito de Pampas, donde el 28,3% presentan niveles bajos y solo un 21.7% tienen niveles altos, quedando el 50% en niveles medios; así mismo en la variable desempeño laboral en el estudio de Pampas, las cifras son aún más preocupantes donde el desempeño laboral afecta a más de 26% quienes presentan un bajo rendimiento laboral y solo un 28.3% se encuentran en un rendimiento óptimo.

Hay que resaltar que algunos factores de la motivación como el clima organizacional también se relacionan con el desempeño laboral; en este

sentido Ponce, (2016) al evaluar a 16 trabajadores de la Municipalidad de Colquioc-Chasquitambo, mostró que el Clima laboral influye notablemente en el desempeño laboral de los trabajadores; es así que el 71% de los colaboradores se identifican con las perspectivas de desarrollo, con la comunicación, autonomía y la estructura organizacional; por otro lado, se sienten respaldados por la municipalidad, tal es el caso de un 74% de los trabajadores quienes manifiestan que tienen una buena estructura organizacional, un buen clima laboral, recompensas y el apoyo organizacional; esto tributa de alguna manera en el mejor desempeño laboral con la posibilidad de seguir mejorando. Así también, evidencias internacionales como la de Chiang y San Martín (2015), en Chile, encontró correlaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción con el desempeño laboral en 259 trabajadores de la Municipalidad de Talcahuano, destacando además una asociación positiva tanto en varones como en las mujeres.

Es evidente afirmar que en la mayoría de estudios donde relacionan estas variables se han demostrado relaciones y en su mayoría significativa, además de ser positivas, estos resultados provienen de diferentes estamentos organizacionales, ya sean instituciones de los gobiernos municipales, organizaciones productivas o de servicios, públicas o privadas; tal es así que Burga y Wiese (2018), al estudiar la motivación y el desempeño laboral en 17 trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial de Lambayeque, también encontró una relación significativa de $p < 0.05$, y una $r = 0.604$, demostrando la existencia de una vinculación significativa moderada entre dichas variables; así mismo, Oliva (2017), en 130 trabajadores de un hospital de salud mental de la ciudad de Lima, reportó una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral con un valor $p: 0,026$ menor que alfa (α) de 05. Así también en el sector educación, Amaya (2016) indagó la motivación y el desempeño laboral en profesionales del Instituto Nacional de formación penitenciaria de Lima, concluyendo también con una relación positiva débil (0,475) entre la motivación y desempeño laboral.

Al observar la correlación entre la dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral en los trabajadores municipales del distrito de Pampas, se muestra una correlación positiva moderada (0,567) entre las variables donde p-valor (0,000) es menor que 0,01; de esta manera se acepta la hipótesis alternativa que indica una correlación positiva moderada y altamente significativa; es menester resaltar que la motivación de logro es concebida como un impulso para sobresalir que tiene una persona para conseguir metas, esforzarse para el éxito, es un incentivo natural propio que consiste en lograr “algo mejor” cada día; ésta acción puede hacerse por razones de agrandar a los otros, evitar críticas, tener aprobación o conseguir algún tipo de recompensa (Morán y Menezes dos Anjos, 2016). Estas personas con motivación de logro se caracterizan porque persiguen tareas retadoras y se esfuerzan por realizar otras más desafiantes, buscan trabajo más rápidamente, utilizan diversas alternativas y estrategias; así también, asumen responsabilidades con su propio rendimiento, buscan retroinformación, ensayan formas novedosas y más eficaces de hacer las cosas (McClelland, 1989 en Morán y Menezes dos Anjos 2016).

En esta misma línea de análisis, al relacionar la dimensión necesidad de poder con el desempeño laboral de los trabajadores, se observa una correlación positiva moderada (0,577) entre dichas variables; donde el p-valor (0,000) es menor que 0,01; en este sentido se acepta la hipótesis alternativa que indica una correlación positiva moderada y altamente significativa. En consecuencia, la motivación se relaciona con el rendimiento laboral, lo que quiere decir que es una manera de influir en la forma de pensar sobre las acciones de las otras personas o grupos, de tal manera que puede obtenerse el reconocimiento de ellas. Las personas que ostentan un alto nivel de necesidad de poder, utilizan más tiempo y dedicación para conseguir estrategias, para hacer crecer, obtener poder y autoridad, crean argumentos, persuaden y hacen prevalecer sus criterios y puntos de vista (McClelland, 1989; Robbins y Judge, 2009, en Benavides 2014).

Finalmente, el examinar los resultados de la dimensión necesidad de afiliación y el desempeño laboral en los trabajadores municipales se evidencia

una correlación positiva moderada (0,570) entre las variables donde el p-valor (0,000) es menor que 0,01; de esta manera se acepta la hipótesis alterna indicando una correlación positiva moderada y altamente significativa. Este tipo de motivación, consiste en que las personas tienen un deseo de aceptación por parte de los demás, establecen relaciones de cercanía con los otros, les agrada trabajar en grupo y se sienten mejor ayudando a los demás (Benavides, 2014).

Los resultados descriptivos sobre la motivación en los trabajadores municipales, resalta que el 50% presentan niveles medios de motivación general, 28,3% niveles bajos y 21,7% niveles altos. Para la dimensión necesidad de logro el 58,3% poseen niveles medios, el 25% niveles bajos y el 16,7% niveles altos. Para la necesidad de poder el 56,7% de los trabajadores están en el nivel medio, el 30% tienen niveles bajos y el 13,3% presentan niveles altos; finalmente para la dimensión necesidad de afiliación el 46,7% están en el nivel medio, el 28,3% en niveles altos y el 25% presentan niveles bajos de motivación. En esta misma región, Huerta (2017), con trabajadores de la municipalidad provincial de Yungay, encontró un predominio del nivel medio de motivación con 44.6%, en el nivel bajo 25.7% y en el nivel alto 29.7%; en la dimensión factores higiénicos prevalece el nivel medio con 40.5% y en el factor motivacional un nivel medio con 43.25% de los trabajadores.

En éstos resultados sobresalen cifras similares que se distribuyen en tres niveles, donde la mayor cantidad de los trabajadores se ubican en los niveles promedios; dichos datos son concordantes con los estudios de otras instituciones municipales principalmente con los de Yungay y Huari, donde existen cifras mayores al 25% en niveles bajos y también en los niveles altos, quedando la mayor cantidad para los niveles promedios; esto quiere decir que los resultados obtenidos en los trabajadores municipales del distrito de Pampas, no difieren de los otros estudios que se realizaron en el ámbito de la región Ancash.

En estas condiciones, no se debe dejar de lado a la motivación es un elemento esencial en la gestión de las personas, para lo cual deben cumplirse

con algunos requisitos importante como los recursos básicos, contar con la información necesaria (habilidades y aptitudes), y tener la predisposición para hacerlo (la motivación), esta última es la clave que moviliza a las personas para hacer las cosas (Peña 2015); en este sentido, depende también de las circunstancias, ya que toda motivación tiene su base en la emoción, en las expectativas y en la afectividad; por lo tanto, un motivo viene a ser el restablecimiento o cambio de una situación afectiva, esto significa que existe un aprendizaje previo porque los motivos sociales son adquiridos y el afecto es la base para que se generen los motivos (McClelland, 1986).

En este mismo sentido, Oliva (2017), estudió a 130 trabajadores de un hospital de salud mental de la ciudad de Lima, denotando un nivel de motivación buena en el 58.46%, motivación alta 36.92% y el 4.62% con motivación baja. En la dimensión de motivación intrínseca el 56,2% de los trabajadores están en el nivel alto, en la motivación extrínseca el 57,7 % están en el grado medio y en la motivación trascendental el 50,8 % se ubica en el nivel bajo. Como se puede apreciar, este es un establecimiento de salud que pertenece al sector público y en los resultados se observa una cifra menor al 5% de los trabajadores que se encuentra en niveles bajos de motivación en contraste de más del 50% que se ubica en niveles altos; estos datos difieren de manera exponencial con los encontrados en los trabajadores municipales del distrito de Pampas. Estas diferencias pueden estar referidas a diversos factores condicionantes que se ponen de manifiesto en cada una de las organizaciones y en el contexto socioeconómico, geográfico y cultural.

Al realizar el análisis con experiencias de otros estudios extranjeros como el de Díaz, Díaz y Morales (2014), en Bogotá con 385 trabajadores de diversas empresas pudo evidenciar que el 56.74% presentan mayor motivación de poder, el 54,97% de los trabajadores tienen mayor motivación de logro y el 57,24% presentan mayor motivación de filiación. Al analizar estos resultados, se perciben diferencias en la distribución de los trabajadores dentro de los niveles de motivación; éstas diferencias pueden estar asociadas al tipo de organización donde laboran los colaboradores; en el presente estudio se llevó a cabo en una municipalidad distrital de la sierra rural donde

los trabajadores son en su mayoría agricultores, no profesionales y con escaso conocimiento en gestión administrativa; mientras que la muestra de trabajadores de Bogotá, pertenecen a diferentes empresas urbanas de servicios y producción. En estas circunstancias los resultados sobre la motivación en el caso de los trabajadores municipales en más de la cuarta parte presentan niveles bajos en motivación de logro, de poder y de afiliación, en relación a los trabajadores de Bogotá, donde más del 50% de los trabajadores muestran niveles altos de motivación en las tres dimensiones. Es interesante entender que los trabajadores municipales del distrito de Pampas, no cuentan con los recursos económicos, logísticos y el acceso a la tecnología, principalmente porque además están muy alejados de las ciudades y del acceso a los medios de comunicación y desarrollo tecnológico.

Respecto al desempeño laboral de los trabajadores municipales del distrito de Pampas, el 45% de ellos presentan un nivel regular, el 28,3% niveles altos y el 26,7% tienen nivel bajo en su desempeño laboral, este datos concuerdan con el estudio de Oliva (2017), en 130 trabajadores de un hospital de salud mental de la ciudad de Lima, quien destaca que el 53,08 % de los trabajadores presentan un desempeño poco eficiente, el 23,85 %, ineficiente y solo el 23,07 % es eficiente; sin embargo el estudio de Amaya (2016) reporta cifras diferentes respecto al desempeño laboral en los trabajadores docentes del instituto de formación penitenciaria, donde solo el 6,7% presentan niveles bajos, 11,1% nivel regular y el 82,2%, niveles altos de desempeño laboral. Por su parte Huerta (2017), en el personal de la Municipalidad provincial de Yungay, también encontró en desempeño laboral, un predominio del nivel bueno 41.9%, en el medio 28.4% y en el nivel malo 20.7%. Como se puede discernir en los resultados del desempeño laboral de los trabajadores municipales de algunas provincias y distritos de la región Ancash, más del 25% de los trabajadores reportan un bajo nivel de desempeño laboral.

VI CONCLUSIONES

Con respecto a la correlación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores municipales del distrito de Pampas, resalta que de 17 trabajadores que presentan baja motivación, 10 tienen bajo desempeño laboral, de 30 trabajadores con motivación de media, 19 muestran desempeño laboral regular, y de los 13 trabajadores con alta motivación, 10 presentan alto desempeño laboral. Así mismo se observa una correlación positiva moderada (0,660) entre las variables con un p-valor (0,000) que es menor que 0,01; por lo que se acepta la hipótesis alternativa que indica una correlación positiva moderada y altamente significativa.

La correlación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral en los trabajadores, sobresale que de 18 trabajadores con baja necesidad de logro 8 tienen bajo desempeño laboral; de 34 trabajadores con nivel medio de necesidad de logro, 18 de ellos muestran desempeño laboral regular, y de los 8 trabajadores con alto nivel de logro, 6 presentan alto desempeño laboral. Así también, se muestra una correlación positiva moderada (0,567) entre necesidad de logro y el desempeño laboral, porque el p-valor (0,000) es menor que 0,01; por lo que se acepta la hipótesis alternativa que indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.

La relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral de los trabajadores destaca que, de 15 trabajadores con baja necesidad de poder, 10 tienen bajo desempeño laboral, de los 35 trabajadores con nivel medio de necesidad de poder 19 de ellos muestran un desempeño laboral regular, y de los 10 trabajadores con alta necesidad de poder, 5 presentan alto desempeño laboral. Con respecto a la hipótesis se observa una correlación positiva moderada (0,577) entre la necesidad de poder y el desempeño laboral; donde el p-valor (0,000) es menor que 0,01; en este sentido se acepta la hipótesis alternativa indicando una correlación positiva moderada y altamente significativa.

La relación entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en los trabajadores municipales se observa que de 15 trabajadores que presentan baja necesidad de afiliación, 10 tienen bajo desempeño laboral, de los 28 trabajadores con necesidad de afiliación media, 17 muestran regular desempeño laboral, y de los 17 trabajadores con alta necesidad de afiliación, 10 presentan un alto desempeño laboral. Así mismo, respecto a la hipótesis se evidencia una correlación positiva moderada (0,570) entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral, donde el p-valor (0,000) es menor que 0,01; de esta manera se acepta la hipótesis alternativa en donde se indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.

En los resultados descriptivos sobre la motivación en los trabajadores municipales, resalta que el 50% presentan niveles medios de motivación general, 28,3% niveles bajos y 21,7% niveles altos. Para la dimensión necesidad de logro el 58,3% poseen niveles medios, el 25% niveles bajos y el 16,7% niveles altos. Para la necesidad de poder el 56,7% de los trabajadores están en el nivel medio, el 30% tienen niveles bajos y el 13,3% presentan niveles altos; finalmente para la dimensión necesidad de afiliación el 46,7% están en el nivel medio, el 28,3% en niveles altos y el 25% presentan niveles bajos de motivación.

Respecto a los descriptivos del desempeño laboral, el 45% de los trabajadores presentan nivel regular, el 28,3% están en niveles altos y el 26,7% tienen nivel bajo en su desempeño laboral.

VII RECOMENDACIONES

A la universidad que promueva e incentive las investigaciones en las zonas rurales de la región Ancash y en el país, porque son muy necesarias para generar base de datos que se pueden utilizar para mejorar la gestión en las diversas instituciones públicas y privadas, principalmente en los gobiernos locales de los distritos y provincias de la región.

A otros investigadores y estudiantes de maestría para que continúen desarrollando estudios sobre la línea de gestión de políticas públicas con la finalidad de ampliar, profundizar y proponer alternativas de solución.

A otras personas interesadas en el área de gestión para que desarrollen estudios tecnológicos, propositivos y aplicativos que se orienten a dar solución a la problemática real de la gestión de las instituciones pública, principalmente en los municipios distritales de las zonas andinas y rurales que más lo necesitan.

Difundir los resultados de esta y de otras investigaciones para dar a conocer los resultados los mismos que pueden servir de antecedentes e insumos para otros estudios, para las autoridades y gestores de políticas públicas.

Ampliar el estudio con otras poblaciones de trabajadores más numerosas que involucren a provincias y distritos para poder generalizar los resultados a más beneficiarios.

REFERENCIAS

- Amaya F.N., (2016) *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016.* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15873/Amaya_RFN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barreto R.A. (2017) *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016* (Tesis de Maestría en gestión pública) – Universidad Cesar Vallejo – Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12825/barreto_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benavides O.H. (2014) Alcances motivacionales de los estudiantes del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño, en las organizaciones. *Tendencias, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño Vol. XV. No. 1 – 1er. Semestre 2014, Enero-Junio – Páginas 63-77.* Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v15n1/0124-8693-tend-15-01-00063.pdf>
- Biblioteca de Socio economía Sevillana (2009) *Cuadernos para emprendedores y empresarios: Recursos Humanos.* - Federación Andaluza de Municipios y provincias – El Cid Editor. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecauspsp/reader.action?docID=3182416&query=MOTIVACION%2BDE%2BLOGRO%2BY%2BAFILIACION>
- Burga G., y Wiese J. (2018) *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque* (Tesis de maestría en formación directiva y gobierno de las personas) Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf
- Carlos L.M. (2017) *Autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, Marzo, 2016*

(Tesis maestría), Universidad Cesar Vallejo, Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14550/Carlos_HLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cazau P., (2006) *Introducción a la investigación en ciencias sociales – 3ª edición*, Buenos Aires. Recuperado de <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>

Chiang, M.M. & San Martin N. J. (2015) *Analysis of Work Satisfaction And Performance In Public Employees Of Talcahuano City Hall* (Artículo original) Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>

Chiavenato I. (2011) *Administración de los recursos humanos: El Capital humano de las organizaciones – Novena edición*, México, Editorial McGraw Hill

Dessler G. (2009), *Administración de recursos humanos*, Décimo primera edición - Pearson Educacion, México, editorial Prentice Hall

Díaz, J., Díaz, M., & Morales, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1), 59-77.- Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. Recuperado de <https://revistas.iberu.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/482>

Essays, UK. (November 2018). Literature review of concepts and theories of Motivation. Retrieved from <https://www.ukessays.com/essays/business/literature-review-of-concepts-and-theories-of-motivation-business-essay.php?vref=1>

Gestión (21. noviembre 2015) El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema- *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>

Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill

Huerta F.M. (2017) *Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash - 2016* (Tesis de Maestría en

gestión pública) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11993/huerta_ff.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ismajli N, Zekiri J, Qosja E, Krasniqi I (2015) *The Importance of Motivation Factors on Employee Performance in Kosovo Municipalities*. J Pol Sci Pub Aff 3: 152. doi:10.4172/2332-0761.1000152. Recovered from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.966.4402&rep=rep1&type=pdf>

Kamdron T (2015) *Work Motivation: Relationships with Job Satisfaction, Locus of Control and Motivation Orientation*, Tallinn University of Technology. Recovered from https://www.researchgate.net/publication/305072649_Work_Motivation_Relationships_with_Job_Satisfaction_Locus_of_Control_and_Motivation_Orientation

Larico R.I., (2015) *Factores motivadores y su influencia en el Desempeño laboral de los trabajadores De la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014*. <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=yç>

León G.D. (2017), *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay- Huari, Año 2017*. (Tesis de administración), Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

León O. G. y Montero I. (2002) *Métodos de investigación en Psicología y educación*. 3ª. edición, Madrid - editorial Mc. Graw Hill

López-Roldán P., y Fachelli S., (2016) *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf

- McClelland D. y Burnham (2003) El poder es el gran motivador, *Harvard Business Review*. Recuperado de <https://www.ugm.com.mx/docs/Libreria/EI%20poder%20es%20el%20gran%20motivador.pdf>
- McClelland D.C. (1989) Estudio de la motivación Humana – Universidad de Harvard - Educacion Hoy, Madrid – Narcea, S.A. DE Ediciones.
- Mohammad F. S. (2016) *The impact of motivation on employee performance: A case study based on research at a high school in Bangladesh*. Recovered from https://www.google.com.pe/search?sxsrf=ACYBGNTleA5ivqLRCqXIUv5sLfK0uTONTQ%3A1578307335714&source=hp&ei=Bw8TXt-uJerW5OUPx7KRkA0&q=traductor+espa%C3%B1ol+ingles&oq=tr&gs_l=psy-ab1135i39l3j0j0i131j0l3j0i131j0146417340002234362-201gws-wiz0i131i67j0i67.r-7oQYUW6CM
- Morán y Menezes dos Anjos, (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad - *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 2, núm. 1, 2016, pp. 31-40. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777004.pdf>
- Muñoz A., (2018) *Relación entre Motivación Laboral y Bienestar Laboral en personal de la venta* (Trabajo de grado) – Universidad Francisco de Vitoria – Madrid. Recuperado de <http://ddfv.ufv.es/bitstream/handle/10641/1459/TRABAJO%20DE%20FIN%20DE%20GRADO%20%C3%A1lvaro%20mu%C3%B1oz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navea M. (2015) *Un estudio sobre la motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de ciencias de la salud* (Tesis doctoral) UNED. Recuperado de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Anavea/NAVEA_MARTIN_ANA_Tesis.pdf

- Oliva E. (2017) *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015*. (Tesis de maestro en gestión pública) Universidad cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9048/Oliva_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf
- Pedraza E. Amaya G y Conde M. (2010) Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.- *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XVI, núm. 3, septiembre-diciembre, 2010, pp. 493-505 Universidad del Zulia – Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Ponce D.J. (2016) *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo, 2016* (Tesis licenciatura) – USP, recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10719/Tesis_60475.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez I. (2017) Evaluación del desempeño – Master en Recursos Humanos, ICADE Business School. Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467/retrieve>
- Soria, V. M. (2004). *Relaciones humanas* (2ª ed.). México: Limusa.
- Starmeup (7 agosto 2018) *Reconocimiento Laboral: ¿Por qué es tan importante para las organizaciones?* Recuperado de <https://www.starmeup.com/blog/es/cultura-organizacional/importancia-del-reconocimiento-laboral/>
- Steers, R. & Braunstein, D. (1976). A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 251-266.

- Valentín, H.A. (2017) *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016* (Tesis de administración) UIGV, recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ,%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2>
- Vallejo L.M. (2016) *Gestión del Talento Humano – ESPOCH – Instituto de investigaciones, Ecuador – La Caracola Editores*. Recuperado de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>
- Ventura S. L. (2018) Evidencias de validez de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo, (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo – Trujillo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11378/ventura_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vilca E.H (2018) *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, año 2018* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27156>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Motivación	Es una fuerza que energiza el comportamiento del ser humano para dirigirlo hacia una conducta en particular que le generará una recompensa que satisface sus necesidades de logro, poder y afiliación (Steers y Braunstein, 1976).	Mide la variable a través de tres (3) dimensiones, 9 indicadores, con alternativas de respuestas: Totalmente en desacuerdo (TA), En desacuerdo (D), algunas veces (AV), de acuerdo (DA), y en total acuerdo (TA)	Necesidad de Logro	Se responsabilizan personalmente, buscan expertos para apoyarse, asumen riesgos, se proponen objetivos ambiciosos, resistentes al estrés.	1, 4, 7, 10, 13	Cualitativa Categorica Ordinal
			Necesidad de Poder	Ayudan a los demás, son activos en las tramas de poder, expresar abiertamente sus emociones, influyen en los demás para lograr resultados.	2, 5, 8, 11, 14	
			Necesidad de Afiliación	Conservan las amistades, necesidad de mantenerse en contacto, crean buen clima, prefieren estar	3, 6, 9, 12, 15	

				acompañados, prefieren trabajar con amigos		
Desempeño laboral	Es la valoración sistémica de la actuación de una persona en función a las actividades, metas, resultados, competencias y potencial de desarrollo. Proceso que mide el cumplimiento de los requisitos del trabajo, (Vallejo, 2016)	Mide el desempeño a través de 18 ítems, dos dimensiones, 4 indicadores ellas con dos indicadores y con una escala dicotómica con un índice de, 2 y 1; y niveles = Alto Medio alto Medio Bajo	Eficiencia	Rendimiento y ambiente laboral	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Cualitativa Categórica Ordinal
			Productividad	Cumplimiento de Metas y objetivos alcanzables	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	

Matriz de Consistencia

Motivación y desempeño laboral en trabajadores municipales del distrito de Pampas – 2020

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Motivación y desempeño laboral en trabajadores Municipales del distrito de Pampas– 2020	¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores Municipales del distrito de Pampas– 2020	<p>Objetivo General.</p> <p>Determinar la relación entre Motivación y desempeño laboral en trabajadores Municipales del distrito de Pampas – 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinar la relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral en los trabajadores ✓ Determinar la relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral en los trabajadores ✓ Determinar la relación de la necesidad de afiliación y el desempeño laboral en los trabajadores 	Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores Municipales del distrito de Pampas, 2020	<p>Tipo: Básica - cuantitativa</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental - transversal</p> <p>Población y muestra</p> <p>Trabajadores Municipales.</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Escala de Motivación</p> <p>Cuestionario de Desempeño Laboral</p>

Anexo 02: Cálculo del tamaño de la muestra

Población.- Estuvo conformada por 60 trabajadores, mayores de edad, varones y mujeres que laboran en el municipio distrital de Pampas; están clasificados según la normativa de la Ley Marco del empleo público N° 28175, donde los clasifican, en funcionarios públicos, empleados de confianza y servidores públicos, (directivos, ejecutivos, especialistas, apoyo y de régimen especial).

Dentro de los criterios de inclusión, se tuvo en cuenta a los trabajadores varones y mujeres, participaron voluntariamente, firmaron el consentimiento informado, no tuvieron problemas de salud, de edades entre 18 y 62 años.

Como criterios de exclusión, se consideraron a los trabajadores que no desearon participar voluntariamente, que estuvieron con descanso médico y problemas de salud, de vacaciones o con permisos en el momento de recojo de la información.

Muestra.- La muestra estuvo conformada por la totalidad de trabajadores que laboran en la municipalidad de Pampas, por ser una cantidad accesible se trabajó con toda la población; en este caso fueron 60 trabajadores con las mismas características descritas.

Muestreo.- Fue un muestreo no probabilístico o por conveniencia, porque quedó a criterio de la investigadora y a las facilidades que se tuvo de parte de las autoridades para acceder a los participantes. Así mismo, la unidad de análisis, fue cada uno de los trabajadores que participaron en el estudio.

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE MOTIVACIÓN

Edad _____ Sexo: _____ Puesto laboral: _____

Tiempo de servicio: _____ condición Laboral: _____

Instrucciones:

Lea detenidamente los siguientes enunciados y marque con una equis (X) en los recuadros de la derecha, la alternativa que responda mejor sus percepciones sobre su trabajo.

TD	D	AV	A	TA
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Algunas veces	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

ÍTEM	TD	D	AV	A	TA
1. Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
2. Me gusta competir y ganar					
3. A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo					
4. Me gustan los retos difíciles					
5. Me gusta llevar el mando					
6. Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
7. Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que 8. estoy muy en desacuerdo.					
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
10. Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
11. Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo					
12. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
13. Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					

14. Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15. Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES (Montoya, 2016)

(Adaptado por Carlos, 2016)

Edad _____ Sexo: _____ Puesto laboral: _____

Tiempo de servicio: _____ condición Laboral: _____

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de opiniones vinculadas a su trabajo, le agradecemos que responda con sinceridad, marcando con un aspa en el recuadro de la derecha según considere su punto de vista.

DIMENSIONES E ÍTEMS	SI	NO
1. ¿El conocimiento del cargo que desempeña le permite elevar su rendimiento laboral?		
2. ¿Considera que la recarga laboral está acorde con las condiciones para su rendimiento?		
3. ¿Considera que el desempeño laboral del personal de la Oficina de Administración está acorde con la exigencia del área?		
4. ¿Considera que Director Ejecutivo del área de administración fomenta el trabajo en equipo?		
5. ¿Considera que el trabajo que realiza depende del trabajo conjunto para su desempeño laboral?		
6. ¿Considera que el Director Ejecutivo motiva a los trabajadores de manera permanente en el área de Administración?		
7. ¿Considera que el ambiente de trabajo propicia un trabajo eficiente?		
8. ¿Considera que el liderazgo de parte del Director Ejecutivo es esencial para el desarrollo de sus funciones?		
9. ¿Considera que las rotaciones del Personal sin previa capacitación determina el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración?		

10. ¿Considera que la comunicación entre los trabajadores y directivos es horizontal?		
11. ¿Consideras que la organización de la administración permite que se logre las metas a alcanzar y el plazo para cumplirlas?		
12. ¿Considera oportuno realizar un análisis de las metas alcanzadas a corto plazo por la oficina de administración?		
13. ¿Considera usted realizar un análisis para determinar si su trabajo contribuye a cumplir con las metas institucionales?		
14. ¿Se reformulan las metas propuestas de la oficina de administración ante situaciones no previstas?		
15. ¿Iniciado el ejercicio presupuestal se les da a conocer cuáles son los objetivos institucionales a alcanzar en ese período?		
16. ¿Las metas alcanzadas en el corto plazo por la Oficina de Administración, permiten alcanzar los objetivos planteados?		
17. ¿Al culminar el año fiscal se hace un análisis del cumplimiento de los objetivos alcanzados dentro de la Oficina de Administración?		
18. ¿El presupuesto asignado en el 2018 le permitió a la institución cumplir los objetivos Institucionales?		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente doy mi consentimiento para participar en la investigación titulada: **“Motivación laboral y desempeño laboral en trabajadores Municipales del distrito de Pampas, 2020”**

Manifiesto que he sido informado (a) acerca del objetivo del estudio y su importancia, explicándome que mi participación consistirá en resolver dos cuestionarios en un tiempo aproximado de 20 minutos. Declaro que conozco el procedimiento de mi participación y puedo realizar cualquier pregunta y aclarar dudas acerca de los procedimientos que se lleven a cabo.

Entiendo que conservo el derecho de retirarme en cualquier momento que lo considere conveniente, la investigadora me ha dado seguridad de no evidenciar mi identidad que se deriven del presente trabajo y los datos relacionados a mi privacidad serán manejados en forma confidencial.

Chimbote ____ de ____ 20__

Firma de la Investigadora

Firma del participante

Anexo 04: Validez y confiabilidad de instrumentos

Análisis de confiabilidad de los instrumentos de medición

Tabla 1

Coefficiente de confiabilidad de la escala de Motivación

	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación	,858	14
Necesidad de logro	,722	5
Necesidad de poder	,755	4
Necesidad de afiliación	,723	5

Tabla 2

Coefficiente de confiabilidad de la Escala de desempeño laboral

	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desempeño laboral	,700	18
Eficacia laboral	,723	10
Productividad	,789	8

Tabla 3

Baremos percentilares de la escala de motivación

		Necesidad de logro	Necesidad de poder	Necesidad de filiación	Motivación
	Mínimo	10	5	8	25
	Máximo	25	20	25	70
Percentiles	1	10,00	5,00	8,00	25,00
	5	12,00	9,05	10,05	31,05
	10	13,10	10,10	12,10	38,20
	15	14,15	11,15	14,00	40,00
	20	16,20	12,00	15,00	42,20
	25	17,25	12,00	15,25	49,00
	30	19,00	12,30	16,00	50,00
	35	19,00	13,00	16,00	50,00
	40	20,00	13,40	17,00	50,00
	45	20,00	14,00	17,00	51,00
	50	20,00	14,00	18,00	51,50
	55	20,00	14,55	18,00	53,00
	60	20,60	15,00	18,00	53,00
	65	21,65	15,00	19,00	54,00
	70	22,00	16,00	19,00	55,00
	75	22,00	16,00	20,00	57,00
	80	22,00	16,00	20,00	58,00
	85	23,00	16,00	20,00	59,00
	90	23,00	17,00	21,00	60,00
95	24,95	18,95	22,00	62,95	
	99

Tabla 4

Distribución de las categorías de la motivación

Niveles	Necesidad de logro	Necesidad de poder	Necesidad de filiación	Motivación
Baja	10 – 17	5 – 12	8 – 15	25 – 49
Media	18 – 22	13 – 16	16 – 19	50 – 57
Alta	23 – 25	17 – 20	20 – 25	58 – 70

Tabla 5

Baremos percentilares de la escala de desempeño laboral

		Desempeño laboral
	Mínimo	18
	Máximo	33
Percentiles	1	18,00
	5	18,05
	10	20,00
	15	20,00
	20	21,00
	25	21,00
	30	22,00
	35	22,00
	40	23,00
	45	23,00
	50	23,50
	55	24,00
	60	25,00
	65	25,00
	70	25,00
	75	26,00
	80	26,80
	85	27,00
	90	28,00
95	29,00	
	99	.

Tabla 6

Distribución de las categorías del desempeño laboral

Niveles	Desempeño laboral
Bajo	18 – 21
Regular	22 – 25
Alto	26 – 33

Tabla 7
Prueba de normalidad de las puntuaciones de las variables

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p-valor
Motivación	,195	60	,000
Desempeño laboral	,088	60	,200

Descripción:

En los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, el p-valor en las puntuaciones de motivación (0,000) es menor que 0,05 por lo que se rechaza el supuesto de normalidad univariante (es decir las puntuaciones de motivación no tienden a una distribución normal); de otro lado el p-valor (0,200) de la variable desempeño laboral es mayor a 0,05 por lo que las puntuaciones tienden a una distribución normal, es así que se utilizó la estadística no paramétrica como el coeficiente de correlación Rho de Spearman con su correspondiente prueba de hipótesis.

Anexo 05: Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



CP2020-002

Chimbote, 11 de julio de 2020.

ALCIVIADES BERMUDEZ ROSALES
ALCALDE MUNICIPAL DISTRITAL DE PAMPAS
Presente



De mi especial consideración:

Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Posgrado ha previsto en su plan de estudios el desarrollo de Informes de Investigación, las mismas que estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle las facilidades para que el alumno **MARIA ROSA ANTICONA GUZMAN**, estudiante del Programa Académico de Gestión Pública, pueda desarrollar su Informe de Tesis de Posgrado por lo que solicitamos nos brinde su apoyo en la realización de la misma, autorizando la aplicación de instrumentos de recolección de información para el presente mes de julio.

Seguros de contar con su apoyo, nos suscribimos de Usted reiterando nuestro afán por trabajar mancomunadamente por el desarrollo y bienestar de la comunidad estudiantil.

Atentamente



Mg. JORGE VARGAS LLUMPO
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - CHIMBOTE

Anexo 06: Base de datos

Base de datos crudos de la variable Motivación

FICHA SOCIODEMOGRAFICA					MOTIVACION																		
N°	Datos de afiliación		Condición laboral		Necesidad de logro					Necesidad de poder					Necesidad de afiliación					Total Motivación	Dimen1	Dimen2	Dimen3
	edad	sexo	cargo que desempeña	condición laboral	1	4	7	10	13	2	5	8	11	14	3	6	9	12	15				
1	2	1	1	1	4	5	1	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	58	20	18	20
2	4	1	1	2	5	5	1	4	3	5	5	5	2	3	1	4	5	4	3	50	18	15	17
3	3	1	2	1	5	4	5	4	5	5	5	5	2	4	3	4	5	4	4	59	23	16	20
4	1	1	2	2	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	1	2	4	3	3	50	23	14	13
5	2	1	2	1	4	5	3	5	3	5	5	5	3	4	2	5	5	1	3	53	20	17	16
6	1	2	1	3	4	4	3	4	4	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	49	19	14	16
7	1	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	50	19	13	18
8	1	2	1	2	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	5	4	4	4	55	20	14	21
9	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	53	20	13	20
10	1	1	2	1	3	1	3	1	4	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	25	12	5	8
11	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	29	10	9	10
12	3	1	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	49	19	13	17
13	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	5	5	3	4	1	2	5	2	2	40	14	14	12
14	2	1	2	2	5	2	2	1	2	5	3	1	1	2	2	2	1	2	2	32	12	11	9
15	4		2	2	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	1	5	4	5	3	57	23	16	18

16	4	1	2	2	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	62	22	16	24
17	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	3	4	2	4	3	4	4	5	3	57	24	14	19
18	5	1	2	2	5	4	3	5	5	5	1	1	2	5	1	5	1	4	4	50	22	13	15
19	3	1	2	1	4	3	5	4	4	2	3	5	2	4	5	4	5	1	5	51	20	11	20
20	2	2	2	2	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	60	22	16	22
21	5	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	54	20	16	18
22	1	1	2	2	4	4	4	4	4	5	3	3	2	4	3	5	3	3	3	51	20	14	17
23	2	1	2	2	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	60	21	19	20
24	3	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	25	20	25
25	1	1	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	1	4	4	4	3	54	22	16	16
26	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	53	20	15	18
27	4	1	2	2	5	5	1	5	1	5	5	5	1	1	5	1	5	1	1	42	17	12	13
28	4	1	2	1	2	1	3	2	4	2	2	4	3	2	3	2	4	3	3	36	12	9	15
29	4	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	2	5	4	5	4	62	25	17	20
30	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	63	25	16	22
31	1	1	2	2	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	2	4	3	5	5	52	18	15	19
32	2	2	1	2	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	3	5	5	4	4	58	22	15	21
33	3	1	1	3	5	3	3	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	3	54	20	16	18
34	1	2	1	3	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	1	5	5	5	5	59	22	16	21
35	2	2	1	2	5	5	3	5	5	5	2	4	1	2	1	5	4	3	3	49	23	10	16
36	1	1	2	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	57	22	16	19
37	1	1	1	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	58	22	17	19

38	1	2	2	3	2	4	4	2	1	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	40	13	12	15
39	1	2	2	3	5	4	2	3	3	4	3	5	2	4	4	4	5	3	4	50	17	13	20
40	1	1	1	3	5	5	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	50	20	12	18
41	3	1	2	2	5	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	45	17	12	16
42	3	1	1	2	1	3	2	2	2	4	3	1	1	2	2	3	1	2	3	31	10	10	11
43	1	2	1	2	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	51	19	12	20
44	1	1	2	2	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	2	4	4	3	5	59	24	17	18
45	1	1	2	3	5	5	2	5	5	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	51	22	12	17
46	3	1	2	1	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	64	23	20	21
47	2	2	2	2	1	2	4	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	41	14	12	15
48	2	2	2	2	1	2	4	3	4	2	4	2	4	2	3	2	2	3	4	40	14	12	14
49	3	1	2	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	51	20	15	16
50	2	1	2	2	4	5	5	3	5	3	4	5	2	4	3	4	5	5	3	55	22	13	20
51	3	2	2	2	4	5	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	5	3	2	50	19	14	17
52	4	1	2	2	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	53	20	16	17
53	2	2	2	2	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	2	2	4	3	4	50	20	15	15
54	4	1	2	2	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	2	4	4	3	5	54	21	15	18
55	1	1	2	2	3	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	2	53	21	14	18
56	3	1	1	1	2	3	2	4	4	3	2	2	2	4	4	2	2	2	4	40	15	11	14
57	1	2	1	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	43	15	12	16
58	3	1	2	2	2	4	4	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	38	16	10	12
59	1	1	2	2	5	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	3	2	3	52	22	14	16
60	2	1	2	2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	55	20	16	19

19	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	26
20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	27
21	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	27
22	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	26
23	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	28
24	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
25	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	26
26	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
27	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	23
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
29	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	27
30	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	28
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	20
32	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	29
33	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	25
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
35	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	22
36	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	24
37	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	28
38	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
39	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	21
40	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	26

41	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	22
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	20
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	23
44	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	23
45	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	25
46	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	27
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	20
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	20
49	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	25
50	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	25
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	23
52	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	24
53	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	25
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	24
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	25
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	22
57	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	26
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	23
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	22
60	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	25

Anexo 07: Artículo científico

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Motivación y desempeño laboral en trabajadores Municipales del distrito de Pampas, 2020

2. AUTORA

María Rosa Anticona Guzmán, Correo: manticonag@gmail.com

3. RESUMEN

El presente estudio, tiene como objetivo correlacionar la motivación con el desempeño laboral en 60 trabajadores del municipio distrital de Pampas, Ancash; se utilizó la encuesta y como instrumento la escala de motivación de Steers y Braunstein, validada por Ventura (2018) y el cuestionario de desempeño laboral de Carlos (2017). Los resultados evidencian una correlación positiva moderada (0,660) entre las variables con un p-valor (0,000) menor a 0,01 indicando una correlación positiva moderada y altamente significativa; así mismo, se evidenciaron correlaciones positivas moderadas y altamente significativas entre las dimensiones de necesidad de logro, de poder y de afiliación con el desempeño laboral, como resultados descriptivos resaltan que el 50% de los trabajadores presentan niveles medios de motivación, 28,3% niveles bajos y 21,7% niveles altos; por su parte en el desempeño laboral el 45% presentan nivel regular, 28,3% niveles altos y 26,7% niveles bajos.

Palabras clave: Motivación de logro, motivación de poder, afiliación, desempeño laboral, trabajadores municipales

4. ABSTRACT

The present study aims to correlate motivation with job performance in 60 workers from the district municipality of Pampas, Ancash; The survey was used and the Steers and Braunstein motivation scale as an instrument, validated by Ventura (2018) and the job performance questionnaire by Carlos (2017). The results show a moderate positive correlation (0.660) between the variables with a p-value (0.000) less than 0.01 indicating a moderate and highly significant positive correlation;

Likewise, moderate and highly significant positive correlations were evidenced between the dimensions of need for achievement, power and affiliation with job performance, as descriptive results highlight that 50% of workers present average levels of motivation, 28.3% low levels and 21.7% high levels; On the other hand, in job performance, 45% present a regular level, 28.3% high levels and 26.7% low levels.

Keywords: Achievement motivation, power motivation, affiliation, job performance, municipal workers

5. INTRODUCCIÓN

En el mundo un 40% de los trabajadores no se perciben valorados por su labor, esto genera escaso compromiso y disminuye el desempeño y por ende no se cumplen con los objetivos; el 89% de las organizaciones asumen que los trabajadores cambian de trabajo porque buscan mejores condiciones laborales; en otros casos, solo el sueldo no es suficiente, porque necesitan horarios flexibles, reconocimientos, autonomía para trabajar y otros beneficios al momento de elegir un nuevo trabajo (Starmeup, 2018).

En el Perú, el 87% de las organizaciones estiman que un problema de los trabajadores es la falta de compromiso laboral, el 50% de los ejecutivos menciona como problema la cultura organizacional y la falta de compromiso en; el 60% de ellos manifestaron no tener un programa suficiente para medir y perfeccionar la motivación y el compromiso laboral (Gestión, 2015). En este sentido se planteó el siguiente problema: ¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores municipales del distrito de Pampas, 2020?.

Así mismo, el estudio se justifica desde el punto de vista teórico porque ayudará a incrementar la información a través del acopio de información relevante en esta población donde existen escasos estudios, debido a que no se han encontrado estudios de estas características en el distrito de Pampas. Desde la perspectiva social, será un nuevo antecedente para futuras investigaciones y para otros estudios en el área de gestión y línea de investigación. En este mismo sentido, los objetivos se orientaron a determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores municipales y como objetivos específicos los siguientes: Determinar la relación entre la necesidad de logro y el desempeño laboral,

relacionar la necesidad de poder y el desempeño laboral, relacionar la necesidad de afiliación y el desempeño laboral; así también, describir los niveles de motivación y desempeño laboral que presentan los trabajadores municipales del distrito de Pampas. La hipótesis a contrastar quedó expresada de la siguiente manera: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores municipales del distrito de Pampas, 2020.

6. MARCO TEÓRICO

Ismajli, Zekiri, Qosja, & Krasniqi, (2015), en Tirana – Albania, identificaron algunos factores motivadores en los trabajadores del gobierno local para aumentar la calidad de los servicios, entre ellos, el salario, los ascensos y promociones; por su parte, Mohammad (2016) en Bangladesh, señala que los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos tienen un papel importante en la motivación de los empleados, siendo el factor de mayor impacto el salario, la seguridad laboral, el ascenso, las buenas relaciones, el logro de objetivos, la capacitación y el reconocimiento. En este mismo sentido, Oliva (2017) en 825 trabajadores del Hospital Larco Herrera de Lima, muestran una relación positiva y significativa entre las variables, con un valor p : 0,026 menor que alfa (α) es, 05, concluyendo que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Por otro lado, Burga y Wiese (2018), obtuvo un $p < 0.05$, y una $r = 0.604$, demostrando una relación significativa de grado moderado entre la motivación y el desempeño laboral, Amaya, (2016) evidenció una relación positiva débil (0,475**) entre la motivación y desempeño laboral en profesionales de una institución educativa de Lima, finalmente, Larico, (2015) en la Municipalidad de San Román – Juliaca, comprobó la vinculación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño de los trabajadores ($r=.786$), evidenciándose también una relación significativa ($r=.659$) entre el mínimo vital con las responsabilidades en el desempeño laboral, evidenciando también, una relación significativa entre los incentivos con el desempeño laboral.

Para el presente estudio se tuvo en consideración la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland, que versa sobre tres impulsos o necesidades que influyen en la motivación que son: Las necesidades de logro, las necesidades de poder y las necesidades de afiliación (Peña, 2015). Este modelo

de la motivación humana, clasifica a tres grupos motivacionales: A los ejecutivos tipo "afiliativos", con mayor necesidad de reconocimiento y estima para lograr la realización de cosas, las decisiones se basan en el aumento de la popularidad más que proponerse metas organizacionales; otros tipos de ejecutivos son los motivados por los logros, a quienes no le interesa lo que diga o piense la gente sobre ellos, se concentran en las metas y en cumplirlas, poniendo siempre en primer lugar, su propio reconocimiento y logros. Un tercer grupo de personas son los ejecutivos organizacionales quienes están más interesados en el poder, que, sobre cualquier otra situación, además, están convencidos que en la organización hay que influenciar a las personas. Se interesan principalmente por acopiar y mantener el poder a través de la influencia de los demás, son las personas más efectivas, sus subordinados inmediatos asumen mayor sentido de responsabilidad, visualizan sus metas organizacionales con claridad y tienen espíritu de equipo (McClelland & Burnham, 2003).

7. METODOLOGÍA

Este estudio correlacional, no experimental y transversal, la población estuvo conformada por 60 trabajadores del municipio distrital de Pampas de la provincia de Pallasca en Ancash, varones y mujeres entre 18 a 62 años de edad. La técnica utilizada fue la encuesta y las escalas de motivación de Steers y Braunstein (1976) y de desempeño laboral (Carlos, 2017), ambos instrumentos han sido adaptados al Perú y tienen niveles adecuados de validez y confiabilidad. Así mismo, el recojo de información se realizó de manera individual y presencial, se informó y respecto a los derechos de los participantes y de firmó el consentimiento informados. Para el análisis de los datos se utilizó software SPSS y la prueba de normalidad y la estadística no paramétrica con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con su correspondiente prueba de hipótesis.

8. RESULTADOS

Se observa una correlación positiva moderada (0,660) entre motivación y desempeño laboral, siendo el p-valor (0,000) es menor que 0,01, se acepta la hipótesis alternativa que indica una correlación positiva moderada altamente significativa. En la dimensión necesidad de logro y desempeño se percibe una

correlación positiva moderada (0,567) donde el p-valor (0,000) es menor que 0,01, que indica una correlación positiva moderada y altamente significativa. Al relacionar la necesidad de poder y el desempeño laboral se observa una correlación positiva moderada (0,577) con un p-valor (0,000) menor que 0,01, indicando que es altamente significativa y finalmente al relacionar la necesidad de afiliación con el desempeño laboral se muestra una correlación positiva moderada (0,570) con un p-valor (0,000) menor a 0,01 que es altamente significativa.

9. DISCUSIÓN

Los resultados muestran una correlación positiva moderada (0,660) entre la motivación con el desempeño laboral con un p-valor (0,000) que es menor a 0,01; siendo altamente significativa, en este sentido, Larico (2015) encontró una vinculación significativa entre los componentes motivacionales y el desempeño de los trabajadores ($r=0.786$), evidenciándose una relación significativa de $r=0.659$, al momento de relacionar los incentivos con el desempeño laboral; entendiéndose que las acciones de los trabajadores son relevantes para los objetivos organizacionales; las mismas que pueden ser competencias individuales o por su contribución en la organización, este rendimiento puede ser favorable o desfavorable, dependiendo de ciertas condiciones o variables internas o externas (Chiang y San Martín 2015). Al observar la correlación entre la dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral en los municipales del distrito de Pampas, se muestra una correlación positiva moderada (0,567) entre las variables; de esta manera se acepta la hipótesis alternativa que indica una correlación positiva moderada y altamente significativa; es menester resaltar que la motivación de logro es concebida como un impulso para sobresalir que tiene una persona para conseguir metas, esforzarse para el éxito, estas personas con motivación de logro se caracterizan porque persiguen tareas retadoras y se esfuerzan por realizar otras más desafiantes, (McClelland, 1989 en Morán y Menezes dos Anjos 2016). En esta misma línea, al relacionar la dimensión necesidad de poder con el desempeño laboral de los trabajadores, se observó una correlación positiva moderada (0,577) entre dichas variables; donde el p-valor (0,000) es menor que 0,01 y es altamente significativa, expresa que es una manera

de influir en la forma de pensar sobre las acciones de las otras personas o grupos, de tal manera que puede obtenerse el reconocimiento de ellas.

Finalmente, el examinar los resultados de la dimensión necesidad de afiliación y el desempeño laboral en los trabajadores municipales se evidencia una correlación positiva moderada (0,570) entre las variables donde el p-valor (0,000) es menor que 0,01 que es altamente significativa. Este tipo de motivación, incluye a las personas con deseo de aceptación por parte de los demás, establecen relaciones de cercanía con los otros, les agrada trabajar en grupo y se sienten mejor ayudando a los demás (Benavides, 2014).

10. CONCLUSIONES

La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores se correlaciona de manera positiva moderada (0,660) con un p-valor (0,000) que es menor que 0,01; y es altamente significativa.

La dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral se correlacionan de manera positiva moderada (0,567) con un p-valor (0,000) que menor a 0,01; indicando una correlación altamente significativa.

La relación entre la necesidad de poder y el desempeño laboral, es positiva moderada (0,577), donde el p-valor (0,000) es menor que 0,01; y es altamente significativa.

REFERENCIAS

- Amaya F.N., (2016) *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016*.http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15873/Amaya_RFN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benavides O.H. (2014) Alcances motivacionales de los estudiantes del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño, en las organizaciones. *Tendencias, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño Vol. XV. No. 1 – 1er. Semestre 2014, enero-Junio – Páginas 63-77*. <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v15n1/0124-8693-tend-15-01-00063.pdf>

- Burga G., y Wiese J. (2018) *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque* - http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuise_sela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf
- Carlos L.M. (2017) *Autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, Marzo, 2016* http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14550/Carlos_HLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M.M. & San Martin N. J. (2015) *Analysis of Work Satisfaction And Performance In Public Employees Of Talcahuano City Hall* (Artículo original) Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Gestión (21. noviembre 2015) El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema- *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Ismajli N, Zekiri J, Qosja E, Krasniqi I (2015) *The Importance of Motivation Factors on Employee Performance in Kosovo Municipalities*. J Pol Sci Pub Aff 3: 152. doi:10.4172/2332-0761.1000152. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.966.4402&rep=rep1&type=pdf>
- Larico R.I., (2015) *Factores motivadores y su influencia en el Desempeño laboral de los trabajadores De la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014*. <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- McClelland D. y Burnham (2003) El poder es el gran motivador, *Harvard Business Review*. <https://www.ugm.com.mx/docs/Libreria/EI%20poder%20es%20el%20gran%20motivador.pdf>
- Mohammad F. S. (2016) *The impact of motivation on employee performance: A case study based on research at a high school in Bangladesh*. Recovered from <https://www.google.com.pe/search?sxsrf=ACYBGNTleA5ivqLRCqXIUv5sLfK0>
- Morán y Menezes dos Anjos, (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad -

- International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 2, núm. 1, 2016, pp. 31-40. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777004.pdf>
- Oliva E. (2017) *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015*.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9048/Oliva_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ventura S. L. (2018) Evidencias de validez de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11378/ventura_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 08: Declaración jurada de autoría y Autorización de publicación del artículo científico

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, María Rosa Anticona Guzmán, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, identificado con DNI 10623508, con el artículo denominado "Motivación y desempeño laboral en trabajadores Municipales del distrito de Pampas, 2020".

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propia que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, 15 de Agosto de 2020



María Rosa Anticona Guzmán
DNI N° 10623508