



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD**

Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la
Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTOR:

Mg. Washington Torres Flores (ORCID: 0000-0001-5558-0004)

ASESOR:

Dr. José Manuel Delgado Bardales (ORCID: 0000-0001-6574-2759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO - PERÚ

2019

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a mi esposa y a mis adorados hijos, quienes me motivaron a seguir creciendo personal, profesional y académicamente.

Washington

Agradecimiento

Mi eterno agradecimiento al asesor del curso por su invaluable soporte en el perfeccionamiento de esta investigación, a mi esposa por su comprensión y apoyo durante el estudio realizado, a mis hijos por haberme motivado a continuar estudiando.

El autor

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

El Maestro **Torres Flores Washington**, para obtener el Grado Académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, ha sustentado la tesis titulada:

“Propuesta de Motivación para Mejorar el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018”

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

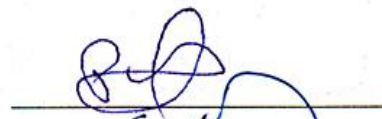
Aprobar por mayoría

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

[Empty box for recommendations]

Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado

- Presidente



Dr. Avelino Sebastián Villafuerte De La Cruz - Secretario/a



Dr. José Manuel Delgado Bardales

-Vocal



Tarapoto 11 de agosto 2019

Declaratoria de autenticidad

Yo, **WASHINGTON TORRES FLORES**, con DNI N° 01129173, estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada **“Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018”**

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría.

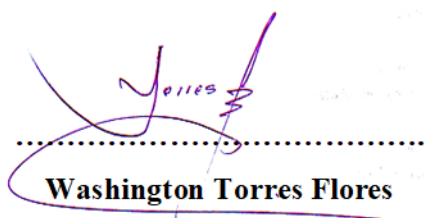
He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La investigación no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio 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.

Tarapoto, 22 de julio de 2019



Washington Torres Flores
DNI. 01129173

Presentación

Señores miembros del Jurado calificador, cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018”, con la finalidad de optar el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

La investigación tiene ocho capítulos:

I. INTRODUCCIÓN. Constituido por la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

II. MÉTODO. Conformado por el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

III. RESULTADOS. En este capítulo se indica las consecuencias del procesamiento de la información.

IV. DISCUSIÓN. Constituido por el análisis y discusión de los resultados encontrados en la investigación realizada.

V. CONCLUSIONES. Considera enunciados breves, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

VI. RECOMENDACIONES. Se determina precisiones en relación a los hallazgos encontrados.

VII. PROPUESTA. Se establece la propuesta en función al estudio realizado.

VIII. REFERENCIAS. Se menciona a los autores del trabajo de investigación

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de la sustentación de tesis	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	17
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
2.2 Operacionalización de las variables.....	18
2.3 Población, muestra y muestreo	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	19
2.5 Procedimiento	23
2.6 Métodos de análisis de datos	23
2.7 Aspectos Éticos.....	23
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
VII. PROPUESTA.....	37
VIII. REFERENCIAS	49
ANEXOS	
Matriz de consistencia	
Instrumentos de recolección de datos	
Validación de instrumentos	
Índice confiabilidad	
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	

Validación de la propuesta
Autorización de publicación de tesis al repositorio
Informe de originalidad
Acta de aprobación de originalidad
Autorización final del trabajo de investigación
Evidencias fotográficas

Índice de tablas

Tabla 1. Estado actual de motivación laboral.....	24
Tabla 2. Dimensiones de motivación laboral.....	25
Tabla 3. Frecuencia de indicadores de logro.....	26
Tabla 4. Frecuencia de indicadores de afiliación.....	26
Tabla 5. Frecuencia de indicadores de poder.....	26
Tabla 6. Características del desempeño laboral.....	27
Tabla 7. Dimensiones del desempeño laboral.....	28
Tabla 8. Frecuencia de indicadores de habilidades.....	29
Tabla 9. Frecuencia de indicadores de conocimiento.....	29
Tabla 10. Frecuencia de indicadores de personalidad.....	29
Tabla 11. Frecuencia de indicadores de compromiso.....	29
Tabla 12. Frecuencia de indicadores de expectativas.....	30
Tabla 13. Resultado de validación de propuesta de motivación laboral.....	31

Índice de figuras

Figura 1. Estado actual de la motivación laboral.....	24
Figura 2. Dimensiones de motivación laboral.....	25
Figura 3. Características del desempeño laboral.....	27
Figura 4. Dimensiones de desempeño laboral.....	28

Resumen

Esta investigación tuvo por objetivo diseñar una propuesta de motivación basada en la teoría de McClelland, para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018, tipo de investigación no experimental, cuantitativa, transversal, de diseño descriptivo propositivo, población 66 trabajadores, muestra la totalidad de la población. Para cumplir el objetivo propuesto, fue necesario en primer término conocer el estado actual de la motivación. Así mismo, resultó importante identificar las características del desempeño laboral, para tal efecto se aplicó en ambos casos como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, validados por 5 profesionales expertos en los temas de estudio. Posteriormente se diseñó la propuesta de motivación, la misma que fue validada por 5 expertos, todos ellos con grado académico de doctor. Conclusión: El diseño de la propuesta de motivación se sustentó en la teoría de McClelland, con el fin de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias - Tarapoto. El estado actual de la motivación de los trabajadores fue alto (46 %) seguido del nivel medio y bajo. Las características del desempeño son regular (50 %), seguido de la característica eficiente y deficiente. La propuesta de motivación es válida por su coherencia y es aplicable.

Palabras clave: Motivación, desempeño, organización.

Abstract

This research objective was to design a proposal of motivation based on the theory of McClelland, to improve the work performance in the workers of the Directorate of operations agricultural Tarapoto, 2018, kind of non-experimental research, quantitative, transverse, descriptive purposeful design, population 66 workers, shows the entire population. To meet the proposed objective, it was necessary first to know the current state of motivation. Likewise, it was important to identify the characteristics of the job performance, for such effect was applied in both cases as a technical survey and as a tool the questionnaire, validated by 5 experts in the subjects of study. The proposal for motivation, which was validated by 5 experts, all of them with the academic degree of doctor was subsequently designed. Conclusion: The design of the proposal's motivation was based on theory of McClelland, in order to improve the work performance of workers of the Directorate of operations agricultural - Tarapoto. The current state of the motivation of workers was high (46%) followed by the level medium and low. The characteristics of the performance is regular (50%), followed by efficient and poor feature. The proposal of motivation is valid for consistency and is applicable.

Key words: motivation, performance, organization.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es un tema de mucho valor para las instituciones tanto públicas como privadas a nivel regional, nacional e internacional. Si aplicamos en forma incorrecta, puede contribuir para que los trabajadores tengan un deficiente desempeño laboral. La motivación tiene mucho que ver con la conducta de los trabajadores en su centro laboral. Un trabajador desmotivado mostrará casi siempre un desempeño laboral deficiente o de nivel bajo.

Díaz citado por Prezi (2012). Menciona que la desmotivación conduce al trabajador al desempeño de sus tareas sin autonomía y hacia la escasa o nula persistencia, decisión y responsabilidad de cambio, obteniendo como resultado una baja calidad de servicio. El mismo autor asevera que la desmotivación es uno de muchos elementos básicos que no permiten adquirir nuevos conocimientos, por ser un proceso que presenta como resultado ciertas conductas mostrando poco interés hacia la actividad que desempeña (p. 1).

Cortes, A. (2011). Sostiene que ante el bajo desempeño laboral surge la motivación como alternativa de solución, por ser una opción viable, permite mediar entre las expectativas del empleado y los intereses de la organización. El autor precisa que en las instituciones que tienen varios trabajadores, las relaciones son cada vez más difíciles, por lo que es prudente y necesario pensar con mucho detenimiento para tomar decisiones y socializarla. También señala que la Organización Internacional para el Trabajo (OIT) tiene por objetivos: reformar las condiciones de trabajo para generar cargos con mejores remuneraciones en pro del desarrollo social y elevar la calidad de vida de todas las personas del mundo (p.2).

Cruz, P. (2016). Marcó los problemas primordiales de desmotivación y lo que esperan los trabajadores en la institución, señalando la ocasión de constituir un proceso respaldado en técnicas y métodos encaminados al desempeño, que permita el autodescubrimiento de su nivel de compromiso y calidad, así como el imperio de competencias (p.55).

Los gestores que no consideran a la motivación como elemento básico para mejorar las relaciones de tipo laboral, no conseguirán alcanzar un alto desempeño del trabajador, considerando que la función administrativa es un proceso que busca

influir en las personas para lograr su contribución en pro de los objetivos de la institución y de los propios trabajadores (López, J. 2014, p.25).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL (2013, p.1) en el artículo titulado: *El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina-Una Interpretación Neoclásica*, examinó las experiencias de evolución de la productividad laboral de Brasil, Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela. El análisis se realizó sobre los puntos fuertes y débiles del crecimiento a largo plazo de dichos países a través de semejanzas y diferencias con otros países y evaluó su desempeño económico en base a comparación. En el aludido trabajo se realizó la estimación de los elementos que contribuyen a la productividad laboral del periodo 1980-2010, medido a través de la implementación de la metodología de contabilización del crecimiento. Los esfuerzos permitieron cuantificar la aportación de las diversas peculiaridades del empleo y en una mayor desagregación de los activos del capital, incorporando de manera especial las tecnologías de la información y comunicación.

En el artículo “*Japón: Los empleados se matan por el trabajo*” (2019), establece que las bases de la sociedad japonesa se sustentaron en el principio de que lo colectivo prima sobre lo individual y que cuidar de los detalles es básico. El confucionismo es la corriente que enriqueció la cultura nipona con dos valores: humanidad y respeto a la jerarquía. Entre las principales influencias es importante mencionar el papel que cumplió Suzuki Shosan, que participó arduamente en la cultura del trabajo en Japón. A partir de ese momento, las personas solamente podían sentirse realizadas entregándose completamente a su trabajo. El trabajo se convirtió en el objetivo final de la vida y dejó de ser un simple medio para ganar dinero (p. 1 y 2).

En las Direcciones Regionales dependientes del Pliego 459: Gobierno Regional de San Martín, la motivación laboral no es tomada en cuenta en su real dimensión, pese a ser un elemento fundamental para que los trabajadores eleven su nivel de desempeño y logren sus objetivos, tanto institucionales como personales. Por lo tanto, resulta básico generar condiciones favorables de motivación laboral.

La situación que se presenta en la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto órgano de línea de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, es algo similar de lo que ocurre en otras instituciones, se percibe que algunos trabajadores muestran poco interés por el trabajo debido a la baja remuneración que perciben, a la falta de reconocimiento de la labor que realizan y a la escasa capacitación en temas específicos, se observa asimismo escaso interés por estatus social y económico. En los últimos años, la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto no ha realizado actividades que contribuyan a mejorar la motivación de sus trabajadores por falta de presupuesto y desinterés de sus gestores. Ante esta problemática es importante diseñar una propuesta de motivación laboral; debidamente validada.

A continuación, se presenta trabajos previos encontrados en el nivel internacional: Morgan, J. (2015). En el artículo titulado: *La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura*. (Revista). Universidad Fidélitas, San Pedro, Costa Rica. Trató sobre los conceptos más importantes y el perfeccionamiento del desempeño desde la mirada de diferentes autores e instituciones, tipo de estudio descriptivo meta análisis, la recolección de datos se realizó a través de la revisión bibliográfica, diseño explorativo, la técnica empleada fue la revisión documental y el instrumento la ficha de registro de datos. Conclusión, la evaluación del desempeño ha evolucionado, con instrumentos más efectivos y precisos, que involucran al evaluado y al evaluador, para obtener alto desempeño colectivo, el mismo que es difícil medir y se busca cuantificar un factor que en muchos casos no es perceptible (p.87- 88).

Martínez, J. (2015). En su artículo: *Una investigación sobre la motivación laboral en el sector turístico: implicaciones para la dirección de la empresa*. (Revista). San Cristóbal, España. Tipo de estudio cuantitativo, descriptivo y predictivo, diseño explorativo, descriptivo, la muestra fue 224 sujetos de 21 a 23 años de edad, técnica la encuesta, instrumento el cuestionario. Conclusiones, la motivación es un factor básico en toda organización porque el rendimiento y la integración de los trabajadores dependen de ella. Las personas entrevistadas mostraron su claro interés por la motivación laboral y expresaron estar motivados e integrados en la organización. La motivación y el esfuerzo del trabajador se pueden prever en función

a su comportamiento e integración, a la remuneración, a la forma de pensar y a su punto de vista (p. 18).

Guerra, M., Gonzales, J. y Villafàn, K. (2016). En el estudio titulado: *Análisis del desempeño y la participación laboral de los empleados en el proceso productivo de una planta recicladora de pet de la ciudad de Morelia, Michoacán*. (Revista Inceptum). México. Tipo de Investigación: mixta, utilizó técnicas cuantitativas y cualitativas (entrevista a profundidad a los dueños, dirigentes, y empleados), diseño descriptivo, la muestra estuvo constituida por 23 trabajadores, los instrumentos utilizados para medir las variables y dimensiones fueron los cuestionarios estructurados y observación no estructurada. También utilizó entrevistas no estructuradas a los actores claves de la empresa. Conclusión, los trabajadores de la empresa estudiada tienen bajo desempeño laboral por que no cuentan con suficiente motivación, satisfacción, buen clima organizacional y una adecuada capacitación que les ayude a desarrollar sus habilidades y conocimientos (p. 27,33, 35, 37).

Sum, M. (2015). En el trabajo de investigación titulado: *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Investigación de tipo descriptiva, diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 34 colaboradores, técnica la encuesta, instrumento el cuestionario. Conclusión, la motivación influye positivamente en el desempeño. Asimismo, provoca al trabajador realizar actividades en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo y se sienten satisfechos cuando reciben incentivos por su acertado desempeño laboral (p.48, 50, 52, 63).

Robbins, A. (2015). En su trabajo de investigación titulado: *Despertando al gigante interior*. (Libro). California, EE.UU. Tipo de estudio descriptivo, diseño explorativo, descriptivo, la muestra estuvo constituida por niños, personas sin vivienda, personas reclusas y de avanzada edad, la recolección de datos se obtuvo a través de estudio de casos y controles. Conclusiones, no es fácil enseñar a los individuos para que reflexionen y se den cuenta que son ellos, los que pueden incidir en el cambio de sus propias vidas. Es importante señalar que la vida es un obsequio, por lo tanto, los que tenemos capacidad para ello, tenemos que asumir el compromiso de devolver algo.

Sus aportes, tanto físicas como financieras, pueden constituir una diferencia (p. 5, 405).

Cabrera, J. (2016). En su estudio titulado: *Desarrollo de estrategias motivacionales para la implementación de la gestión de calidad en una empresa del sector gremial sede Bogotá*. (Tesis de Especialización Gerencia de la calidad). Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Estudio de tipo descriptivo, bibliográfico y correlacional, diseño descriptivo, correlacional y propositivo, muestra 10 trabajadores y funcionarios de la empresa, técnica empleada encuesta, instrumento cuestionario. Conclusión, el estudio se concentró en enunciar estrategias motivacionales con el fin de que la firma pueda estar al tanto, hacerla suya y emplearlas, alcanzando en el paso de los años desarrollarse y ser aplicadas, para lograr el cumplimiento de normas que rigen la gestión de la calidad (p.2, 12, 17, 18).

Coello, M. (2015). En el estudio: *Modelo para la motivación del personal de una empresa constructora en la república de Honduras*. (Memoria: Fin de máster profesional). Universidad Politécnica de Valencia. Tipo de estudio descriptivo, diseño correlacional, muestra 61 personas, técnica utilizada la encuesta, instrumento cuestionario. Conclusiones, Debemos destacar la importancia de promover en los actuales y futuros gestores institucionales, la investigación de la motivación del recurso humano en el segmento de la construcción de cada país. Las teorías motivacionales nos abren el camino hacia el entendimiento y la mejora de la satisfacción de las personas que trabajan en la industria de la construcción. Es importante entender la relación que existe entre el trabajo en equipo hacia un mismo objetivo y el éxito por alcanzar el mismo (p. 20,152, 217, 218).

A nivel nacional: Tito, P. y Acuña, P. (2015). En la investigación titulada: *Impacto de la motivación en la productividad empresarial: Caso gerencia de infraestructura en telefónica del Perú*. (Revista de investigación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Tipo de investigación explicativo, diseño explicativo, la muestra fue 10 colaboradores, se empleó como técnica la encuesta y la entrevistas a profundidad, el instrumento utilizado fue el cuestionario y la guía de entrevista. Conclusiones, se comprobó que la motivación es la base principal para conseguir mayor productividad. Los gerentes y trabajadores indicaron que la motivación es

básica para alcanzar un alto desempeño. El carácter y las actitudes de los jefes ejercen influencia en los trabajadores (p. 52, 58).

Oliva, E. (2015). En su trabajo de investigación titulado: *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015.* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Tipo de estudio descriptivo correlacional, diseño correlacional, muestra 130 trabajadores, tipo de muestreo estratificado, técnica de recojo de información la encuesta, instrumento el cuestionario. Conclusión, hay relación entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores del HVLH. La asociación entre la variable motivación y desempeño laboral se considera significativo, con una correlación baja (p.44, 47,48, 49, 50, 70)

Tarazona, J. (2015). En su estudio titulado: *Factores asociados al rendimiento laboral de los trabajadores del Jurado nacional de Elecciones de Lima, Perú.* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Tipo de Investigación descriptiva, diseño correlacional, consideró una muestra de 75 personas, utilizó como técnica la observación y como instrumento el cuestionario. Conclusión, la motivación es un factor predominante que incide en el desempeño del personal (p.10, 11)

Ricaldi, I. (2014). En su trabajo titulado: *La influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la sede Central de la Universidad Nacional del Centro del Perú.* (Tesis de pregrado), Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Tipo de investigación aplicada, diseño descriptivo, correlacional, muestra 117 trabajadores, técnica análisis documental y encuesta, instrumento cuestionario. Conclusión, se comprobó que existe influencia positiva entre la motivación y el rendimiento de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, por lo tanto, existe relación entre estas dos variables (p.80, 82, 83,132).

Navarro, V. (2016). En su estudio titulado: *Motivación y satisfacción laboral del personal del área operativa de una empresa de almacén aduanero en Lima, Perú.* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Tipo de estudio descriptivo, correlacional, diseño correlacional, muestra 81 colaboradores, técnica encuesta, instrumento cuestionario de escala de motivación y satisfacción laboral. Conclusiones, comprobó que existe relación positiva y significativa entre las

variables estudiadas, asimismo, mediante análisis descriptivo se identificó bajos niveles de motivación (85%) y el 59.3% de insatisfacción laboral (p.28, 31,32, 46).

Mori, N. y Orosco, Y. (2015). En su trabajo de investigación titulado: *Propuesta de mejora del nivel motivacional basado en la teoría de McClelland para los colaboradores de McDonald's Chiclayo para el año 2015*. (Tesis de Grado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú. Tipo de investigación cualitativo y cuantitativo, diseño descriptivo, muestra 45 personas, muestreo probabilístico, técnica la encuesta, instrumentos escala de motivación. Conclusiones, el nivel motivacional de los trabajadores es alto. En referencia al motivo de logro, elaboraron una propuesta de mejora y sugirieron impulsar un plan de actividades de coaching de vida y acción. En cuanto a los motivos de poder, diseñaron una propuesta de mejora y propusieron que la empresa dignifique gradualmente el cargo en forma horizontal y vertical, seguido de un plan de bonificaciones y reconocimiento constante, asimismo, organizaron eventos de capacitación para el perfeccionamiento de destrezas en negociación y manejo de conflictos. Con respecto a las motivaciones de afiliación, establecieron una propuesta de mejora y trazaron un plan de mejora del contexto físico del ambiente en el que se sirven los refrigerios, realizar mayor número de actividades de fraternidad en lugar distinto de la organización y con asistencia de familiares de los trabajadores, propiciar talleres para crear habilidades que permitan constituir equipos de trabajo sobresalientes (p. 38, 39, 40, 64)

Dávila, L. (2016). En su estudio titulado: *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Militar Rímac-Lima*, Perú. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tipo de estudio explicativo, diseño correlacional, muestra 60 trabajadores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Conclusión, demostró que no hay influencia significativa entre los factores estudiados (p.56, 57,58, 63,82).

En el contexto regional: Reátegui, L. (2016). En su trabajo titulado: *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo,

Tarapoto, San Martín. Tipo de Investigación No experimental de corte transversal, el diseño corresponde al correlacional, muestra 19 docentes, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluye que existe influencia entre la motivación y el desempeño en los servidores en 34%, Por su parte el coeficiente de correlación de Pearson alcanzó (0.581), evidenciando, por lo tanto, la existencia de correlación media entre la motivación y el desempeño laboral (p.31, 32,33, 46).

Ríos, R. (2017). En la investigación: *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Estudio descriptivo, diseño descriptivo, correlacional, muestra 62 trabajadores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Conclusiones, la motivación del personal es de nivel alto en las tres escalas de valoración establecidas, el segundo lugar ocupa el nivel medio y con porcentaje intrascendente el nivel bajo. La satisfacción laboral alcanzó nivel alto de valoración. Asimismo, se comprobó que existe relación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral (p.32, 33, 34,49).

En esta investigación se considera teorías de motivación y desempeño laboral, relacionadas al tema: Mc Clelland (2012) en su artículo *Motivación - Teoría de las necesidades* señaló: “la motivación es la búsqueda de satisfacción de necesidades predominantes para lograr el éxito” (p.1).

La teoría de la motivación según Mc Clelland, D. 1962, citado por Chuy, B. (2014); sustentado en la teoría de la personalidad por Murray, H. (1938), menciona que el modelo de las necesidades del ser humano y de los procesos que sigue la motivación se identifica con los conceptos estudiados por el ser humano y con la mayoría de las necesidades que obtienen de las relaciones socio-culturales. Asimismo, al referirse a una “sociedad realizadora” señala que en ciertos momentos y zonas la motivación de logros se desarrolla con el apoyo de la sociedad, sus instituciones y sus mitos (p.3).

McClelland citado por Chuy, B. (2014), mediante el estudio realizado llegó a afirmar que existen tres elementos básicos que motivan al hombre: Logro, Afiliación y Poder

Logro: El ser humano busca conseguir sus metas pese al rechazo u observación del grupo o de los demás. Las personas con logros sobresalientes se distinguen siempre de los demás, por su aspiración de realizar sus actividades en forma excelente.

Los trabajadores que poseen una elevada tendencia de necesidad de logro tienen los siguientes caracteres: 1. Eligen actividades de mucha responsabilidad. 2. Establecen metas ceñidas a la realidad. 3. Planean conscientemente sus tareas con el fin de conseguir resultados. 4. Muestran interés por reconocer no solo sus éxitos sino también sus fracasos. 5. Consideran la competitividad más importante que el aprecio a los demás.

Afiliación: Los trabajadores muestran mucho interés en crear relaciones cálidas y estrechas con los demás.

Los trabajadores con una elevada necesidad de afiliación muestran claro interés por: 1. Su espíritu de compañerismo y aprecio hacia los demás, que por sobre salir. 2. Trabajar en conjunto y/o en equipo.

Poder: Los seres humanos tratan de influir sobre los demás.

Las personas con una elevada necesidad de poder requieren de un alto nivel socio-económico y autoridad como medio para sentirse satisfecho (p. 5, 7, 8, 9).

A partir de las dimensiones mencionadas se diseñó la propuesta de motivación con el fin de mejorar el desempeño en la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto.

En las instituciones públicas algunos trabajadores se esfuerzan por cumplir metas con eficiencia y actúan en forma competitiva, otros buscan relaciones cálidas y estrechas con los demás con el fin de mantener un buen clima laboral y por ultimo un tercer grupo, busca estatus económico y social y sobre todo, tener autoridad para satisfacer su necesidad. Lo señalado explica que no todos los trabajadores piensan y actúan igual.

McClelland citado por Arana, W. (2003), considera que el éxito de los países altamente desarrollados se debe principalmente a la influencia de la necesidad de logro de quienes dirigen las organizaciones. La puntualidad en los británicos y

germanos es primordial, para los españoles no lo es, estos tienen por costumbre llegar a sus citas o compromisos siempre con demoras (p.3)

Las instituciones o empresas públicas llegarán a consolidarse si existe predominio de la necesidad de logro en sus gestores o gerentes y la participación de trabajadores motivados y satisfechos. Un claro ejemplo de lo mencionado es Estados Unidos de Norte América.

Por su parte, Taylor, citado por Cortés, A. (2011), consideró a la remuneración de los trabajadores como el gran motivador, por lo tanto, vio la necesidad de diseñar sistemas de pago variable de recompensa, puntualizando que la mayor utilidad se logra con una productividad óptima y que es el máximo razonable. El taylorismo creó una gran incomodidad entre los empleados, ya desde un principio se mostraron en contra de dicho diseño y lucharon hasta conseguir que se limitara al máximo su aplicación (p.16)

El salario o remuneración de los trabajadores tiene un gran efecto motivador, es preciso señalar que después de un cierto tiempo de haber obtenido un incremento remunerativo vuelve la desmotivación, porque el salario que perciben resulta insuficiente para satisfacer nuevas necesidades.

La Teoría de Mayo, fundamentada en la Escuela de Relaciones Humanas citado por Cortés, A. (2011), descubrió las necesidades de orden social en el campo laboral: afirmó que los trabajadores no quieren únicamente comodidad y salario, sino que su desempeño laboral vaya ceñido a los beneficios que se logran por la unión con otras personas en su centro de trabajo. Las relaciones con sus inmediatos superiores y compañeros de trabajo se consideran elementales a la hora de determinar el desempeño laboral. La apreciación del autor concuerda con la realidad actual de la mayoría de trabajadores, porque para sentirse motivado no solo se requiere un buen salario y comodidad sino también sentirse apreciado por sus superiores y compañeros de trabajo, lo que conlleva a mejorar su desempeño laboral (p.16)

La Teoría De Herzberg, basada en los Factores Higienizantes y Motivadores citado por Cortés, A. (2011), profundizó su investigación en la diferenciación existente entre dos tipos de motivos:

Factores higienizantes: Considerados como el origen de la ausencia de satisfacción y falta de motivación de los empleados al no ser atendidos adecuadamente, pero, por más que sean atendidos en forma correcta, jamás alcanzan satisfacción y motivación.

Factores motivadores: Generan satisfacción y motivación en los empleados cuando son atendidos en forma conveniente y cuando no lo son se muestran indiferentes, por lo tanto, estos factores no consiguen generar insatisfacción y desmotivación (p.16)

Es natural que exista insatisfacción y desmotivación de los trabajadores por una inadecuada atención de sus necesidades, se dan casos que a pesar de ser bien atendidos nunca llegan a producir satisfacción y motivación permanente. Por otro lado, a pesar de no ser bien atendidas las necesidades, algunos trabajadores casi siempre se muestran indiferentes y no les provoca desmotivación laboral.

La Teoría De Shein, E., Del Hombre Complejo citado por Cortés, A. (2011), se basa en lo siguiente:

- * Por naturaleza, el hombre busca satisfacer muchas necesidades, entre ellas las necesidades básicas y otras de orden superior.
- * Satisfechas las necesidades básicas pueden volver a presentarse, entre tanto las necesidades consideradas como superiores sufren cambios en forma permanente y estas son reemplazadas por nuevas escaseces.
- * Las necesidades de un trabajador varía no solamente en función a otro, también cambian en un mismo trabajador según el contexto en la que se encuentran.
- * Los administradores positivos y por consiguiente objetivos, son conscientes de este embrollo y se muestran más blandos en el trato con sus trabajadores.

El clima laboral originado por una motivación continua hacia la consecución de metas de la organización, es importante, porque permite combinar los beneficios propiciados por la institución con las reales necesidades de los trabajadores y admite conseguir las metas y objetivos propuestos (p.18).

Los trabajadores no solo buscan satisfacer sus necesidades de alimento, vivienda, seguridad y vestimenta (básicas) sino que van más allá, buscan satisfacer necesidades de paz y libertad (superiores). Satisfechas las necesidades básicas o superiores pueden volver a presentarse y lo que es más, cambian permanentemente y son reemplazadas por nuevas necesidades según las circunstancias.

Teoría De La Valencia- Expectativa De Vroom, V., citado por Cortés, A. (2011), define a la motivación como el efecto de la valoración que dan los colaboradores a los posibles resultados de sus actividades y las expectativas que tienen sobre el cumplimiento de metas (p.19).

Los colaboradores casi siempre se sienten motivados y satisfechos por el valor que le ponen a los resultados que logran en sus actividades o puestos de trabajo y a ello se agrega sus esperanzas de reconocimiento, ascensos y otros, para mejorar su condición social y económica.

La Teoría Del Reforzamiento citado por Cortés, A. (2011), fue escrita por el psicólogo Skinner, B., menciona que los sucesos anteriores de una persona generan cambios en las acciones posteriores a través de un proceso constante (p.19).

Los hábitos y costumbres pasados de una persona, producen cambios cíclicos de actitud, es decir causan cambios cada cierto tiempo, lo que de hecho influye positiva o negativamente en la labor de los trabajadores y por ende en el desarrollo organizacional.

La Teoría Motivacional de Maslow, A., citado por Cortés, A. (2011), señala que el autor realizó una clasificación de los motivos humanos, según el siguiente detalle: fisiológicas, seguridad, amor, pertenencia, estima y de auto-realización.

Maslow afirmó que el hombre limitado de todo solo estará motivado por subsistir; es decir, solo tendrá interés por conseguir comida y bebida; conseguida la satisfacción de las mismas serán sustituidas por la seguridad, seguido de la necesidad de sentirse estimado por todos, para luego alcanzar las necesidades de autorrealización.

El ser humano busca en primer término solucionar necesidades básicas, entre ellas: hambre, sed, sueño, sexo y de seguridad, luego espera de sus compañeros estima y

afecto y finalmente busca autorrealización personal, satisfechas estas necesidades, contaremos con trabajadores debidamente motivados decididos a elevar el nivel de desempeño laboral (p.19).

Maslow (1943), manifestó: “la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades” (p.19).

Para las instituciones públicas el desempeño laboral no es una novedad, las personas han mantenido a través de la historia una relación con su trabajo. El desempeño es una virtud que permite perfeccionar a la institución y al personal que la conforma.

“El desempeño laboral se refiere a la manera como los miembros de la institución desarrollan su trabajo con eficacia, para conseguir metas en beneficio de todos, sujeto a los reglamentos establecidos” (Stoner, 1994, citado por Ruiz y Silva, N. y Vanga, M. 2008, p. 427)

El desempeño laboral no se circunscribe únicamente al modo como los integrantes de una institución prestan sus servicios en forma eficaz sino también en forma eficiente, con el propósito de alcanzar objetivos y metas de orden personal y organizacional, basadas en normas legales de orden laboral e instrumentos de gestión.

Chiavenato, I. 2000 mencionado por Romero, F. y Urdaneta, E. (2009), considera el desempeño, como las conductas observadas en los trabajadores que contribuyen con el cumplimiento de objetivos de la empresa. Asimismo, señala que el desempeño eficiente constituye el baluarte más importante que tiene una empresa” (p. 5).

El desempeño laboral tiene que ver con la actividad y comportamiento de los trabajadores que intervienen en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales; en base a un plan de actividades, el mismo que debe ser elaborado con participación de los trabajadores para que ellos asuman como compromiso su cumplimiento.

Bittel, L. (2000), afirma que el desarrollo de las actividades casi siempre es influenciado por las esperanzas e intereses (expectativas) del trabajador, sus cualidades hacia la consecución de metas y su claro deseo de mantener buenas

relaciones. El desempeño laboral se correlaciona con las habilidades y preparación del empleado, buscando el fortalecimiento de los objetivos de la organización (p.5).

Un trabajador con habilidades y conocimientos que apoyan el desarrollo de sus acciones, tendrá un buen desempeño laboral y podrá cumplir sus aspiraciones y expectativas, consolidando de esta forma los objetivos institucionales.

Por su parte, Ghiselli, N. (1998), afirma que el desempeño laboral tiene 4 factores intrínsecamente ligados: estimulación, experiencias, atributos personales y aprobación del rol. Este enfoque señala que el desempeño del empleado está profundamente ligado con las cualidades y aptitudes que poseen, en concordancia con los objetivos que se espera obtener (p.5).

El desempeño guarda relación con las cualidades y competencias del trabajador y los objetivos institucionales. Además, están enmarcados dentro de las políticas y normas y sobre todo de lo que se pretende alcanzar en un tiempo determinado, partiendo de lo que somos hoy como institución.

Robbins, S., Stephen, R. y Coulter, M. 2013 citado por Sum, M. (2015), afirma que el desempeño es el recorrido que permite establecer qué tan exitosa ha sido una institución o un trabajador en el cumplimiento de sus acciones y objetivos de corte laboral (pág. 26).

Completamente de acuerdo con este concepto, si una organización es exitosa es precisamente por el logro de las actividades desarrolladas y objetivos laborales. No nos olvidemos que un eficiente desempeño laboral permite brindar un servicio de calidad, donde el usuario es el ganador.

Arias, G. 2001 citado por Romero, F. y Urdaneta, E. (2009), estableció como factores básicos que determinan el desempeño del personal administrativo; los siguientes: habilidades, conocimiento, personalidad, compromiso y expectativas (p.66).

El factor **habilidades**, en esta dimensión el autor consideró aspectos relacionados de cómo ejecutar el trabajo, dar ideas y el deseo por fortalecer las experiencias (p.71).

Con respecto al factor **conocimiento**, esta dimensión se refiere al interés por adquirir nuevos conocimientos para perfeccionar el desempeño de sus funciones, obtener conceptos puntuales y nociones de los procesos administrativos (p. 71).

En relación al factor **personalidad**, los trabajadores deben mostrar una buena presentación personal para crear una buena impresión ante sus compañeros de trabajo y el público usuario, asignarse desafíos que les facilite desarrollarse personal y profesionalmente, salvaguardar su perfil colectivo en el centro de trabajo, conservar buenas relaciones con sus compañeros de trabajo y poseer juicios convenientes para desarrollar sus labores (p.71).

El **compromiso**, por intermedio del compromiso los trabajadores muestran deseos en conseguir los objetivos de su puesto de trabajo, investigan alternativas de solución a problemas que tienen que ver con los objetivos y metas institucionales (p.72).

La dimensión **expectativa**, permite a la institución brindar al empleado la oportunidad de promoción por méritos, reconocimientos por los resultados obtenidos y además asigna al trabajador retos importantes (p.72).

Las habilidades, conocimiento, personalidad, compromiso y expectativas, son las dimensiones mediante la cual se desarrolló el estudio del desempeño laboral.

El estudio propuso como problema general ¿De qué manera una propuesta de motivación según la teoría de McClelland, mejorará el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018?, y como problemas específicos: i) ¿Cuál es el estado actual de la motivación laboral de los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018?; ii) ¿Cómo es la característica del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018?; iii) ¿Cuál es la Validez de la propuesta de motivación según la teoría de McClelland, para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018?.

Además, de lo señalado resultó importante considerar la Justificación del estudio: Conveniencia. -La investigación es conveniente porque permitirá elevar el estado de motivación en los trabajadores lo cual redundará positivamente en su desempeño laboral para alcanzar los objetivos instituciones optimizando los recursos del Estado.

Relevancia Social. -Los resultados de la investigación son un valioso aporte para la institución estudiada, porque al conocer el estado de motivación y la característica del desempeño laboral, permitió diseñar la propuesta de motivación aplicando estrategias viables, para un eficiente desempeño en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto. Valor teórico. -Se estableció una propuesta de motivación basada en la teoría de David McClelland, para mejorar el desempeño laboral. A través de su aplicación se logrará una buena motivación y un eficiente desempeño laboral. Implicancia Práctica. -Mediante este estudio se busca contar con trabajadores que aspiran logro, poder y afiliación, poniendo en práctica sus habilidades, conocimiento, personalidad, compromiso y expectativas, en beneficio de la población objetivo de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto. Utilidad Metodológica. -La técnica empleada en esta investigación fue la encuesta, se utilizó cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Los instrumentos mencionados permitieron establecer el estado de motivación y la característica de desempeño laboral y la necesidad de crear nuevos instrumentos para recojo y análisis de datos.

Por ser un estudio de diseño descriptivo-propositivo se consideró solo la hipótesis de investigación siguiente: La propuesta de motivación según la teoría de McClelland, mejorará el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018

En concordancia con el trabajo de investigación se planteó como objetivo general : Diseñar una propuesta de motivación según la teoría de McClelland, para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018 y los específicos siguientes: i) Conocer el estado actual de la motivación laboral de los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018; ii) Caracterizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018; Validar la propuesta de motivación según la teoría de McClelland, para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

No experimental, cuantitativa, transversal.

No Experimental, porque no se modifica en forma intencional las variables independientes para observar su efecto sobre otras variables. (Hernández, et al. 2014, p. 152).

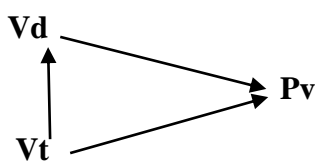
Cuantitativa, porque permite abordar el objeto de estudio obteniendo resultados más concretos y fiables que permitan alcanzar los objetivos planteados en la investigación, dando de esta manera un mayor aporte a las ciencias sociales (Del Canto, E. y Silva, A. 2013 p.26)

Transversal, se describen las variables y se analiza su incidencia en un contexto determinado (Hernández, et al., 2014, p. 154)

Diseño de investigación.

Descriptivo-Propositivo, porque busca determinar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un estudio (Hernández, et al., 2014, p. 92) y diseña la propuesta en base a dicha información.

Esquema:



Donde:

Vt : Desempeño laboral

Vd : Motivación laboral

Pv : Propuesta validada

2.2 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Desempeño laboral	Son las acciones y conductas observadas en los trabajadores, que son importantes para la consecución de los objetivos de la institución (Chiavenato, I. 2000, p. 5)	Cumplimiento de funciones de los trabajadores, según dimensiones: habilidades, conocimiento, personalidad, compromiso y expectativa.	Habilidades	1.-Tienen destrezas para realizar su trabajo. 2.-Poseen experiencias para aportar ideas. 3.-Muestran Interés por perfeccionar las experiencias que les permite ser cada día mejor.	Ordinal
			Conocimiento	1.-Conocen los requisitos básicos para desempeñar las tareas del puesto de trabajo 2.-Tiene nuevas ideas que le permiten mejorar su desempeño laboral 3.-Tienen conocimiento sobre los procesos que siguen los trámites administrativos	
			Personalidad	1.-Impresiona a los demás su presentación personal. 2.- Tienen retos que les permite crecer profesionalmente. 3.-Poseen relaciones interpersonales armónicas con compañeros de trabajo. 4.-Tienen criterios de originalidad en la realización de su trabajo.	
			Compromiso	1.-Muestran linterés en lograr los objetivos del cargo. 2.-Buscan solucionar problemas para conseguir objetivos 3. Buscan solucionar problemas para lograr metas organizacionales. 4. Se involucran en los procesos administrativos demostrando entusiasmo en la labor diaria.	
			Expectativas	1.-Buscan oportunidades de ascenso por méritos. 2.-Reconocen los resultados obtenidos en el desempeño de sus labores 3.-Asumen retos interesantes en la institución.	
Variable 2 Propuesta de Motivación laboral	Es la búsqueda de satisfacción de necesidades predominantes para lograr el éxito (McClelland, D. 2012 p.1).	Forma de actuar del trabajador en un puesto laboral determinado, según las dimensiones: Logro, afiliación y poder.	Logro	1.-Asumen tareas de mucha responsabilidad. 2.-Determinan metas realistas. 3.-Establecen sus acciones en forma consciente para lograr resultados 4.-Se preocupan por reconocer sus éxitos 5.-Se interesan por examinar sus fracasos 6.-Dan mayor valor a la competencia que la amistad. 7.-Consideran importante los resultados que obtienen en su trabajo.	Ordinal
			Afiliación	1.-Prefieren la amistad de sus compañeros antes que sobresalir en el trabajo 2.-Les satisface trabajar en equipo. 3. Les gusta relacionarse con los demás 4.-Les satisface ayudar a los demás.	
			Poder	1.-Buscan tener prestigio 2.-Buscan tener estatus 3.-Buscan tener autoridad como una vía para satisfacer su necesidad de poder 4.-Desean que les consideren importante 5.-Buscan controlar a sus compañeros de trabajo 6.-Quieren siempre que predominen sus ideas 7.-Buscan influir sobre otros trabajadores.	

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Estuvo compuesta por 66 trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018. Información proporcionada por el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Agricultura San Martín-sede Tarapoto.

Muestra

Integrada por la población en su conjunto, por ser pequeña. El criterio de selección adoptado fue la inclusiva, porque se incluyó a toda la población.

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por intención.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

Se empleó la encuesta, por ser la más universal que se utiliza en todas las investigaciones sociales; con predominancia en la Sociología. Chávez, D. (2008), p. 6.

Instrumentos

El recojo de datos de motivación laboral se obtuvo mediante el cuestionario de escala de motivación que consta de 18 ítem y, para el recojo de datos de desempeño se utilizó el cuestionario de test de desempeño laboral que consta de 17 ítem (Hernández, et. al. 2010, p.198).

Ambos cuestionarios fueron aplicados a los trabajadores, el primero por el investigador y el segundo por el jefe del área de recursos humanos.

Para facilitar la comprensión de los resultados se realizó la codificación de los ítems del modo siguiente:

Propuesta de motivación laboral

Bajo (1-2)	=	Nunca (1), Casi Nunca (2)
Medio (3)	=	A veces (3)
Alto (4-5)	=	Casi Siempre (4), Siempre (5)

Desempeño laboral

Deficiente (1-2)	=	Nunca (1), Casi Nunca (2)
Regular (3)	=	A veces (3)
Eficiente (4-5)	=	Casi Siempre (4), Siempre (5)

Validez

La validación de instrumentos se efectuó en base a lo sostenido por (Herrera 1998, p.13), quien afirma que la validez tiene que ver con el grado en que un instrumento evidentemente mide la variable que intenta medir.

El autor en mención estableció las siguientes valoraciones:

0,53 a menos validez nula, 0,54 a 0,59 validez baja, 0,60 a 0,65 válida, 0,66 a 0,71 muy válida, 0,72 a 0,99 excelente validez y 1.0 validez perfecta.

La validación del instrumento de motivación laboral se realizó utilizando como técnica el juicio de expertos, constituido por cinco profesionales especializados en el tema.

El resultado de la valoración y el porcentaje por experto es el siguiente: i) Juárez Díaz, Juan Rafael, valoración 4.7 (94%); ii) Hidalgo Pozzi; Rossana Herminia, valoración 4.9 (98%); iii) Vásquez Ruiz, Milton Segundo, valoración 4.8 (96%); iv) Delgado Bardales, José Manuel, valoración 4.7 (94%) y Ríos Ramírez, Orlando, valoración 4.9 (98%). El promedio general alcanzado fue de 4.8, lo que representa el 96 %, por lo tanto, el instrumento tiene una valoración de excelente validez. Ver anexo.

La validación del cuestionario de motivación de acuerdo a cada uno de los criterios, alcanzó porcentajes de valoración que fluctúan entre el 92 y el 100%.

Ver: Anexo

La validación del instrumento de desempeño se realizó utilizando la misma técnica y fue validado por los mismos expertos. Alcanzó una valoración promedio general de 4.8, representando el 96%, por lo que se considera que el instrumento tiene una excelente validez. La valoración y el porcentaje por experto es el siguiente: i) Juárez Díaz, Juan Rafael, valoración 4.8 (96%); ii)

Hidalgo Pozzi; Rossana Herminia, valoración 4.9 (98%); iii) Vásquez Ruiz, Milton Segundo, valoración 4.8 (96%); iv) Delgado Bardales, José Manuel, valoración 4.7 (94%) y Ríos Ramírez, Orlando, valoración 4.9 (98%). Tabla 7

La validación del cuestionario de desempeño laboral alcanzó porcentajes de valoración que fluctúan entre el 92 y el 100%. Tabla 8.

Los expertos determinaron la validez de los instrumentos mediante un exhaustivo análisis de los ítems (Validez de contenido). Cada ítem se valoró de acuerdo a si representa o no el campo específico correspondiente (Herrera, 1998, p.14).

Confiabilidad

Herrera 1988, citado por Kerlinger (2002), afirmó que la confiabilidad es el grado en el que un instrumento genera resultados sólidos y relacionados; su aplicación continua al mismo sujeto origina resultados parecidos. Para determinar la confiabilidad el autor estableció las escalas siguientes: 0,53 a menos confiabilidad nula, 0,54 a 0,59 confiabilidad baja, 0,60 a 0,65 confiable, 0,66 a 0,71 muy confiable, 0,72 a 0,99 excelente confiabilidad y 1.0 confiabilidad perfecta. Asimismo, afirmó, que la Medida de estabilidad admite que un mismo instrumento de medición se puede aplicar dos o más veces a una misma muestra, luego de transcurrido un cierto periodo de tiempo (p.5, 6).

La confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del alfa de Cronbach. Mediante este programa la medida de confiabilidad admite que los ítems medidos en escala Likert, miden un mismo constructo (se sabe que existe pero su definición es difícil o controvertida) y que se encuentran altamente relacionados (Welch y Comer 1988, Santos, Vilela, Spadoti, de Souza y Villela 2013, p.156).

Cuando el valor de alfa se encuentra más cerca de 1, mayor es la consistencia de los ítems analizados. La confiabilidad del instrumento se consiguió con los datos de cada muestra (Hungler y Polit, 2000; Santos et al., 2013).

Confiabilidad de Instrumentos.

Cuestionario: Escala de motivación laboral

Para determinar la confiabilidad del cuestionario: Escala de motivación laboral se utilizó el alfa de Cronbach del Programa Estadístico SPSSv20, lo que permitió el análisis de 18 ítems del instrumento.

El valor de alfa de Cronbach de la Escala de Motivación laboral fue 0,901. Dicho valor, al ser superior a 0,71 resulta significativo, en consecuencia, de excelente confiabilidad.

Seguidamente se calculó la confiabilidad del instrumento por dimensiones, arrojando resultados de excelente confiabilidad.

La dimensión que alcanzó la más alta confiabilidad es el logro, obteniendo esta una fiabilidad de 0,876, y la dimensión de más baja confiabilidad es la afiliación con un índice de 0,759. Anexo. Índice de confiabilidad.

Cuestionario: Test de desempeño laboral

La confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral se calculó mediante el análisis de 17 ítems, para determinar el resultado se utilizó el alfa de Cronbach del Programa Estadístico SPSSv20

La confiabilidad de dicho instrumento dio como resultado 0.942, al ser superior a 0,71 este resulta significativo, en consecuencia, de excelente confiabilidad.

Subsiguientemente se calculó la confiabilidad del instrumento por dimensiones, obteniendo resultados de muy confiable (0.71) y excelente confiabilidad (0.85 y 0.87).

Las dimensiones con más alta confiabilidad fueron: Compromiso, con índice de confiabilidad de 0,87 y expectativas con 0,85, entre tanto, las dimensiones con coeficiente de confiabilidad más bajos son: Habilidades, conocimiento y personalidad, con una confiabilidad de 0.71. Anexo. Índice de confiabilidad.

2.5 Procedimiento

Se elaboró cuestionarios para la recolección de datos de motivación y desempeño, luego, estos instrumentos fueron validados por 5 expertos y aplicados a los trabajadores en un determinado momento previo consentimiento verbal de los trabajadores y con autorización de la institución. Seguidamente, mediante el uso del programa SPSS se elaboró una base de datos y mediante la aplicación del Alfa de Cronbach se determinó la confiabilidad por escalas de las variables estudiadas. Posteriormente, mediante análisis descriptivo se determinó estados de motivación y características de desempeño.

Teniendo en cuenta que la investigación es de tipo descriptiva-propositiva, se diseñó una propuesta de motivación, llegando a concluir que mediante la aplicación de la misma, se mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto.

2.6 Métodos de análisis de datos

Los datos recolectados, se procesó empleando técnicas de estadísticas descriptiva mediante el programa SPSS.

Las variables de motivación y desempeño laboral fueron valoradas mediante escala nominal, haciendo uso de preguntas cerradas.

Los resultados conseguidos se muestran en tablas y figuras.

La Discusión se realizó mediante la confrontación de los resultados con los trabajos previos o antecedentes.

La validación del diseño de propuesta se obtuvo en base a las opiniones de un grupo de expertos, con grado de Doctor, empleando el método Delphi.

2.7 Aspectos Éticos

En el estudio realizado no se utilizó consentimiento informado, ya que tuvimos la aceptación de participar en forma directa. El estudio no afecta la integridad de los sujetos porque la información fue analizada de forma global, no se generó maleficencia porque se mantuvo en reserva la información y se contó con la autorización de la institución, se aseguró la justicia porque la selección de los sujetos permitió la participación de toda la población.

III. RESULTADOS.

Objetivo Especifico 1. Conocer el estado actual de la motivación laboral de los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018.

Tabla 1

Estado actual de la motivación laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto.

Estado	fi	%
Bajo (1-2)	18	27
Medio (3)	18	27
Alto (4-5)	30	46
Total	66	100

F Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a trabajadores

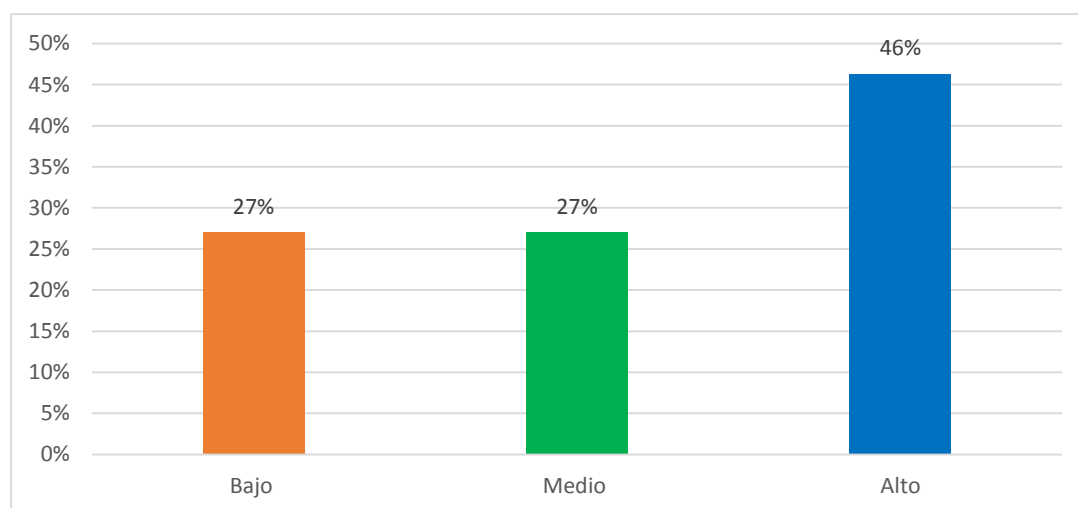


Figura 1. Estado actual de la motivación laboral de los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto.

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a trabajadores

Interpretación

La tabla 1 y figura 1 muestra que el 46%, (30) se encuentran en un estado de motivación laboral alto, seguido de los estados bajo y medio con un 27%, (18); respectivamente.

Resultados de dimensiones de la motivación laboral

Tabla 2

Dimensiones de motivación laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto.

Dimension	Bajo		Estado Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Logro	12	18%	11	17 %	43	65%	66	100%
Afiliación	7	11%	16	24%	43	65%	66	100%
Poder	34	52%	26	39%	6	9%	66	100%

Fuente: Cuestionario de motivación laboral aplicado a trabajadores.

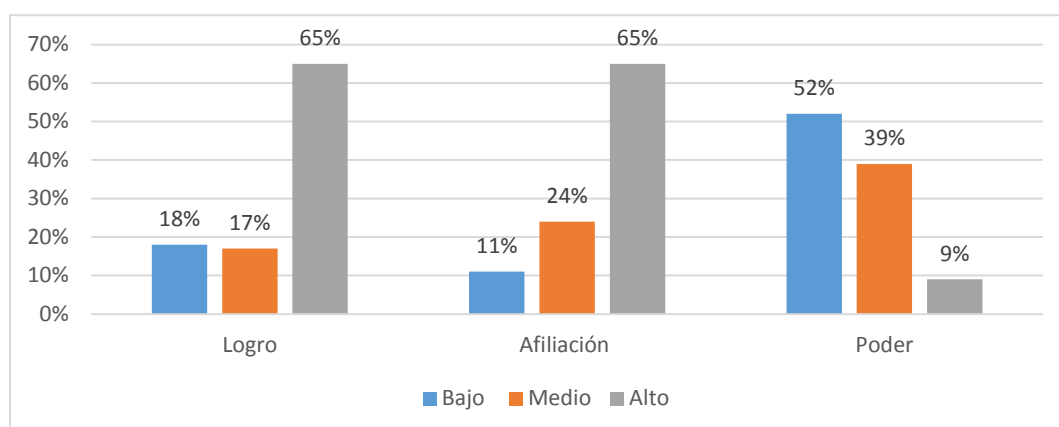


Figura 2. *Dimensiones de motivación laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agraria Tarapoto.*

Fuente: Cuestionario de motivación laboral aplicado a trabajadores

Interpretación

La tabla 2 y la figura 2, muestra que la dimensión logro alcanzó estado alto en 65% (43), estado medio 17% (11) y estado bajo 18% (12); la dimensión afiliación obtuvo estado alto 65% (43), estado medio 24% (16) y estado bajo sólo 11% (7), mientras que en la dimensión poder el 52% (34) obtuvo estado bajo, 39% (26) estado medio y solo el 9% (6) estado alto.

Resultados de indicadores de motivación laboral

Tabla 3

Frecuencia de indicadores de logro

Indicadores	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Asume tareas con alto grado de responsabilidad	6	9.1	18	27.3	42	63.6	66	100
Fija metas realistas	16	24.2	8	12.1	42	63.6	66	100
Planea acciones en forma consciente para alcanzar resultados	13	19.7	9	13.6	44	66.7	66	100
Muestra interés por reconocer sus éxitos	9	13.6	16	24.2	41	62.1	66	100
Muestra interés por reconocer sus fracasos	21	31.8	16	24.2	29	44	66	100
Valora más la competencia antes que la amistad	25	37.9	23	34.8	18	27.3	66	100
Considera importante los resultados que obtiene en su trabajo	11	16.6	19	28.8	36	54.6	66	100

Tabla 4

Frecuencia de indicadores de afiliación

Indicadores	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Prefiere la amistad de sus compañeros que sobresalir en el trabajo.	29	43.9	25	37.9	12	18.2	66	100
Le satisface trabajar en equipo	12	18.1	11	16.7	43	65.2	66	100
Le gusta relacionarse con los demás	6	9	16	24.5	44	66.5	66	100
Le satisface ayudar a los demás	11	16.7	9	13.6	46	69.7	66	100

Tabla 5

Frecuencia de indicadores de poder

Indicadores	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Busca tener prestigio	18	27.3	17	25.7	31	47	66	100
Busca tener status	28	42.3	17	25.8	21	31.9	66	100
Busca autoridad como una vía para satisfacer su necesidad de poder	54	81.8	9	13.6	3	4.5	66	100
Desea que le consideren importante	33	50	17	25.8	16	24.2	66	100
Busca controlar a sus compañeros de trabajo	56	84.9	8	12.1	2	3	66	100
Quiere que predominen sus ideas	27	40.9	29	43.9	10	15.1	66	100
Busca influir sobre otros trabajadores	47	71.2	13	19.7	6	9.1	66	100

Nota: Los resultados de los indicadores tienen como fuente el cuestionario de motivación laboral aplicado a trabajadores

Objetivo específico 2. Caracterizar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018.

Tabla 6

Características del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto.

Característica	fi	%
Deficiente (1-2)	3	5
Regular (3)	33	50
Eficiente (4-5)	30	45
Total	66	100

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a trabajadores

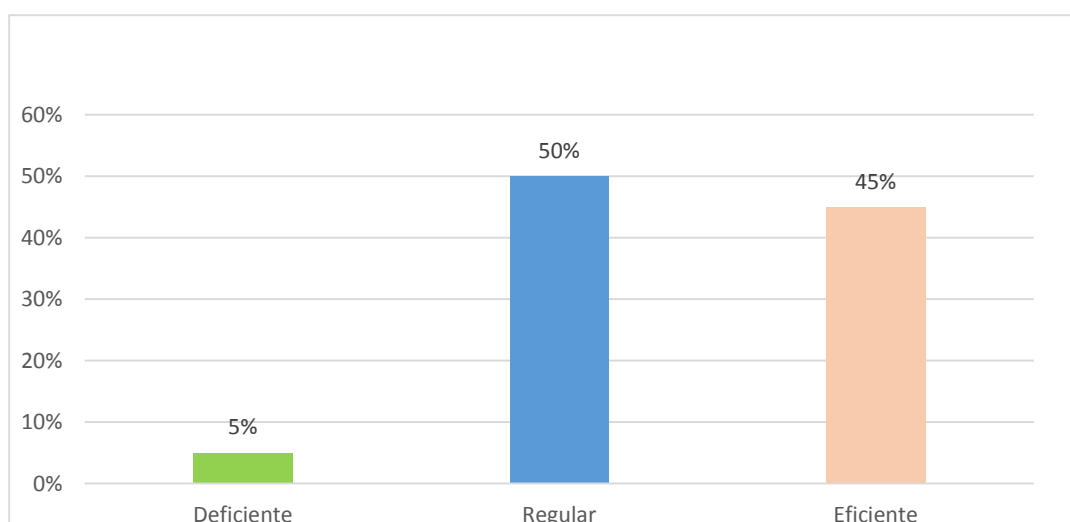


Figura 3. *Características del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto.*

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a trabajadores

Interpretación

En la tabla 6 y figura 3, se observa que 50% (33) se encuentran con característica de regular, 45% (30) eficiente y sólo 5% (3) deficiente.

Tabla 7

Dimensiones de desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto.

Dimensión	Deficiente		Característica				Total	
	fi	%	Regular		Eficiente		fi	%
Habilidades	0	0%	24	36 %	42	64%	66	100%
Conocimiento	0	0%	24	36%	42	64%	66	100%
Personalidad	3	4%	27	41%	36	55%	66	100%
Compromiso	4	6%	34	52%	28	42%	66	100%
Expectativa	14	21%	23	35%	29	44%	66	100%

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a trabajadores

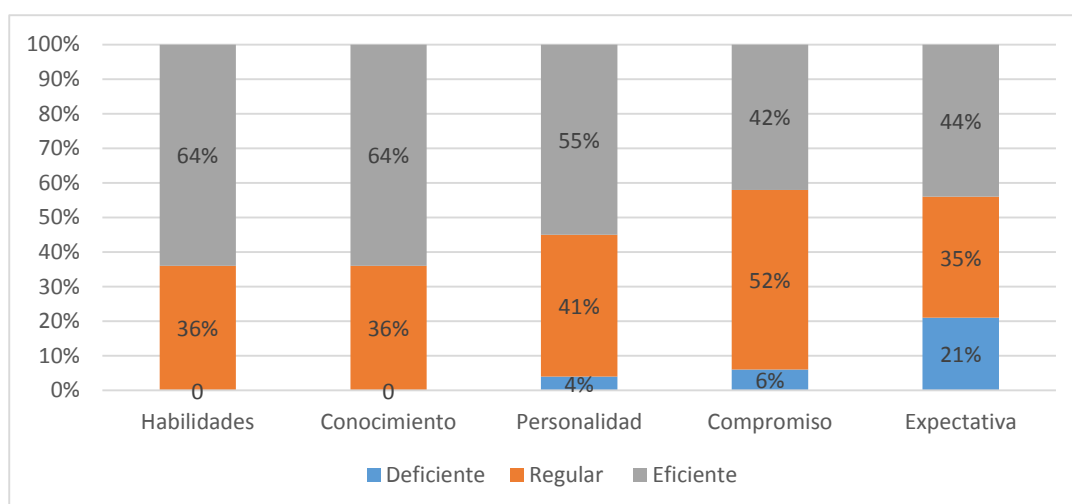


Figura 4. Dimensiones de desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto.

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a trabajadores

Interpretación

La tabla 7 y la figura 4, se evidencian que las dimensiones habilidades y conocimiento alcanzaron característica de eficiente en 64% (42) , característica regular en 36% (24) y deficiente en 0%; la dimensión personalidad obtuvo característica de eficiente en 55% (36) , regular 41% (27) y deficiente 4% (3); la dimensión compromiso alcanzó característica regular de 52% (34), eficiente de 42% (28), y deficiente 6% (4), por su parte la dimensión expectativa obtuvo característica eficiente en 44% (29) , regular 35% (23) y deficiente el 21% (14).

Resultados de indicadores de desempeño laboral

Tabla 8

Frecuencia de indicadores de habilidades

Indicadores	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Tiene destrezas para realizar su trabajo.	0	0	13	19.7	53	80.3	66	100
Posee experiencia para aportar ideas	2	3	24	36.4	40	60.6	66	100
Muestra interés por perfeccionar las experiencias que le permiten ser cada día mejor.	7	10.6	32	48.5	27	40.9	66	100

Tabla 9

Frecuencia de indicadores de conocimiento

Indicadores	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Conoce los requisitos básicos para desempeñar las tareas del puesto de trabajo	2	3	24	36.4	40	60.6	66	100
Tiene nuevas ideas que le permiten mejorar su desempeño laboral	7	10.6	32	48.5	27	40.9	66	100
Tiene conocimiento sobre los procesos que siguen los trámites administrativos	13	19.7	42	63.6	11	16.7	66	100

Tabla 10

Frecuencia de indicadores de personalidad

Indicadores	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Impresiona a los demás su presentación personal.	13	19.7	29	43.9	24	36.3	66	100
Tiene retos que le permite crecer profesionalmente	29	43.9	19	28.8	18	27.2	66	100
Posee relaciones interpersonales armónicas con sus compañeros de trabajo.	2	3	13	19.7	51	77.2	66	100
Tiene criterios propios para realizar su trabajo	3	4.5	18	27.3	45	68.2	66	100

Tabla 11

Frecuencia de indicadores de compromiso

Indicadores	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muestra Interés por lograr los objetivos de su cargo	6	9.1	25	37.9	35	53	66	100
Busca solucionar problemas para conseguir objetivos organizacionales	5	7.6	35	53.0	26	39.4	66	100
Busca solucionar problemas para lograr metas organizacionales	8	12.1	31	47.0	27	40.9	66	100
Se involucra en los procesos administrativos demostrando entusiasmo en la labor diaria.	18	27.2	25	37.9	23	34.9	66	100

Tabla 12:*Frecuencia de indicadores de expectativas*

Indicadores	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Busca oportunidades de ascenso por méritos	23	34.8	16	24.2	27	40.9	66	100
Reconoce los logros obtenidos en el desempeño de sus labores.	5	7.6	24	36.4	37	56	66	100
Asume retos interesantes en la institución	16	24.2	32	48.5	18	27.2	66	100

Nota: Los resultados de los indicadores tienen como fuente el cuestionario de desempeño laboral aplicado a trabajadores

Objetivo específico 3. Validar la propuesta de motivación según la teoría de McClelland, para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018.

La validación de la propuesta de motivación se realizó mediante la selección de 5 profesionales con grado académico de doctor, expertos en el tema, en base a sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta. Obteniendo los siguientes resultados: i) Hidalgo Pozzi, Rossana H., aspectos valorados de la propuesta: Opinión del 1 al 7 muy adecuado y el 8 bastante adecuado. Aspectos valorados de la propuesta numeral 2: Opinión del 1 al 8 valoración 9 y el 9 valoración 8, opinión de la experta: La propuesta fue validada de manera favorable por tener consistencia la teoría con el diseño; ii) Morey Trigozo, Sixto Alejandro, aspectos valorados de la propuesta: Opinión del 1 al 3 y del 5 al 8 muy adecuado y el 4 bastante adecuado, aspectos valorados del numeral 2: Opinión el 1 y del 3 al 9 valoración 9 y el 2 valoración 8. Opinión de aplicabilidad: Se validó la propuesta por ser coherente y apropiada para su aplicación; iii) Soplopucú Quiroga, Servando, aspectos valorados de la propuesta: Opinión del 1, 2, 5 y 6 muy adecuado y 3, 4, 7 y 8 bastante adecuado, aspecto valorados del numeral 2: Opinión 4, 6 y 8 valoración 9 y el 1, 2, 3, 5, 7 y 9 valoración 8, aspecto valorado del numeral 3: Opinión sobre el 1: haría cambios: Considerar las experiencias y del 2 al 9 bien concebido. Opinión de aplicabilidad: Esta propuesta debe ser aplicada como está concebida; iv) Paredes Rojas, Luis Alberto, aspecto que se valoró de la propuesta: Del 1 al 8 muy adecuado, aspecto valorado del numeral 2: Del 1 al 9 valoración 9. Opinión de aplicabilidad: La propuesta es válida, con opinión favorable por que la teoría y el diseño son consistentes; v) Soria Bardales, Norman, aspectos valorados del diseño: Opinión del 1 al 6 muy adecuado y del 7 y 8 bastante adecuado, aspecto valorado de la propuesta numeral 2: Del 1 al 6 y el 8 valoración 9 y el 7 y 9 valoración 8. Opinión de aplicabilidad: La propuesta fue validada por su consistencia y coherencia, por lo tanto, es aplicable.

Según los expertos, esta propuesta es válida para su aplicabilidad, porque permitirá mejorar el nivel de motivación de los trabajadores mediante su cambio de conducta, manteniendo buenas relaciones con sus pares y demostrando iniciativa y creatividad, en busca de un desempeño eficiente que conduzca al cumplimiento de objetivos y metas.

Tabla 13

Resultado de validación de la propuesta de motivación.

Nombre y apellidos de los profesionales que validaron la propuesta de motivación	Opinión sobre la propuesta/respuestas	Aspectos a valorar de la propuesta/respuestas	Considera que se pone de manifiesto en cada aspecto	Opinión de aplicabilidad
Dra. Rossana H. Hidalgo Pozzi	Muy adecuado= 7 Bastante adecuado= 1	Valor 9= 8 Valor 8= 1		Propuesta validada de manera favorable por existir consistencia entre la teoría y el diseño
Dr. Sixto Alejandro Morey Trigozo	Muy adecuado= 7 Bastante adecuado= 1	Valor 9=8 Valor 8= 1		Se válida la propuesta por ser coherente y apropiada para su aplicación
Dr, Servando Soplopuco Quiroga	Muy adecuado= 4 Bastante adecuado= 4	Valor 9= 3 Valor 8=6	Bien concebido= 8 Haría cambios= 1 (considerar las experiencias)	La propuesta debe ser aplicada como está concebida.
Dr. Luís Alberto Paredes Rojas	Muy adecuado= 8	Valor 9= 9		La propuesta es válida. Se considera favorable por su procedencia dado que la teoría y el diseño son consistentes.
Dr. Norman Soria Bardales	Muy adecuado= 6 Bastante adecuado= 2	Valor 9= 7 Valor 8=2		La propuesta es válida por su consistencia y coherencia; por lo tanto es aplicable

Objetivo general: Diseñar una propuesta de motivación según la teoría de McClelland, mejorará el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018

Se diseñó una propuesta de motivación basada en la teoría de McClelland, que contiene una serie de actividades que permitirán mejorar el desempeño laboral. La propuesta fue valida por expertos y su aplicabilidad depende de la aceptación de los directivos de la institución.

IV. DISCUSIÓN

El resultado del análisis descriptivo de la motivación laboral, evidencia que el 46% de trabajadores se hallan en estado alto, lo que define la motivación en los trabajadores en su centro de trabajo, 27 % estado medio y 27% bajo. Lo que demuestra que un alto porcentaje de trabajadores se encuentran en estado alto, sin embargo, los estados medio y bajo; respectivamente, tienen porcentajes que superan la cuarta parte del número total de la muestra. Tanto el estado medio como el estado bajo, lograron el 27% de motivación, lo que demuestra la existencia de trabajadores con grandes expectativas de motivación y trabajadores desmotivados

En cuanto a las dimensiones, el logro y afiliación alcanzaron estado alto con el 65%, el poder obtuvo estado bajo con el 52%. Este resultado explica que un alto porcentaje de trabajadores se encuentran en el estado alto, sin embargo, los estados medio y bajo; respectivamente, tienen porcentajes que superan la cuarta parte del número total de la muestra. Tanto el estado medio y el bajo, lograron el 27% de motivación, lo que demuestra la existencia de trabajadores con grandes expectativas de motivación y trabajadores desmotivados. Los resultados de las dimensiones logro y afiliación muestran que un elevado porcentaje de trabajadores, tienen un alto estado de motivación, entre tanto, en la dimensión poder, más de la mitad de trabajadores tienen baja motivación, lo que induce a realizar un análisis profundo sobre este particular.

El resultado del desempeño, evidencia que 50% de trabajadores tienen característica regular, 45 % eficiente y 5% deficiente. En la mezcla de los procesos que determinan este resultado, las dimensiones habilidades y conocimiento obtuvieron el 64% de característica eficiente, respectivamente, la dimensión personalidad obtuvo el 55% de característica eficiente, la dimensión compromiso consiguió un 52% de característica regular, y la dimensión expectativa un 44% eficiente.

El resultado del desempeño laboral muestra que el 50% de los trabajadores se encuentran con característica de regular, lo que define el desempeño de los trabajadores en su centro laboral, el 45% alcanzó característica eficiente y un porcentaje muy reducido del orden del 5 % es deficiente. En lo que concierne a las dimensiones habilidades, conocimiento y personalidad el carácter eficiente superó

largamente el 50%. La dimensión compromiso alcanzó una elevada de característica regular; que superó el 50% y la expectativa obtuvo el 44% característica eficiente. Lo resaltante es el porcentaje de la particularidad regular alcanzado por la dimensión compromiso. Este resultado es muy preocupante, por lo que es importante poner mucha atención en esta dimensión.

Estos resultados se relacionan con el estudio realizado por Martínez, J. (2015), al afirmar que la motivación es un factor básico en toda organización porque el rendimiento y la integración de los trabajadores dependen de ella y al señalar que la motivación y el esfuerzo del trabajador se pueden prever en función a su comportamiento e integración, a la forma de pensar y a su punto de vista, lo que induce a diseñar una propuesta de cambio de la forma de actuar para perfeccionar el desempeño. El estudio de Coello, M. (2015), respalda en parte la presente investigación en lo referente al objetivo, tipo de estudio, muestra, técnica e instrumento de recolección de datos y conclusiones. El objetivo fue mejorar el rendimiento laboral, tipo de estudio descriptivo, muestra constituida por gerentes, directivos y personal de empresas constructoras, técnica utilizada la encuesta, instrumento el cuestionario y concluyó señalando que es importante entender la relación que existe entre el trabajo en equipo hacia un mismo objetivo y el éxito por alcanzar el mismo. La investigación de Sum, M. (2015), sustenta en parte la presente investigación, en lo referente a la técnica e instrumento empleado y a los elevados porcentajes de satisfacción y motivación obtenidos, así como también, en lo relativo a las actividades laborales realizadas en forma correcta dentro del puesto de trabajo. El autor llegó a concluir que la motivación influye positivamente en el desempeño, al tiempo que provoca a los trabajadores a desarrollar sus labores con mucho entusiasmo. El artículo de Tito, P. y Acuña, P. (2015), tiene cierta similitud con la presente investigación en lo concerniente al objetivo propuesto, técnica e instrumentos empleados, muestra, al tiempo que coinciden cuando señalan que la motivación es importante para el buen desempeño laboral y que es necesario seguir buscando formas innovadoras para motivar a los colaboradores para alcanzar los objetivos personales e institucionales. Los resultados del estudio realizado por Ricaldi, I. (2014), respaldan la presente tesis cuando menciona que la motivación es regular y el rendimiento es alto y que concluye precisando que en el estudio

realizado existe una influencia positiva entre las variables mencionadas. Asimismo, los resultados obtenidos por Reátegui, L. (2017), demuestran que son muy contrarios a los obtenidos en la presente investigación. En dicho estudio, el 52% de motivación es de nivel malo, 37% nivel regular y 11% nivel bueno. En cuanto al desempeño laboral, un 47% de colaboradores afirmaron que el nivel es Bajo, 32% regular y 21% nivel alto, además señalaron que existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral, por lo tanto, si existe un bajo nivel de motivación consecuentemente habrá un bajo nivel de desempeño.

La propuesta de motivación, fue validada y aceptada por expertos en el tema reconociendo su aplicabilidad y además, constituye una valiosa herramienta para mejorar el estado de motivación de los trabajadores, al demostrar un cambio de actitud, obteniendo éxito, recibiendo felicitaciones y convirtiéndose en líder, de igual manera al establecer buenas relaciones con sus compañeros de trabajo y estimular la iniciativa y creatividad para lograr un trabajo eficiente y el cumplimiento de metas.

El diseño de la propuesta de motivación según la teoría de McClelland, permitirá mejorar el desempeño en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, al considerar que la motivación busca satisfacer las necesidades predominantes para lograr el éxito.

V. CONCLUSIONES

- 5.1** El diseño de la propuesta de motivación estuvo basado en la teoría de McClelland, cuyas dimensiones fueron logro, afiliación y poder; con la finalidad de mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias - Tarapoto.
- 5.2** El estado actual de la motivación del personal de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, fue alto (46 %) seguido del nivel medio y bajo.
- 5.3** Las características del desempeño de los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, es regular (50 %), seguido de la característica eficiente y deficiente.
- 5.4** La propuesta de motivación según los profesionales expertos en el tema, es válida por su coherencia y es aplicable; por lo que, puede ser implementada para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto.

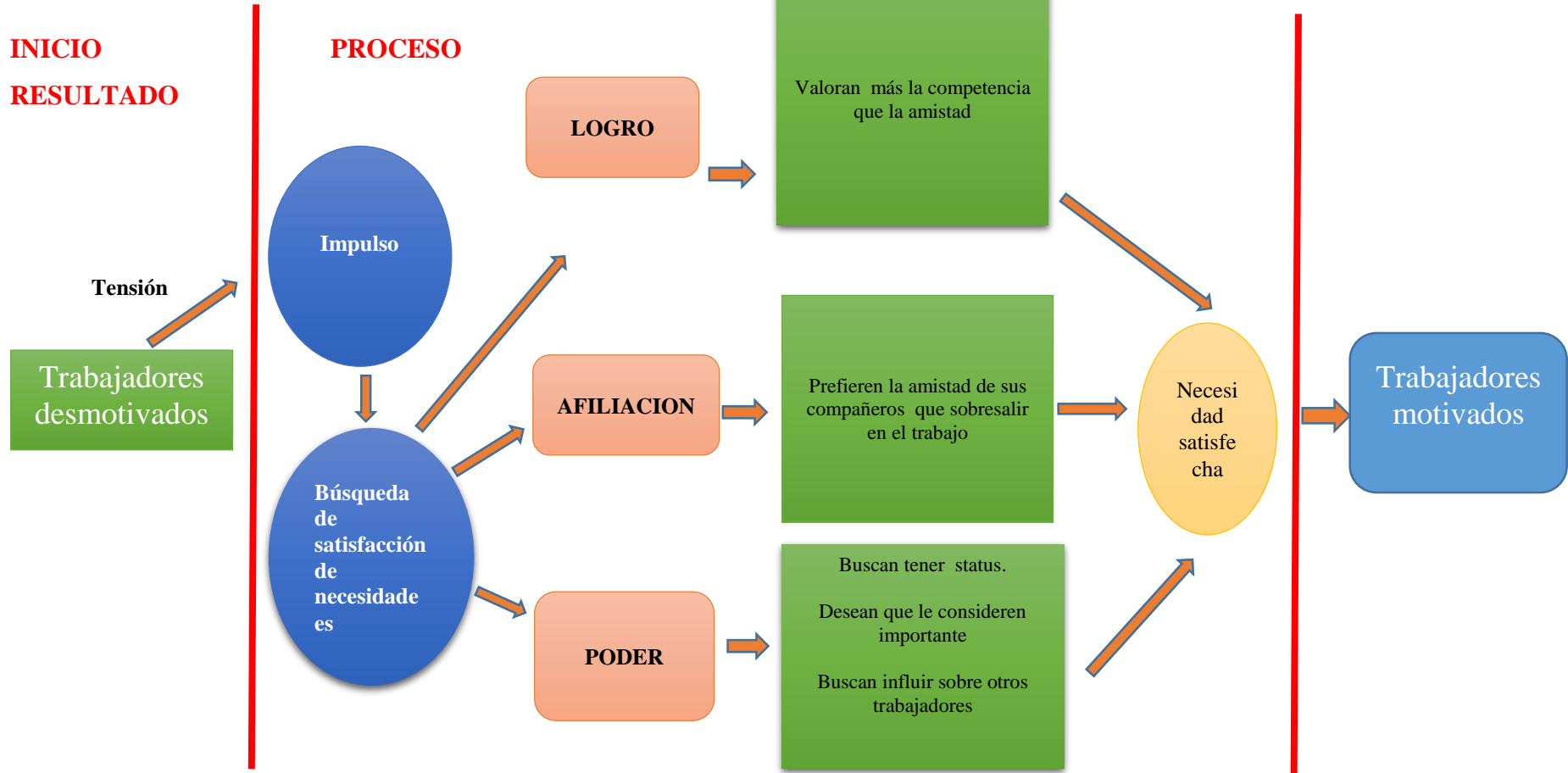
VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Al Director Regional de Agricultura San Martín, proponer la implementación de la propuesta de motivación basada en la teoría de McClelland, para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto.
- 6.2. Al Director de Operaciones Agrarias Tarapoto, socializar con los trabajadores el estado alto de motivación laboral, asimismo, incluir en el Plan Operativo Institucional 2020, procesos de reconocimiento y capacitación a los trabajadores, que permitan fortalecer la motivación, con una orientación precisa hacia la consecución de prestigio, estatus e influencia sobre sus compañeros de trabajo.
- 6.3. Al jefe del Área de Recursos Humanos, difundir entre los trabajadores la característica regular de desempeño, buscando mejorar el desempeño en el trabajo, para consolidarse como una institución piloto, mediante el involucramiento de los trabajadores en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales.
- 6.4. Al Director de Operaciones Agrarias Tarapoto, tomar en consideración la propuesta de motivación desarrollada por haber sido declarada válida por los expertos para mejorar el desempeño laboral.

VII. PROPUESTA

Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018.

7.1.-Representación Gráfica



Fuente: Elaboración propia

7.2.-Introducción

Las investigaciones realizadas sobre motivación laboral, demostraron que los trabajadores motivados en su centro de trabajo tienen mayor desempeño laboral. Es importante mencionar que los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto permanecen la mayor parte de su tiempo en su centro de trabajo, motivo por el cual es necesario vivir dicho tiempo en forma agradable, de tal forma que aprecie lo que está haciendo tanto en su beneficio, así como a favor de la institución.

El diseño de propuesta de motivación está basado en la teoría de McClelland para mejorar el desempeño laboral, la misma que considera al capital humano como el activo más importante de la institución, porque de él depende el éxito de la gestión. Para ello, el trabajador requiere estar altamente motivado para afrontar las dificultades del día a día y alcanzar altos niveles de desempeño. En la teoría de David McClelland citado por Gross, se considera tres factores de motivación: Logro, afiliación y poder, en los que cada miembro del equipo se siente estimulado por sobresalir con las metas propuestas, establecer buenas relaciones e influir en los demás.

Esta propuesta se ve expresada en los siguientes aspectos:

Representación gráfica, instrumento que señala el proceso a seguir para obtener trabajadores motivados con alto rendimiento y productividad.

Introducción, contiene información muy valiosa relacionada a las investigaciones realizados sobre motivación laboral, diseño de la propuesta y propuesta propiamente dicha.

Objetivos, constituido por lo que se busca alcanzar en forma general y específica.

Teorías, señala la teoría en la que se basa la propuesta y los factores que determinan la motivación laboral.

Fundamentación, en esta parte se considera los fundamentos en la que se basa la propuesta de motivación.

Pilares, integrado por los pilares que rigen la propuesta.

Principios, conformado por los principios que sustentan la propuesta.

Características, constituido por las principales características de la propuesta

Contenido, señala que es lo que se va hacer y cómo se va a implementar la propuesta.

7.3.-Objetivo

Objetivo General

Contribuir a elevar la motivación para mejorar el desempeño laboral.

Objetivos específicos

- Valorar las competencias de los trabajadores
- Mejorar las relaciones de amistad entre compañeros de trabajo
- Promover el ascenso de profesionales a cargos de responsabilidad y confianza
- Capacitar a los trabajadores de nivel técnico en temas específicos.

7.4.-Teorias

La propuesta se basa en la teoría de la motivación de David McClelland, quien estableció que la motivación de un trabajador se consigue con la satisfacción de tres necesidades: Logro, afiliación y poder. Estas necesidades se encuentran en cada persona, se forman y adquieren al paso del tiempo y tienen que ver con la experiencia que vive cada trabajador en su centro de trabajo.

- **Necesidad de logro:** Desean asumir tareas de gran responsabilidad, fija metas realistas, muestra interés por reconocer sus éxitos y fracasos, valora más la competencia que la amistad y considera importante los resultados que obtiene en su trabajo.
- **Necesidad de afiliación:** Aspiran mantener una buena relación con los demás, esperan ser solicitados y aceptados, les satisface trabajar en equipo; prefiriendo la cooperación y la colaboración antes que la confrontación.
- **Necesidad de poder:** Les gusta tener prestigio y status social y económico, buscan tener autoridad sobre los demás, buscan controlar a sus compañeros, buscan influir sobre otros trabajadores y prefieren la competencia antes que la cooperación.

7.5.- Fundamentación de la propuesta.

a. Filosófica

La tendencia de motivación de los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto conlleva al logro y afiliación, sin tener presente la necesidad de poder, prueba de ello es el cumplimiento de objetivos y metas personales e institucionales que se pretende mejorar para incrementar la interrelación entre compañeros de trabajo y la forma de pensar de cada uno de ellos. Lo señalado se complementa con la necesidad de influir en los demás y asumir responsabilidades.

b. Epistemológica

El rol que cumplen y los procesos que se ejecutan parten del pensamiento de los trabajadores en la institución y de la forma como se pretende mejorar la motivación laboral. Para cumplir este propósito es conveniente analizar las normas legales empleadas, considerando el entorno social, psicológico e histórico de los trabajadores, por ser aspectos importantes en el campo de la motivación. Mediante lo aludido se conseguirá trabajadores motivados, lo que conlleva a un eficiente desempeño.

c. Sociológica

Los trabajadores presentan en forma permanente demandas sociales y culturales que la sociedad tiene y espera de la motivación laboral, expresados en el reconocimiento, éxito y buenas relaciones laborales. Es importante destacar que la socialización de los trabajadores depende del nivel de conocimiento adquirido, actitudes y valores.

d. Axiológica

Este fundamento tiene que ver con la práctica de valores por parte de los trabajadores en el centro laboral. Axiológicamente los autores demostraron que existe dos tipos de valores: Valores positivos y valores negativos. La práctica de valores positivos nos conduce al éxito y desarrollo y la práctica de valores negativos nos conducen a la desgracia (Scheler y Nicolai Hartmann).

e. Psicológica

La Psicología del director y el trabajador, juega un papel preponderante en la motivación en el trabajo, opera desde el interior de la institución y determinan su conducta, los niveles de esfuerzo y perseverancia. La motivación es un proceso psicológico que tiene que ver con la interacción de los trabajadores y sus necesidades, valores, conocimientos, interés, metas, etc. (Arrieta, C. y Navarro, J. 2008).

7.6. Pilares

a. Integración

Los trabajadores demandan contar con un buen ambiente laboral, conocer a las personas con la que trabajan, aprender sus nombres y saber algo más de ellos.

Cabe mencionar que en las instituciones públicas no es fácil encontrar trabajadores con valores y formas de percibir la vida parecida a los tuyos y con actitudes positivas ante la presencia de un problema que requiere solución.

b. Ascenso en el trabajo

Los trabajadores nombrados que ocupan cargos de bajo nivel remunerativo y que a través del tiempo lograron titularse y adquirir grados académicos producto de su esfuerzo, dedicación y sacrificio, requieren ser rotados a cargos de mayor nivel remunerativo para lograr su motivación.

c. Reconocimiento del trabajo

En la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, los trabajadores buscan reconocimiento por el buen trabajo realizado. Este factor deberá concretarse a través de capacitaciones, viajes, rotaciones a cargos de mayor nivel remunerativo y otros, para alcanzar altos niveles de motivación.

7.7. Principios

a. Igualdad

Los trabajadores requieren ser reconocidos como iguales ante la ley, asimismo, exigen disfrutar de todos los derechos otorgados por las normas y reglamentos en materia

laboral, sin diferencias por razones de raza, color, género, idioma, religión, opinión política o cualquier otra distinción.

b. Equidad de oportunidades

Los hombres y mujeres deben gozar de los mismos derechos legales, sociales y económicos que la ley manda, por ninguna razón se debe permitir que las mujeres tengan menos oportunidades laborales y una remuneración menor en el sector público, si desempeñan cargo similar o del mismo nivel.

c. Equidad de género

La equidad de género es algo que atañe a todos, hombres y mujeres. El progreso y avance de nuestra sociedad no se determina por los sexos ni tampoco por los roles que esta impone, sino por la labor que desempeña.

d. Reto de cambiar.

Los trabajadores que quieren progresar, inevitablemente tienen que cambiar. Para progresar es inevitable cambiar. La rutina y la ausencia de innovación en el trabajo deterioran la motivación. El trabajador que cambia su conducta estará cambiando su forma de pensar y tendrá motivo para sentirse más activo y más motivado. Parra, J. (2012, p.2).

f. Autorrealización

La motivación de los trabajadores no se centra única y exclusivamente en el aspecto económico. La satisfacción personal y la autorrealización son factores que también contribuyen al aumento de la motivación laboral. (Parra, J. 2012, p.2).

7.8. Características

- Influye directamente sobre la motivación y el estado de la misma, mediante el cambio de actitud del trabajador para lograr éxito, recibir felicitación y convertirse en líder.
- Establece nuevos esquemas de interacción entre los trabajadores, para conseguir buenas relaciones con los demás.
- Estimula la iniciativa y la creatividad para cumplir en forma eficiente las responsabilidades y metas personales e institucionales.

7.9. Contenido

En la propuesta se demuestra la existencia de trabajadores desmotivados y tensos, que a través de impulsos buscan la satisfacción de sus necesidades de logro, afiliación y poder, utilizando indicadores que guardan coherencia entre si y que al ser implementadas correctamente se conseguirá que las necesidades sean satisfechas obteniendo de esta forma motivación y consecuentemente trabajadores motivados, con mayor rendimiento y productividad.

Mediante la dimensión logro, los trabajadores nombrados llegarán a conseguir que sean rotados o ascendidos a cargos de mayor nivel remunerativo, reconocidos por el buen trabajo realizado y se convertirán en ejemplo de sus compañeros de trabajo. A través de la Afiliación los trabajadores conseguirán buenas relaciones con los demás, ser solicitados y aceptados y anteponer la cooperación antes que la confrontación y, con la dimensión Poder, los trabajadores asumirán responsabilidades, escogerán la competencia antes que la cooperación y se preocuparán por su prestigio y por influir en los demás.

La propuesta se sustenta en la teoría de la Motivación de Mc Clelland, contiene actividades relacionadas al logro, afiliación y poder, que tienen por objetivo mejorar el desempeño en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto.

La implementación de la propuesta debidamente validada por 05 expertos y expresada en una tabla de motivación, deberá contar con la aprobación mediante resolución de la Dirección Regional de Agricultura, luego se buscará el financiamiento ante el Gobierno Regional de San Martín, conseguido el presupuesto se dará inicio al desarrollo de las actividades programadas.

Todas las actividades establecidas en la propuesta y las gestiones ante las distintas instancias contarán con el seguimiento y monitoreo del investigador.

Matriz de actividades de motivación para mejorar el desempeño laboral

N° Propuestas	Actividades de motivación laboral								
	Estándares de mejora	Indicadores de mejora	Acciones de mejora	Actividades	Responsable de la actividad	Tiempo: Inicio-Final	Presupuesto S/.	Financiación	Responsable del seguimiento
P.001 Logro	Que se valore las competencias de los trabajadores, reconociendo el nivel profesional y académico alcanzado.	Comprobación de conocimientos, habilidades y destrezas del trabajador	Elaborar cuadro de méritos, para determinar reconocimientos a favor del trabajador	Implementación del cuadro propuesto	Director de Gestión Administrativa	01.03.20 31.12.20	Director DOA y Oficina de Gestión Administrativa
P.002 Afilación	Que se anteponga la amistad antes que sobresalir en el trabajo.	Verificación del grado de amistad entre trabajadores.	Desarrollar acciones de integración e involucramiento a todo el personal	Celebrar cumpleaños, organizar actividades deportivas, y recreativas	Jefe del Área de RR.HH.	02.01.20 31.12.20	20 000	DRASAM	Director DOA
P.003 Afilación	Que se capacite a los trabajadores en temas que permitan mejorar la amistad con sus compañeros de trabajo.	Comprobación de Trabajadores capacitados.	Establecer cronograma de capacitación para lograr una mayor motivación	Curso-Taller: Comportamiento organizacional	Jefe del Área de RR.HH.	01.03.20 31.12.20	10 000	DRASAM	Director DOA

P.004 Poder	Que se promueva de asensos profesionales en cargos de responsabilidad y confianza al personal nombrado	Revisión de títulos y grados académicos logrados por el trabajador	Elaborar cuadro de personal apto para ocupar cargos de responsabilidad y confianza.	Rotación de puestos del personal profesional.	Jefe del Área de RR. HH	del de	02.01.20 31.12.20	----- -----	DRASAM	Director DOA
P.005 Poder	Que se capacite y especialice a los trabajadores técnicos para la rotación de puestos.	Verificación de documentos de capacitación y especialización del trabajador	Elaborar relación de personal a ser capacitado para su mejor desempeño.	Establecer convenios con instituciones que ofertan capacitación especializada. Realización de cursos-talleres sobre instrumentos de gestión y otros.	Jefe del Área de RR. HH	del de	02.01.20 31.12.20	10 000	DRASAM	Director DOA

. La metodología a utilizar en el proceso de implementación de la propuesta corresponde al método inductivo-deductivo.

7.10. Evaluación

El seguimiento será permanente y el monitoreo cada 3 meses, a fin de asegurar y garantizar el cumplimiento de las actividades propuestas. Las actividades se desarrollarán en un periodo de 12 meses (enero-diciembre 2020), tiempo de duración del Plan Operativo Institucional 2020.

Para determinar el estado de mejora de la motivación que conduzca al mejoramiento del desempeño laboral es necesario evaluar la implementación del modelo a través del cumplimiento de acciones desarrolladas según cronograma y responsables de cada estrategia de acuerdo al presupuesto asignado, así mismo es importante medir los posibles factores de riesgo que limiten su aplicación, para establecer el estado de logro alcanzado se utilizará una escala de evaluación que permitirá identificar las principales dificultades que permiten mejorar las acciones, en el proceso de su implementación, de acuerdo al siguiente detalle:

Nivel de implementación de la propuesta	Procedimiento
No se implementa (0%)	Sin ejecución , corresponde a la actividad que no presenta ningún grado de avance (es importante la justificación)
Implementación de inicio (1 – 24%)	Ejecución inicial , pero continúa un curso adecuado en relación a fechas programadas; o no se pudo avanzar en su implementación por diferentes razones (es importante la justificación)
Implementación proceso (25 - 49%)	Ejecución es parcial , pero continúa un curso adecuado en relación a las fechas programadas; o no se pudo avanzar en su implementación por diferentes causas (es importante la justificación)
Implementación lograda (50 – 74%)	Ejecución con avances significativos , pero continúa un curso adecuado en relación a fechas programadas
Implementación destacada (75 – 99%)	Ejecución avanzada , la actividad se encuentra en condición de óptimo cumplimiento en su implementación, de acuerdo a lo programado.

Fuente: Instructivo Plan de Acción (Champagnat, 2018)

Para el monitoreo del cumplimiento de objetivos y la ejecución de acciones, se proponen indicadores y metas de monitoreo y evaluación, evidenciando las brechas a superar a través del replanteamiento de las acciones propuestas. A continuación, en la matriz se identifican los factores de riesgo que podrían estar impidiendo la implementación de la propuesta permitiendo replantear las estrategias necesarias para garantizar su control.

Matriz de monitoreo y evaluación de objetivos

Líneas de Acción	Mejora de la motivación		
Registre el objetivo específico	Promover estrategias que permitan mejorar el logro, la afiliación y el poder en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias-Tarapoto, en la mejora de su desempeño.	Fortalecer el liderazgo de los equipos de trabajo de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto y reconocerlos mediante estímulos y/o recompensa.	Promover la práctica de valores establecidos en el Plan estratégico, como soporte para el logro de las metas personales e institucionales.
Nivel de logro del Objetivo	Implementación inicio (1 –24%)	Implementación inicio (1 –24%)	Implementación inicio (1 –24%)
Indique los medios de verificación	Protocolo para equipos de trabajo Actas de compromiso Planes de Trabajo	Plan de capacitación Registro de asistencia. Actas de compromiso. Notas de coordinación.	Convenios interinstitucionales
Señale las principales dificultades, según nivel logrado	Incumplimiento de los compromisos de gestión por tramo establecido.	Resistencia de los involucrados. Escasa participación	Reducido presupuesto dentro de la Gestión.
Reformule las acciones para mejorar el nivel de logro	Estrategias de sensibilización para el logro de metas	Mejora de las estrategias para el involucramiento	Incorporar en el Plan Operativo Institucional las actividades planificadas.

Al finalizar el periodo de implementación del modelo se aplicará a los trabajadores el cuestionario denominado Escala de Motivación, con el fin de conocer los resultados del proceso desarrollado, el mismo que corresponde al instrumento de la investigación y se muestra en el anexo N° 2.

7.11. Vigencia

Esta propuesta tendrá su aplicabilidad en tanto la Dirección Regional de Agricultura San Martín emita una Resolución aprobando la misma con su respectivo presupuesto.

La propuesta tendrá una vigencia inicial de 02 años y se garantiza su ejecución para los años sucesivos, en la medida en que se revise y se mejore su contenido al concluir dicho periodo.

7.12. Retos

La adecuada implementación de la propuesta obedece al grado de compromiso del equipo de gestión de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, por ser la institución responsable de emitir documentos para su aplicabilidad. Con la ejecución de esta propuesta se logrará remuneraciones aceptables, relaciones interpersonales favorables, mayor responsabilidad en el cumplimiento de metas personales e institucionales y consecuentemente el incremento de la motivación laboral para alcanzar altos niveles de desempeño.

VIII. REFERENCIAS

- Arana, W. (2003). Motivación y productividad laboral. (Artículo científico). Chicago EE.UU. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-productividad-laboral/>
- Cabrera, J. (2016). Desarrollo de estrategias motivacionales para la implementación de la gestión de calidad en una empresa del sector gremial sede Bogotá (Tesis de especialización). Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Recuperada de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/15769/5/CabreraAgredaJenifferKatherine2016.pdf>
- Coello, M. (2015). Modelo para la motivación del personal de una empresa constructora en la república de Honduras (Memoria). Universidad Politécnica de Valencia, Honduras. Recuperada de https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/51738/MEMORIA_Trabajo%20Fin%20de%20M%C3%A1ster%2C%20Modelo%20Motivacional%20%28Coello%2C%20Marjorie%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chuy, B. (2014). Teoría de la Motivación de McClelland (Artículo científico). Recuperado de <https://es.slideshare.net/emailchuy/mc-clelland-34828856>
- Cortés, A. (2011). Motivación Laboral en la Empresa de Servicios (Monografía). México. Recuperada de <http://www.monografias.com/trabajos15/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>
- Cruz, P. (2016). Plan motivacional y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano de la empresa Klimmas S.A. Distribuidora de Claro, Cantón Guayaquil, provincia del Guayas, año 2016 (Tesis de Grado). La Libertad, Ecuador. Recuperada de <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4308>
- Dávila, L. (2016). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Militar Rímac-Lima (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperada de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_c25f0413ff6b97b829a4df0572d3c880

- Del Canto, E. y Silva, A. (2013). Metodología cuantitativa: Abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales (Revista científica). Universidad de Costa Rica. Recuperada de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>
- El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina: Una Interpretación Neoclásica (2013). México. Recuperada de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5373>
- García, V. (2016). La motivación laboral: Estudio descriptivo de algunas variables (Tesis de grado). Universidad de Valladolid, España. Recuperada de <http://uvadoc.blogs.uva.es/2017/01/11/motivacion-laboral-tfg-mas-consultado/>
- Giler, J. (2015). Investigación Diagnostica o Propositiva. Recuperada de <https://es.scribd.com/doc/256338347/Investigacion-Diagnostica-o-Propositiva>
- Guerra, M., Gonzáles, J. y Villafán, K. (2016). Análisis del desempeño y la participación laboral de los empleados en el proceso productivo de una planta recicladora de pet de la ciudad de Morelia, Michoacán (Revista: INCEPTUM, Vol. 11, N° 20). México. Recuperada de <http://inceptum.umich.mx/index.php/inceptum/article/view/209/192>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta edición).
- Japón: Los empleados se matan por el trabajo (2019). (p. 1 y 2). Recuperada de <https://www.welcometothejungle.co/es/articles/es-japon-empleados-karoshi>
- López, J. (2014). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg (Revista, Vol. 8, N° 15)). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperada de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692>
- Martínez, J. (2015). Una investigación sobre la motivación laboral en el sector turístico: implicaciones para la dirección de la empresa. (Revista científica, Vol. 8, N° 18). Universidad de la Laguna, España. Recuperada de <http://www.eumed.net/rev/turydes/18/motivacion-laboral.html>
- Méndez, A. (2017). Motivación según autores (Libro). España. <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>

- Morgan, J. (2015). Performance review in companies and resilience: A literature review (Magazine). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura (Revista científica). Recuperada de <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>
- Mori, N. y Orosco, Y. (2015). Propuesta de mejora del nivel motivacional basado en la teoría de McClelland para los colaboradores de McDonald's Chiclayo para el año 2015 (Tesis de Grado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú. Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/747>
- Morales, F. (2017). 9 Principios claves para motivar a sus colaboradores. Revista científica. Recuperada de <https://blog.acsendo.com/9-principios-clave-para-motivar-sus-colaboradores/>
- Navarro, V. (2016). Motivación y satisfacción laboral del personal del área operativa de una empresa de almacén aduanero en Lima (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperada de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_4f51ee2e0835fba99c55db0f3a3e1aa6
- Oliva, E. (2015). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9048/Oliva_EE.pdf?sequence=1
- Parra, J. (2012). Los 8 principios de la motivación laboral. (Revista científica). Recuperada de <http://www.webmarketingemprendedores.com/superacion-personal/tips-para-aumentar-la-motivacion-laboral/>
- Prezi (2012). Las Estrategias Emocionales. (Artículo científico). Recuperado de <https://prezi.com/h9moanfxeukp/estrategias-motivacionales/>
- Reátegui, L (2017). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, Huigoyacu, distrito San pablo, provincia Bellavista, región San Martín 2016. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, San Martín, Perú. Recuperada de

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_a9f1000680b73c24a87218bd8bd77d21

- Ricaldi, I. (2014). La influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la sede Central de la Universidad Nacional del Centro del Perú (Tesis de Pregrado). Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNCP_e7f8803dc6dd61a9f0ba0e2cbfbd8303
- Ríos, R. (2017). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1647/rios_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, A. (2015). Despertando al gigante interior (Libro) California-Estados Unidos (versión original en inglés). Recuperado de <https://www.tendencias.com/ocio/los-9-libros-motivadores-que-debes-leer-y-releer>
- Romero, F. y Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. (Trabajo de Investigación). Venezuela. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/617/1569>.
- Ruiz, J., Silva, N., y Vanga, M. (2008). Ética Empresarial y el desempeño laboral en organizaciones de alta tecnología (Artículo Científico). Venezuela. Recuperado de <http://200.74.222.178/index.php/rvg/article/view/10504/10492>.
- Ruly, N. (2012). Plan operativo institucional POI - Administración Publica Perú - Plan de corto plazo (Libro). Perú. Recuperado de <https://es.slideshare.net/wrulyw/plan-operativo-institucional-poiadministracion-publica-peru>
- Sánchez, M. (2011). Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” (Trabajo Especial). Puerto Cabello, Estado de Carabobo”. Venezuela. Recuperado de <https://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara>

- Rodríguez, E. (2016). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva (Libro). Barquisimeto-Venezuela.
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.
- Tarazona, J. (2015). Factores asociados al rendimiento laboral de los trabajadores del Jurado Nacional de Elecciones de Lima, Perú (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperada de http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_c1810973937aaed0352a555ed1c10ca3
- Tito, P. y Acuña, P. (2015). Impacto de la motivación en la productividad empresarial: Caso gerencia de infraestructura en telefónica del Perú (Revista científica). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperada de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11709>.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: “Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en trabajadores Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema general ¿De qué manera una propuesta de motivación según la teoría de McClelland, mejorará el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018?</p> <p>Problemas específicos PE1: ¿Cuál es el estado actual de la motivación laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018?; PE2: ¿Cómo es la característica del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018?; PE3: ¿Cuál es la Validez de la propuesta de motivación según la teoría de McClelland, para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018.</p>	<p>Objetivo general Diseñar una propuesta de motivación según la teoría de McClelland, para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018</p> <p>Objetivos específicos OE1: Conocer el estado actual de la motivación laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018; OE2: Caracterizar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018; OE3: Validar la propuesta de motivación según la teoría de McClelland, para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018.</p>	<p>Hipótesis general Hi: La propuesta de motivación según la teoría de McClelland, mejorará el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario: Escala de motivación laboral Cuestionario: Test de desempeño laboral</p>
<p>Diseño de investigación El diseño del presente trabajo es descriptivo-propositivo</p>	<p>Población y muestra Población 66 trabajadores</p> <p>Muestra 66 trabajadores</p>	Variables y dimensiones	
		Variables	Dimensiones
		Propuesta de motivación laboral	Logro
			Afiliación
			Poder
		Desempeño laboral	Habilidades
			Conocimiento
			Personalidad
			Compromiso
			Expectativa

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Buenas tardes, valore de manera correcta cada pregunta, el 1 representa el nivel más bajo y el 5 el nivel más alto. Se sugiere marcar con una X su respuesta en el casillero respectivo.

Sexo: ----- Edad----- Grado de Estudios----- Tiempo de servicios-----

Nº	DIMENSION	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
I	LOGRO					
	1. Asume tareas con alto grado de responsabilidad					
	2. Fija metas realistas					
	3. Planea acciones en forma consciente para alcanzar resultados					
	4. Muestra interés por reconocer sus éxitos					
	5. Muestra interés por reconocer sus fracasos					
	6. Valora más la competencia antes que la amistad					
	7. Considera importante los resultados que obtiene en su trabajo					
II	AFILIACIÓN					
	1. Prefiere la amistad de sus compañeros que sobresalir en el trabajo.					
	2. Le satisface trabajar en equipo					
	3. Le gusta relacionarse con los demás					
	4. Le satisface ayudar a los demás					
III	PODER					
	1. Busca tener prestigio					
	2. Busca tener status					
	3. Busca autoridad como una vía para satisfacer su necesidad de poder					
	4. Desea que le consideren importante					
	5. Busca controlar a sus compañeros de trabajo					
	6. Quiere que predominen sus ideas					
	7. Busca influir sobre otros trabajadores					

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Cuestionario aplicado por el investigador a los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018.
Escala de Valoración

Estado	Puntaje
Bajo	1-2
Medio	3
Alto	4-5

CUESTIONARIO: TEST DE DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días, califique Ud., a cada trabajador considerando la efectividad de cada pregunta, el 1 representa el nivel más bajo y el 5 el nivel más alto. Marque con una X la respuesta correcta en el casillero respectivo.

Sexo: -----Edad-----Grado de Instrucción-----Tiempo de servicios-----

Nº	DIMENSION	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
I	Habilidades					
	1. Tiene destrezas para realizar su trabajo.					
	2. Posee experiencia para aportar ideas.					
	3. Muestra interés por perfeccionar las experiencias que le permiten ser cada día mejor.					
II	Conocimiento					
	1. Conoce los requisitos básicos para desempeñar las tareas del puesto de trabajo					
	2. Tiene nuevas ideas que le permiten mejorar su desempeño laboral					
	3. Tiene conocimiento sobre los procesos que siguen los trámites administrativos					
III	Personalidad					
	1. Impresiona a los demás su presentación personal.					
	2. Tiene retos que le permite crecer profesionalmente.					
	3. Posee relaciones interpersonales armónicas con sus compañeros de trabajo.					
	4. Tiene criterios propios para realizar su trabajo.					
IV	Compromiso					
	1. Muestra Interés por lograr los objetivos de su cargo.					
	2. Busca solucionar problemas para conseguir objetivos organizacionales.					
	3. Busca solucionar problemas para lograr metas organizacionales.					
	4. Se involucra en los procesos administrativos demostrando entusiasmo en la labor diaria.					
V	Expectativas					
	1. Busca oportunidades de ascenso por méritos.					
	2. Reconoce los logros obtenidos en el desempeño de sus labores.					
	3. Asume retos interesantes en la institución.					

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores por el responsable del Área de Recursos Humanos a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2018.

Escala de Valoración

Característica	Puntaje
Deficiente	1-2
Regular	3
Alto	4-5

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Juarez Diaz, Juan Rafael
 Institución donde labora : UNSM-T y UCV.
 Especialidad : Dr. en Administración y Dr. en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación : Escala de motivación laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Washington Torres Flores

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Motivación laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

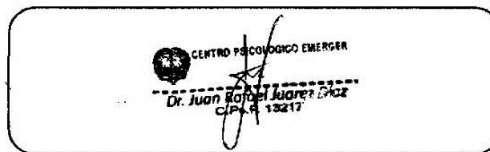
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Clara, objetivo y pertinente son las características principales de este instrumento, lo que le hacen apropiado para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 13 de enero de 2018



Seño personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Juarez Diaz, Juan Rafael
 Institución donde labora : UNISM-T y UCV
 Especialidad : Dr. en Administraciones y Dr. en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación : Test de Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Washington Torres Flores

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

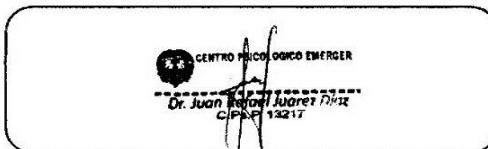
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Organizado, suficiente y coherente apropiado para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 13 de enero, de 2018



Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Hidalgo Pozzi Rossana Herminia
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín-T.
 Especialidad : Dra. en Planificación y Gestión
 Instrumento de evaluación : Escala de Motivación Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Washington Torres Flores

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Motivación laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación laboral			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de investigación evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios, por tanto tiene validez de contenido y apropiada para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9Tarapoto, 17 de Enero de 2018



 Rossana H. Hidalgo Pozzi
 DRA. EN PLANIFICACIÓN
 Y GESTIÓN

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Hidalgo Pozzi Rossana Herminia
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín-T
 Especialidad : Dra. en Planificación y Gestión
 Instrumento de evaluación : Test de Desempeño Laboral.
 Autor (s) del instrumento (s): Washington Torres Flores

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.			X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

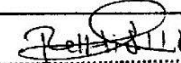
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido y puede aplicarse.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 17 de Enero de 2018



Rossana H. Hidalgo Pozzi
DRA. EN PLANIFICACIÓN
Y GESTIÓN

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: VÁSQUEZ RUIZ MILTON SEGUNDO
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO
 Especialidad : DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA
 Instrumento de evaluación : ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s): WASHINGTON TORRES FLORES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Motivación laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

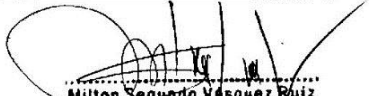
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES VÁLIDO CONSIDERANDO LAS VARIABLES, INDICADORES
CRITERIOS Y DIMENSIONES DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 19 de ENERO de 2018



 Milton Segundo Vásquez Ruiz
 DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: VÁSQUEZ RUIZ MILTON SEGUNDO
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO
 Especialidad : DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA
 Instrumento de evaluación : TEST DE DESEMPEÑO LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s): WASHINGTON TORRES FLORES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES VÁLIDO CONSIDERANDO LAS VARIABLES, INDICADORES, CRITERIOS Y DIMENSIONES DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 19 de ENERO de 2018


Milton Segundo Vásquez Ruiz
 DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora : UNSH y UCV
 Especialidad : Dr. en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Escala de Motivación Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Washington Torres Flores

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación laboral .				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Motivación laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación laboral					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 22 de Enero de 2018



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora : UNSM y UCV
 Especialidad : Dr. en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Test de Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Washington Torres Flores

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

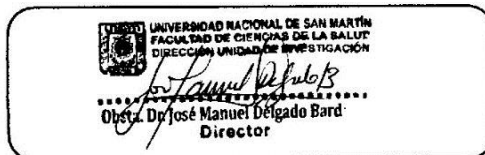
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 22 de enero de 2018



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rios Ramirez Orlando
 Institución donde labora : UNSM-T
 Especialidad : Dr. en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Escala de Motivación Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Washington Torres Flores

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Motivación laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento está claro y objetivo, haciendo válido su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

 Tarapoto, 22 de ENERO de 2018



Orlando Rios Ramirez
 DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rios Ramirez, Orlando
 Institución donde labora : UNSM - T
 Especialidad : Dr. en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Test de Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Washington Torres Flores

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

el instrumento esta bien organizado, coherente, haciendo válido su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 22 de ENERO de 2018



 Orlando Rios Ramirez
 DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

Sello personal y firma

Índice confiabilidad

Índice de confiabilidad de instrumentos de recolección de datos.

Variable: Motivación laboral

Confiabilidad del cuestionario: **Escala de motivación laboral** realizado mediante el Alfa de Cronbach del Programa Estadístico SPSSv20.

Resumen del procesamiento de los casos de la Escala de motivación laboral

	N	%
Válidos	66	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	66	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad de la Escala de motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	18

Se calcula la confiabilidad del cuestionario de motivación laboral, la que da como resultado 0,901, al ser superior a 0,71 este resulta significativo, en consecuencia de excelente confiabilidad.

Variable: Desempeño laboral

Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral y sus dimensiones, realizado mediante el Alfa de Cronbach del Programa Estadístico SPSSv20.

Resumen del procesamiento de los casos del test de desempeño laboral

	N	%
Válidos	66	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	66	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad del test de desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	17

Demuestra la confiabilidad del instrumento de desempeño laboral, dando como resultado 0.942, al ser superior a 0,71 este resultado es significativo, en consecuencia de excelente confiabilidad.

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.



01723582

Tarapoto, 09 de agosto del 2017

Carta N° 015-2017-GRSM/DRASAM-DOA

Señor : Mg. Lic. Washington Torres Flores
Asunto : Autorización para realizar investigación.
Ref. : Oficio N° 002-2017-WTF., de fecha 21 de julio 2017

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez, hacer de su conocimiento que en atención al documento de la referencia, esta Dirección autoriza a su persona realizar la investigación titulada "Estrategias metodológicas de motivación, para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín-sede Tarapoto, año 2017", en el periodo comprendido entre los años 2017 al 2019.

Sin otro particular por el momento, expreso a Ud., las muestras de consideración y estima.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN
DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA


CPC *Edwin A. Alvarado Romero*
DIRECTOR DE OPERACIONES AGRARIAS



Validación de la propuesta

CUESTIONARIO ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.

Estimada experta: Dra. Rossana H. Hidalgo Pozzi

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la Propuesta, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la institución en estudio.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

Marque con una (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la “Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018”

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	X				
2	Importancia de los componentes	X				
3	Fundamentación de cada componente	X				
4	Argumentos de la organización	X				
5	Relevancia del componente teórico	X				
6	Coherencia entre los componentes	X				
7	Importancia de la normatividad	X				
8	Importancia de los contenidos		X			

1. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		

6		
7		
8		

2. Valoración de algunos aspectos de la Propuesta, que se relatan a continuación marque con una (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la Propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

N°	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta refleja los principios teóricos que la sustentan									X
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									X
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta.									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									X
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la propuesta, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.									X
8	Valorar la contribución que realiza la propuesta a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X
9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.								X	

3. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradeceremos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar la propuesta, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

4. Opinión de Aplicabilidad:

Se valida la propuesta de manera favorable ya que tiene consistencia la teoría con el diseño

Fecha: 05/05/19



 Rossana H. Hidalgo Pozzi
 DRA. EN PLANIFICACIÓN
 Y GESTIÓN

DNI: 07618465

**CUESTIONARIO
ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR
LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.**

Estimado experto: Dr. Sixto Alejandro Morey Trigozo

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la Propuesta, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la institución en estudio.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

Marque con una (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la “Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018”

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	X				
2	Importancia de los componentes	X				
3	Fundamentación de cada componente	X				
4	Argumentos de la organización		X			
5	Relevancia del componente teórico	X				
6	Coherencia entre los componentes	X				
7	Importancia de la normatividad	X				
8	Importancia de los contenidos	X				

1. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		

6		
7		
8		

2. Valoración de algunos aspectos de la Propuesta, que se relatan a continuación marque con una (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la Propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

N°	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta refleja los principios teóricos que la sustentan									X
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.								X	
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta.									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									X
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la propuesta, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.									X
8	Valorar la contribución que realiza la propuesta a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X
9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.									X

3. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					


Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar la propuesta, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

4. Opinión de Aplicabilidad:

Se valida la propuesta por ser coherente y apropiada para su aplicación.

Fecha: 07/Mayo/2019



 Srto Alejandro Moray Fajano, Ph.D.
 DOCTOR EN CIENCIA POLÍTICA Y GOBIERNO

00953802

CUESTIONARIO
ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR
LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.

Estimado experto: Dr. Servando Soplopuco Quiroga

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la Propuesta, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la institución en estudio.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

Marque con una (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la “Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018”

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	X				
2	Importancia de los componentes	X				
3	Fundamentación de cada componente		X			
4	Argumentos de la organización		X			
5	Relevancia del componente teórico	X				
6	Coherencia entre los componentes	X				
7	Importancia de la normatividad		X			
8	Importancia de los contenidos		X			

1. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		

6		
7		
8		

Valoración de algunos aspectos de la Propuesta, que se relatan a continuación marque con una (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la Propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

N°	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta refleja los principios teóricos que la sustentan								X	
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.								X	
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.								X	
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta.									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.								X	
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la propuesta, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.								X	
8	Valorar la contribución que realiza la propuesta a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X
9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.								X	

3. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1	<i>Considerar las experiencias</i>		X		
2		X			
3		X			
4		X			
5		X			
6		X			
7		X			
8		X			
9		X			

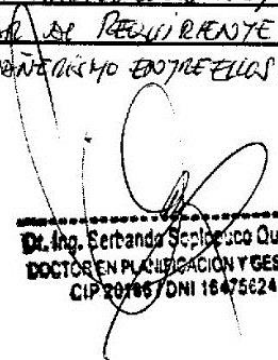
Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar la propuesta, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

4. Opinión de Aplicabilidad:

ESTA PROPUESTA DEBE SER APLICADA COMO ESTA CONCEBIDA. ES IMPORTANTE QUE TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO Y DE TODA INSTITUCIÓN HAGAN SU TRABAJO CON MUCHA MOTIVACIÓN PARA SERVIR Y AYUDAR AL REQUERIENTE Y ESTABLECER Y DESARROLLAR LOS LAZOS DE COMPRENSIÓN Y COMPROMISO ENTRE ELLOS.

Fecha: 13/05/2019.


 Dr. Ing. Serbanda Sepúlveda Quiroga
 DOCTOR EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN
 CIP 20795 / ONI 16475624

CUESTIONARIO
ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR
LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.

Estimado experto: Dr. Luis Alberto Paredes Rojas

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la Propuesta, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la institución en estudio.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

Marque con una (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la “Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018”

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	X				
2	Importancia de los componentes	X				
3	Fundamentación de cada componente	X				
4	Argumentos de la organización	X				
5	Relevancia del componente teórico	X				
6	Coherencia entre los componentes	X				
7	Importancia de la normatividad	X				
8	Importancia de los contenidos	X				

- Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		

6		
7		
8		

2. Valoración de algunos aspectos de la Propuesta, que se relatan a continuación marque con una (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la Propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

N°	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta refleja los principios teóricos que la sustentan									X
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									X
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta.									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									X
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la propuesta, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.									X
8	Valorar la contribución que realiza la propuesta a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X
9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.									X

3. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar la propuesta, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

4. Opinión de Aplicabilidad:

La presente propuesta resulta valida. en consecuencia se opina favorablemente por su procedencia dado que la teoría y el diseño son consistentes.

Fecha: 13/05/19

ING. LUIS ALBERTO PAREDES ROJAS

 DOCENTE EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN
 BARCELONA, 01453272
 CIP: 24653

DNI 01127044

CUESTIONARIO
ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR
LA EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.

Estimado experto: Dr. Norman Soria Bardales

Usted ha sido seleccionado, por su calificación científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la Propuesta, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la institución en estudio.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

Marque con una (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la “Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018”

C1	C2	C3	C4	C5
Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco Adecuado	Inadecuado

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	X				
2	Importancia de los componentes	X				
3	Fundamentación de cada componente	X				
4	Argumentos de la organización	X				
5	Relevancia del componente teórico	X				
6	Coherencia entre los componentes	X				
7	Importancia de la normatividad		X			
8	Importancia de los contenidos		X			

- i. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		

6		
7		
8		

2. Valoración de algunos aspectos de la Propuesta, que se relatan a continuación marque con una (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en la Propuesta, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

N°	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
										X
1	Valorar si la concepción teórica de la propuesta refleja los principios teóricos que la sustentan									X
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									X
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente de la propuesta.									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									X
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar la propuesta, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.								X	
8	Valorar la contribución que realiza la propuesta a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X
9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.								X	

3. Marque cuál de los siguientes ítems usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	POSIBLE CAMBIO SUGERIDO	BIEN CONCEBIDO	HARIA CAMBIOS	HARIA ADICIONES	HARIA SUPRESIONES
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y señalamientos críticos contribuirán a perfeccionar la propuesta, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

4. Opinión de Aplicabilidad:

La propuesta se valida por su consistencia y coherencia; por lo tanto es aplicable.

Fecha: 27 05, 2019



Dr. Norman Soria Bardales

C.P.C.C. MAT 19-214

DNI. 05396076

Evidencias fotográficas

Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto.

Parte Interior.



Trabajadores respondiendo cuestionario de motivación y desempeño laboral





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

Torres Flores, Washington

D.N.I. : 01129173

Domicilio : Jr. Alfonso Ugarte N° 276 - Morales

Teléfono : Fijo : Móvil 943157337

E-mail : washingtontf6@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Doctor

Mención : Gestión Pública y Gobernabilidad

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Torres Flores, Washington

Título de la tesis:

“Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la
Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018”

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 16 de setiembre 2019



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mg. Washington Torres Flores (ORCID: 0000-0001-5558-0004)

ASESOR:

Dr. José Manuel Delgado Bardales (ORCID: 0000-0001-6574-2759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

20	1	Entregado a Universida...	10 %
		Trabajo del estudiante	
	2	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
		Fuente de Internet	
	3	repositorio.eclac.org	1 %
		Fuente de Internet	
	4	docplayer.es	1 %
		Fuente de Internet	
	5	repositorio.upch.edu.pe	<1 %
		Fuente de Internet	
	6	www.monografias.com	<1 %
		Fuente de Internet	
	7	repositorio.uncp.edu.pe	<1 %
		Fuente de Internet	
	8	Entregado a Universida...	<1 %
		Trabajo del estudiante	
	9	Entregado a Universida...	<1 %
		Trabajo del estudiante	
	10	inceptum.umich.mx	<1 %
		Fuente de Internet	
	11	tesis.usat.edu.pe	<1 %
		Fuente de Internet	



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

El Dr. JOSE MANUEL DELGADO BARDALES, ha revisado la tesis del estudiante Mg. WASHINGTON TORRES FLORES titulada "Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018" constató que la misma tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 26 de setiembre de 2019


Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Dra. Rosa Mabel Contreras Julián

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Mg. Washington Torres Flores

INFORME TÍTULADO:

“Propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
CPPe: 0324802