



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Motivación en Trabajadores municipales de Casma en época de
Pandemia por Covid-19, Ancash, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada En Psicología

AUTORA:

Castillo Palmadera, Katty Bexavet (ORCID: 0000-0002-7781-2977)

ASESOR:

Mg. García García, Eddy Eugenio (ORCID: 0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por ser mi ayuda y mi soporte en todo el momento que he vivido.

A mi madre por su amor, su ejemplo, su sacrificio y por siempre estar a mi lado en todo momento.

Agradecimiento

A la gerencia de Administración Personal de la Municipalidad Provincial de Casma, representado por Elmer Llontop, quien me dio las facilidades para realizar el presente trabajo de investigación.

A mi asesor, por su orientación y su gran aporte de conocimiento y experiencia a lo largo de todo este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población y muestra	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	21
VII. RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS	30

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Nivel de motivación en trabajadores	14
Tabla 2: Nivel de necesidad de poder en trabajadores	15
Tabla 3: Nivel de necesidad de logro en trabajadores	16
Tabla 4: Nivel de necesidad de afiliación en trabajadores	17

Resumen

El estudio tuvo como objetivo identificar el nivel de motivación laboral en trabajadores en época de pandemia por COVID-19 en una Municipalidad de Casma, 2020. La metodología aplicada fue de tipo básico diseño no experimental, transversal, descriptivo simple. El instrumento aplicado fue la escala de Motivación de Steers y Braunstein (1976) dos veces adaptado por Palma (2000) y por Sandy.V (2018). La población estuvo conformada por 200 trabajadores seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Los resultados revelaron que, en el nivel promedio se ubicaron el 49,5% de Trabajadores municipales de Casma en época de Pandemia por Covid-19; así mismo, en el nivel promedio se ubicó al 44,5% en la dimensión necesidad de poder y 46,5% necesidad de logro respectivamente; y finalmente, el 34% presentó un nivel bajo en la dimensión necesidad de afiliación.

Palabras Clave: Motivación laboral, trabajadores, pandemia, COVID-19

Abstract

The objective of the study was to identify the level of work motivation in workers during the COVID-19 pandemic in Municipality of Casma, 2020. The applied methodology was of a basic type of simple descriptive cross-sectional nonexperimental design. The instrument applied was the Motivation scale of Steers and Braunstein (1976) adapted by Sandy.V (2018). The population consisted of 200 workers selected through non-probabilistic sampling. The results revealed that with greater frequency, 49.5% of the workers of the provincial municipality of Casma were located at the average level, at the time of the Covid-19 Pandemic; Likewise, at the average level it was located at 44.5% and 46.5% in the dimension need for power and achievement respectively; and finally, 34% presented a low level in the affiliation need dimension.

Keywords: Labor motivation, workers, pandemic, COVID-19

I. INTRODUCCIÓN

Diversas investigaciones en todo el mundo han demostrado que la motivación es un factor crucial para el crecimiento de la empresa por lo que el ser humano, principal agente de la motivación, es el primordial ejecutor en las organizaciones (Conexión ESAN, 2019). Sin embargo, la Organización Internacional en el Trabajo (2020a) indicó que el 7% de los colaboradores en Finlandia padecen un agotamiento severo, el 50% entre estrés, ansiedad, síntomas depresivos, dolor físico, exclusión social y trastornos del sueño; en Alemania, el 7% posee depresión, mientras que en Reino Unido, Polonia y en los Estados Unidos, por motivo del trabajo, tres de diez personas en cada año presentaban estrés y uno de cada diez trabajadores sufrían algún problema de salud mental por causa del trabajo que realizaban; cifras que van en aumento hasta la actualidad.

Se registró que el 37% de los trabajadores pertenecientes a 17 países con mayor motor económico como Francia, Bélgica y España, no estaban comprometido con su trabajo y se sentían insatisfechos; México, India y Emiratos Árabes, la precariedad laboral, la falta de espacios confortables en el trabajo y el estrés laboral eran factores cruciales que influían en la motivación laboral (Protección Laboral, 2016). También, el 80% de los empleados colombianos indicaron sentirse no a gusto en el trabajo; seguidamente, el 23% desearon cambiarse de trabajo, el 33,2% estaban inconformes por no tener un contrato y el 12,7% de los asalariados no les agradaba la relación contractual (Economía y Negocios, 2018).

Actualmente, ante el contexto de pandemia, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2020b) y el Centro para el Control y Prevención de Enfermedades (2020) mencionaron que la forma de trabajar en este contexto ha cambiado notablemente, ya que han surgido con mayor frecuencia la presencia del estrés, la incertidumbre, la ansiedad, baja motivación, estado de ánimo bajo y riesgos psicosociales en salud; y, con respecto a la seguridad en el trabajo, aparecieron nuevos cambios o disposiciones en el contexto laboral a causa de la enfermedad infecciosa. Cabe destacar que, la OIT (2020) mencionó que lo mencionado se configuran como en graves problemas que perjudican el bienestar y la salud mental en los trabajadores, del mismo modo, la Organización Mundial de la Salud OMS

(2019) señaló que los rápidos cambios en el trabajo, la magnitud en la que se presentan, aunado al entorno laboral podrían desencadenar dificultades en la salud física, mental y en el bienestar de los trabajadores con pérdidas en la productividad, con casos de absentismo y el uso de sustancias psicoactivas en los trabajadores

Por otro lado, el Perú ocupó el tercer puesto (18%) al presentar mayor frecuencia de rotaciones en el trabajo en todo América Latina, considerándose una cifra alarmante pues reflejó la falta de motivación para mantenerse en el mismo lugar de trabajo aunado a inadecuados ambientes laborales como el salario por debajo del promedio y la ausencia de beneficios laborales.

También es importante señalar que en la Municipales de Casma se percibió que, en la época de pandemia por COVID-19, los colaboradores no deseaban tomar retos complicados, evadían y no deseaban asumir responsabilidades, no mostraban su progreso laboral, verbalizaron que no se sentían satisfechos de terminar alguna tarea difícil. Por otro lado, se observó enfrentamientos entre ellos, comportamientos autoritarios en la que no escuchaban las necesidades y opiniones de otros, hablaban de temas no relacionado al trabajo y se percibía actitudes individualistas.

Por ende, ante lo planteado se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de Motivación en Trabajadores Municipales de casma en época de Pandemia por Covid-19, Ancash, 2020?

Ante el mencionado escenario, la justificación de la presente investigación tuvo una relevancia social por ser trascendente, principalmente para el área de psicología donde se realizó la investigación con los trabajadores municipales de Casma, ya que con los datos reportados se podrán desarrollar diversas actividades preventivas promocionales para el fortalecimiento de la motivación y por ende el bienestar psicológico para el beneficio de los trabajadores.

Desde el punto de vista del valor teórico, llenó un vacío de conocimiento ya que en la región Ancash y especialmente en Casma no existen investigaciones referentes a la motivación en tiempos de pandemia por COVID-19; por lo tanto, se estimó que este es el aporte más importante sirviendo como un antecedente para

los profesionales de la psicología social y por supuesto para los funcionarios y las personas encargadas que trabajan por el bienestar mental de sus compañeros.

El objetivo principal del presente estudio fue determinar el nivel de Motivación en trabajadores Municipales en época de Pandemia por Covid-19, Ancash, 2020, en cuanto los objetivos específicos fueron: determinar el nivel de necesidades de logro, determinar el nivel de necesidades de poder y determinar el nivel de necesidades de afiliación; todos los objetivos enfocados a los trabajadores municipales en época de Pandemia por Covid-19, Ancash, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio de Barcia y Mendoza (2019) realizado en Ecuador tuvo el objetivo de analizar la motivación en el trabajo en 36 personas de una organización de construcciones bajo la metodología descriptiva, analítica y documental, con enfoque cualitativo. A través de la escala de RMAWS (2010) se determinó que el 67% de los evaluados poseían un nivel moderado y el 33% un nivel alto de motivación.

Por otro lado, Herrera, Naranjo, Betancur y Hurtado (2017), en Colombia, tuvieron el objetivo de investigar los factores determinantes de la motivación laboral en una población de 400 trabajadores en un municipio de Medellín. Aplicaron el método no experimental, mixto con corte transversal exploratorio. Emplearon un cuestionario elaborado por los autores en la que identificaron que el 50,26% tienen un nivel de motivación alto cuando se sienten estabilidad, el 69,39% mencionó que se sienten más motivado por causa del ambiente laboral.

Del mismo modo Santacruz (2017), en Ecuador, tuvo el objetivo de analizar la motivación laboral presente en una población de 128 trabajadores en un municipio; aplicaron el método descriptivo y un cuestionario elaborado por el investigador lo que le permitió reportar que el 70% indicaron que el nivel de motivación permite que la productividad laboral aumente, el 98% señaló que nunca había recibido capacitaciones motivacionales, el 99% afirmó que un adecuado ambiente laboral y adecuados ambientes físicos influyen en su motivación laboral.

Otro estudio elaborado por Calvache (2016), en Ecuador, tuvo el objetivo de estudiar la motivación y la calidad de servicio en una población de 373 trabajadores de una municipalidad bajo el método cualitativo, inductivo y deductivo de forma exploratoria y descriptiva. Los resultados se obtuvieron a través de un cuestionario elaborado por el investigador el cual reportó que el 32,61% de los trabajadores pierden la motivación al no tener el apoyo de sus jefes.

Por su parte, Alcaraz-Armendáriz, Sánchez-García y Álvarez-Sánchez (2016), en México, tuvo el objetivo de reflexionar la importancia de la motivación y educación en una población de 61 trabajadores de un municipio, aplicaron la metodología cualitativa, descriptiva; así mismo, los autores diseñaron un cuestionario. Los resultados mostraron que el 84.4% refirieron que la satisfacción

laboral depende en gran medida, del salario, trato y de las oportunidades que sus jefes superiores ofrecen, también la motivación y educación son herramientas indispensables para la mejora de la productividad y la calidad en el servicio que se ofrece.

Anastacio, García y Mego (2019), en Lambayeque, tuvieron el objetivo de relacionar la motivación y la gestión del talento humano por competencias en una muestra de 165 trabajadores de una municipalidad, aplicaron la metodología de tipo descriptiva, relacional, con enfoque cuantitativo y los investigadores diseñaron el instrumento de medición. Los resultados afirmaron que las variables se relacionan significativamente y en sentido positivo, también afirmaron que la gestión del talento humano por competencias influye positivamente en la motivación laboral y desde la perspectiva del desarrollo personal, línea de carrera y aprendizaje, tienen una relación significativa de 0,816, donde la motivación tienen una incidencia directa con el desarrollo y aprendizaje laboral.

En Tumbes, Villarreal (2018), investigó la motivación y la satisfacción en 171 trabajadores de la municipalidad; el estudio correspondió al tipo cuantitativo de nivel descriptivo, correlacional; con un diseño no experimental, transversal. Uno de los instrumentos aplicados fue el cuestionario ML-05. El resultado afirmó que existe relación significativa entre motivación de logro y satisfacción laboral; y el 63.2% tuvieron baja motivación de logro.

En Trujillo, Gómez (2017), tuvo el objetivo de investigar la motivación y satisfacción laboral en 108 trabajadores de la una municipalidad. El estudio correspondió al tipo correlacional. Uno de los instrumentos usados fue la Escala de Motivación-MLPA lo que le permitió reportar que el 37,0% presentan baja motivación de afiliación; el 51,9%, medio en el área de logro; y el 35,2%, alto en el área de poder.

Por su parte, en la ciudad de Lima, Sheila (2016), tuvo el objetivo principal de investigar la motivación en el ámbito laboral en 321 colaboradores de una municipalidad. Se realizó bajo la metodología descriptiva, trasversal, no experimental y transversal. El instrumento aplicado fue la Escala de Motivación. Los resultados reportaron que el 58% presentaban un nivel de motivación media, el 29% alto y el 13% en el bajo.

Finalmente, Mendoza (2016), tuvo el objetivo de analizar la motivación 321 trabajadores de una municipalidad en Lima. Siguió los procesos del enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal con el diseño no experimental, transversal. Aplicaron como instrumento la Escala de Motivación. Los resultados reportaron que el 58% de los trabajadores se ubican en el nivel de motivación medio, seguido del 29% en el alto y el 13% en el bajo; en cuanto a las dimensiones, la motivación de poder y del logro presentan mayores porcentajes en el nivel bajo mientras que la de afiliación puntuación en el nivel alto.

Con respecto a la conceptualización de la variable motivación laboral, Gonzales (2008) lo definió como aquel proceso psíquico a nivel fisiológico y mental personal que determina un rol activo e independiente con diversas actividades externas para cumplir objetivos direccionados a la satisfacción de las propias necesidades con el objetivo de cumplir las metas propuestas.

Desde la posición de Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004) indicó que la motivación es aquella secuencia explicativa sobre la intensidad, inicio, perseverancia y direccionalidad de diversas conductas direccionada a lograr un objetivo acorde a la percepción propia y las actividades que en el camino deberá enfrentar, por su parte, Ancona, Camacho y García-Muñoz (2012) señalaron que la motivación laboral es un elemento esencial para lograr las metas en todas las organizaciones ya que es un factor que energiza, conduce y canaliza el comportamiento del ser humano.

Principalmente, Steers, Porter y Bigley (2003), cuya definición sustenta el presente estudio, mencionaron que la motivación laboral es una fuerza que energiza el comportamiento del ser humano para dirigirlo hacia una conducta en particular que generará una recompensa que satisfará las necesidades de logro, poder y afiliación tomando así un rol imprescindible en las diversas áreas del humano especialmente en el aspecto laboral.

Por otro lado, existe dos principales clasificaciones base en la motivación, la extrínseca que se manifiestan en diversos planteamientos como el conductual bajo los términos del incentivo, recompensa y castigos (Trechera, 2005), también están presentes el planteamiento humanista orientada a la autorrealización y la autodeterminación, ambas apuntan hacia la auto exploración del potencial, basadas en la teoría de Maslow (1991) quien describe la necesidad fisiológica, de seguridad,

social de estima y la autorrealización; mientras que el planteamiento cognoscitivo argumenta que el ser humano se mueve mediante los esquemas, las metas, las expectativas y a través de diversas interpretaciones para responder a diversos acontecimientos resaltando más la motivación intrínseca (Santrock, 2002).

Desde otra perspectiva McClelland 1970 planteó la teoría de las necesidades aprendidas, pero su aporte indicó que las necesidades no satisfechas originan tensiones que causa impulsos que movilizan al ser humano, impulsos como: el logro, el poder y la afiliación que serán descritos a continuación (Steers, 2003).

La primera es la necesidad de logro, (Steers y Braunstein, 1976) también una de las dimensiones de la motivación laboral, está caracterizada como el primordial factor para desarrollar y progresar económicamente en la sociedad (Naranjo, 2000). El ser humano presenta la aspiración de obtener triunfo, pero al mismo tiempo siente miedo a la pérdida o al fracaso por no lograr los objetivos planteados, por lo que le conlleva a buscar retos desafiantes tienden a analizar, poseen un nivel alto de responsabilidad en los trabajos, tienden a dirigir sus propias actividades (García, 2008).

La segunda dimensión la necesidad de poder, está caracterizado por el ser humano que emprende acciones y que afecta en la conducta de otros, es decir, se preocupa por controlar e influir sobre las personas, en su gran mayoría tienden a superar los retos, persiguen posiciones de liderazgo y dominio escénico. (Matalinares, 2019; Toribio, 2015). Son personas con un alto nivel de exigencia, son empeñosas, sinceras, obstinadas, les agrada enseñar y se preocupan por proporcionar recompensas a sus seguidores, según el modelo de McLelland este poder puede estar dirigido hacia la organización o hacia el yo interno, en el poder institucional o personal (Gómez, 2017).

Mientras que en la dimensión necesidad de afiliación, está caracterizado por el gusto de sentirse amado, evitan el rechazo de personas, se preocupa por buscar un ambiente laboral que le permita socializar (Barraca, s.f.).

La teoría X y Y propuesta por McGregor caracterizó la X a los trabajadores que tienen desagrado por el trabajo, responden al castigo para cumplir los objetivos de empresa, prefieren ser dirigidos, trabajan el menor tiempo posible, carecen de

ambición y evitan la responsabilidad; mientras que la Y caracteriza a aquellos trabajadores que buscan responsabilidades, se esfuerzan y se autorigen por alcanzar los objetivos, han incorporado en su mente que el trabajo es natural, tienden a buscar la perfección y se sienten motivados (Madero-Gómez y Rodríguez-Delgado, 2017).

En base a la Expectativa/Valoración, se planteó que la motivación laboral es producto de multiplicar el factor valencia, expectativa e instrumentalizada; es decir, la persona tomará diversas acciones para alcanzar el éxito el cual obtendrá resultado aspectos positivos. Esta teoría parte de la premisa que todo esfuerzo conduce a un resultado (relación entre esfuerzo y rendimiento), así mismo, considera la valoración personal de los objetivos previos de los resultados en base al análisis de lo atractivo, conveniente y lo satisfactorio; y finalmente, la teoría parte de las creencias que un adecuado nivel de rendimiento permitirá un resultado deseado (Marulanda, Montoya y Vélez, 2014).

Finalmente, la motivación laboral es un tema indispensable para un adecuado desarrollo de la gestión en la municipalidad, entidad al servicio de la comunidad casmeña, por tal motivo es indispensable la evaluación de esta variable ya que impacta en la productividad y en su desarrollo de la entidad y en la sociedad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación corresponde al básico, porque permitió determinar conocimientos sobre la motivación laboral en los trabajadores municipales de Casma en el año 2020. (Ato, López y Benavente, 2013).

Diseño de investigación

Corresponde al diseño no experimental porque el estudio se realizó sin la manipulación de la variable; además pertenece al diseño transversal, puesto que se recopiló la información en un solo momento (Pineda y Alvarado, 2008). De igual forma, es descriptivo, porque especificó las características importantes y las tendencias que presentan la población estudiada con respecto a la motivación laboral (Ato, López y Benavente, 2013).

3.2. Variable y operacionalización de la variable

Definición conceptual: Es una fuerza que energiza el comportamiento del ser humano para dirigirlo hacia una conducta en particular que le generará una recompensa a fin de satisfacer las necesidades de logro, poder y afiliación (Steers, et al. 2003).

Definición operacional: Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en la escala de motivación, con tres dimensiones. Necesidad de logro. - la persona presenta la aspiración de obtener triunfo, pero al mismo tiempo siente miedo a la pérdida o al fracaso por no lograr los objetivos planteados. Necesidad de poder. - se preocupa por controlar e influir sobre los demás, en su mayoría tienden a superar los retos, persiguen posiciones de liderazgo y pueden hablar facilidad en público. Necesidad de afiliación. - el gusto de sentirse amado, evitan el rechazo de personas, se preocupa por buscar un ambiente laboral que le permita socializar y 5 alternativas de respuesta y los niveles alto, medio y bajo.

Indicadores: progreso, metas, la satisfacción, desempeño, progreso, la competencia, el liderazgo, el enfrentamiento, el control laboral, la conversación, el agrado social, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el trabajo arduo.

Escala: la escala es ordinal.

Población, muestra, muestreo

La población Estuvo conformada por 200 Trabajadores Municipales de Casma, es definida como aquel conjunto de personas que reúnen características específicas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Criterios de inclusión:

- Todos los trabajadores de todas las áreas Municipales de Casma en el periodo 2020.
- Todos los trabajadores con edad mayor o igual a 18 años.
- Todos los trabajadores de sexo femenino o masculino.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no laboran por motivos de descanso médico.
- Trabajadores que no laboran por motivos de vacaciones.
- Trabajadores que no laboran por motivos de licencia laboral.
- Trabajadores que no respondieron totalmente el instrumento de investigación.
- Trabajadores que no deseen participar voluntariamente en la investigación.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: se usó la encuesta como técnica porque se aplicó dos instrumentos prediseñados; cabe destacar que la encuesta permite conseguir una gran variedad de datos de la población a fin de obtener información específica de los sujetos investigados (Malhotra, 2008).

Instrumento: se aplicó como instrumento, la Escala de Motivación creada por Steers y Braunstein en el año 1976, cuenta con una adaptación en el Perú por Palma en el año 2000; es un instrumento que tiene el objetivo de medir el nivel de motivación laboral a partir de los 16 años de edad con vínculo laboral. Se administra

el instrumento durante 15 minutos aproximadamente de forma colectiva o individual. Está conformada por un tipo de respuesta de tipo Likert: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, algunas veces, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Está conformado por 15 ítems agrupados en el factor logro, factor poder y factor afiliación. La calificación permite obtener la puntuación general de la motivación en los niveles alto, medio y bajo.

Validez: Palma (2000) analizó la validez a través de una correlación lineal de Pearson, para la dimensión poder, logro y afiliación los valores de .51; .55 y .58 respectivamente considerándose valores estadísticamente significativos. Consecuentemente (Ventura 2018) analizó la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio por el cual usó el método de cuadrados mínimos no ponderados alcanzó índices de ajuste más altos para GFI de .962, AGFI de .944, SRMR de .0864, NFI de .940 y PNFI de .747, además de cargas factoriales estandarizadas 450 a .768. Por ende, con los valores hallados el instrumento mide lo que realmente la variable pretende medir (Hernández et al. 2014).

Confiabilidad: Los valores de la adaptación peruana se obtuvieron mediante el coeficiente alfa de Cronbach con un valor de .86, para logro fue de .91, para poder fue .61, y para afiliación de .56 (Palma, 2000). Posteriormente, (Ventura 2018) realizó un análisis de consistencia interna a través del coeficiente Omega, con valores que varían entre .613 para necesidad de poder, .785 para necesidad de logro y .657 para necesidad de afiliación; por ende, los datos hallados son adecuados para que el instrumento pueda ser aplicado.

3.4. Procedimientos

En primera instancia, se coordinó con la universidad quien extendió una carta de presentación sobre la investigación, después se realizó las coordinaciones con los gerentes de las Municipales de casma con los encargados de cada área para el acceso a la aplicación de los instrumentos. Así mismo se coordinó los horarios para la aplicación del instrumento tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

Después de la aplicación de la escala, se realizó la actividad del escrutinio, que concierne a la revisión de los test aplicados, descartando los inválidos, por borrones y doble marcación, culminando con la enumeración de los protocolos.

3.5. Método de análisis de datos

Se organizaron los datos recaudados en una base de datos, en el software Microsoft Excel. Se hizo uso del programa estadístico IBM SPSS Statistics 21, programa que permitió, organizar y analizar el procesamiento estadístico respectivo de los datos con el fin de obtener resultados presentados en tablas donde se evidenció frecuencias y porcentajes.

3.6. Aspectos éticos

Lo dispuesto por el Colegio de Psicólogos del Perú resaltó la ética profesional para no perjudicar a quienes participen de la investigación, además de ello se empleó el consentimiento informado siguiendo la declaración de la convención de Helsinki para así manifestar todas las interrogantes provenientes de las personas sujetas al estudio.

También los principios bioéticos dirigidos a la autonomía del participante, el principio de no maleficencia, la beneficencia de la población al conocer los resultados y el principio de justicia ya que entre todos los participantes no hay ningún tipo de discriminación (Gómez, 2015). De la misma manera, se tomó en cuenta la confidencialidad ya que los resultados se manejaron con el debido cuidado y no se mostró los resultados de forma individual.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de motivación en trabajadores Municipales de Casma, en época de Pandemia por Covid-19, Ancash, 2020.

Nivel	Trabajadores	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	51	25,5
Promedio	99	49,5
Alto	50	25
Total	200	100

En la tabla 1 se observó que el 49,5% (99) de los trabajadores presentan nivel promedio de motivación, seguido del 25,5% (51) que tienen el nivel bajo y el 25% (50) de los trabajadores ostentan el nivel alto de motivación.

Tabla 2

Nivel de necesidad de poder en trabajadores Municipales de Casma, en época de Pandemia por Covid-19, Ancash, 2020.

Nivel	Trabajadores	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	55	27,5
Promedio	89	44,5
Alto	56	28
Total	200	100

En la tabla 2 se observó que el 44,5% (89) de los trabajadores presentan el nivel promedio en la dimensión necesidad de poder, seguido del 28% (56) que tienen el nivel alto y el 27,5% (55) de los trabajadores están en el nivel bajo de esta dimensión.

Tabla 3

Nivel de necesidad de logro en trabajadores Municipales de Casma, en época de Pandemia por Covid-19, Ancash, 2020

Nivel	Trabajadores	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	55	27,5
Promedio	93	46,5
Alto	52	26
Total	200	100

En la tabla 3 se observó que el 46,5% (93) de los trabajadores presentan el nivel promedio en la dimensión necesidad de logro, seguido del 27,5% (55) que tienen el nivel bajo y el 26% (52) de los trabajadores están en el nivel alto de esta dimensión.

Tabla 4

Nivel de necesidad de afiliación en trabajadores Municipales de Casma, en época de Pandemia por Covid-19, Ancash, 2020

Nivel	Trabajadores	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	68	34
Promedio	67	33,5
Alto	65	32,5
Total	200	100

En la tabla 4 se observó que el 34% (68) de los trabajadores presentan el nivel bajo en la dimensión necesidad de afiliación, seguido del 33,5% (67) que tienen el nivel promedio y el 32,5% (65) de los trabajadores están en el nivel alto de esta dimensión.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general del estudio, el 49,5% y el 25,5% de los trabajadores Municipales de Casma, en época de pandemia por Covid-19, se ubicaron en el nivel promedio y bajo de motivación en el trabajo; por ende, este resultado concuerda con los reportes de Sheila (2016), Mendoza, (2016) y Barcia y Mendoza (2019) quienes reportaron que los trabajadores de una municipalidad se ubicaron con mayor frecuencia en el nivel medio o moderado. Entonces, en base a la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1970 citado en Peña y Villón, 2018) indicó que las necesidades no satisfechas originan tensiones que causa impulsos que movilizan al ser humano, y que en el mejor de los casos puede moverse hacia las necesidades de logro, de poder y afiliación; caso contrario, los trabajadores ubicados en el nivel bajo de motivación se encontró la existencia de factores que impiden la completa satisfacción y motivación laboral originando así tensiones causando estrés, o en el peor de los casos distrés. Por ende, existe la posibilidad de, que la baja motivación en el trabajo se deba a la falta de apoyo de sus jefes ya que es un factor que impide un adecuado nivel de motivación; así como la frecuencia de rotaciones en el trabajo, el salario por debajo del promedio o pagos impuntuales y la ausencia de beneficios laborales; así mismo, son factores cruciales que influyen en la variable estudiada repercutiendo en el bienestar mental y la salud mental del trabajador. También, es importante mencionar que la desmotivación en el trabajo interfiere en la autorrealización impidiendo la presencia de sentimiento de utilidad y bajo nivel en la autoestima, así como también el contexto social por el cual se está atravesando lo que conllevaría a la presencia de ansiedad y depresión. Esto significa que la presencia de la fuerza que energiza el comportamiento del ser humano para dirigirlo hacia una conducta en particular presenta diversos factores que no permitió de forma general se desarrolle una recompensa que satisfaga las necesidades y por ende un adecuado nivel de motivación laboral.

En cuanto al primer objetivo específico, el 44,5% de los trabajadores se ubicaron en el nivel promedio en la dimensión necesidad de poder; este resultado difiere con el estudio de Gómez (2017) quien reportó que la mayoría de trabajadores se ubicaron el nivel alto en esta área lo que indicaría que la motivación de los trabajadores de dicha municipales se estarían enfocando en la organización o hacia

el yo interno, es decir, en el poder institucional o personal que les permite influir en los demás al poseer un enorme atractivo emocional, preocupándose por proporcionar recompensas de estatus a sus seguidores; y del mismo modo, el resultado difiere con la investigación de Mendoza (2016) ya que afirmó que los trabajadores presentaban niveles bajos de motivación en la necesidad de poder. Como se observa, los trabajadores que se ubican en el nivel promedio de motivación presentan cierta vulnerabilidad o riesgo de disminuir o aumentar de nivel de motivación, entonces, desde la perspectiva de la teoría bifactorial sobre la ausencia de motivadores en el puesto y en las tareas, los deberes relacionados con el cargo, la responsabilidad y las necesidades higiénicas como las condiciones físicas y el ambiente de laboral juegan un rol importante para la terminación del nivel motivación. Esto significa que, en este nivel, a veces, los trabajadores pueden ejercer influencia de manera positiva sobre otro compañero de trabajo, sólo en ciertos periodos tienden a superar los retos, a veces tienden a presentar comportamiento de liderazgo, en ciertas circunstancias pueden hablar con facilidad ante el público y a veces pueden ser exigentes, empeñosos, sinceros, pues todo dependerá del contexto que el ambiente laboral proporcione.

Respecto al segundo objetivo específico, el 46,5% de los trabajadores se ubicaron en el nivel promedio respecto a la necesidad de logro, este resultado es similar al estudio de Gómez (2017), por ende, la teoría X y Y sostiene que en ciertas ocasiones los trabajadores adoptaran conductas como los del grupo X por lo que responderán ante castigo para cumplir los objetivos de empresa, preferirán ser dirigidos, trabajarán el menor tiempo posible, carecerán de ambición y evitarán la responsabilidad; pero por otro lado, existirá personas que pertenezcan al grupo Y por lo cual estarán motivados, se mostraran responsabilidades, se esfuerzan por alcanzar objetivos, buscarán la perfección y se sentirán motivados (Madero-Gómez y Rodríguez-Delgado, 2017). Entonces, esto quiere decir que en la municipalidad existen diversos factores que no permiten que el colaborador se sienta completamente motivado para alcanzar los triunfos o altos niveles de responsabilidad por la presencia de sentimientos de miedo ante la pérdida o al fracaso en donde el nivel de responsabilidad puede variar, así como en la gestión de sus propias actividades en época de Pandemia por Covid-19.

Referente al tercer objetivo específico, el 34% de los trabajadores se ubicaron en el nivel bajo necesidad de afiliación; este estudio es similar a la investigación de Gómez (2017); según la teoría de las necesidades aprendidas, de los trabajadores Municipales de Casma, en época de Pandemia por Covid-19 no se preocupaban por sostener adecuadas interacciones con sus compañeros, perdieron la disposición de apoyar, ayudar y brindar auxilio a quien estaba pasando por dificultades. se sentían rechazados por sus compañeros de trabajo y no se preocupan por buscar un ambiente laboral que le permita socializar (Barraca, s.f.), también Cabe destacar que, frente al contexto era primordial el distanciamiento social puesto que la necesidad de afiliación alcanzó los niveles bajos viéndose perjudicado los niveles de la motivación laboral. Entonces, los hallazgos son relevantes y de mucho valor, puesto que a la fecha existen pocas investigaciones enfocados en la motivación de los trabajadores municipales en época de pandemia por covid-19, así mismo, el área de psicología de municipales presenta una gran responsabilidad para el adecuado seguimiento y fortalecimiento de la motivación laboral y debe poseer las mejores condiciones para trabajar por el bien de la comunidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera: de manera general, en el nivel promedio y bajo de motivación se ubican con mayor frecuencia los trabajadores Municipales de Casma evidenciado la tendencia a tener dificultades a satisfacer las necesidades de logro, poder y afiliación lo que impide que se desarrolle adecuados niveles de motivación en época de pandemia por Covid-19 ocasionando ansiedad, depresión o inadecuados niveles de bienestar psicológico afectando la salud mental del colaborador, el crecimiento de la empresa perjudicando en las gestiones y servicios que la sociedad necesita de la municipalidad.

Segunda: específicamente, en la dimensión necesidad de poder, los trabajadores Municipales de Casma, se ubican en el nivel promedio con mayor frecuencia, observándose cierta vulnerabilidad de disminuir o aumentar de nivel de motivación en términos de liderazgo, exigencia o empeño en época de pandemia por Covid-19.

Tercera: específicamente, en la dimensión necesidad de logro, los trabajadores Municipales de Casma, se ubican en el nivel promedio con mayor frecuencia, existiendo la tendencia obtener un nivel bajo o alto en motivación por la presencia de diversos factores sentir miedo ante la pérdida o al fracaso en época de pandemia por Covid-19.

Cuarta: específicamente, en la dimensión necesidad de afiliación, los trabajadores Municipales de Casma, se ubican en el nivel bajo con mayor frecuencia, por lo que en época de pandemia por Covid-19 reflejando la ausencia de sociabilización entre los compañeros sintiéndose poco amados y rechazados por los compañeros del trabajo, así como también evitaban algún tipo de interacción social.

VII. RECOMENDACIONES

Primera, al Gerente de Municipales de Casma, gestionar la realización de programas o talleres con apoyo de profesionales de psicología que promuevan la motivación en el trabajo, así como también considerar dentro del programa actividades enfocadas en la intervención individual o grupales que permitan proporcionar información y apoyo continuo como parte de la responsabilidad social hacia los trabajadores.

Segunda, al Gerente de Municipales de Casma, promover investigaciones dentro de la institución a fin de obtener información sobre la salud psicológica de los trabajadores a fin de visibilizar el nivel de motivación en función a la necesidad de poder en los trabajadores a fin que se contraste los resultados y se proponga alternativas de mejora para potencializar la necesidad en la época de pandemia por Covid-19.

Tercera: al Gerente de Municipales de Casma, desarrollar programas preventivos promocionales que posibiliten desarrollar, fortalecer, fomentar la motivación para que se optimice la necesidad de logro, el ajuste psicológico y la responsabilidad encaminados a respuestas adaptativas y resilientes frente a contextos difíciles como el COVID-19 para un mejor afronte y control de la situación.

Cuarta: al Gerente de Municipales de Casma, promover actividades que posibiliten la necesidad de afiliación a través de diversas herramientas virtuales donde el trabajador tenga la posibilidad de socializar sin perder la predisposición de apoyar, ayudar y brindar auxilio a quien está pasando por dificultades en la época de pandemia por Covid-19.

REFERENCIAS

- Alcaraz-Armendáriz, A., Sánchez-García, J. y Álvarez-Sánchez, I. (2016). Educación y motivación para mejorar la productividad en una dependencia de gobierno (recaudación de rentas del municipio de Ahome, Sinaloa. *Ra Ximhai*, 12(6), 389-397. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194027>
- Anastacio, C., García, A. y Mego, O. (2019). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Rev. Tzhoecoen*, 12(4), 436-448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Ancona, M., Camacho, M. y García-Muñoz, C. (2012). Motivación laboral en empleados administrativos de la universidad Juárez Autónoma de Tabasco. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5, 121-134. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1956139
- Ato, M., López, J. y Benaventes, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29 (3), 1038-1059. Murcia. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Barcia, M. y Mendoza, C. (2019). La Motivación Laboral en la estabilidad psicológica. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/09/motivacion-laboral.pdf>
- Barraca, J. (s.f.). *Afiliación, poder y logro*. <http://jorgebarraca.com/wpcontent/uploads/Afiliaci%C3%B3n-poder-y-logro.pdf>
- Calvache, J. (2016). *La motivación laboral de los empleados y trabajadores y su incidencia en la calidad del servicio en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Santiago De Quero, de la provincia de Tungurahua, en el año 2013*. (Grado de maestría). Universidad Tecnológica Indoamericana. Ambato. <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/284/1/Trabajo%2019%20Calvache%20Bombon%20Jorge%20Javier.pdf>
- Centro para el Control y Prevención de Enfermedades. (5, mayo, 2020). *Empleados: cómo manejar el estrés laboral y aumentar la resiliencia durante la pandemia del COVID-19*. <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019ncov/community/mental-health-non-healthcare.html>

- Chambi, J. (2018). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata en el año 2018*. (Tesis de grado). Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7413/Rlchtajm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Conexión ESAN. (9 de septiembre de 2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- David C. McClelland (1917 -1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*, (30), 529-532. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80530309.pdf>
- Economía y Negocios. (2018). Uno de cada cuatro colombianos quiere cambiar de trabajo. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/nivel-desatisfaccion-de-trabajadores-colombianos-son-su-empleo-211956>
- García, A. (7 de junio de 2008). *Motivación individual*. http://grupos.emagister.com/documento/administracion_motivacion_y_organizacion_/1048-38669
- García, L. y González, G. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión. Lima. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1276/Leidy_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Gómez, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en empleados de un municipio de la provincia de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3038/1/RE_PSICO_MELISSA.GOMEZ_MOTIVACION.Y.SATISFACCION_DATOS.PDF
- Gómez, P. (2015). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55(4), 230-233. <https://doi.org/10.31403/rpgo.v55i297>
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas. http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelaMotivacion.pdf

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW
- Herrera, F., Ramírez, M., Roa, J. y Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34, 5-21. España.
<https://doi.org/10.35362/rie3412885>
- Herrera, I., Naranjo, P., Betancur, L., y Hurtado, L. (2017). Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella. *CIES*, 8 (1), 23-42. Medellín.
<http://www.escolme.edu.co/revista/index.php/cies/article/view/109>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Rev Neuropsiquiatr*, 83, 51-56. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Madero-Gómez, M. y Rodríguez-Delgado, D. (2017). Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de Mercados* (5ª ed.). México: Pearson Educación.
<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>
- Marroquín, R. (31 de enero 2013). *Confiabilidad y Validez de Instrumentos de investigación*. <http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESSION-4Confiabilidad%20y%20Validez%20de%20Instrumentos%20de%20investigacion.pdf>
- Marulanda, F., Montoya, I. y Vélez, I. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*, 36, 206-238. Barranquilla.
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64631418008.pdf>
- Maslow, A. (1991). *Motivation and Personality (Third edition)*. Madrid: Díaz de Santos.
https://www.academia.edu/21608771/ABRAHAM_MASLOW_MOTIVACION_Y_PERSONALIDAD
- Matalinares, L. (2019). *La motivación laboral en los trabajadores de una empresa del rubro industrial en el distrito San Juan de Lurigancho, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso De La Vega.

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3872/008594_Trab._Suf._Prof._Matalinares%20Pardo%20Luz%20Maria.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Medina, A., Gallegos, C., y Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Rap — Rio de Janeiro*, (42), 1213-30. Chile.

<https://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>

Mendoza, S. (2016). *Motivación laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.

Lima. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1265/Sol%C3%ADs_DSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Naranjo, M. (2000). Motivación: perspectivas teóricas y algunas Consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, (33), 153-170. San José. 10.15517/REVEDU.V33I2.510

Organización Internacional del Trabajo (3 de julio de 2020). *Hablemos con franqueza sobre la salud mental en el lugar de trabajo*.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749828/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2020b). *Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo* (1a Ed.) Ginebra.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

Organización Internacional en el Trabajo. (2020a). *Un informe de la OIT estudia la salud mental en el trabajo en Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido*.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008592/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (22 de enero de 2019). La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial. <https://www.who.int/es/newsroom/commentaries/detail/mental-health-in-theworkplace>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 11-21.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4909/4764>

- Pedrazas, D. (2016). *Aspectos éticos de la investigación biomédica: percepción de sujetos de investigación, médicos de atención primaria e investigadores de ensayos clínicos*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. España.
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), pp. 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pineda, E. y Alvarado, E. (2008). *Metodología de la Investigación*. Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Protección Laboral. (2016). El preocupante nivel de desmotivación laboral en España. *Canales Sectoriales*. <https://www.interempresas.net/Proteccionlaboral/Articulos/212757-El-preocupante-nivel-de-desmotivacion-laboral-enEspana.html>
- Rosé, K. (2019). *Perú es el tercer país con la mayor rotación de personal en Latam*. *Capital Humano*. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/peru-es-el-tercer-pais-con-la-mayor-rotacionde-personal-en-latam/>
- Sáenz, S. (2014). Clima y motivación laboral en instituciones educativas de Miramar – Alto Salaverry. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo Perú.
- Salas, E. (2000). *Una Introducción a la Investigación*. Perú.
- Sandy, V (2018) *Evidencias de validez de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Cesar Vallejo Trujillo. Libertad.
- Santacruz, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Central del Ecuador. <http://200.12.169.19/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-0032017.pdf>
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. (5ta edición). México: Mc Graw-Hill. <http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo:8000/opac/Record/100023481/Details>

- Sheila, S. (2016). *Motivación laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Lima. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1265>
- Steers, R. & Braunstein, D. (1976). A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 251-266. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90083-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90083-X)
- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor De San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4437/Sulca_zg.pdf?sequence=1
- Toribio, C. (2015). *Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una Municipalidad distrital del Perú – 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Privada del Norte. Trujillo. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10940>
- Trechera, J. (15 de febrero de 2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?*. <http://www.Psicologíaonline.com/articulos/2005/motivacion.shtml>
- Villarreal, M. (2018). *Relación entre motivación de logro y la Satisfacción laboral en los Trabajadores de la municipalidad Provincial de tumbes, 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Piura. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4301/MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_VILLARREAL_CUEVA_MARIA_MARIBEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (2003). Motivation and work behavior. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/8980639/stajkovic%20%20luthans%20%282003%29.pdf?1329346401=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMotivation and work behavior.pdf&Expires=1622497451&Signature=BEo0FvB9hSIYclyDbKX2ng2kx8xcAPH4sR~hU6EDuV2rD4PQvAzf25IQyNZAEAQ4VXpoDOEjAb7FHbbtle9xUgfAUA AezgE~p9HVRhpJIBANRX9E3K9SoLrzBX4RjPBkQImErVpjpgvze1nndqWD MIpdSNfyAguP~PfHOOriXWRWRdD8HjQl33d1iseGhfqvap7cMi3~lqX7jln WbXJaXLVjyPI4bCCRV9JEFSL--88PXIKqNPUI9H0Bze9NGF1UiDCPSn5p5~jztp5297JUXYrN0Kx9TwhpAE G4kqTs4GuJDxqXqeE7euxsGxS37NXkNgn4w92Nc13fMTIIKEhD1Hw &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/8980639/stajkovic%20%20luthans%20%282003%29.pdf?1329346401=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMotivation+and+work+behavior.pdf&Expires=1622497451&Signature=BEo0FvB9hSIYclyDbKX2ng2kx8xcAPH4sR~hU6EDuV2rD4PQvAzf25IQyNZAEAQ4VXpoDOEjAb7FHbbtle9xUgfAUA AezgE~p9HVRhpJIBANRX9E3K9SoLrzBX4RjPBkQImErVpjpgvze1nndqWD MIpdSNfyAguP~PfHOOriXWRWRdD8HjQl33d1iseGhfqvap7cMi3~lqX7jln WbXJaXLVjyPI4bCCRV9JEFSL--88PXIKqNPUI9H0Bze9NGF1UiDCPSn5p5~jztp5297JUXYrN0Kx9TwhpAE G4kqTs4GuJDxqXqeE7euxsGxS37NXkNgn4w92Nc13fMTIIKEhD1Hw &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Motivación en Trabajadores municipales de Casma en época de Pandemia por Covid-19, Ancash, 2020

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	VARIABLE E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de Motivación en Trabajadores Municipales de Casma en época de Pandemia por Covid19, Ancash, 2020?	<p>Objetivo General: Determinar el nivel de Motivación en Trabajadores Municipales de Casma en época de Pandemia por Covid-19, Ancash, 2020</p> <p>Objetivo Específico: Determinar el nivel de necesidades de logro en Trabajadores Municipales de Casma en época de Pandemia por Covid-19, Ancash, 2020</p> <p>Determinar el nivel de necesidades de poder en Trabajadores Municipales de Casma en época de Pandemia por Covid-19, Ancash, 2020</p> <p>Determinar el nivel de necesidades de afiliación en Trabajadores Municipales de Casma en época de Pandemia por Covid-19, Ancash, 2020</p>	<p>David McClelland 1970</p> <p>La motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes logro, poder, afiliación</p>	<p>La escala de motivación cuenta con tres dimensiones.</p> <p>Necesidad de logro. Necesidad de poder. Necesidad de afiliación.</p> <p>Indicadores: progreso, metas, la satisfacción, desempeño, progreso, competencia, liderazgo, enfrentamiento, control laboral, conversación, agrado social, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y trabajo arduo.</p>	<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No Experimental Trasversal</p>

Anexo2: Matriz de operacionalización de variable

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Motivación Laboral	Es una fuerza que energiza el comportamiento del ser humano para dirigirlo hacia una conducta en particular que le generará una recompensa a fin de satisfacer las necesidades de logro, poder y afiliación (Steers, et al., 2003).	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en la Escala de motivación, con tres dimensiones, 5 alternativas de respuesta y los niveles alto, medio y bajo	Necesidades de logro	-Desempeño -Progreso -Metas -Satisfacción	Ordinal
			Necesidades de poder	-Competencia -Liderazgo -Enfrentamiento -Control laboral	
			Necesidades de filiación	-Conversación -Agrado social -Relaciones interpersonales -Trabajo en equipo -Trabajo arduo	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

MOTIVACION LABORAL

Estimada(o),

A continuación, leerá una escala que consta de 15 preguntas. Por favor, lea cada uno de ellos cuidadosamente. Esta información es completamente anónima, por lo que se solicita responder con sinceridad. Considere el siguiente significado:

TD : Totalmente en Desacuerdo

D : En desacuerdo

AV : Algunas Veces

A : De Acuerdo

TA : Totalmente De acuerdo

Indicaciones: Usted responderá marcando con un aspa “X” la respuesta que considere correcta.

N°	Pregunta	TD 1	D 2	AV 3	A 4	TA 5
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
2	Me gusta competir y ganar					
3	Me gustan los retos difíciles					
4	Me gusta llevar el mando					
5	Me gusta agradar a otros					
6	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
7	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo					
8	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
9	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
10	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
11	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
12	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
13	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

Anexo 4. carta de autorización

Trujillo, 05 de Noviembre del 2020

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo, Ventura Cueva Sandy Iliana con DNI 74658562 de profesión, Psicóloga egresada de la Universidad César Vallejo de Trujillo, **AUTORIZO** a la estudiante de la Universidad Cesar Vallejo de ATE Katty Bexavet Castillo Palmadera con DNI 72121114, para que pueda utilizar la **ESCALA DE MOTIVACIÓN** que adapte en el año 2018 con el fin de que pueda continuar con su proceso de investigación.

Atentamente:

Lic. Ps. Sandy Ventura Cueva

DNI: 74658562

Anexo5: solicitud y autorización

← Tesis Ventura    

Si entiendo amiga lose es muy sufrido

Lo he pasado

Amiga ya no te preocupes yo lo hago la autorización

Pero te estoy enviando en la noche

T Mándame tu correo

katty.caspal28@gmail.com ese es mi correo amiga

T Tus nombres completos amiga

Katty Bexavet Castillo Palmadera

Le envié también por su WhatsApp el archivo.

T Hola katty ya te envié la carta de autorización, espero que te sirva

43 min

 Sandy Iliana Ventura... 5:27 p. m.  

para mí ▾

Hola Katty ahí está la carta de autorización, espero que te sirva. Que tengas Muchos éxitos.

De: Katty Castillo <katty.caspal28@gmail.com>
Enviado: jueves, 6 de mayo de 2021 16:56
Para: sandyve_1995@hotmail.es <sandyve_1995@hotmail.es>; sandyve_1995@hotmail.com <sandyve_1995@hotmail.com>
Asunto: carta de autorización para katty castillo

[Ver mensaje completo](#)

Trujillo, 05 de Noviembre del 2020

CARTA DE AUTORIZACIÓN

 CARTA DE A...CIÓN.docx  

GRACIAS! LISTO. MUCHAS GRACIAS

Anexo 6: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ DNI
_____ declaro que he sido informado(a) e invitado(a) a participar en una investigación denominada “Motivación en Trabajadores municipales de Casma en época de Pandemia por Covid-19, Ancash, 2020”.

Entiendo que este estudio busca conocer ¿Cuál es el nivel de Motivación en Trabajadores Municipales de casma en época de Pandemia por Covid-19, Ancash, 2020? y sé que mi participación se llevará a cabo en mi centro de trabajo.

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Casma, 09 de noviembre de 2020

Firma

TM61	2	1	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
TM62	1	1	1	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
TM63	1	1	1	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3
TM64	1	1	1	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	5	4	5
TM65	1	1	1	5	3	3	3	4	5	5	3	4	5	4	5	1
TM66	1	3	3	4	3	4	2	2	3	5	4	5	4	4	1	4
TM67	1	2	3	4	4	4	2	1	4	4	4	3	4	2	4	4
TM68	1	2	3	4	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	4	3
TM69	1	3	2	4	4	4	3	1	3	3	5	4	4	4	4	4
TM70	1	1	3	4	2	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	1
TM71	1	1	1	1	4	2	1	5	1	2	1	3	1	3	4	3
TM72	1	1	2	1	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2
TM73	1	3	3	4	3	2	3	3	5	5	4	3	5	3	3	3
TM74	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4
TM75	1	1	2	5	4	5	5	4	4	4	5	5	2	4	5	5
TM76	1	1	2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
TM77	1	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
TM78	1	1	2	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	3
TM79	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
TM80	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	2	3	1	1	3	1
TM81	2	1	1	3	3	5	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4
TM82	2	1	1	2	3	3	3	3	4	3	5	4	2	4	3	4
TM83	2	1	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4
TM84	1	1	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4
TM85	2	1	1	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	2	2	5
TM86	1	1	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	1	4	3	1
TM87	2	3	2	5	5	5	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4
TM88	1	1	1	4	3	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	3
TM89	2	1	1	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5
TM90	1	3	1	1	3	5	4	2	5	3	4	5	4	5	5	5
TM91	1	1	2	4	4	5	2	2	4	4	5	3	3	3	2	3
TM92	1	2	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TM93	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TM94	1	2	3	4	4	1	4	1	1	3	1	4	2	2	2	3
TM95	1	3	3	5	5	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	4
TM96	1	3	2	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4
TM97	2	2	1	5	5	4	2	3	5	3	4	5	3	4	3	3
TM98	2	1	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3
TM99	2	1	2	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	4	3
TM100	1	1	1	1	1	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5
TM101	1	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4
TM102	1	2	2	4	5	4	3	4	5	5	5	4	2	4	4	4
TM103	1	3	3	5	3	5	3	3	5	2	5	5	4	4	4	2
TM104	1	1	2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	5
TM105	2	1	1	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3
TM106	1	1	2	5	5	5	4	3	5	5	3	5	3	5	4	5
TM107	1	1	1	5	5	2	4	1	5	4	5	5	5	3	2	4
TM108	1	1	1	4	3	4	3	3	5	3	4	2	4	3	5	4
TM109	1	1	2	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4
TM110	1	3	2	4	5	5	3	3	5	3	5	2	3	5	5	4
TM111	1	3	1	5	5	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4
TM112	1	3	2	4	3	3	3	2	1	3	3	3	2	5	5	3
TM113	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	5	5	3
TM114	1	2	2	5	1	5	3	2	4	2	4	4	2	5	4	3
TM115	1	3	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4
TM116	1	3	1	5	2	5	1	4	5	1	4	2	1	4	1	5
TM117	1	1	1	4	1	1	1	1	3	4	4	3	1	1	2	4
TM118	1	1	2	3	3	1	2	3	4	4	1	3	1	2	2	1
TM119	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
TM120	2	3	2	5	2	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5
TM121	1	1	1	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5
TM122	2	1	3	5	5	5	2	5	5	3	4	2	2	4	3	4
TM123	1	1	3	5	5	3	5	3	4	3	5	4	2	4	3	5
TM124	1	3	2	4	4	4	2	4	5	2	5	5	4	5	4	5
TM125	2	2	3	1	4	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5

TM186	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5
TM187	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
TM188	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TM189	1	1	1	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	3	3
TM190	2	1	1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
TM191	1	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TM192	1	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
TM193	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
TM194	2	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
TM195	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TM196	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	5	5
TM197	2	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	3	4	5	5
TM198	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
TM199	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
TM200	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4